

Федеральный научно-исследовательский социологический центр
Российской академии наук
Институт социологии

**Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов, Н. В. Латова,
А. В. Каравай, Е. Д. Слободенюк**

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ
РОССИЙСКИХ
ПРОФЕССИОНАЛОВ:
СОСТОЯНИЕ, ДИНАМИКА,
ФАКТОРЫ

Москва • 2023

УДК 316.6
ББК 60.5
Ч39

Утверждено к печати Учёным советом ФНИСЦ РАН

Рецензенты:

д-р экон. наук В. В. Вольчик (Южный федеральный университет)
канд. экон. наук В. А. Аникин (НИУ «Высшая школа экономики»)

Авторский коллектив:

Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов, Н. В. Латова,
А. В. Каравай, Е. Д. Слободенюк

Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы : [монография] / Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов, Н. В. Латова [и др.] ; отв. ред. Н. Е. Тихонова, Ю. В. Латов ; ФНИСЦ РАН. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. – 488 с.

ISBN 978-5-89697-420-8

DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-420-8.2023

EDN XFSFHH

Современная Россия активно стремится повысить свой статус в мировом сообществе, что тесно связано с ростом роли человеческого капитала профессионалов. Это делает особенно актуальной диагностику определяющих качество их человеческого капитала характеристик, вектора их изменений и влияющих на них факторов. Отдельная проблема – насколько это качество связано с социальной и экономической успешностью российских профессионалов, что именно определяет степень этой успешности или, напротив, приводит их к «сползанию» в число бедных. Не менее важным является и сравнение значимых для оценки конкурентоспособности страны особенностей человеческого капитала профессионалов в России и в других странах. Именно этим проблемам и посвящена настоящая монография. Эмпирической базой исследования выступили данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ), общероссийских опросов Института социологии ФНИСЦ РАН и International Social Survey Programme (ISSP) 2000–2022 гг. Монография является продолжением начавшейся в 2000-х гг. работы группы социологов Института социологии ФНИСЦ РАН под руководством Н. Е. Тихоновой по комплексному осмыслению особенностей социальной структуры российского общества первой четверти XXI века.

Для социологов, политологов, работников системы государственного управления, философов, экономистов, демографов, а также студентов и аспирантов соответствующих специальностей.

УДК 316.3
ББК 60.5

ISBN 978-5-89697-420-8

© Авторы, текст, 2023
© ФНИСЦ РАН, 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
Глава 1. Подходы к анализу субъектов постиндустриального прорыва и роли их человеческого капитала в развитии обществ современного типа	16
Глава 2. Методология и методика выделения профессионалов в современных обществах	40
Глава 3. Динамика социально-профессиональной структуры российского общества и специфика профессионалов как особой группы в её составе	78
Глава 4. Состояние и динамика качества человеческого капитала российских профессионалов в 2010–2020-х гг.	116
Глава 5. Факторы качества общего человеческого капитала профессионалов: результаты регрессионного анализа	149
Глава 6. Внутригрупповая дифференциация человеческого потенциала профессионалов и особенности его воспроизводства	174
Глава 7. Социальная и экономическая успешность профессионалов в современной России: распространённость и основные проявления	223
Глава 8. Факторы успешности профессионалов и роль в их числе качества человеческого капитала	251
Глава 9. Бедность и малообеспеченность российских профессионалов: масштабы и причины	280

Глава 10.	Миграционная активность профессионалов и перспективы воспроизводства их человеческого капитала	307
Глава 11.	Роль досуговой активности профессионалов и их отдельных подгрупп в формировании их человеческого потенциала	341
Глава 12.	Сравнение состояния человеческого капитала российских профессионалов и профессионалов в других странах мира	369
Глава 13.	Вектор эволюции человеческого капитала профессионалов и перспективы международной конкурентоспособности России	407
	Заключение	440
	Приложения	452
	Список литературы	461
	Сведения об авторах	486

ВВЕДЕНИЕ

Термин «профессионал», вынесенный в заглавие данной монографии, употребляется в отечественной литературе в двух существенно разных смыслах. Так называют, например, хороших специалистов, знатоков определённой деятельности, сделавших её своей профессией. Однако с середины 2000-х в отечественном обществоведении вслед за мировой наукой стала формироваться и традиция использовать этот термин для обозначения особой социальной группы, члены которой получили высшее образование и работают на соответствующих рабочих местах (см., например, [Иванов, 2005] и др.). Тем самым понятие «профессионал» начинает использоваться как аналог понятию «специалист высшей квалификации». Современные профессионалы нередко сопоставляются также с интеллигенцией (как правило, в контексте изучения исторического развития России) или с интеллектуалами¹.

С изучением профессионалов России как особой социальной группы связано понимание одного из основных условий конкурентоспособности нашей страны на международной арене. Именно от того, насколько российские профессионалы как особая социальная группа, место которой в социальной структуре общества определяется специфичным для неё ресурсом (высококачественным человеческим капиталом), способны ответить на вызовы времени, во многом зависит и результат участия России в «столкновении цивилизаций». В 2010–2020-х гг. это столкновение резко обострилось, а глобальное сообщество – или, в терминах широко известной концепции социолога-постмарксиста И. Валлерстайна (см. [Валлерстайн, 2001, 2006] и др.), современная мир-система – вступило в качественно новый этап своей трансформации.

До сих пор (начиная примерно с XVI в., когда после старта западноевропейского колониализма впервые ста-

¹ Подробнее границы понятия «профессионал» анализируются во второй главе данной книги.

ло возможно говорить о едином глобальном развитии) оно происходило в форме чередования периодов всемирной гегемонии какой-то одной страны-лидера и очередных «переделов мира». Глобальная конкуренция между ведущими странами велась при этом всеми средствами – экономическими, культурными, политическими и военными. Страна-лидер получала возможность транслировать во все остальные страны те «правила игры», которые были ей наиболее выгодны, помогали ей воспроизводить своё доминирующее положение не только в экономике и в политике, но и в культуре. Вплоть до начала XX в. главными участниками этой борьбы за захват/удержание глобального лидерства являлись исключительно западноевропейские страны. Однако уже в начале XX в. такая ситуация стала меняться.

Под влиянием Первой и Второй мировых войн произошёл не только постепенный переход глобального лидерства к США, но и появление их конкурента в лице СССР. Возникла парадоксальная ситуация, когда на мировое лидерство стала претендовать страна, отстающая от ведущих стран мира по экономическому развитию (в частности, по среднедушевому ВВП), но существенно компенсирующая это отставание сильными позициями в глобальной культурно-идеологической и военно-политической конкуренции. Трансляция советских институтов затронула в итоге даже самые развитые страны (в частности, в сфере социальной политики).

Самоликвидация СССР на рубеже 1980–1990-х гг. породила на время иллюзию «конца истории», ознаменовавшегося глобальной победой американской либеральной модели. Но эта иллюзия продержалась лишь немногим более полутора десятилетий. К 2010-м гг. стало окончательно очевидным, с одной стороны, что «век США» идёт к закату. С другой стороны, усилились претензии на лидерство (причём с чётко выраженными элементами конфронтации по отношению не только к США, но и к «коллективному Западу» в целом) со стороны крупных стран «глобального большин-

ства» – прежде всего КНР и России (в меньшей степени – других стран БРИКС). Вероятно, вектор мирового развития, приведший от монополярной структуры, типичной для XVIII–XIX вв. (периода, когда Британия «правила морями»), к дуополярной структуре XX в. (периода противостояния США и СССР), далее будет направлен к олигополярной структуре, когда лидерство будет принадлежать «клубу» из нескольких стран или их союзов, доминирующих в своих цивилизационных или региональных ареалах.

Стремление России снова стать одним из таких глобальных лидеров возрождает и ту проблему, которую пытался, но так и не смог решить СССР. Мы имеем в виду противоречивое сочетание стремления к военно-политическому и культурно-идеологическому лидерству, с одной стороны, и отставание в ряде социально-экономических характеристик и институтов – с другой. Такое сочетание было связано как с определёнными особенностями «марксистско-ленинской» идеологии, так и с трагическими ошибками советской политической элиты.

Марксизм XIX–XX вв. в той его версии, которая стала идеологией советского (а затем и китайского) «прорыва», был одновременно и порождением капиталистического общества, и отражением осознания его ограниченности. В аутентичном марксистском дискурсе всегда звучал призыв к построению общества «по ту сторону материального производства» [Маркс, 1962: 387], к развитию человека как главной цели. Именно на фундаменте популярности этих идей во второй половине XX в. сформировался и академический дискурс о постиндустриальном (сервисном, информационном и т. д.) обществе (см. об их взаимосвязи [Латов, 2017]), хотя его сторонники, как правило, не признавали свою связь с марксизмом. Однако в поисках актора социальной революции и перехода к такому обществу, центром и главным двигателем которого станет всесторонне развитая личность, основоположники марксизма оставались заложниками эпохи индустриального производства, где доминировали

наёмные рабочие (пролетарии), занятые преимущественно малоквалифицированным физическим трудом. В результате фундаментальным элементом марксистского видения будущего стал концепт пролетарской революции и решающей роли в ней рабочего класса.

В то же время в европейской культуре второй половины XIX в. уже рождалось представление о качественно новой социальной группе, выходящей за рамки антитезы «капиталисты – рабочие». Однако это происходило скорее в художественной, чем в научной литературе. «Открытие» нового передового (но пока ещё только прото-) класса, фактически состоялось в классической научной фантастике (прежде всего, в произведениях Ж. Верна и Г. Уэллса), где главными героями стали высокообразованные люди творческого труда – инженеры, учёные, изобретатели и т. д., т. е. именно те, кого в современной социологии называют профессионалами. К сожалению, в рамках аутентичного марксизма, а тем более – советского «марксизма-ленинизма», на качественные различия между рабочими и профессионалами (высокообразованными работниками умственного труда) обращалось явно недостаточное внимание. Все они (за исключением немногочисленных лиц «свободных профессий») обычно рассматривались, прежде всего, как наёмные работники. Академические теории нового доминирующего класса стали формироваться только в начале XX вв. (см. например [Веблен, 2018]).

Через всю дальнейшую мировую историю проходит трагическое расхождение между высокой готовностью передовой части профессионалов к восприятию базовых марксистских идей и стремлением ортодоксальных марксистов разных стран выступать от лица рабочего класса, ретируя «интеллигенцию» как «прослойку» с преимущественно мелкобуржуазным сознанием (что, впрочем, в значительной степени соответствовало действительности). В СССР это привело к сочетанию государственной установки на повышение образованности и квалификации рабочих, их сбли-

жение с профессионалами в ходе «преодоления различий между умственным и физическим трудом», с одной стороны, и настороженного отношения власти к потомственной интеллигенции (вплоть до сначала ограничений на прием в вузы «непролетарских» детей, а потом введения льгот на поступление в них через рабфаки выходцев из рабоче-крестьянской среды) – с другой. В постсоветской России вытекавшая из недооценки значимости высококвалифицированного труда проблема стимулов к наращиванию профессионалами своего человеческого капитала не только сохранилась, но даже усугубилась.

В то же время, чтобы долгосрочно поддерживать политическое лидерство хотя бы на региональном уровне, стране необходимо опираться не только на военную мощь или на патриотическую мобилизацию, но и на лидерство в социально-экономической сфере, недостижимое без наличия высококвалифицированных специалистов. Поэтому по мере усиления в конце 2000 – начале 2010-х гг. конфронтации России с «коллективным Западом» и постановки задачи обеспечения технологической независимости страны резко актуализировалась проблема акторов, способных выступить «застрельщиками» решения этой задачи.

Помимо особенностей современного международного развития на рост роли профессионалов как массовой социальной группы, члены которой имеют высокий уровень образования и заняты поиском, внедрением и использованием инноваций, влияют и более долгосрочные тенденции. Речь идёт об уже упоминавшемся выше глобальном формационном переходе, который разные авторы характеризуют по-разному – как переход от индустриального к постиндустриальному обществу, к обществу знаний, к информационному обществу, к обществу риска и т. п.

В этом дискурсе рождение нового общественного строя – с качественно новой экономикой и социальной структурой – рассматривается как результат прежде всего качественного сдвига в сравнительной значимости экономических ресур-

сов. Если в доиндустриальных обществах основную роль играли природные ресурсы (в первую очередь, плодородная земля), в индустриальных – материализованные вне человека искусственно созданные ресурсы (машины и оборудование), то теперь главными ресурсами становятся «человеческие качества», в основном способность людей грамотно и креативно работать с информацией. Не случайно в последние десятилетия наряду с первоначальным термином «постиндустриальное общество» всё чаще используются более содержательные термины, и прежде всего – понятие «информационное общество», подробно охарактеризованное в работах социолога-постмарксиста М. Кастельса ([Castells, 1998; Кастельс, 2000] и др.).

Хотя теория постиндустриального общества имеет несомненные марксистские корни, её формирование и развитие правомерно рассматривать как своеобразный либеральный «ответ» на марксистский «вызов». Марксисты оказались в целом правы, предсказывая в позапрошлом веке объективные тенденции преодоления отчуждения работников от труда и от собственности. Действительно, если классическая индустрия требовала работника-винтика, способного к однообразным действиям под контролем мастеров и инженеров, то со второй половины XX в. стремительно растёт спрос на работников, способных к самоорганизации и самоконтролю, хотя продукт (а для большинства работников – и процесс) труда до сих пор продолжают быть от них «отчуждены». В то же время марксисты ошибались (или слишком забежали вперёд), надеясь преодолеть отчуждение при помощи огосударствления собственности и втягивания всех работников в управление. История XX века показала, что сложность управления растёт пока быстрее роста среднего уровня образования и культуры, так что основная масса работников по-прежнему не может и, самое главное, не хочет включаться в выработку и принятие управленческих решений даже на микро-, не говоря уже о макроуровне. Поэтому исследователи постиндустриализма попытались «очистить»

марксистскую в своей основе идею основополагающей роли в развитии общества социально-экономического прогресса от наивных по современным меркам упований на решение главных проблем путём огосударствления собственности (хотя растущую роль государства в обществах современного типа никто не подвергает сомнению). В результате внимание сместилось с вопросов изменения отношений собственности (которые с возникновением акционерных обществ и массовым развитием «сервисной экономики» автоматически стали меняться) на анализ сдвигов в распределении власти под влиянием технологических революций.

В этой связи стоит напомнить, что уже Д. Белл, чья монография «Грядущее постиндустриальное общество» [Bell, 1973; Белл, 2004] оказалась своего рода манифестом качественно нового подхода к пониманию макротенденций развития современного мира, рассматривал эволюцию общества как последовательную смену трёх типов обществ. Речь идёт о доиндустриальном (объединившим в его трактовке рабовладельческую и феодальную формации К. Маркса, а также тот тип развития, который К. Маркс называл азиатским способом производства), индустриальном и постиндустриальном обществах, которые различаются по основным факторам производства, по ведущим сферам экономики и по главенствующим социальным группам (см. табл. 1).

Согласно теории постиндустриального общества, границами общественных систем являются социально-технологические революции. Производящее сельское хозяйство рождается в ходе неолитической революции 10–12 тыс. лет назад в наиболее передовых регионах Евразии. Промышленная революция (рубеж XVIII–XIX вв. для западноевропейских стран) отделяет индустриальное общество от доиндустриального. Наконец, научно-техническая революция, начавшаяся в 1950–1960-х гг., знаменует начало перехода от индустриального к постиндустриальному обществу. В современном мире материальное производство как такое (как аграрное, так и промышленное) постепенно отходит

Таблица 1

**Основные характеристики социально-экономических систем
в теории постиндустриального общества**

Основные характеристики	Доиндустриальное общество	Индустриальное общество	Постиндустриальное общество
Главная отрасль экономики	Сельское хозяйство (производство продуктов)	Промышленность (производство машин)	Сфера информационных продуктов и услуг (производство знаний и тех, кто с ними работает)
Основной экономический ресурс	Земля (естественные ресурсы)	Техника (средства и предметы труда)	Информация (знания, человеческий капитал)
Ключевая социальная группа	Собственники земли (рабовладельцы, феодалы)	Собственники производственного капитала (капиталисты)	Собственники человеческого капитала (профессионалы)

на задний план, хотя и остаётся фундаментом жизнедеятельности человечества. Фронтиром развития становится производство наукоёмких услуг и обучение специалистов, способных генерировать и грамотно использовать знания. Поскольку даже в самых развитых странах этот переход не завершён, то современная экономика рассматривается как переходная ступень от индустриального к постиндустриальному обществу.

В российском обществоведении постиндустриальный дискурс вызвал в 1980–1990-х гг. позитивную реакцию, в целом сохраняющуюся и сейчас. Нередко расходясь в трактовке современной стадии развития нашей страны (впрочем, скорее терминологически, чем содержательно, см., например, [Бодрунов, 2016, 2018]), российские обществоведы едины в подчеркивании огромной роли для её будущего наличия как индустрии знаний, так и качественного человеческого капитала работников. И информационная сервисизация, и реиндустриализация за счёт развития наукоёмких технологий, обеспечивающих её технологическую незави-

симось, актуальны не только в контексте конфронтации России с Западом, но и вследствие традиционной для нашей страны отраслевой специализации в системе международного разделения труда.

И постиндустриальный дискурс, и концепция нового индустриального развития требуют выявления и анализа социальных групп, создающих новое общество и приумножающих его ресурсы. Они должны выходить за рамки социального дуализма «наёмные рабочие – капиталисты», типичного для индустриальных обществ. Однако субъектность этих групп пока определена в научной литературе гораздо хуже, чем сущность такого приоритетно важного для нового общества ресурса, как человеческий капитал [Becker, 1964; Беккер, 2003]. Для их обозначения предложено много терминов с частично пересекающимися смыслами: британский социолог Р. Барбрук в книге «Класс Новых» [Barbrook, 2006] приводит, например, несколько десятков используемых для этого обозначений и определений. Среди российских разработчиков постиндустриального дискурса известно предложение некоторых российских ученых, называвших данную социальную группу «классом интеллектуалов» [Иноземцев, 2000б], но широкой популярности оно не получило.

Из различных встречающихся в литературе обозначений этого «нового класса», являющегося авангардом предстоящего постиндустриального развития, авторами данной монографии выбран термин «профессионалы». Наряду с ним при работе с конкретными эмпирическими данными использовались как относительно синонимичные и другие близкие термины («специалисты», «высококвалифицированные работники умственного труда» и др.).

Книга построена в соответствии со следующей логикой.

Сначала (гл. 1) дан обзор взаимозависимости теорий человеческого капитала, «креативного класса» и других современных подходов к изучению профессионалов и их ресурсов. Далее (гл. 2) рассматриваются проблемы методологии и методики выделения профессионалов из общей массы

наёмных работников современного российского общества в массивах эмпирических данных. Затем проанализирована динамика социально-профессиональной структуры постсоветской России и места в ней профессионалов (гл. 3). Авторами глав этого раздела являются Ю. В. Латов (гл. 1 в соавторстве, он же автор введения и заключения к данной книге) и Н. Е. Тихонова (гл. 1 в соавторстве, а также гл. 2 и 3).

Второй тематический блок посвящён специфике человеческого капитала (как в узком, так и в широком смысле этого понятия) российских профессионалов. Сначала рассматриваются состояние и динамика в 2010–2020-е гг. тех видов их ресурсов, которые могут капитализоваться, становясь человеческим капиталом (гл. 4). Потом на материалах регрессионного анализа рассматриваются факторы, влияющие на качество человеческого капитала профессионалов в узком смысле слова (гл. 5). Затем описывается внутренняя дифференциация российских профессионалов с точки зрения различий качества их человеческого капитала в широком смысле этого понятия (гл. 6). Соавторами глав 4 и 6 являются Н. Е. Тихонова и А. В. Каравай. А. В. Каравай является также автором главы 5.

Следующий блок глав посвящён социальной и экономической успешности профессионалов в современном российском обществе, в частности распространённости и особенностям различных её проявлений (гл. 7, автор – Н. Е. Тихонова), факторам их экономической успешности (гл. 8, автор – Е. Д. Слободенюк) и, наконец, причинам их бедности и малообеспеченности (гл. 9, авторы – Н. Е. Тихонова и Е. Д. Слободенюк).

Четвёртый тематический блок посвящён нетривиальным (дополняющим традиционный дискурс) обстоятельствам, которые, тем не менее, также ощутимо влияют на ресурсы профессионалов и их капитализацию. Главным методом их наращивания обычно считается образование (специфика которого у профессионалов подробно рассматривается в главах 4–6), но на них также существенно влияют миграцион-

ная активность (гл. 10) и активный досуг представителей данной группы (гл. 11). Автором глав, входящих в этот раздел книги, является Н. В. Латова.

В заключительных главах монографии характеристики отечественных профессионалов сопоставляются с характеристиками человеческого капитала профессионалов в других странах (гл. 12). Затем на основе обобщения данных всех предшествующих глав формулируются итоговые выводы о ситуации с профессионалами как базой для формирования нового авангардного класса, обеспечивающего международную конкурентоспособность России (гл. 13). Авторами финальных глав выступают Н. В. Латова (гл. 12) и Ю. В. Латов (гл. 13).

Монографию завершают Приложения с описанием баз данных, которые использовались авторами книги (Приложения 1 и 3), и частью иллюстративного материала, вынесенного из глав в Приложение 2, а также Список источников, упоминаемых в тексте.

В заключение хотелось бы выразить искреннюю благодарность академику РАН М. К. Горшкову за неизменную поддержку нашего научного коллектива на всех этапах его работы, а также д.соц.н. П. М. Козыревой за её помощь в работе с данными РМЭЗ НИУ ВШЭ и решении ряда других вопросов. В книге использованы результаты исследования, выполненного при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19–29–07172).

Глава 1

ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ СУБЪЕКТОВ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ПРОРЫВА И РОЛИ ИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВ СОВРЕМЕННОГО ТИПА²

В начале любой научной работы принято описывать предшествующие исследования, заложившие основы соответствующего научного подхода. Часто это превращается лишь в формальную дань устоявшемуся алгоритму. Однако применительно к предмету данной монографии такая традиция объективно оправдана. С одной стороны, «человеческий капитал» – это сфера исследований в первую очередь экономистов, поэтому социологам, на которых прежде всего рассчитана эта книга, необходимо напомнить базовые идеи и важные смысловые нюансы этой научной концепции. С другой стороны, у изучения социальных акторов, активно влияющих на успешное развитие обществ в переходящем к новой фазе своего развития современном мире (этот процесс мы условно называем постиндустриальным прорывом или постиндустриальными сдвигами, хотя в реальности он гораздо шире чисто технологических изменений), есть глубокие корни, одни из которых незаслуженно полузабыты (как научная традиция, которую мы обозначили бы как «интеллигентоведение»), а другие хотя и популярны (как теория «креативного класса»), но зачастую освещались в отечественном обществоведении не вполне корректно. Поэтому авторы данной монографии считают своим долгом объяснить, от чьих работ они отталкивались, анализируя человеческий капитал российских профессионалов как одну из наиболее ярких характеристик этой социальной группы.

² В главе частично использованы материалы статьи [Латов, Тихонова, 2021].

Человеческий капитал как основной ресурс профессионалов

Социальные группы, являющиеся ведущими в рамках определённой формации, конституируются в первую очередь собственностью на ресурсы, основные для данного общественного уклада. Таким особым ресурсом, конституирующим профессионалов как авангардную социальную группу в ходе постиндустриального сдвига, является человеческий капитал.

Концепт человеческого капитала, предложенный в 1960-е гг. американскими экономистами-институционалистами, связан с комплексным пониманием воплощенных (инкорпорированных) в человеке ресурсов, экономически значимых как для самого человека, так и для общества в целом, поскольку повышают результативность его труда³. Можно сказать, что «Человеческий капитал» Г. Беккера [Becker, 1964; Беккер, 2003], закрепивший открытие Т. Шульца [Schultz, 1961], объективно имеет для понимания последнего столетия эволюции социально-экономических систем значение, сопоставимое с «Капиталом» К. Маркса. Ведь

³ Понятия «капитал» и «ресурс» иногда используются практически как синонимы. Это отличается от традиции классической экономической теории (включая марксизм), где капитал трактовался как «стоимость, приносящая прибавочную стоимость», т. е. ресурс, приносящий доход от его использования. Капитал при этом отличался от ресурса (например, от денег, используемых как хранимые дома сбережения), который может приносить доход, но (пока) не приносит. В современных дискурсах для обозначения ресурсов, не ставших капиталом, нередко используют выражение «омертвленный капитал». Мы в своём исследовании различали «ресурсы», которыми обладает индивид, «активы», в которые превращаются ресурсы, востребованные на рынке, и «капитал», в который превращаются эти активы, когда начинают приносить ренты, превосходящие затраты на формирование соответствующих ресурсов. Однако, будучи вынужденными считаться со сложившейся терминологической традицией, авторы часто используют в книге понятие «капитал» как синоним «ресурса», способного при определённых условиях приносить такие ренты.

обе эти книги с разрывом почти в сотню лет описали (пусть в разной логике) главные ресурсы двух последовательных общественных формаций – индустриальной и постиндустриальной.

Для уточнения рамочного подхода, отражающего роль человеческого капитала в стадийном развитии общества, изложим общую схему типологии и эволюции ресурсов в ходе этого развития. В качестве основы этой типологии целесообразно использовать развитую Р. М. Нуреевым [Нуреев, Латов, 2011] концепцию трёх основных типов производительных сил – естественных, общественных и всеобщих (см. табл. 1.1). Данную концепцию можно рассматривать одновременно и как постмарксистскую, и как институциональную, поскольку она соединяет идеи неортодоксального марксизма с современными институциональными теориями постиндустриального общества.

Согласно данной концепции, общая типологизация ресурсов производится по критерию их происхождения (т. е. по тому, кем созданы эти ресурсы):

- естественные ресурсы изначально даны природой;
- общественные ресурсы создаются индивидом и/или локальными коллективами (общиной, фирмой);
- всеобщие ресурсы создаются крупными коллективами (государством, человечеством в целом).

Все три типа ресурсов можно дополнительно разделить на два подвида в зависимости от того, являются ресурсы субъективными или же объективными. В результате мы получаем шесть разновидностей ресурсов.

Приведённая типология удачно сопрягается с традиционным для «учебной экономической теории» набором пяти основных ресурсов, дополненных новейшим шестым (цифровыми технологиями):

- 1) внешние («вне-человеческие») ресурсы:
 - «Земля» (природные ресурсы) – естественно данные особенности окружающей среды (плодородие почвы, температурный режим, полезные ископаемые и др.);

Таблица 1.1

Типология ведущих экономических ресурсов в ходе развития общества

Типы ресурсов по их происхождению	Виды ресурсов по их характеру	Типы капиталов (ресурсов)	Экономические теории, посвященные анализу ресурсов
<p>Естественные (первоначально данные природой)</p>	<p><i>Субъективные</i> (физическая способность к труду самого человека) – «ТРУД»</p>	<p>Физиологический капитал</p>	<p>Марксистская политэкономия (теория переменного капитала и рабочей силы К. Маркса)</p>
	<p><i>Объективные</i> (окружающая природа) – «ЗЕМЛЯ»</p>	<p>Природный капитал</p>	<p>Концепции географического детерминизма (И. Мечников, теории азиатского способа производства)</p>
<p>Общественные (созданные и используемые человеком или локальным коллективом)</p>	<p><i>Субъективные</i> (знания и навыки) – «ИНФОРМАЦИЯ»</p>	<p>Человеческий капитал</p>	<p>Теория человеческого капитала (Г. Беккер, Т. Шульц)</p>
	<p><i>Объективные</i> (предметы и средства труда) – «КАПИТАЛ» (в традиционном смысле)</p>	<p>Производственный капитал</p>	<p>Классическая политэкономия (А. Смит, Д. Рикардо и др.), марксистская политэкономия (теория постоянного капитала К. Маркса)</p>
<p>Всеобщие (созданные и используемые крупными сообществами)</p>	<p><i>Субъективные</i> (институты и организации) – «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО»</p>	<p>Социальный капитал</p>	<p>Новая немецкая историческая школа (М. Вебер, В. Зомбарт), институционализм (Т. Веблен, Р. Коуз), теории социального капитала (Дж. Коулман, Р. Патнэм)</p>
	<p><i>Объективные</i> (цифровые технологии) – «ИНТЕРНЕТ»</p>	<p>Цифровой капитал</p>	<p>Теории цифрового общества (М. Кастельс и др.)</p>

- «Капитал» (производственные ресурсы) – объекты, искусственно созданные человеком или локальными группами людей (машины, здания, дороги, производственные материалы и др.);
 - «Интернет» (технологии, связанные с получением и обработкой цифровой информации) – объекты (программы и «железо»), которые функционируют в общемировом масштабе;
- 2) инкорпорированные («человеческие») ресурсы:
- «Труд» (физиологические ресурсы) – способность индивида к простой трудовой деятельности (простому труду), данная ему при рождении;
 - «Информация» (человеческие ресурсы) – способность индивида к сложной трудовой деятельности (сложному труду), полученная им благодаря личным и общественным усилиям по совершенствованию данного ему природой потенциала (накоплению знаний, опыта и т. д.);
 - «Предпринимательство» (социальные ресурсы) – возможности индивидов, полученные благодаря определённым социальным институтам, общественным нормам и сетевым связям, регулирующим взаимоотношения между людьми.

В предложенной типологии воплощенные в человеке ресурсы делятся на три группы: человеческий капитал (связанный с умением использовать информацию – получать знания и трансформировать их в трудовые навыки), физиологический капитал (простая физическая способность к труду) и социальный капитал (синергетические эффекты от взаимодействия людей и социальных групп, проявляющиеся в определённой системе общественных отношений, которые хотя и существуют вне отдельного человека, но проявляются всё равно только через его деятельность). Все эти виды ресурсов прямо или косвенно инкорпорированы в человеке.

Для комплексного понимания концепта «человеческого капитала» нужно учитывать, что изначально он был сфор-

мулирован в 1960-е гг. Т. Шульцем и Г. Беккером для анализа выгоды увеличения знаний и навыков, воплощенных в отдельном человеке и неотрывных от него. Однако впоследствии он существенно расширил своё содержание. Это произошло под влиянием не только углубления научного анализа, но и объективного расширения спектра тех характеристик человека-работника, от которых зависит благосостояние и самого работника, и общества в целом. Поэтому если первоначально акцент делался только на образовании, то в современное понимание человеческого капитала в широком смысле слова включают обширный спектр других составляющих – когнитивных (связанных с получением и обработкой информации), некогнитивных (инициативность, упорство, неконформизм и т. д.), социальных (установки, мотивации, профессиональные идентичности и др.) и физиологических (здоровье, стрессоустойчивость и т. д.) (см., например, [Гимпельсон, Зудина, Капелюшников, 2020]).

Анализ человеческого капитала в узком смысле слова (знаний и навыков) сводится обычно к изучению так называемого образовательного капитала – длительности и качества образования (как правило, формального). Эта классическая теория человеческого капитала связана с именами, прежде всего, американских экономистов Д. Минсера, Т. Шульца и Г. Беккера [Mincer, 1958; Schultz, 1961, 1971; Becker, 1964]. Она предполагает, что люди принимают решения о получении образования, повышении своей профессиональной подготовки, приобретении каких-то новых навыков и знаний и т. д., сравнивая ожидаемую экономическую отдачу от этих действий со стоимостью потраченных на них средств и времени. Затраты на обучение рассматриваются как инвестиции, которые должны приносить «инвестору» на протяжении всей дальнейшей его жизни соответствующие отдачи (ренды). В рамках данной парадигмы различается общий (универсально значимый) и специфический (значимый для конкретных рабочих мест) человеческий капитал. Одним из наиболее распространённых и

общепризнанных инструментов оценки этих рент является уравнение Минсера, которое в его каноническом виде ставит размер заработной платы работников в зависимость от количества лет их обучения (как отражения формирования общего человеческого капитала) и стажа работы (как отражения наращивания специфического человеческого капитала) [Mincer, 1958]. В русле данной традиции существует много версий эконометрических оценок отдачи на человеческий капитал, для чего обычно рассчитывается уравнение Минсера в различных его спецификациях.

Однако сведение человеческих ресурсов только к «багажу знаний» очень быстро вызвало оппозицию даже среди экономистов. Уже в 1970-е гг. получила распространение альтернативная концепция американского экономиста М. Спенса [Spence, 1973, 1974]. Согласно ей дипломы об образовании важны не столько как «удостоверения» о получении прикладных знаний, сколько как сигналы о наличии выявленных в вузе «природных» (или, скорее, обусловленных условиями первичной социализации в детские/юношеские годы) индивидуальных способностей (способности к обучению, креативности и т. д.).

Если анализом человеческого капитала в узком смысле слова занимаются в основном экономисты, то изучение человеческого капитала в широком смысле слова связано в первую очередь с исследованиями учёных, работающих на междисциплинарном «поле», а также социологов. Речь идёт о таких исследователях как П. Бурдье, Дж. Коулман, Р. Патнэм, А. Сен – за рубежом, а в России – Т. Заславская, О. Шкаратан, М. Шабанова и др. В рамках этой традиции понятие «человеческий капитал» часто дополняется новыми понятиями – «социальным капиталом» (как у Дж. Коулмана [Коулман, 2000]), «культурным капиталом» (как у П. Бурдье [Бурдье, 2004]), «человеческим потенциалом» (например, у А. Сена [Sen, 1997]), в котором должны интегрально учитываться все существенные характеристики человека как работника, и т. д. Такой подход сдвигает фо-

кус анализа от изучения *индивида*, который самостоятельно приобретает приносящие доход качества, к изучению *социальных групп*, которые коллективно вырабатывают и поддерживают формальные и неформальные стандарты и институты, способствующие успехам в труде и, шире, комплексной удовлетворенности жизнью. Доходы в рамках данного подхода рассматриваются, как и при анализе образовательного капитала, в качестве «рентных платежей»⁴ на ресурсы, которыми располагает человек-работник. При этом рассматриваются не только монетарные ренты (повышенная оплата труда), но и немонетарные, которые могут иметь как экономическую (дополнительная медицинская страховка, оплата дальнейшего обучения и т. д.), так и неэкономическую (более комфортные условия труда, престижность деятельности и т. д.) природу [Тихонова, 2005, 2006, 2007, 2014, 2021; Общество..., 2022 и др.].

К сожалению, существенным недостатком подхода к человеческому капиталу в его расширенной трактовке является невнимание в современной литературе к измерению отдачи (рент) от этого капитала на фоне многочисленных научных работ по анализу его форм. В то же время, несмотря на меньшую разработанность расширительного понимания человеческого капитала в сравнении с традиционной его трактовкой, такой подход уже позволил получить много важной информации как для науки, так и для системы государственного управления, что уже продемонстрировано в том числе и в публикациях российских учёных [Anikin, 2013; Гимпельсон, Зудина, Капелюшников, 2020; Тихонова, 2014, 2020 и др.]. Тем не менее под большим вопросом

⁴ Рентой часто с долей условности называют любой доход от собственности на ограниченный ресурс, хотя со строго экономической точки зрения это не вполне корректно. В классической традиции рента – доход от ресурса, предложение которого неэластично по цене. Конечно, человеческий капитал «звёзд» науки, шоу-бизнеса, педагогики и т. д. уникален и действительно неэластичен, но труд большинства профессионалов гораздо менее уникален.

остаётся даже базовая проблема сравнительной экономической выгоды в России инвестиций в высшее образование, не говоря уже о сравнении профессионалов и других социальных групп по неэкономическим критериям успешности (в частности, по степени преодоления отчуждения от труда).

Для глубокого понимания современных научных дискурсов надо учитывать, что с конца XX в. происходит постепенная трансформация исходного понятия «человеческий капитал» в более широкий теоретический концепт, а именно концепт «человеческого потенциала»⁵ (см. их сопоставление в [Аникин, 2017; Федотов, 2021]). Под ним понимается либо человеческий капитал в самом широком смысле слова, либо все человеческие качества, которые потенциально могут стать капиталом (ресурсом, приносящим выгоду), но могут им и не стать. Чем больше человеческий потенциал, тем лучше (благополучнее в широком смысле слова) жизнь человека, реализующего его, но не во все элементы потенциала (например, в честность) можно осуществлять инвестиции, а их полезность может быть и не связана с приращением дохода.

Расширительная трактовка человеческого капитала как человеческого потенциала активно используется российскими обществоведами с 2000-х гг. В частности, в монографии [Соболева, 2007] прямо указывалось, что узкая трактовка человеческого капитала (только как «образовательного капитала») игнорирует потребности человека-работника в развитии определённых характеристик своей жизни, прямая капитализация которых невозможна. Сдвиг от базового концепта человеческого капитала до более широкого концепта человеческого потенциала происходит во многих ра-

⁵ В англоязычной литературе дискурсивный сдвиг от «человеческого капитала» к «человеческому потенциалу» находит отражение в том, что экономисты и социологи для обозначения комплекса характеристик индивида, значимых для него как работника и как личности, используют в основном термин «человеческое развитие» (Human development) в противовес более «узкому» термину «человеческий капитал» (Human capital).

ботах российских экономистов, даже если они специально не оговаривают различие этих понятий. Так, Н. М. Плискевич [Плискевич, 2022], рассматривая состояние человеческих ресурсов россиян, обращает большое внимание также на их ценностные ориентации.

В данной монографии, посвящённой человеческому капиталу профессионалов, тоже активно используется термин «человеческий потенциал». Это связано не только с проблематичностью в ряде случаев строгого доказательства капитализации изучаемых человеческих качеств, но и с сознательной установкой авторов книги на выход за рамки чисто экономического подхода. Ведь преимущества профессионалов как нового класса должны проявляться не только в относительно высоких доходах, но и в других аспектах, делающих их жизнь насыщеннее и богаче.

Подходы к пониманию профессионалов как «нового класса» в российской и западной научной традиции

Как уже отмечалось, в постиндустриальном дискурсе наблюдается парадокс: большое количество исследований о повышении значимости нового ресурса (человеческого капитала) контрастирует с гораздо менее широким изучением новой социальной общности владельцев этого ресурса. Относительная редкость выделения как самостоятельного объекта исследования *всей группы* лиц нефизического труда с высшим образованием при анализе современных развитых обществ связана, прежде всего, с тем, что данная социальная группа характеризуется высокой гетерогенностью, так что многие её подгруппы (например, работников с высшим образованием в рядах полиции и армии) вряд ли можно рассматривать без больших оговорок как «ростки постиндустриализма». Играет роль и общее снижение популярности «больших теорий» во второй половине XX в., связанное с постмодернистскими тенденциями во всех сферах жизни.

Тем не менее в современной литературе есть научные подходы, в рамках которых современные профессионалы анализируются именно как целостные социальные группы. Для характеристики предшественников изложенного в данной монографии системного подхода к изучению российских профессионалов как авангардной социальной группы в рамках перехода к новой модели общества обратим особое внимание на два популярных концепта – на советскую традицию изучения интеллигенции и на ставшую в начале XXI в. популярной на Западе концепцию «креативного класса».

«Второе рождение» российской социологии в 1960–1970-х гг. включало и интерес к представителям характерных для интеллигенции профессий (см., например, [Бляхман, Шкаратан, 1973; Социально-психологический портрет инженера, 1977]). Понятие «интеллигенция» в России со второй половины XIX в., когда возник этот специфически российский термин, использовали в двух пересекающихся смыслах: для обозначения, с одной стороны, лиц высокой культуры, а с другой – работников умственного труда. По существу, речь шла при этом в первом случае о способности представителей данной группы задавать определённый образ жизни и систему моральных норм, сохранять и развивать национальную культуру, а во втором – о таких формальных признаках профессионалов, как высшее образование и преимущественно умственный труд. В таком двуедином подходе можно увидеть прорыв к современному пониманию получаемых профессионалами выгод не только как лучших условий труда, но и как свободы самореализации, т. е. свободы от отчуждения. Именно при обсуждении (не только академическом, но и публицистическом) проблем общественной роли советской интеллигенции во второй половине XX в. в отечественном обществоведении были обозначены практически все вопросы, актуальные для анализа характеристик современных российских профессионалов в контексте перехода к новой формации. Это вопросы о роли

образования как социального лифта для одарённой молодёжи, о соотношении материальных и моральных стимулов для творческого труда, о преодолении отчуждения от труда, о нормативно-пионерной роли интеллигенции по отношению к другим социальным группам, о противоречиях воспроизводства этой группы и многие другие. Художественные произведения советских писателей об увлеченных своим делом профессионалах, у которых «понедельник начинается в субботу», и в наши дни воспринимаются как вполне живое, пусть и шаржированное, описание этоса группы, переживающей проблемы, типичные для эпохи генезиса постиндустриального общества.

Однако в целом изучение советской интеллигенции оказалось как бы фальстартом – преждевременным и потому тупиковым направлением изучения «постиндустриалов». Это было связано во многом с тем, что и в рамках самого советского строя постиндустриальные «анклавы» очень противоречиво сочетались с незавершённой даже индустриальной модернизацией [Латов, 2021]. Хотя дискурс о советской интеллигенции был объективно близок к пониманию представителей умственного труда как «зародыша» нового класса, причём в рамках скорее функционалистского подхода к социальной структуре общества, чем структурного подхода к ней, уже в 1980-е он оказался «потерян» в связи с радикальным изменением изучаемого объекта. В ходе радикальных реформ 1990-х гг. советская интеллигенция (как социальная группа, объединённая общим этосом) практически исчезла. «Умирание» советской интеллигенции привело и к резкой смене общетеоретической рамки обсуждения типичных для интеллигенции профессий, в представителях которых с 1990-х стали видеть просто «продвинутую» группу типичных для индустриального общества наёмных работников, без претензий на их авангардную миссию.

Традиция изучения советской интеллигенции «перетекла» в изучение различных «пост-интеллигентских» профессиональных групп. Ведущую роль в разработке этого науч-

ного направления играет группа сотрудников Института социологии ФНИСЦ РАН под руководством В. А. Мансурова ([Мансуров, Юрченко, 2005; Профессиональные группы..., 2003, 2009; Профессионалы в эпоху реформ..., 2013; Мансуров, Семёнова, 2022] и др.), которая известна в первую очередь исследованиями массовых групп представителей умственного труда (врачей, инженеров и т. д.). К сожалению, установка на целостное изучение «пост-интеллигенции» как совокупности различных профессиональных групп, близких по характеру труда, месту в обществе и механизмам саморегулирования, в рамках данного подхода хотя и высказывалась (см., например, [Профессиональные группы..., 2003]), но затем в значительной степени угасла. Интеллигенция как (ранее) единая социальная группа в современном обществоведении изучается почти исключительно в контексте истории советского общества. Мнение, что в современной России интеллигенция как социальная группа общества сохранилась [Наумова, 2018], ещё встречается, но данная позиция в целом малопопулярна. Хотя «интеллигентоведение» остаётся живым явлением (см., например, [Интеллигенция..., 2020]), анализ современных российских социальных реалий производится уже, как правило, в других дискурсах: «правомерно граждан, имеющих высшее профессиональное образование, выделять не как интеллигенцию – это понятие, пожалуй, уместно причислить к архаике – а как специалистов интеллектуального труда» [Горшков, Шереги, Тюрина, 2023: 6].

Более важное значение, чем дискурс социологии профессий, для изучения профессионалов в контексте проблематики «постиндустриализма» имеют традиции другого направления – анализа социально-профессиональной структуры современного общества, связанного с пониманием постиндустриальных сдвигов. Ведь социология профессий «нащупывает» профессионалов как единую социальную группу через отдельные профессиональные сообщества. Тем самым изучение идёт «от частей – к целому», причём части анали-

тически первичнее целого. Напротив, обществоведы, анализирующие общую социально-профессиональную структуру трансформирующегося общества, сначала рассматривают профессионалов в целом как важнейший элемент трансформации и только затем могут анализировать их гетерогенность (а могут до этого и не доходить). Здесь анализ идёт «от целого – к части», где целое важнее части. В таком подходе тоже есть свои «подводные камни»; в частности, есть риск некорректных обобщений, когда характеристики какой-то выделяющейся подгруппы принимаются за особенности социальной группы в целом.

В рамках направления, анализирующего изменения социально-профессиональной структуры современных развитых обществ, высокой (причём не только академической) популярностью пользуется научная традиция, анализирующая профессионалов в контексте меритократического «сдвига власти» и потому отчасти тяготеющая к политологии. Её истоки можно найти в технократических концепциях поздних работ Т. Веблена (см. например [Веблен, 2018]) и его последователей 1920–1930-х гг. С середины XX в. надежды на «инженеров», которые в начале века казались главными акторами ожидаемых перемен, сменились надеждами на более широкий круг высококвалифицированных профессионалов. Этот сдвиг в общественных ожиданиях часто описывают при помощи понятия «меритократия», под которым понимается «власть знающих людей», профессионалов. Х. Арендт, вводя в 1950-е гг. это понятие в современный научный оборот [Arendt, 1954], изначально наделяла его негативным содержанием, рассматривая меритократию как современную олигархию, отбор в которую осуществляется на основе одарённости и образованности, а не по богатству и происхождению. Однако затем это понятие стали рассматривать с более комплиментарных позиций. Меритократия стала представляться альтернативным традиционным демократии и авторитаризму социально-политическим режимом, при котором политическая и адми-

нистративная элита формируется в результате соперничества конкурирующих между собой профессионалов.

В постиндустриальном дискурсе концепт меритократического сдвига реальной власти стал органичным элементом взглядов на более общий постиндустриальный сдвиг. Так, в финальной главе «Грядущего постиндустриального общества» Д. Белла чётко сформулирована идея, что наблюдаемый рост «интеллектуального класса» является предвестником не только качественных сдвигов в профессиональной структуре, но и сдвигов в политическом управлении в сторону роста роли «технократов» [Белл, 2004]. Дж. К. Гэлбрейт пошёл дальше и выдвинул в 1970-е гг. провокационное утверждение, что «техноструктура» (этим термином он обозначил широкий круг специалистов – учёных, инженеров, маркетологов и т. д.) *уже* реально руководит развитием общества, поскольку политики и топ-менеджеры хотя формально и принимают решения, но рамки этих решений заданы готовящими их специалистами [Гэлбрейт, 1976].

В самом начале XXI в. в развитие этой традиции, акцентировавшей внимание на усилении роли профессионалов в развитии современного общества, американским социологом Р. Флоридой был предложен новый термин для обозначения того социального класса, который постепенно начинает играть в обществе доминирующую роль. Это так называемый «креативный класс». Под ним понимаются специалисты, работники творческого труда, которые не просто производят экономические ценности в процессе креативной деятельности, но и оказывают всё большее влияние на общественное сознание, генерируя новые «постденежные» ценности [Florida, 2002, 2005; Houman, Faricy, 2008; Флорида, 2007].

К изучению «креативного класса» Р. Флорида пришёл не столько от общей теории постиндустриальных сдвигов, сколько от конкретного изучения социальных факторов, способствующих успешному развитию в США определённых регионов и бизнес-фирм. Сосредоточившись в рабо-

те «Креативный класс: люди, которые меняют будущее» (2002 г.) на изучении той социальной группы, от которой зависят производственные инновации и, в конечном счёте, успешность бизнеса и регионов, Р. Флорида предложил очень удачное её наименование, быстро ставшее глобальным мемом (в России нередко используется его сокращение – «креакл»). Изучение этой группы стало основой важных для теоретической и прикладной урбанистики выводов (им была посвящена книга Р. Флориды «Кто твой город?» [Флорида, 2014]) о том, как делать современные города привлекательными для «креаклов» и тем самым способствовать их развитию.

Под «креативным классом» Р. Флорида и его последователи понимали не всех высокообразованных специалистов, а только тех наёмных (как правило) работников, которые повседневно занимаются творческим трудом. Эти работники не только производят новые товары и услуги, но и генерируют новые «постденежные» (ориентированные в первую очередь на саморазвитие и самореализацию) культурные ценности. По оценке Флориды, «креаклы» в 2000-х гг. составляли уже примерно треть работников США (в крупных городах – ещё больше) и получали половину всей заработной платы. Соответственно, успешно развиваются именно те города, которые, отличаясь развитием высоких технологий и высоким уровнем толерантности, притягивают талантливую людей для проживания и работы.

Концепция Флориды оригинально соединила подходы марксистской и либеральной научной мысли, что вообще характерно для дискурса о рождающемся постиндустриальном обществе. Подчеркивание творческого характера труда профессионалов и преодоления ими чисто денежной мотивации перекликается с марксистскими представлениями об обществе «по ту сторону материального производства». В то же время «креаклы» рассматриваются как наёмные работники (хотя и особого рода – с уникальными способностями), а их свобода оценивается по критериям, типичным

для западного либерального социума. В частности, уровень толерантности региона рассчитывается Флоридой на основе «гей-индекса» (доли гомосексуалистов), индекса богемности (доли работников артистических профессий) и индекса «плавильного котла» (доли мигрантов).

Хотя предложенный Р. Флоридой термин быстро стал вирусным мемом, его концепция сразу вызвала много критических отзывов (см., например, обзор полемики в [Гнедовский, 2004]). Западные критики, в частности, выражали сильные сомнения, что высокотехнологичное развитие крупных городов зависит от повышенной доли представителей богемы и гомосексуалистов⁶. В отечественной литературе также отмечалось, что Р. Флорида принял некоторые специфические (и в сущности второстепенные) черты «креаклов» из развитых стран Запада (прежде всего, США) за универсальные тенденции. Важно и то, что он сильно преувеличил роль «творческой богемы» (художников, музыкантов, актеров, писателей и т. д., в СССР их называли бы гуманитарной интеллигенцией) в ущерб профессионалам многих других – более массовых – профессий (инженерам, учителям, юристам и т. д.). В результате в российском обществоведении новый концепт «креативного класса» нередко воспринимался не как возрождение дискурса об интеллигенции, каким он мог бы стать (такая преемственность указана в [Диденко, 2016]), а скорее, как наукообразная пропаганда ультралиберальных ценностей (включая гей-культуру). Термины «креативный класс» и «креаклы» в современной России поэтому чаще используют как саркастический мем (например, при обсуждении протестных настроений прозападных интеллектуалов), чем как обозначение реальной группы в рамках социально-профессиональной структуры общества. Есть и примеры осмысления «креативного клас-

⁶ Р. Флорида в этой связи полемично отмечал, что большая часть критики его работы вращалась вокруг гей-индекса, занимавшего всего несколько страниц из 400-страничной книги [In Defense ..., 2004].

са» именно как нового – в марксистском смысле – социального класса (например, [Бузгалин, Колганов, 2019]), но они пока остаются относительно маргинальными.

Объективным фактом является то, что концепция «креативного класса» Р. Флориды предполагает такие характеристики высокообразованных работников-специалистов (творческий труд, высокие стабильные доходы и, как следствие, постденежная мотивация), которые даже в самых экономически развитых странах мира ещё не стали доминирующими. Для подавляющего же большинства стран мира (включая Россию) описанный в работах Флориды тип свободного, ориентированного в первую очередь на творческое самовыражение, работника-специалиста тем более является скорее счастливым исключением, чем массовым правилом. Между тем для современной России важно понимать не только возможные долгосрочные (многодесятилетние) перспективы⁷ отечественных профессионалов, но и то, кем они являются в настоящее время и кем могут стать в среднесрочной (в 2020-е гг.) перспективе. На эти вопросы могут ответить только исследования отечественных обществоведов.

Российские научные школы XXI века в поисках комплексного понимания профессионалов

В России XXI в. изучение той социальной группы, для обозначения которой в этой монографии принят термин «профессионалы», ведётся с разных сторон, с разной степенью комплексности и с позиции разных теоретических подходов. Одни из направлений анализа поддерживаются научными школами – формальными и неформальными

⁷ Осознание того, что в настоящее время происходит только формирование «креативного класса», звучит и в самом заглавии главной книги Р. Флориды. Это название «The Rise of the Creative Class...» было переведено в российском издании как «Креативный класс...», но строго говоря должно звучать как «Рождение креативного класса...».

группами, объединёнными вокруг лидера (лидеров) школы и в течение многих лет комплексно изучающими какую-либо «большую проблему». Другие остаются индивидуальными или узкогрупповыми научными проектами, реализуемыми в течение лишь нескольких лет. Все они относятся к 2000–2020-м гг., когда завершился бифуркационный период 1990-х гг. и стало возможным анализировать российское общество как стабильно развивающуюся систему.

Одним из ранних примеров аналитической работы, комплексно анализирующей противоречия воспроизводства российских профессионалов, является исследование О. И. Шкаратана «Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости», реализованное в середине 2000-х гг. Автор исследования, один из ведущих отечественных социологов 1970–2010-х гг., выдвинул тогда тезис, что «направленность трансформационных процессов в России привела к деструктивному характеру воспроизводства социально-профессионального статуса и человеческого капитала профессионалов и менеджеров, сопровождающемуся устойчивым воспроизведением нормативно-нежелательных (и даже запрещённых) типов поведения представителей указанных групп как единственно возможного способа адаптации к нормативной структуре общества» [Шкаратан, 2006: 2]. Хотя данная работа была построена на эмпирических базах начала 2000-х гг., она в значительной степени подводила итоги институционального развития 1990-х гг. Между тем уже в 2000-е гг. институциональные условия воспроизводства российских профессионалов стали более благоприятными, и в своих более поздних работах О. И. Шкаратан сосредоточился на иных особенностях развития данной группы [Шкаратан, Любимова, Инясевский, 2007, 2008]. Впоследствии он ушёл в другие проблемы, и его идеи о противоречиях адаптации российских профессионалов к постсоветским институтам использовались уже другими исследователями (в частности, группой под руководством Н. Е. Тихоновой).

Большое внимание сюжетам, связанным с человеческим капиталом профессионалов, уделяется уже не первое десятилетие в работах экономистов из НИУ ВШЭ, в частности – в публикациях сотрудников организованного в 2001 г. Центра трудовых исследований. Речь идёт прежде всего о работах Р. И. Капелюшникова и В. Е. Гимпельсона (см. [Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова, 2010; Как увеличить..., 2018] и др.). В рамках данного направления недостаточность человеческого капитала давно отмечается как главная проблема, тормозящая экономическое развитие России [Гимпельсон, 2016]. Но для участников этого научного коллектива изучение именно профессионалов не является явным приоритетом. К тому же работы данной школы посвящены в первую очередь изучению рынка труда, что априори сужает подход к характеристикам современных профессионалов.

Научная школа изучения представителей разных профессий, сгруппировавшаяся вокруг В. А. Мансурова в Институте социологии ФНИСЦ РАН, в определённой степени преемственна по отношению к позднесоветскому «интеллигентоведению». Однако в целом для неё характерна концентрация не на профессионалах в целом, а на отдельных их подгруппах в соответствии с традицией, характерной для социологии профессий. В рамках этого подхода работает и ряд других учёных (Р. Н. Абрамов, Е. Р. Ярская-Смирнова и др.).

Использованный в данной монографии подход к изучению российских профессионалов характерен для другой научной школы, сгруппированной вокруг Н. Е. Тихоновой и состоящей из нескольких много лет работающих совместно с ней учёных и из Института социологии ФНИСЦ РАН, и из НИУ ВШЭ. Эта научная школа не опирается поэтому жёстко на какую-либо организационную структуру, её состав отличается некоторой текучестью. В этом отношении она является гораздо более неформальной, чем школы Капелюшникова/Гимпельсона и Мансурова. Тем не менее данная книга является уже третьим монографическим опытом комплексного анализа социальной структуры российского

общества, осуществляемого коллективом учеников и коллег Н. Е. Тихоновой под её общим руководством.

Главная проблема, которой с 1990-х гг. занимается Н. Е. Тихонова, может быть передана заглавием одной из монографий с её активным участием – «Готово ли российское общество к модернизации?» (2010 г.). Данный вопрос, к сожалению, относится к числу извечных «русских вопросов», волнующих россиян уже четвёртое столетие. Поиск ответов на него осуществлялся Н. Е. Тихоновой в двух аспектах: с одной стороны, в работах о социальной стратификации российского общества в целом (начиная с работ [Тихонова, 1999; 2007]), а с другой стороны, в трудах о тех социальных группах, в преимущественном развитии которых воплощена модернизационная тенденция, – прежде всего, о среднем классе [Тихонова, 2007; Тихонова, Мареева, 2009; Аникин, 2018] и др.). Неформальное сообщество учеников Н.Е. Тихоновой разделяет ее интерес к проблеме модернизации социальной структуры российского общества и определённые методологические установки.

Социологическая научная школа Н. Е. Тихоновой сознательно позиционирует себя как неомарксистскую, отличаясь этим и от школы В. А. Мансурова, которая не связывает себя с проблематикой стадийного развития, и от школы Р. И. Капелюшников и В. Е. Гимпельсона, основанной на концепциях западного экономического мейнстрима. Марксистский фундамент проявляется в артикулированной установке на то, что место индивида в социальной структуре общества определяется спецификой принадлежащих ему и используемых им в производственной деятельности ресурсов. В то же время концепты авангардности пролетариата и социальной революции отвергаются, сюжет об эксплуатации вынесен на дальнюю периферию анализа, хотя изучение преодоления отчуждения во всех его аспектах считается очень важным. Рамочные представления о мега-трендах общественного развития опираются в целом на постиндустриальный дискурс с акцентами, актуальными для пони-

мания особенностей именно современной России. Современное (первой четверти XXI в.) российское общество рассматривается при этом как сочетающее элементы перехода от позднеиндустриального к постиндустриальному обществу с отдельными «пережитками» индустриальной (а в отдельных регионах и раннеиндустриальной) стадии развития⁸.

Одним из главных предметов анализа этого коллектива является поиск тех оснований, по которым осуществляется социальная стратификация в постсоветской России. Две фундаментальные коллективные монографии, ранее подготовленные под руководством Н. Е. Тихоновой и завершившие институционализацию её школы, были посвящены роли разных таких оснований – различий в доходах [Модель..., 2018] и различий в возможностях, жизненных шансах, лишениях и рисках [Общество..., 2022]. Новая коллективная монография, подготовленная группой под руководством Н. Е. Тихоновой, которую читатель держит в руках, находится в основном в русле другого направления её научного поиска – характеристики социальных групп, воплощающих модернизационную тенденцию. В то же время акцент на человеческий капитал, главный ресурс профессионалов, продолжает линию «перебора инструментов» критериев современной социальной стратификации.

Выводы

Итак, данная монография направлена на акцентирование противоречия между авангардной ролью профессионалов в контексте глобального постиндустриального сдвига и относительно низким вниманием к этой социальной группе со стороны современных российских социологов.

⁸ Изложение общего понимания модернизации и места России в этом процессе было дано участниками научной школы в ряде публикаций, в частности, в [Тихонова, Аникин, Горюнова, Лежнина, 2007].

У советского обществоведения был шанс ещё в 1960-х гг. поставить именно отечественного интеллигента в центр изучения и социальной структуры, и ресурсов национального развития, и формационных сдвигов. При обсуждении роли советской интеллигенции в СССР впервые завоевали широкую популярность идеи о росте знаниеёмкого и творческого труда как главном тренде общечеловеческого прогресса, о перспективе превращения всех людей в креативных работников с постденежными интересами и тем самым об окончательном преодолении отчуждения в процессе труда. Однако этот шанс оказался упущен – сначала из-за расхождения интересов интеллигенции и власти в период позднесоветского «застоя», а потом из-за маргинализации советской интеллигенции в периоды «перестройки» и радикально-либеральных реформ 1990-х гг. Хотя даже в современном российском обществе существенную часть профессионалов старших возрастов составляют люди, хорошо знакомые с советским дискурсом об интеллигенции, этот дискурс в целом оборван. В постсоветском обществоведении соответствующая проблематика ушла на периферию, в то время как мейнстримом стали идеи о «новом классе», пришедшие с Запада.

В те же 1960-е гг. в наиболее экономически развитых странах Запада начался взрыв популярности макросоциологических концепций постиндустриального (информационного) общества (Д. Белл, О. Тоффлер, М. Кастельс и др.), органическим элементом которых было представление о генезисе нового социального класса работников знаниеёмкого и креативного труда. В это же время в экономической теории формируется теория человеческого капитала, представления о котором развивались от «узкой» идеи доходности образования до гораздо более широких теорий многоаспектной полезности человеческого развития, выходящего за рамки способности воплощённых в человеке ресурсов обеспечивать лично ему прирост дохода. Именно эти два концепта стали основой современных научных представлений

о новой роли профессионалов и о специфичных для них ресурсах развития. Если в последней трети XX в. основной акцент делался на НТР как источнике новых технологий, то в начале XXI в. акцент существенно сместился на ту социальную группу, которая системно генерирует инновации. Очень существенную роль в привлечении внимания к этой группе сыграла концепция «креативного класса» американского социолога Р. Флориды, который предложил для неё удачное обозначение, хотя и неоправданно сузил границы данной группы.

В постсоветском российском обществоведении 2000–2020-х гг. изучение профессионалов (именно это обозначение той социальной группы, которая призвана возглавить постиндустриальный сдвиг, на наш взгляд, наиболее удачно) ведётся в последние десятилетия с разных ракурсов и с разной системностью в первую очередь тремя научными школами. Первая, группирующаяся вокруг В. А. Мансурова, эмпирически изучает с позиций социологии профессий отдельные подгруппы российских профессионалов (инженеров, врачей и т. д.). Вторая школа, развивающаяся на основе работ российских экономистов Р. И. Капелюшникова и В. Е. Гимпельсона о человеческом капитале российских работников, большое внимание уделяет проблеме капитализации человеческого потенциала, но не считает необходимым особо выделять среди наёмных работников профессионалов. Наконец, третья школа, частью представителей которой подготовлена данная монография, пытается соединить представления о профессионалах как авангардном классе намечающегося постиндустриального сдвига с анализом их человеческого капитала как главного ресурса, определяющего их место не только в социально-профессиональной структуре общества, но и в системе неравенств в целом.

Глава 2

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА ВЫДЕЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ В СОВРЕМЕННЫХ ОБЩЕСТВАХ⁹

Одной из наиболее значимых для будущего страны профессиональных групп является, как уже отмечалось выше, группа специалистов высшего уровня квалификации. За рубежом эта группа традиционно называется «профессионалы» («*Professionals*»), всё чаще этот термин используется и отечественными учёными. С одной стороны, она граничит в социально-профессиональной структуре общества с руководителями и предпринимателями, имеющими обычно тот же уровень образования, но занятыми преимущественно выполнением управленческих функций. С другой стороны, профессионалы граничат с «полупрофессионалами» («*Semi-Professionals*»)¹⁰, в российских условиях обозначаемыми обычно как «специалисты среднего уровня квалификации». Особняком стоят лица, чья занятость вообще не предполагает длительного периода предварительного обучения, так что их специализация обозначается обычно не как «профессия», а как «занятие» («*Occupations*»)¹¹.

При в целом высоком интересе к профессионалам со стороны отечественных исследователей и кажущейся ясности критериев их выделения среди учёных до сих пор нет единства по ряду относящихся к ним вопросов. Дискуссионным

⁹ В главе частично использованы материалы статей [Тихонова, 2020, 2023].

¹⁰ К числу наиболее массовых подгрупп полупрофессионалов в России относятся медсестры, мастера на производстве и т. п.

¹¹ Среди лиц нефизического труда, специализация которых рассматривается обычно как занятие, а не профессия, чаще всего встречаются работники, занятые оформлением погрузки и отправки товаров, а также транспортные служащие, работники почты, секретари, работники по вводу данных и т. п. Кроме того, к категории имеющих занятия, а не профессии, относят обычно работников физического труда, а также рядовых работников сферы торговли и услуг (продавцов, кассиров и т. п.).

является, например, вопрос: является ли высшее образование обязательным критерием принадлежности к числу профессионалов в условиях России или, по крайней мере для некоторых их групп, достаточно любого третичного образования? Или можно ли относить к характерным для профессионалов те виды занятий, которые некогда предполагали высшее образование, но в настоящее время даже среднее специальное образование уже не является для них обязательным (например, позиции рядовых программистов)? Спорны и вопросы о том, на что следует ориентироваться при характеристике конкретного человека как профессионала: на его индивидуальную ситуацию (наличие высшего образования, характер трудовой деятельности) или на типичные для соответствующих рабочих мест требования к уровню образования и обеспечивающим выполнение определённых функций компетенциям? Наконец, можно ли рассматривать как профессионалов руководителей малых групп, которые заняты одновременно и выполнением руководящих функций по управлению группой, и исполнительским трудом по решению задач этих групп наряду с остальными их членами?

Учитывая все вышесказанное, мы сочли необходимым посвятить отдельную «методическую» главу описанию того, кого и почему мы отнесли к профессионалам и как именно мы их выделяли в массивах эмпирических данных.

Теоретико-методологические проблемы выделения профессионалов при анализе структуры обществ современного типа

Неопределённость понятия «профессионал» обусловлена отчасти тем, что представители разных наук подходят к анализу данной группы с разными целями и, соответственно, вкладывают в её определение разное содержание.

Достаточно большая литература, посвящённая анализу профессионалов как за рубежом, так и в России, концен-

трируется в основном вокруг нескольких сюжетов. Это, во-первых, изменение состава и роли лиц высококвалифицированного труда при переходе к так называемому постиндустриальному (информационному и т. п.) обществу [Белл, 2004; Гелбрейт, 1969; Кастельс, 2000; Флорида, 2007 и др.], о чём подробно говорилось в предыдущей главе книги. Именно работы, относящиеся к этому направлению, сыграли основную роль в изменении отношения к профессионалам в обществе в последней трети прошлого века и получили наибольшую популярность в мире. В России такого типа работы практически отсутствуют (в качестве примера немногих исключений следует назвать [Аникин, 2013; Латов, Тихонова, 2021 и др.]). В то же время сюжет о роли профессионалов в современной российской экономике является чрезвычайно популярным, причём обычно в работах этого направления «профессионалы подвергаются анализу с точки зрения соответствия их деятельности и социальных установок интересам государства и задачам осуществления определённых социально-значимых функций» [Мансуров, Юрченко, 2009: 36]. Однако в любом случае и в России, и за рубежом в основе этого подхода лежит анализ функций данной группы в обществе, хотя акцент при этом делается на разные функции и на разные временные рамки анализа (акцент на будущее в зарубежных исследованиях и на настоящее – в российских).

Вторым направлением изучения профессионалов выступают исследования, реализуемые в рамках социологии профессий и занятий. Это направление исследований в равной степени популярно и за рубежом [Macdonald, 1995; Svensson, Evetts, 2010 и др.], и в России [Социальная динамика..., 2007; Романов, Ярская-Смирнова, 2009; Abramov, Iarskaia-Smirnova, 2018 и др.]. В его рамках предметом исследований выступают обычно отдельные профессиональные группы, в частности информационные работники [Черныш, 2017], юристы [Черныш и др., 2014], инженеры [Абрамов, 2016; Попова, 2017] и т. д., включая характерные для

них механизмы закрытия групп, формирования типичных для них идентичностей и т. п. Своего рода центром исследований по данной проблематике выступает, как уже ранее указывалось, коллектив под руководством В. А. Мансурова, в работах членов которого был дан подробный обзор особенностей профессиональной структуры российского общества и отдельных её элементов [Мансуров, Юрченко, 2013; Профессионалы..., 2013; Социальная динамика..., 2007 и др.]. История этой исследовательской традиции подробно освещена в литературе как в России, так и за рубежом [Абрамов, 2016; Мансуров, Юрченко, 2009, 2013; Sciulli, 2009 и др].

Третьим направлением анализа профессионалов выступает изучение соотношения образовательного уровня работников и требований их рабочих мест. Обычно этот анализ идёт в контексте проблем образовательной политики, трудовых отношений, управления человеческими ресурсами и т. п. Хотя профессионалы как особая профессиональная группа и не являются его основным предметом (таковым выступает качество человеческого капитала в его взаимосвязи с определёнными видами занятости), однако, учитывая значительный объём наработанного в рамках этого направления и относящегося к профессионалам фактического материала [Российский работник..., 2011; Профессии..., 2017 и др.], упомянуть его необходимо. В его рамках критерии выделения профессионалов обычно специально не рассматриваются: профессионалы понимаются просто как группа, выделенная в соответствии с международными классификаторами занятий¹².

¹² Имеются в виду как разного рода международные классификаторы профессиональных статусов (International Standard Classification of Occupations – ISCO; Standard Industrial Classification of All Economic Activities – ISIC; International Classification of Status in Employment – ICSE и др.), так и региональные или национальные их классификаторы (Socio-economic Classification for Europe (EsEC); Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ); National Statistics Socio-Economic Classification (NS-SEC) и др.).

Наконец, четвёртым масштабным направлением анализа профессионалов выступает изучение их места в стратификационной системе общества вообще и в его социально-профессиональной структуре в частности. Это направление гораздо шире представлено за рубежом, чем в России. Среди наиболее интересных векторов исследовательской деятельности в данной области следует назвать, прежде всего, приписывание после появления работ Г. Беккера, Д. Минсера и Т. Шульца о человеческом капитале [Becker, 1962; Mincer, 1962; Schultz, 1961 и др.] представителям данной группы собственности на особый вид активов, пользующийся повышенным спросом в современной экономике, а также включение на этой основе знаний и навыков в состав классовообразующих признаков, типичное как для неомарксистов [Wright, 1997], так и для неовеберянцев [Goldthorpe, Hope, 1974; Erikson, Goldthorpe, 1992]. Рассмотрение человеческого капитала как важного экономического актива обуславливает при таком подходе необходимость выделения при анализе социальной структуры общества групп, отличающихся наличием у них приносящих дополнительные ренты знаний. Основной такой группой являются именно профессионалы, что и позволяет при этом подходе к анализу социальной структуры современного общества рассматривать их как ядро среднего класса.

Не менее интересным и знаковым направлением при изучении профессионалов в рамках стратификационных исследований являются работы Д. Груски и его коллег, в которых они продемонстрировали, что различия между подгруппами профессиональных групп стали в современных развитых странах более глубокими, чем межклассовые различия. Исходя из этих соображений, они предложили отказаться от анализа «больших профессиональных классов» [Grusky, Weeden, 2008; Grusky & al., 2011], включая и профессионалов, и перейти к анализу отдельных их подгрупп, различающихся в современном мире своей исторической судьбой. Эти выводы особенно важны в контексте дискуссий о судьбе среднего класса в современных обществах (его сокращении, поляризации и т. д.),

что предполагает особое внимание к критериям отнесения к данной группе, а также к проблемам гетерогенности и внутренней структуры группы профессионалов.

Ещё одним перспективным направлением анализа этой группы в рамках стратификационного подхода стали исследования, старт которым дала работа Г. Стэндинга [Standing, 2011], посвящённая проблемам прекариата как нового класса, для принадлежности к которому неустойчивость занятости оказывается более значимой, чем наличие высокой квалификации или умственный характер труда. Исследования особенностей протекания процесса прекаризации на разных сегментах рынка труда, переключаясь с идеями Д. Грусски, продемонстрировали все более глубокую внутреннюю дифференциацию профессионалов и с этой точки зрения, а также необходимость в современном мире наличия для устойчивой принадлежности к ним плюс к знаниям каких-то иных активов. Однако сравнительная роль различных ресурсов работника или характеристик его занятости для попадания на те или иные позиции в статусной иерархии общества в целом в ходе этих дискуссий пока так и не была консенсусно определена.

В России из перечисленных направлений изучения профессионалов в рамках стратификационных исследований представлено в основном направление, фокусирующееся на прекаризации части представителей данной группы на фоне общей прекаризации работающего населения нашей страны [Голенкова, Голиусова, 2015; Тощенко, 2018; Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова, 2015 и др.]. Однако в его рамках отечественными социологами изучается в основном именно прекариат в составе работающего населения в целом, а не проблема внутренней дифференциации профессионалов с учётом развития процессов прекаризации в их среде. Что же касается остальных направлений изучения профессионалов как особой группы в социальной структуре общества, их дифференциации и роли в формировании российского среднего класса, то они мало распространены в отечественной науке, хотя для российских исследователей тоже не новы.

Так, этими проблемами, в том числе и особенностями профессионалов как ядра среднего класса в России, занимались, например, О. И. Шкаратан с коллегами [Шкаратан, 2006; Шкаратан, Любимова, Инясевский, 2008]. Критерии отнесения к группе профессионалов и их место в структуре разных типов обществ рассматривал В. А. Аникин [Аникин, 2009, 2013]. Гетерогенность данной группы с точки зрения качества основного актива её представителей – их знаний, навыков и других характеристик их потенциала как работников – рассматривалась различными исследователями [Российский работник..., 2011; Тихонова, 2017, 2022 и др.]. Проводились применительно к данной группе и другие исследования (в частности Р. Романовым, А. Бессудновым и т. д.).

Среди социологов, ориентирующихся на выделение социально-профессиональной структуры как на вспомогательный инструмент, а не основной предмет анализа, принято опираться при выделении профессионалов на существующие классификаторы занятий и профессий. При этом вопросы о том, насколько эти классификаторы позволяют выделить группу, занимающую (за счёт наличия высокого уровня образования и соответствующего ему характера деятельности) привилегированное место в статусной иерархии, а также каковы её особенности, ими вообще не рассматриваются.

Чаще всего статус профессионалов присваивается в исследованиях отечественных учёных, проводимых на основе эмпирических данных, в соответствии с двумя наиболее распространёнными в нашей стране классификаторами – ОКЗ и ISCO. Хотя в отдельных случаях используются и другие, альтернативные классификаторы [Тихонова, Шкаратан, 1996; Шкаратан, 2006; Шкаратан, Ястребов, 2007], однако основными являются всё же именно они.

Первый из них (ОКЗ) – это Общероссийский классификатор занятий [Общероссийский классификатор..., 2022]. ОКЗ использует для обобщения своих данных ФСГС РФ, а также статистики, экономисты, социологи и другие учёные, работающие со статистическими данными. В этом

классификаторе профессионалы обычно идентифицируются как «Специалисты высшего уровня квалификации». Численность их, по данным ФСГС РФ, составляла в России по состоянию на 2-й квартал 2022 г. 27,0% всех занятых в возрасте от 15 лет и старше [Итоги выборочного..., 2023]. Согласно ОКЗ, «обязанности специалистов высшего уровня квалификации обычно включают: проведение анализа и научно-исследовательских работ, разработку концепций, теорий и методов; консультирование или применение существующих знаний в области физических наук, математики, техники и технологии, в области наук о жизни, медицинских услуг и услуг в области здравоохранения, общественных и гуманитарных наук; преподавание теории и практики одной или более дисциплин на различных ступенях образования; обучение и воспитание людей, испытывающих затруднения в обучении, или лиц с особыми потребностями; оказание различных деловых, юридических и социальных услуг; создание и исполнение произведений искусства; осуществление духовного наставничества; подготовку научных документов и отчётов. Обязанности могут включать руководство другими работниками» [Общероссийский классификатор..., 2022]. Таким образом, предмет деятельности профессионалов, согласно ОКЗ, очень разнообразен и включает в себя, например, оказание социальных услуг или подготовку отчётов. Более того, он включает и руководство людьми (что делает дискуссионным проведение границы между ними и руководителями) или передачу практических знаний и навыков в процессе обучения (в результате в число профессионалов попадают и преподаватели физкультуры, труда (технологии) или факультативного вязания в школе), что делает дискуссионным вопрос о необходимом для отнесения к ним уровне образования.

ОКЗ является адаптированной статистической службой России к условиям нашей страны версией Международного стандарта классификации занятий ISCO (International

Standard Classification of Occupations)¹³, принятого в качестве официального классификатора занятий Международной организацией труда. В настоящее время в различных его модификациях этот классификатор используется во всём мире. Используется он и в наиболее популярной среди отечественных социологов базе данных РМЭЗ НИУ ВШЭ¹⁴ (далее – РМЭЗ). Всего в ISCO выделяются 10 профессиональных классов, имеющих свои названия и нумерацию, согласно которой, как и в ОКЗ, профессионалы – это 2-й профессиональный класс. При этом и в ISCO, и в ОКЗ далеко не все занятые трудовой деятельностью, предполагающей высшее образование, попадают именно в этот класс, поскольку для отнесения к нему учитывается также отрасль занятости.

Однако между этими двумя 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-08, а в число руководителей; воспитатель детского сада оказывается не профессионалом, а полупрофессионалом («специалистом средней квалификации», согласно ОКЗ) и т. д.

¹³ Подробнее об этом классификаторе см. [International Standard..., 2012]. В основе выделения профессиональных классов в ISCO лежит матрица признаков, учитывающая, с одной стороны, набор видов деятельности, задачи и обязанности при которых имеют высокую степень схожести, а с другой – уровень образования, обеспечивающий способность выполнять задачи и обязанности, предусмотренные этими видами деятельности. Классификатор ISCO существует в различных вариантах, связанных с изменением его исходной версии как под влиянием времени (первая его версия была разработана ещё в 1950-х, а последней его базовой версией является версия, принятая Международной организацией труда в 2008 г. (ISCO-08)), так и с его адаптацией для условий разных регионов мира, типов стран и даже отдельных государств.

¹⁴ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения, проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики». Сайт обследования: <http://www.hse.ru/rlms>. О применении ISCO-08 в РМЭЗ см.: [Классификаторы профессий ISCO. URL: <https://www.hse.ru/rlms/rlms/classif/isco>]. О специфике выборок этого и других упоминаемых в книге массовых опросов см. Приложение 1.

Таким образом, сейчас вся статистика о профессиональной структуре в России строится на ОКЗ, а социологи (и многие экономисты) используют в своих исследованиях занятости ISCO-08, коды которого присутствуют в доступных для широких слоёв российских учёных массивах РМЭЗ. Оба эти классификатора проверены десятилетиями, имеют колоссальную базу данных для сравнительного и динамического анализа, а также обладают целым рядом других преимуществ, которые делают их незаменимыми для многих исследовательских задач. Однако именно в силу их масштабности в них недостаточно учитываются некоторые нюансы, связанные как с быстротой изменения или спецификой российской реальности, так и с многообразием исследовательских задач, предполагающих подчас необходимость выделения профессиональных групп по несколько иным критериям, чем предусмотренные этими классификаторами. К числу таких задач относится, в частности, и анализ социальной структуры общества, для оценки динамики которой профессионалы (как ядро среднего класса) играют особую роль, или анализ самой группы профессионалов для выделения характерных для неё проблем и тенденций изменения.

Именно поэтому мы решили разобраться, насколько сильно отличается группа профессионалов, выделенная с помощью наиболее популярной среди социологов за счёт её использования в массивах РМЭЗ версии ISCO-08 (а частично и ОКЗ как имеющего в своей основе именно этот классификатор), от группы профессионалов, выделенной на основе социологического, а не экономико-статистического подхода к их выделению¹⁵. Мы имеем в виду подход, при котором

¹⁵ Стоит отметить, что попытки провести перекодировку профессиональной принадлежности респондентов, определенной с помощью ISCO, уже предпринимались, в том числе и в России [Аникин, 2009], хотя и не продемонстрировали особых эвристических преимуществ предложенной корректировки базовых кодов. В своём исследовании мы учитывали результаты этой работы.

в ходе выделения группы профессионалов учитывается не только специфика их знаний и компетенций или характер их трудовой деятельности, но также их место в социальной структуре и статусных иерархиях, функции и роль в социальном, а не только в экономическом развитии общества. При этом нами учитывалось, что престиж профессиональной позиции в статусной иерархии в России и место человека в социальной структуре в целом, как уже было показано в литературе [Коленикова, 2019; Тихонова, 2014; Общество..., 2022], зависят от нефизического характера его труда, а также наличия у него высшего образования и ресурса влияния, включая в этот ресурс и возможность контролировать собственный труд, т. е. его автономность. Все эти характеристики, как свидетельствуют эмпирические данные, в наибольшей степени присущи именно работающим на позициях, где наличие высшего образования предполагается как требование, диктуемое содержанием выполняемой работы, т. е. профессионалам.

Проблемы выделения профессионалов при проведении эмпирических исследований

В ходе исследования, результаты которого изложены в данной книге, использовались различные эмпирические базы, позволяющие выделить в них группу профессионалов в рамках одной и той же исследовательской логики. Основными из них были ряд волн Мониторинга Института социологии ФНИСЦ РАН и репрезентативная (а не панельная) версия уже упоминавшегося выше РМЭЗ¹⁶.

Идентификация профессионалов в этих мониторингах осуществляется проводящими их рабочими группами по-разному. Так, в Мониторинге ИС ФНИСЦ РАН она произ-

¹⁶ В отдельных главах использованы и данные других исследований. В этом случае их характеристика даётся по ходу изложения.

водится на основе определения своего профессионального статуса самими респондентами и предполагает выбор ими при ответе на вопрос об их профессиональной позиции ответа «Специалист на должности, предполагающей высшее образование (в том числе офицеры)». При этом выборе соответствующего ответа предшествует возможность охарактеризовать себя как руководителя высшего, среднего или низшего звена, а также как предпринимателя, имеющего наёмных работников. Требования рабочего места к уровню образования человека задаются в этом мониторинге, таким образом, уже самой формулировкой вопроса о профессиональном статусе человека. И действительно, 96–98% выбирающих соответствующую позицию в массивах ИС ФНИСЦ РАН из года в год имеют высшее образование, при этом в массе своей не имея подчиненных (а если и имея, то не более 5 человек, что не предполагает присущего руководителям доминирования управленческих функций над исполнительскими).

Гораздо сложнее обстоит дело с базой данных РМЭЗ, где выделение профессионалов производится группой участвующих в проведении этого Мониторинга учёных на основе совокупности ответов респондентов об особенностях их трудовой деятельности и сопоставлении их с критериями классификатора ISCO-08. Учитывая, что логика этого классификатора не всегда совпадает с российскими реалиями, такая процедура приводит к определённым смещениям. Так, в репрезентативной версии 27-й волны РМЭЗ¹⁷, на которой в ходе нашего исследования шла отработка методики выделения профессионалов как особой группы в социальной структуре общества, 24% отнесенных в массиве к профессионалам не имели диплома о высшем образовании, а 23% имели продолжительность обучения не

¹⁷ Опрос в рамках данной волны РМЭЗ проходил с октября 2018 г. по январь 2019 г. Из 9857 респондентов от 18 лет и старше, опрошенных в этой волне, 5045 человек имели работу.

более 14,5 лет. Похожие результаты продемонстрировали и данные 2021 г.¹⁸, использовавшиеся для контроля выделенных тенденций (см. табл. 2.1 и 2.2). Более того, в числе профессионалов оказываются в массивах РМЭЗ и представители тех профессиональных позиций, для которых высшее образование в российских условиях вообще не требуется (судя по тому, что 60–80% занимающих соответствующие рабочие места его не имеют). Причём это не только уже упоминавшиеся выше воспитатели детских садов, старшие медсестры, прапорщики в подразделениях Вооруженных

Таблица 2.1

**Характеристики образования респондентов
из некоторых профессиональных классов по ISCO-08, РМЭЗ,
2018 г., %¹⁹**

Показатели образования	2-й класс (профессионалы)	3-й класс (полупрофессионалы)	4-й класс (служащие офисные и по обслуживанию клиентов)	5-й класс (работники сферы торговли и услуг)
<i>Диплом о высшем уровне полученного образования</i>				
Высшее	76	45	31	17
Среднее специальное	18	35	29	28
Прочие варианты	6	20	40	55
<i>Число лет обучения</i>				
15 лет и более	77	51	37	22
13–14 лет	13	23	22	23
Менее 13 лет	10	26	41	55

¹⁸ Опрос в рамках данной (30-й) волны РМЭЗ проходил с октября 2021 г. по январь 2022 г. Из 9946 респондентов от 18 лет и старше, опрошенных в этой волне, 5051 человек имел работу.

¹⁹ Фоном здесь и далее, если не оговорено иное, выделены позиции, характеризующие не менее 50% респондентов.

Таблица 2.2

Характеристики образования респондентов из некоторых профессиональных классов по ISCO-08, РМЭЗ, 2021 г., %

Показатели образования	2-й класс (профессионалы)	3-й класс (полупрофессионалы)	4-й класс (служащие офисные и по обслуживанию клиентов)	5-й класс (работники сферы торговли и услуг)
<i>Диплом о высшем уровне полученного образования</i>				
Высшее	79	46	37	17
Среднее специальное	18	37	33	31
Общее среднее, начальное проф. и др.	3	17	30	52
<i>Число лет обучения</i>				
15 лет и более	81	52	46	22
13–14 лет	12	23	22	23
Менее 13 лет	7	25	32	55

сил РФ и т. п., которые не включаются в их состав согласно ОКЗ, но и, например, методисты в школах. В то же время в составе других профессиональных классов присутствуют рабочие места, предполагающие высшее образование как типичный его уровень и не предусматривающие управленческой деятельности в качестве основной. При этом часть таких позиций не попадает в число рабочих мест профессионалов согласно ISCO-08, но попадает в их число по ОКЗ (например, судовые инженеры). Другая же их часть не попадает в состав профессионалов не только согласно ISCO-08, но и по ОКЗ. В их числе брокеры, дилеры, корректоры, товароведы, гиды и т. п., от 60% до 100% которых в массивах РМЭЗ из года в год имеют высшее образование, но они попадают при этом согласно обоим рассматриваемым классификаторам в состав 3-го (полупрофессионалы), 4-го (служащие офисные и по обслуживанию клиентов) и 5-го

(работники сферы торговли и услуг) профессиональных классов.

Это связано с тем, что в ОКЗ, как и в ISCO-08, учитывается не только характер, но и отрасль занятости. Поэтому работающие в сфере торговли, услуг или служащие вооруженных сил в число профессионалов не включаются даже при требовании со стороны рабочего места к наличию у них высшего образования. Негласно за этим стоит то, что престиж работы в торговле и сфере услуг в англосаксонской культуре относительно ниже, чем у работников с высшим образованием в других отраслях, чьи рабочие места входят поэтому во 2-й профессиональный класс по ISCO-08, а вслед за ним и в ОКЗ. Кроме того, это связано с особенностями траекторий постшкольного образования, необходимого для занятости в различных отраслях. Однако для российской реальности оба эти фактора работают иначе. Прежде всего, престиж работы брокера, гида или корректора, как, впрочем, и требующаяся для такой работы в российских условиях квалификация, а также денежная отдача на соответствующие знания и навыки, для типичного россиянина не ниже, чем, например, для работы учителя физкультуры, который попадает и по ISCO-08, и по ОКЗ в состав профессионалов.

Кроме того, если говорить не только о престижности деятельности в разных отраслях занятости, но и об образовательных траекториях и продолжительности образования, необходимого для отнесения к соответствующему профессиональному классу в рамках ISCO-08, то профессионалы – единственная в этом классификаторе группа, для принадлежности к которой требуется наличие не менее чем 15 лет обучения и законченное постшкольное образование продолжительностью не менее 3–6 лет с получением диплома [International..., 2012]). За этим стоит типичная для развитых стран образовательная траектория – получение полного среднего образования (обычно 12 лет) и постшкольное образование в колледже продолжительностью в 3 года, в совокупности задающие общую продолжительность обучения в 15 лет. В российских же

условиях, в отличие от стран Запада, такая продолжительность обучения характеризует только получивших высшее образование хотя бы на уровне бакалавриата.

Отметим в этой связи для правильного понимания проводимых в этой книге сопоставлений статистических и социологических данных также тот факт, что в Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ), применяемом ФСГС РФ, к специалистам высшей квалификации с точки зрения их образовательного уровня относятся сейчас имеющие третичный уровень образования независимо от общей продолжительности периода их обучения. В российских условиях это означает выделение в качестве границы для возможности отнесения к профессионалам продолжительности обучения в 13 лет (11 лет в школе и 2 года в вузах или 9 лет в школе и 4 года в вузах). Это существенно меньше, чем предусматривает для них ISCO-08. Однако в российской реальности встречаются и ситуации, когда продолжительность обучения в начальной школе или в вузе после окончания неполной средней школы составляет 3 года, а не 4. Это означает, что общая продолжительность обучения, при которой соответствующая рабочая позиция может быть отнесена согласно ОКЗ к позициям, характерным для профессионалов, может составлять даже 12 лет.

Всё это приводит к завышению численности группы профессионалов и в государственной статистике, и при использовании классификатора ISCO-08. Как видно из таблиц 2.1 и 2.2, например, каждый пятый, относимый согласно последнему к профессионалам, имеет продолжительность обучения менее чем 15 лет, а каждый 14-й – даже менее чем 13 лет. При этом согласно ОКЗ [Итоги выборочного..., 2023] численность профессионалов ещё больше, чем по ISCO-08. Это подтверждает необходимость более тщательного анализа критериев выделения профессионалов в российских условиях, особенно учитывая усиливающуюся во всём мире гетерогенность данной группы, связанную с особенностями перехода к постиндустриальному этапу развития.

Такой анализ тем более важен, что продолжительность обучения не менее чем 13 лет и законченное образование как минимум третьей ступени, судя по данным РМЭЗ, имеют более половины работающего населения России. Это делает бессмысленным рассмотрение такой продолжительности обучения и типа образования в качестве критериев относительно высокого места в квалификационной иерархии и иерархии престижа, поскольку престижны, о чём уже упоминалось, в нашей стране сейчас только высшее образование и предполагающие его профессиональные позиции. Кроме того, поскольку дополнительные ренты на человеческий капитал приносит в российских условиях тоже только высшее образование [Лукиянова, 2010; Каравай, 2021; Тихонова, 2017 и др.], то среднее специальное образование нельзя рассматривать и как свидетельство относительно высокого места в иерархии собственности за счёт обладания человеческим капиталом высокого качества.

Комментируя данные таблиц 2.1 и 2.2, следует также отметить, что наиболее гетерогенной в российских условиях по образовательному уровню её членов среди всех профессиональных групп, объединяющих работников нефизического труда, не занятых управленческой деятельностью как основной, является группа офисных служащих²⁰. Видно из этих данных и то, что образовательный уровень этой группы с годами в целом растёт. В результате часть характерных для неё рабочих мест со временем также, скорее всего, начнёт требовать обязательного наличия высшего образования, перейдя в состав рабочих мест профессионалов и ещё больше усиливая их гетерогенность.

Таким образом, предварительные результаты анализа на массиве данных РМЭЗ 2018 г. состава группы профессионалов, выделенной согласно ISCO-08, показали необходимость

²⁰ В данную группу входят служащие колл-центров, клерки по погрузочно-разгрузочным работам, товароведы, секретари, транспортные служащие, почтальоны, технический персонал по обработке информации, разного рода офисные клерки и т. д.

перекодировки профессиональных статусов работающих для более корректного выделения этой группы в социологическом её понимании. При этом стало ясно, что даже применение вместо ISCO-08 Общероссийского классификатора профессий мало изменило бы ситуацию, и потребность в перекодировке для более корректного анализа группы профессионалов не отпала бы. В рамках такой перекодировки те респонденты из числа профессионалов, которые работают на рабочих местах, не предполагающих в России высшего образования, независимо от их собственного уровня образования, должны быть перенесены в другие профессиональные классы согласно характеру их деятельности. И наоборот: те закодированные изначально как полупрофессионалы, рядовые офисные работники, служащие по обслуживанию клиентов или работники сферы торговли и услуг респонденты, для рабочих мест которых в России типично высшее образование и нефизический характер труда, должны быть перенесены в группу профессионалов.

Однако свою специфику в разных странах, в том числе и с точки зрения престижности или особенностей оплаты квалифицированного труда, имеет не только система образования или занятость в различных отраслях, но и распределение управленческих функций. Кроме того, для разных исследовательских задач может возникать потребность в наличии разного рода информации. Например, для одних задач важно знать число руководителей высшего и среднего звена, что и отражено в ISCO-08²¹, а для других (в том числе и для задач исследователей социальной структуры) по крайней мере не менее важно учитывать доминирование у индивидов управленческой или исполнительской деятельности в труде,

²¹ В ОКЗ за основу для выделения нижней границы руководителей принято руководство структурными подразделениями организации независимо от их численности. Соответственно, руководитель проекта, даже если в нём работает 40 человек, в число руководителей не попадает, а не имеющий подчиненных работник на должности зав. отделом кадров окзывается в числе руководителей.

поскольку реальный властный ресурс в разных его формах играет для определения места человека в статусной и доходной иерархии в России очень большую роль [Жоленникова, 2017; Тихонова, 2014]. Это означает необходимость более чёткого разграничения руководителей и профессионалов, поскольку все руководители низшего звена в ISCO-08 или не являющиеся главами структурных подразделений в ОКЗ в этих классификаторах в число руководителей не включаются.

Анализ с этой точки зрения респондентов, закодированных в массиве 27-й волны РМЭЗ как профессионалы, показал, что 8% из них имели более 5 подчиненных, т. е. в их трудовой деятельности доминировало выполнение руководящих, а не исполнительских функций. Именно потому, что при наличии 6 и более подчинённых деятельность, связанная с распределением заданий, контролем за их выполнением и реализацией иных управленческих функций начинает доминировать, соответствующее число подчиненных избрано в ряде международных классификаторов (в частности, используемом организациями, входящими в ESOMAR) как критерий выделения руководителей. С другой стороны, 31% всех респондентов с высшим образованием, закодированных в массиве 27-й волны РМЭЗ как руководители высшего и среднего звена, имели не более 5 подчиненных (в том числе 7% – вообще не имели подчиненных). Распространённость такой ситуации просматривалась и в данных РМЭЗ за 2021 г. (см. табл. 2.3). С учётом необходимости для социологического анализа наличия не только права распоряжаться материальными и финансовыми ресурсами организации или количества звеньев управления ниже данной позиции, но и, главное, так называемой «власти-контроля за трудом» [Wright, 1997], а также доминирования управленческих или исполнительских функций в трудовой деятельности, это требовало перекодировки. Имевшие более 5 подчиненных профессионалы перекодировались в руководителей, а имевшие не более 5 сотрудников руководители с высшим образованием – в профессионалов.

Таблица 2.3

**Число подчиненных у респондентов
из некоторых профессиональных классов
по ISCO-08, РМЭЗ, 2021 г., %**

Число подчиненных	1-й класс (руководители²²)	2-й класс (профессионалы)
Более 10 человек	47	4
6–10 человек	19	4
Не более 5 человек	23	17
Нет подчиненных	11	75

Итак, анализ человеческого капитала и характера деятельности групп, относимых в ISCO-08 и ОКЗ к профессионалам, выявил необходимость для целей нашего анализа их перекодировки. Такая работа была нами проведена, причём при перекодировке профессиональных статусов наряду с отсутствием управленческих функций как основных в ходе трудовой деятельности при выделении группы профессионалов нами учитывались также требуемое обычно на соответствующей позиции высшее образование, нефизический характер труда и обусловленная этим престижность соответствующей рабочей позиции. При этом мы включили в группу профессионалов всех соответствующих этим критериям вне зависимости от отрасли их деятельности. Таким образом, нами была проведена не просто техническая перекодировка, но и довольно серьёзная корректировка базовых оснований исходного классификатора ISCO-08, используемого в РМЭЗ и служащего основой ОКЗ. Такой подход позволил нам более точно отграничить группу профессионалов от остальных профессиональных групп с точки зрения особенностей, важных для определения их места в стратификационных иерархиях.

Соответственно, данные, которые приводятся в этой книге о профессионалах, относятся (если не оговорено иное) к

²² В число руководителей в ISCO-08 включаются и предприниматели, имеющие наёмных работников.

группе, включающей в себя всех работающих (вне зависимости от отрасли трудовой деятельности) на предполагающих наличие высшего образования позициях, однако только на таких позициях, где исполнение управленческих функций не является основной деятельностью. Именно эта группа и была *объектом нашего исследования*, а человеческий потенциал её представителей и связанные с ним различные аспекты их жизни и деятельности – его *предметом*.

Особенности состава группы профессионалов до и после перекодировки

После проведения на основе описанных выше принципов перекодировки профессиональной принадлежности респондентов в массиве РМЭЗ численность профессионалов в массивах данных за разные годы заметно (примерно на 20% в относительном выражении) выросла, а состав их заметно изменялся. Соотношение исходных и полученных по итогам перекодировки профессиональных групп на массиве РМЭЗ 2018 г. приведено в таблицах 2.4 и 2.6, при этом данные таблиц 2.5 и 2.7 говорят о том, что соответствующие изменения очень устойчивы. Устойчивы и масштабы изменений в профессиональной структуре, явившиеся результатом перекодировки. Так, в 2018 г. доля профессионалов до перекодировки составляла 17%, а после неё – 21%. В 2021 г. эти показатели составили также 17% и 21%. Для руководителей соответствующие показатели составили 6% и 9% в 2018 г. и те же 6% и 9% в 2021 г., для полупрофессионалов – 21% и 17% в 2018 г. при 20% и 16% в 2021 г. соответственно и т. д. Аналогично выглядит ситуация и в 2019–2020 гг., что позволяет говорить о надёжности полученных на базе перекодировки выводов безотносительно к тому, данные какого именно года использовались для анализа.

Таблица 2.4

**Соотношение профессиональных классов²³
до и после перекодировки статусов респондентов,
РМЭЗ, 2018 г., %²⁴**

Профессиональные классы после перекодировки	Профессиональные классы до перекодировки				
	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Работники сферы торговли и услуг
Руководители	65	9	13	5	2
Профессионалы	22	79	27	1	4
Полупрофессионалы	8	12	59	18	0
Служащие	2	0	0	72	0
Работники сферы торговли и услуг	3	0	1	4	94

²³ Названия некоторых профессиональных классов здесь и далее в целях удобства приведены в сокращенном виде.

²⁴ Жирным шрифтом в этой и следующих таблицах выделены позиции, отражающие совпадение принадлежности к тому или иному профессиональному классу до и после перекодировки. Фоном выделены ячейки, значения в которых превышают 50%. Профессиональные классы 7 (квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом), 8 (квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы) и 9 (неквалифицированные рабочие всех отраслей) перекодировка практически не затронула, они более чем на 98% сохранили свой состав (отдельные единичные изменения касались в основном супервайзеров из их состава), поэтому в таблицах они не приведены. Класс 6 (квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыбоводства) из-за его очень малой численности в базе данных (12 человек в 2021 г.) в таблице не приведен, однако его члены после перекодировки на 3/4 оказались в числе профессионалов и на 1/4 – в составе руководителей. Класс 0 (военнослужащие) в таблицах не представлен по той же причине, при этом входившие в него 26 человек в 2021 г. в зависимости от требуемого их должностью уровня образования и числа подчиненных оказались на 31% в числе профессионалов, на 31% в составе полупрофессионалов и на 38% в числе руководителей. В 2018 г. общая численность этих профессиональных классов была ещё меньше (24 человека в классе 0 и 7 человек в классе 6), и они распределились после перекодировки по тем же профессиональным классам почти в той же пропорции.

Таблица 2.5

**Соотношение профессиональных классов
до и после перекодировки статусов респондентов,
РМЭЗ, 2021 г., %**

Профессиональные классы после перекодировки	Профессиональные классы до перекодировки				
	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Работники сферы торговли и услуг
Руководители	66	8	12	5	2
Профессионалы	20	82	26	1	4
Полупрофессионалы	3	10	62	14	0
Служащие	11	0	0	80	0
Работники сферы торговли и услуг	0	0	0	0	94

Таблица 2.6

**Соотношение профессиональных классов после
и до перекодировки статусов респондентов,
РМЭЗ, 2018 г., %**

Профессиональные классы до перекодировки	Профессиональные классы после перекодировки				
	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Работники сферы торговли и услуг
Руководители	48	7	3	4	1
Профессионалы	15	67	12	0	0
Полупрофессионалы	30	26	76	0	0
Служащие	3	0	5	96	0
Работники сферы торговли и услуг	4	0	4	0	99

Таблица 2.7

Соотношение профессиональных классов после и до перекодировки статусов респондентов, РМЭЗ, 2021 г., %

Профессиональные классы до перекодировки	Профессиональные классы после перекодировки				
	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Работники сферы торговли и услуг
Руководители	46	6	2	13	1
Профессионалы	20	68	11	0	0
Полупрофессионалы	26	25	77	0	0
Служащие	4	0	5	87	0
Работники сферы торговли и услуг	4	1	4	0	99

Группы профессионалов до и после перекодировки пересекались между собой по состоянию на 2021 г. на 68% и 82% (смотря какую из них принимать за основу). Это означает, что группа профессионалов и согласно традиционной версии ISCO-08 (или ОКЗ как его аналога для России), и согласно нашей перекодировке состоит в России из двух подгрупп. Первая – составляющее её ядро безусловное большинство профессионалов, которые относятся к этому ядру, какая бы методика их выделения ни использовалась. Вторая – сравнительно небольшая периферия этого ядра, принадлежность представителей которой к числу профессионалов зависит от методики их выделения. Однако в любом случае реальная численность группы профессионалов (с учётом как её ядра, так и периферии) применительно к условиям сегодняшней России, согласно социологическим данным, несколько меньше (примерно на 20%), чем по данным статистики [Итоги выборочного..., 2023].

Сопоставление групп профессионалов до и после перекодировки продемонстрировало также наличие в России

проблем с их занятостью, которые надо учитывать при анализе данной группы. Так, четверть их после перекодировки оказываются работниками, которые, согласно исходной классификации ISCO-08, должны относиться к полупрофессионалам и, соответственно, иметь средний уровень квалификации. Однако в России уровень требований к представителям соответствующих занятий оказывается выше, чем среднее специальное образование. Видимо, избыточность лиц с высшим образованием на рынке труда позволяет распространять требование его наличия даже на не предполагающие его в других странах занятия. В числе такого рода профессиональных статусов – агенты по трудоустройству, закупкам, недвижимости и т. п., сотрудники налоговых, социальных служб и некоторые иные группы рядовых служащих госучреждений, сотрудники кредитных отделов банков и ряд других категорий работников. В результате действия этой тенденции соответствующие виды занятий стали восприниматься в нашей стране как характерные для профессионалов.

С другой стороны, каждый десятый рассматриваемый согласно ISCO-08 как профессионал работает на позициях, которые в российской реальности не предполагают наличия высшего образования и, соответственно, должен относиться к полупрофессионалам. Кроме того, каждый десятый (согласно исходной версии ISCO-08) профессионал руководит довольно большими (от 6 человек и больше) коллективами. Остальные профессионалы, изменившие при нашей перекодировке свой профессиональный статус, составляют те категории работников, которые не попадают в него и согласно ОКЗ (старшие медсестры, воспитатели детских садов и т. п.), т. е. это именно те отличия ОКЗ и ISCO-08, о которых мы уже говорили выше.

Что же касается руководителей, то они после перекодировки изменились по своему составу больше всех остальных профессиональных классов. В соответствующем классе после перекодировки входившие в него до этой процедуры со-

ставили уже менее половины. Это связано с ростом почти в 1,5 раза численности группы руководителей после перекодировки за счёт включения в их число руководителей низшего звена с числом подчиненных более 5 человек. При этом в наибольшей степени перемещения в другие классы после нашей перекодировки затронули руководителей из служб персонала и бухгалтерско-финансовых подразделений. Массовость перемещения руководителей в число не только профессионалов, но даже полупрофессионалов, офисных служащих и работников сферы торговли и услуг при перекодировке с учётом числа подчиненных и уровня управления заставляет говорить о ещё большей проблематичности границ этой группы, чем в случае с профессионалами.

Изменились после перекодировки не только численность группы профессионалов и её «вес» в профессиональной структуре работающего населения страны в целом, но и её внутренняя структура (см. табл. 2.8). К числу наиболее заметных из этих изменений относятся, во-первых, расширение отраслевой структуры занятости профессионалов (резко уменьшилась после перекодировки доля в их составе работников образования и здравоохранения при стабильности доли занятых в науке и культуре на фоне роста доли представителей других отраслей). Во-вторых, это увеличение с 32% до 45% занятости среди них в негосударственном секторе экономики, что связано прежде всего с разной отраслевой структурой этих секторов. В-третьих, это рост доли работающих не по полученной специальности или смежной с ней, что обусловлено, видимо, распространённостью в частном секторе экономики рабочих мест, под которые не ведётся подготовка по соответствующим специальностям или которые не предусматривают углублённой специализации, требуя скорее широкого набора компетенций, приобретаемых при получении так называемого общего высшего (в противовес профессиональному высшему) образования. Остальные различия либо укладываются в пределы статистической погрешности, либо лишь ненамного превосходят её.

Таблица 2.8

**Некоторые характеристики группы профессионалов
до и после перекодировки профессиональных статусов
респондентов, РМЭЗ, 2021 г., %²⁵**

Показатели	Профессионалы до перекоди- ровки	Профессионалы после перекоди- ровки
<i>Пол</i>		
Мужской	30	28
Женский	70	72
<i>Возраст</i>		
До 30 лет	14	14
30–39 лет	29	31
40–49 лет	23	23
50–59 лет	22	21
60 лет и старше	12	11
<i>Место жительства</i>		
Москва и С.-Петербург	15	15
Столицы субъектов РФ	34	34
Прочие города	24	24
Сельская местность (пгт и села)	27	27
<i>Семейное положение</i>		
Никогда в браке не состояли	17	18
Состоят в зарегистрированном браке	58	59
Живут вместе, но не зарегистрированы	8	8
Разведены и в браке не состоят	10	9
Вдовец (вдова)	6	5
Прочие варианты	1	1
<i>Место рождения (отдельные характеристики)</i>		
Территория России	86	88
Город	56	53
Тот же населённый пункт, где живут сейчас	57	59

²⁵ Фоном выделены позиции, разница по которым составляет более чем 5 процентных пунктов.

Окончание таблицы 2.8

Показатели	Профессионалы до перекодировки	Профессионалы после перекодировки
<i>Отрасль занятости</i>		
Образование	36	25
Здравоохранение	10	7
Наука, культура	8	7
Финансы, информационные технологии, юриспруденция, реклама, маркетинг	9	12
Органы управления	3	8
Сфера торговли и услуг	6	10
Прочие	28	31
<i>Некоторые другие характеристики занятости</i>		
Занятость в негосударственном секторе экономики	32	45
Наличие подчиненных	25	18
Беспокоит возможность потерять работу	52	56
<i>Количество лет обучения</i>		
Менее 13 лет	7	8
От 13 до 15 лет	12	12
15 и более лет	81	80
<i>Образование</i>		
Высшее	79	78
Среднее специальное	16	15
Прочие варианты	5	7
<i>Некоторые другие характеристики качества человеческого капитала</i>		
Владеют иностранным языком хотя бы со словарем	41	40
Владеют им свободно	5	4
Профиль занятости и полученного образования совпадает ²⁶	44	36

²⁶ Учитывалось совпадение 3 цифр соответствующего кода. Коды профессий и типов занятий в ISCO-08 состоят из 4 цифр, каждая следующая из которых означает всё большую детализацию вида занятий. Так, например, трёхзначный код 214 обозначает всех инженеров, за исключением

Таким образом, после перекодировки выделенная нами группа профессионалов в большей степени стала отражать реальную представленность данной группы (в её социологическом смысле) в российском обществе, чем при исходной кодировке их согласно ISCO-08. При этом в ней оказались шире представлены занятые в самых разных отраслях негосударственного сектора экономики с характерными для них проблемами от необходимости осваивать новые для себя специальности до страха потери работы. Однако остальные характеристики группы профессионалов, связанные как с их человеческим потенциалом (пол, возраст, продолжительность и уровень образования и т. д.), так и с другими их особенностями (опыт миграции, место жительства, семейное положение, уровень среднедушевых доходов как по отношению к типичным для их регионов, так и для их типов поселений, наличие вторичной занятости, включённость в предпринимательскую деятельность и т. д.), только часть из которых представлена в таблице 2.8, остались прежними.

Если же говорить о том, насколько проведённая перекодировка повлияла на показатели динамики профессиональной структуры России в XXI веке, то, поскольку выделенные группы на персональном уровне пересекаются более чем на две трети, особенности этой динамики при использовании как базовой, так и перекодированной версии классификатора ISCO-08 в основном сохранились (см. рис. 2.1 и 2.2). В частности, в обеих версиях за 20 лет уменьшилась доля руководителей, а также квалифицированных рабочих; вырос удельный вес в структуре занятых полупрофессионалов, а также работников сферы торговли и услуг; относительно стабильной осталась доля служащих и неквалифицированных рабочих. Это говорит о бесспорности

связанных с электроникой и цифровыми технологиями. Соответственно, использование 3 цифр кода позволяет учесть не только прямое совпадение специальности, по которой были получены знания при профессиональной подготовке, с профилем трудовой деятельности, но и совпадение смежных специальностей и видов деятельности.

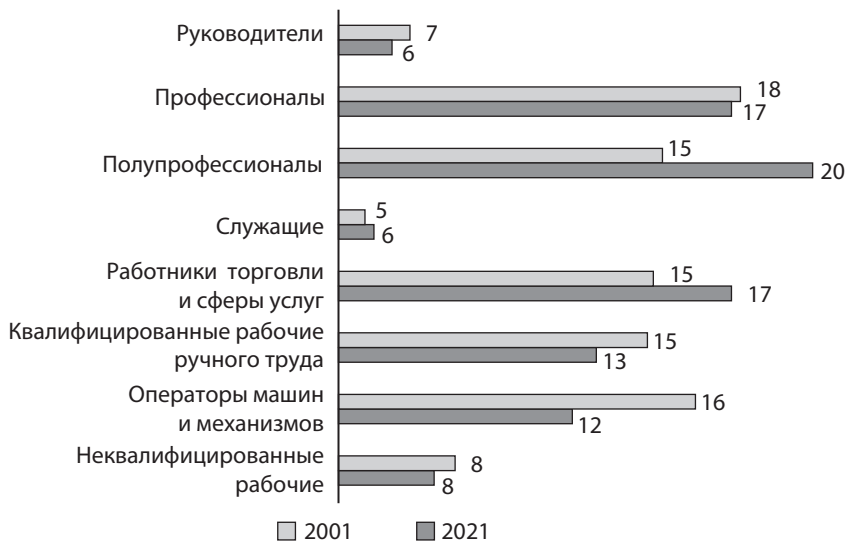


Рис. 2.1. Динамика профессиональной структуры занятого населения России по базовой версии ISCO-08, РМЭЗ, 2001–2021 гг., %

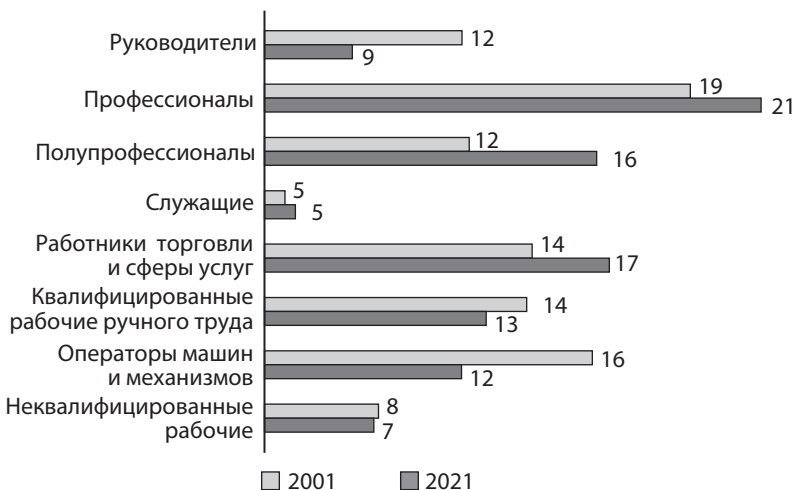


Рис. 2.2. Динамика профессиональной структуры занятого населения России после перекодировки, РМЭЗ, 2001–2021 гг., %

деиндустриализации занятости в стране, продолжившейся и после 1990-х гг., а также о перетоке индустриальной занятости в сложившихся институциональных условиях в занятость рутинным средне- или малоквалифицированным нефизическим трудом.

На эти тенденции отечественными учёными уже обращалось внимание [Гимпельсон, Капелюшников, 2022; Профессии..., 2017; Российский работник..., 2011 и др.], поэтому останавливаться здесь на них мы не будем. Однако отметим, что после проведённой с учётом российских реалий перекодировки исходной версии ISCO-08 некоторые из них начали проявляться отчётливее. Так, сокращение доли руководителей среди занятых составило с 2001 по 2021 гг., если судить по классификатору ISCO-08, лишь 1 п. п. от общей численности занятых, а если судить по полученным после перекодировки профессиональных статусов данным – уже 3 п. п., т. е. в 3 раза больше. С учётом особенностей методики перекодировки это означает, что в наибольшей степени падение численности руководителей затронуло супервайзеров (руководителей низшего звена). С учётом роста объёмов экономики с 2001 г. это говорит о существенном росте нагрузки на руководителей низшего звена.

В то же время между данными о динамике профессиональной структуры в России согласно двум рассматриваемым версиям классификатора есть и принципиальное различие, касающееся именно профессионалов. Оно заключается в том, что базовая и перекодированная версии ISCO-08 демонстрируют для профессионалов разнонаправленную динамику изменения удельного веса данной группы в составе занятого населения: согласно базовой версии ISCO-08, она с 2001 г. чуть сократилась, а согласно перекодированной версии, напротив, выросла. И хотя рост этот был в абсолютных показателях сравнительно небольшим, всё же в относительном выражении он составил более 10%. Это связано с тем, что прирост численности профессионалов происходил в последние десятилетия за счёт роста числа

соответствующих рабочих мест в частном секторе и изменения характера требований к претендентам на ранее не относившиеся к предполагающим высшее образование рабочие места. Такие процессы перекодированная версия ISCO-08 «схватывает» лучше, чем базовая его версия, поскольку в большей степени учитывает особенности институциональной среды России.

Если же говорить о роли профессионалов в формировании российского среднего класса, то на фоне тенденции сокращения численности руководителей среди работающих представителей массовых слоёв эта его функция стала ещё более значимой. Однако дифференциация представителей данной группы с этой точки зрения сегодня в России очень велика. Это относится как к их главному активу (качеству их человеческого капитала [Тихонова, 2017, 2022; Каравай, 2021 и др.]), так и к уровню их доходов. Если медианным для нижнего квинтиля профессионалов является индивидуальный доход по единственному или основному месту работы в 15 тыс. руб. (после вычета налогов), то для верхнего квинтиля – 80 тыс. руб., т. е. разрыв между ними по этому показателю составляет более чем 5 раз. В то же время глубина дифференциации зарплаты профессионалов за последние 20 лет в нашей стране значительно уменьшилась: в 2001 г. разрыв медианных доходов в нижнем и верхнем квинтилях был почти 11-кратным (700 руб. против 7600 руб.)²⁷. Это говорит о том, что сложившиеся в российском обществе институциональные условия способствуют ярко выраженному росту уравнительности для данной профессиональной

²⁷ Та же тенденция прослеживается и при использовании базовой версии ISCO-08, только разрыв медианы зарплаты по основному (или единственному) месту работы в этом случае составляет 4,8 раза для 2021 г. и 11,0 раз для 2001 г. Таким образом, самую низкодоходную, наиболее проблемную и нуждающуюся в особом внимании часть профессионалов базовая версия классификатора «отлавливает» хуже, чем перекодированная версия, хотя средне- и высокодоходные группы профессионалов представлены в них одинаково.

группы. Такая ситуация имеет как плюсы, так и минусы, но в любом случае свидетельствует о специфике российской ситуации на фоне так называемых развитых стран, где внутригрупповая дифференциация профессионалов усиливается.

Более ярко проявляются при анализе ситуации в динамике и некоторые особенности профессионалов, выделенных в соответствии с перекодированной версией классификатора ISCO-08. Например, при использовании обеих версий этого классификатора доля профессионалов, работающих на предприятиях и в учреждениях, собственником которых полностью или частично остаётся государство (как, впрочем, и общая занятость на них представителей других профессиональных групп), в 2001–2021 гг. существенно сократилась. Однако за счёт того, что это теперь единственная группа, большинство членов которой остаётся занятыми на таких предприятиях, доля профессионалов среди работающих на них выросла. Данную тенденцию фиксируют обе версии классификатора, но проявляется она, согласно им, в разной степени. Если в базовой версии ISCO-08 доля профессионалов среди работающих на такого рода предприятиях и учреждениях увеличилась на 5 п. п., то согласно перекодированной версии ISCO-08 она выросла на 10 п. п. и достигает уже почти трети всех занятых на них. Как видим, и эта тенденция проявляется при использовании перекодированной версии классификатора ISCO-08 отчётливее²⁸.

Таким образом, как более полный охват профессионалов (безотносительно к отрасли и сектору занятости) перекодированным с учётом специфики российских условий классификатором ISCO-08, так и то, что с его помощью более ярко проявляются фиксируемые обеими версиями этого классификатора особенности группы профессионалов или тенденции изменения отдельных характеристик их занятости, говорят об относительно большем эвристическом потенциале

²⁸ Дополнительно о результатах перекодировки ISCO-08 см.: [Тихонова, 2020, 2023].

для стратификационных исследований или углублённого анализа группы профессионалов именно перекодированной версии классификатора ISCO-08, чем его базовой версии. В то же время не вызывает сомнений, что для решения многих исследовательских задач (например, сравнительного анализа профессиональных структур разных стран, анализа ситуации с руководителями среднего и высшего звена в нашей стране и ряда других) исходная версия этого классификатора предпочтительнее и в условиях России.

Выводы

Проблема выделения группы профессионалов, как и понимания особенностей или проблем этой группы, в России далеко не так проста, как кажется на первый взгляд. Это связано, прежде всего, с институциональными особенностями российского общества, относящимися к системе образования (избыточность подготовки лиц с высшим образованием), структуре занятости в различных отраслях, функционированию нормативно-ценностных систем (в частности, пониманию престижности различных производственных позиций) и т. д. Кроме того, в силу переизбытка лиц с высшим образованием на ряде рабочих мест в нашей стране постепенно меняются требования к претендующим на них, и эти места начинают предполагать наличие высшего образования. С другой стороны, в силу рутинизации ряда занятий требование высшего образования на некоторых типах рабочих местах перестаёт быть обязательным, а их престижность падает, хотя этот процесс для России намного менее характерен, чем рост запроса на высшее образование. Иначе, чем в развитых странах (особенно так называемых англосаксонских), выглядит в России и престижность занятости в разных отраслях, а также характер ряда видов трудовой деятельности, в частности в кадровых и финансовых подразделениях организаций. Отдельной проблемой выступает

и вопрос идентификации профессионального статуса руководителей низшего звена: они могут рассматриваться либо как руководители, либо как обычные исполнители в зависимости от того, какой тип деятельности у них доминирует. А это во многом связано с числом подчиненных, по отношению к которым им приходится заниматься управленческой деятельностью, а также тем, закреплены ли за ними в рамках их организации специфические управленческие функции.

В этих условиях критерии выделения профессионалов как особой социально-профессиональной группы всё больше зависят от тех целей, которые ставит перед собой исследователь. Если рассматривать профессионалов с точки зрения их специфики в сравнении с другими профессиональными группами в контексте постиндустриальных сдвигов, то таким критерием должна выступать занятость в любых отраслях на позициях, предполагающих наличие высшего образования, но без доминирования управленческих функций. При такой их трактовке оказывается, что группа профессионалов, выделенная в соответствии с международным классификатором ISCO-08, в современной России заметно меньше группы профессионалов, выделенной в соответствии с предложенной их трактовкой и с учётом особенностей российских реалий²⁹. Однако ОКЗ оценивает её численность ещё выше прежде всего за счёт более лояльного отношения к критерию образования, поскольку относит к позициям профессионалов и позиции, не предполагающие, как правило, 15 лет обучения.

Общая численность профессионалов, выделенных с помощью перекодированной версии классификатора ISCO-08, все последние годы очень устойчива. Несмотря на пандемию и вызванные ею экономические проблемы, она со-

²⁹ Увеличение численности данной группы в сравнении с относящимися к классу 2 по классификатору ISCO-08, прослеживается даже несмотря на исключение из их числа руководителей низшего звена с большим числом подчиненных, что позволяет рассматривать их скорее как руководителей, чем как профессионалов.

ставляла среди работающих представителей массовых слоёв населения 21% весь период 2018–2021 гг. Это на 2 процентных пункта больше, чем в 2001 г., когда соответствующий показатель составлял, согласно данным РМЭЗ, 19%³⁰, и на 1 п. п. больше, чем в 2009 г., когда этот показатель повысился до 20%³¹. В этом отношении социологические данные подтверждают тенденцию роста численности группы профессионалов, фиксируемую ФСГС РФ применительно к их группе, выделенной согласно ОКЗ, хотя темпы её роста по социологическим и статистическим данным различаются (согласно ОКЗ они намного выше). Это также говорит о росте данной группы, прежде всего, за счёт увеличения в её составе доли пограничных и нехарактерных для неё рабочих мест.

К числу основных отличий выделенной в рамках такого подхода к ним группы профессионалов, в сравнении со 2-м классом в классификаторах занятий ОКЗ и ISCO-08, относятся:

- 1) изменение отраслевой структуры их занятости (уменьшение доли в их составе работников образования и здравоохранения и рост доли представителей других отраслей при стабильности занятых в науке и культуре);
- 2) изменение соотношения занятых в государственном и негосударственном секторах экономики (рост доли занятых в негосударственном секторе экономики и сокращение доли занятых в её государственном секторе, хотя в любом случае наиболее типичной для профессионалов остаётся занятость именно в государственном секторе экономики, прежде всего в таких отраслях, как образование, здравоохранение, наука, культура);

³⁰ Опрос в рамках 10-й волны РМЭЗ проходил с октября 2001 г. по январь 2002 г. Из 7277 респондентов от 18 лет и старше, опрошенных в этой волне, 3739 человек имели работу.

³¹ Опрос в рамках 18-й волны РМЭЗ проходил с октября 2009 г. по январь 2010 г. Из 7910 респондентов от 18 лет и старше, опрошенных в этой волне, 4381 человек имел работу.

- 3) рост доли работающих не по полученной или смежной с ней специальности;
- 4) сокращение доли имеющих подчиненных.

Остальные характеристики этих групп (пол, возраст, место жительства, место рождения, опыт миграции, доходная структура по индивидуальным и среднедушевым доходам, семейно-брачный статус, распространённость вторичной занятости и т. д.) оказываются идентичными. Что очень важно, идентичны у этих групп и продолжительность обучения, доля имеющих высшее образование и другие характеристики их человеческого капитала.

Таким образом, группа профессионалов после проведённой перекодировки оказывается численно больше за счёт того, что она полнее охватывает представителей разных отраслей и предприятий с разной формой занятости. При этом состав этих групп с точки зрения характеристик, значимых для выделения именно профессионалов в общей структуре общества, оказывается идентичен. Тем самым группа профессионалов, выделенная нами после перекодировки профессиональных статусов, с учётом большего разнообразия её отраслевого состава, а также её большей гомогенности с точки зрения доминирующих у её членов характера трудовой деятельности и форм властного ресурса, в большей степени подходит для изучения состояния, динамики, процесса воспроизводства и роли в конкурентоспособности России человеческого потенциала профессионалов, чем их группы, выделенные с помощью наиболее распространённых в нашей стране статистических классификаторов. В последующих главах книги поэтому, если не оговорено иное, под профессионалами будет пониматься группа, выделенная на массивах РМЭЗ по итогам процедуры перекодировки профессиональных статусов.

Если же говорить не о методической, а о содержательной стороне проведённого анализа, то полученные с помощью перекодированной версии классификатора ISCO-08 результаты говорят о том, что при более полном учёте специфики

требований рынка труда к профессионалам последствия для них особенностей институциональной среды российского общества оказываются выражены очень ярко и во многом противостоят тенденциям, фиксируемым по отношению к ним в других странах. Это касается и специфики изменения их численности за счёт нехарактерных для них как особой профессиональной группы рабочих мест, и роста их доли среди работающих на предприятиях и в учреждениях, где собственником (или сособственником) является государство, и динамики внутренней дифференциации данной группы, и массового превращения рабочих мест полупрофессионалов в рабочие места профессионалов в основном за счёт переизбытка на рынке лиц с высшим образованием, а не технологических изменений.

ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА И СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛОВ КАК ОСОБОЙ ГРУППЫ В ЕЕ СОСТАВЕ³²

Профессиональная структура любой страны отражает уровень её развития, являясь одним из ключевых для его оценки социальных индикаторов. Ещё более показательна в этом отношении социально-профессиональная структура, учитывающая не только специфику профессиональной деятельности людей, но и те смыслы, которые ассоциируются с ней в конкретном социуме, в частности, те статусные позиции в различных социальных иерархиях, которые занимают обычно представители тех или иных профессиональных групп. Не случайно наиболее известные работы, рассматривавшие проблему перехода от обществ индустриального типа к постиндустриальным обществам, как, впрочем, и характерные особенности последних, обязательно затрагивали проблемы изменения по мере технологического развития общества его социально-профессиональной структуры (Д. Белл, Д. Гэлбрейт, М. Кастельс, Г. Стэндинг, Р. Флорида и др.).

В то же время, несмотря на значимость проблематики особенностей и динамики социально-профессиональной структуры российского общества, её развитие в XXI в. остаётся пока на периферии интересов отечественных исследователей. К числу немногих исключений в данной области³³ в нынешнем веке относятся работы О. И. Шкаратана [Шкаратан, Любимова, Инясевский, 2008; Шкаратан, Ястребов, 2007], В. А. Аникина [Аникин, 2009, 2013 и др.], А. Р. Бессуднова [Бессуднов, 2009] и некоторых других авторов, со-

³² В главе частично использованы материалы статьи [Тихонова, 2020].

³³ Речь идёт о фундаментальных работах, рассматривающих динамику профессиональной структуры страны в увязке с развитием российского общества в целом. Прикладных исследований, посвящённых ситуации в отдельных точках России, отдельных отраслях её экономики или в увязке с проблемой профессионального образования, довольно много.

средотачивавшихся, впрочем (в отличие от ранее названных учёных), преимущественно на отдельных аспектах данной проблематики, и в первую очередь – на проблемах престижа различных профессий [Руднев, 2008; Грунтовский, 2013; Краснов, 2018 и др.]. Практически все работы, посвящённые социально-профессиональной структуре в целом, были опубликованы ещё до середины 2010-х гг. Из числа работ последних лет в первую очередь следует назвать посвящённые анализу хотя и профессиональной, а не социально-профессиональной структуры, но очень информативные работы экономистов (Н. Т. Вишневской, В. Е. Гимпельсона, А. А. Зудиной, Р. И. Капелюшниковой, А. Л. Лукьяновой и А. В. Шаруниной, прежде всего [Мобильность..., 2017; Профессии..., 2017]), а также статьи [Тихонова, 2020; Латов, Тихонова, 2021].

В основном же российские исследователи, обращаясь к данной проблематике, концентрируются на изучении отдельных профессиональных групп, анализируя их либо в рамках экономической традиции, принятой при анализе профессиональной структуры, либо в рамках социологии профессий. Именно поэтому, прежде чем рассматривать проблему человеческого капитала профессионалов, в данной главе нам хотелось бы привлечь внимание к проблематике особенностей социально-профессиональной структуры работников современной России, динамики этой структуры, а также к характерным для профессионалов в сравнении с остальными группами структурным дисбалансам.

Динамика профессиональной и социально-профессиональной структуры российского общества в 2001–2021 гг.

Обычно период бурной трансформации профессиональной структуры России ассоциируется с 1990-ми гг., когда сильно сократилась занятость в науке, промышленности, сельском хозяйстве, но резко выросла занятость в торгов-

ле. Однако обычно забывается, что на этом трансформация как социально-профессиональной, так и профессиональной структуры России не завершилась, и в XXI веке они также претерпели серьёзные изменения.

Так, если говорить о профессиональной структуре и опираться при этом на ОКЗ, то наиболее массовой к 2021 г. стала группа специалистов высшего уровня квалификации (профессионалов), составившая, по данным ФСГС РФ, 26,2% всех работающих вместо 17,1% в 2001 г. (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Динамика профессиональной структуры в России, ФСГС РФ, 2001–2021 гг., %³⁴

³⁴ Рассчитано по: [Рабочая ..., 2022, с. 71; Федеральная ..., 2002: табл. 2.21].

Этим нынешняя ситуация радикально отличается от ситуации начала 2000-х годов, когда лидирующей по численности группой с показателем в 18,0% была группа квалифицированных рабочих индустриального сектора, сократившаяся в 2021 г. до 13,3%. Почти вдвое сократилась за это время, согласно ОКЗ, и доля в профессиональной структуре неквалифицированных рабочих. Всего же общая доля рабочих в рамках профессиональной структуры уменьшилась за 20 лет (т. е. без учёта деиндустриализации 1990-х гг.) с 44,2% до 34,0%.

Однако за период с 2001 г. методика отнесения к тем или иным профессиональным группам у ФСГС РФ изменилась, что предполагает необходимость проверки вышеупомянутых тенденций на репрезентативных общероссийских социологических данных. Если рассмотреть динамику профессиональной структуры на данных РМЭЗ с использованием классификатора ISCO-08 [International..., 2012], то тенденции её эволюции будут выглядеть несколько иначе. Так, хотя в обоих случаях фиксируется сокращение доли рабочих и рост занятости в сфере торговли и услуг, однако если по оценкам ФСГС РФ в наибольшей степени сократилась группа квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и т. п., то по данным РМЭЗ в наибольшей степени сократилась группа операторов машин и механизмов. Одновременно сильно выросли группы полупрофессионалов и работников торговли. Таким образом, по данным РМЭЗ переток индустриальной занятости шёл (не считая вышедших на пенсию) в занятость рутинным средне- или малоквалифицированным нефизическим трудом, а не в торговлю. Отметим и тот чрезвычайно важный в контексте проблематики данной книги факт, что если по данным ФСГС РФ рост численности специалистов разного уровня квалификации пришёлся в основном на специалистов высшей квалификации, то по данным РМЭЗ – на специалистов средней квалификации, в то время как доля профессионалов с 2001 г. по 2021 г., согласно данным РМЭЗ, практически не изменилась.

Иначе выглядит на данных РМЭЗ динамика социально-профессиональной структуры, хотя общего между ними тоже немало. Так, если использовать перекодированный под цели анализа социальной и социально-профессиональной структуры общества классификатор ISCO-08, то оказывается, что и в этом случае, как и при анализе профессиональной структуры, за последние 20 лет уменьшилась доля рабочих. Это говорит о бесспорности деиндустриализации занятости в стране, продолжившейся и после 1990-х гг. Однако в эволюции профессиональной структуры России есть и тенденции, которые при анализе социально-профессиональной структуры начинают проявляться отчётливо и резко. Помимо ситуации с руководителями, о которой говорилось в предыдущей главе, эти различия проявляются и при рассмотрении динамики численности профессионалов. Как видно из данных, базовая и перекодированная версии ISCO-08 демонстрируют для профессионалов разнонаправленную динамику изменения удельного веса данной группы в составе занятого населения. Согласно базовой версии ISCO-08 она в сравнении с 2001 г. осталась практически неизменной, а согласно его перекодированной версии – выросла. И хотя рост этот был в абсолютных показателях сравнительно небольшим, всё же в относительном выражении он составил более 10%. Это говорит о том, что прирост численности профессионалов как особой социальной группы происходил в России в последние десятилетия за счёт увеличения числа рабочих мест для них в негосударственном секторе экономики и изменения характера требований к претендентам на ранее не относившиеся к предполагающим высшее образование рабочим местам. При этом ОКЗ, которым пользуется ФСГС РФ и который является более «лояльным» к отсутствию высшего образования как типичного для тех или иных профессиональных статусов, даёт ещё более высокие темпы роста этой профессиональной группы – 9 п. п. за 20 лет (см. рис. 3.1), т. е. более чем в полтора раза.

С учётом характерного для разных типов обществ доминирования различных профессиональных групп и разных типов деятельности такой вектор развития социально-профессиональной структуры означает соответствие российского общества не постиндустриальному, а позднеиндустриальному этапу развития. Такая оценка основана на том, что, как уже демонстрировалось ранее на эмпирических данных об эволюции этих структур в разных типах обществ в XX в. (результаты их обобщенного сравнения см. [Аникин, 2013: 55]), для *индустриальных* обществ с точки зрения особенностей их структуры характерны доминирование промышленных рабочих, а также рост по отношению к обществам раннеиндустриального типа числа выполняющих рутинные задачи административно-офисных работников, не приводящий, впрочем, к их доминированию в профессиональной структуре. Для обществ же *позднеиндустриального* типа, судя по опыту стран Западной Европы и США, типично преобладание в социально-профессиональной структуре работников нефизического труда средней и низкой квалификации (служащих, полупрофессионалов, работников торговли и обслуживания и т. п.), в основном сосредоточенных в третичном секторе экономики. Характерен для них и резкий рост занятости в торговле и сфере услуг, наблюдавшийся в России в последние десятилетия.

Переход к обществам постиндустриального типа характеризуется ростом числа профессионалов и руководителей, а также резким сокращением доли рабочих и представителей низкоквалифицированного рутинного нефизического труда. В России же в XXI в., наоборот, просматривается (хотя и не очень выраженно) тенденция роста числа работников нефизического труда средней и низкой квалификации. Безусловно действует и тенденция сокращения занятости в индустриальном секторе, хотя в условиях реализации задачи обеспечения технологической независимости она может смениться уже в ближайшее время ростом числа квалифицированных рабочих. Дискуссионна при этом тенденция сокращения неквалифицированных рабочих. Такая

внутренне противоречивая картина затрудняет прогнозирование дальнейших изменений социально-профессиональной структуры России как одного из ключевых индикаторов этапа развития российского общества в целом.

Более ярко проявляются при анализе ситуации в динамике и некоторые особенности профессионалов как особой социально-профессиональной группы, выделенной в соответствии с перекодированной версией классификатора ISCO-08. Так, например, при использовании обеих версий этого классификатора доля профессионалов, работающих на предприятиях и в учреждениях, собственником которых полностью или частично остаётся государство (как, впрочем, и общая занятость на них представителей других профессиональных классов), с 2001 г. по 2021 г. существенно сократилась. Однако за счёт того, что теперь это единственная группа, большинство членов которой остаётся занятыми на таких предприятиях, доля профессионалов среди работающих на них выросла. Эту тенденцию, уже упоминавшуюся в предыдущей главе, фиксируют обе версии классификатора, но проявляется она, согласно им, в разной степени. Если в базовой версии ISCO-08 доля профессионалов среди работающих на такого рода предприятиях и учреждениях увеличилась на 5 п. п., то согласно перекодированной версии ISCO-08 она выросла на 10 п. п. и достигает почти 1/3 всех занятых на них. Это также говорит о российской специфике их ситуации, в т. ч. и в отношении их роли в формировании среднего класса, который в таких условиях оказывается более «прогосударственным».

Рост гендерной асимметрии как характерная особенность эволюции социально-профессиональной структуры России

Важной особенностью эволюции социально-профессиональной структуры России, если говорить о характерных для неё дисбалансах, является её гендерная асимметрия (см. рис. 3.2). Мужчины в этой структуре доминируют среди обеих

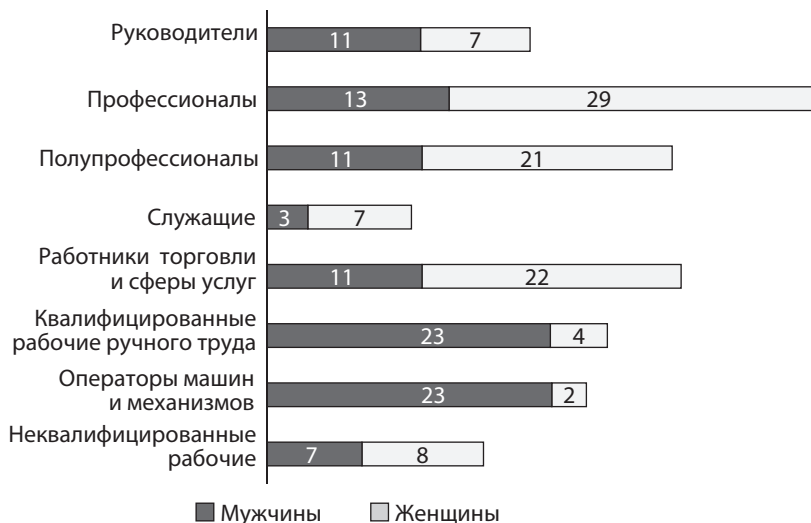


Рис. 3.2. Доли мужчин и женщин в составе различных социально-профессиональных групп, РФ, 2021 г., % от мужчин и женщин в составе занятого населения страны

групп квалифицированных рабочих, а также, хотя и с гораздо меньшим перевесом, среди руководителей. Во всех остальных группах преобладают женщины, причём наиболее ярко заметен их перевес среди профессионалов. Из рисунка 3.2 хорошо видно также, что основная масса женщин (72%) сосредоточена в трёх наиболее массовых социально-профессиональных группах (профессионалы, полупрофессионалы и рядовые работники сферы торговли и услуг, в которых работает лишь 34% мужчин). Мужчины же в большинстве своём (52%) занимают позиции рабочих, в т. ч. 46% их являются квалифицированными рабочими.

На первый взгляд с годами гендерная асимметрия российской профессиональной структуры несколько смягчается за счёт роста доли мужчин, занятых на традиционно женских для современной России профессиональных позициях. Как видно на рисунке 3.3, доля мужчин-рабочих за

последние 20 лет уменьшилась с 58% до 52%, т. е. примерно на 10% в относительном выражении. Сократилась и занятость мужчин на позициях руководителей (с 14% до 11%). Одновременно с 27% до 34%, т. е. примерно на четверть, увеличилась занятость мужчин на позициях профессионалов, полупрофессионалов и рядовых работников торговли.

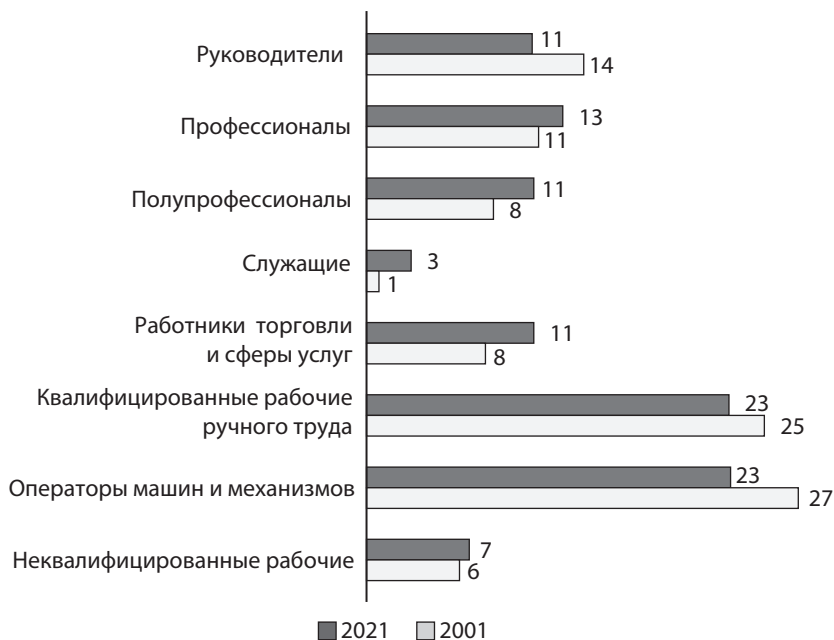


Рис. 3.3. Динамика доли мужчин в составе различных социально-профессиональных групп, РФ, 2001–2021 г., % от мужчин в составе занятого населения страны

Однако, как видно из рисунка 3.4, в отношении занятости женщин наблюдались те же самые тенденции, что и для занятости мужчин. С 19% до 14% сократилась их занятость на позициях рабочих, причём для них это сокращение шло с втрое большей скоростью, т. к. затронуло почти 1/3 данной группы, а не 1/10, как у рабочих. Со-

кратилась (примерно в той же степени, что и у мужчин) и их занятость на позициях руководителей. При этом с 62% до 72% (на 10 п. п. или примерно на 15% в относительном выражении), выросла занятость женщин на традиционно «женских» в условиях России социально-профессиональных позициях.



Рис. 3.4. Динамика доли женщин в составе различных социально-профессиональных групп, РМЭЗ, 2001–2021 гг., % от женщин в составе занятого населения страны

Это позволяет сделать вывод, что за изменением гендерных портретов отдельных социальных групп стоит не столько утрата ими традиционной «гендерной привязки», сколько макропроцессы, связанные с продолжающейся структурной перестройкой российской экономики. Другими словами, перераспределение мужчин в последние десятилетия

по различным социально-профессиональным группам связано с изменением численности самих этих групп в рамках социально-профессиональной структуры, а не с изменением их «мужского» или «женского» характера. Более того, такие данные говорят об усилении гендерной асимметрии социально-профессиональной структуры России.

Устойчивость и даже рост гендерной асимметрии занятости прослеживаются и на данных ФСГС РФ, относящихся к профессиональной структуре. Так, в 2001 г. в группе специалистов высшей квалификации мужчины составляли 40%, а женщины – 60%, в то время как в 2021 г. эти показатели составили уже 38% и 62%. Среди специалистов среднего уровня квалификации, служащих и работников торговли и обслуживания доля женщин также выросла – для работников торговли и сферы обслуживания, например, с 66% в 2001 г. до 70% в 2021 г. [Рабочая..., 2022: 73; Распределение численности..., 2002: табл. 2.21]. Однако сильнее всего рост гендерной асимметрии занятости и по данным ФСГС РФ затронул рабочих (табл. 3.1). Среди обеих групп квалифицированных рабочих женщины стали встречаться в разы реже, т. е. в ходе деиндустриализации занятости в последние десятилетия сокращение индустриальной занятости в гораздо большей степени затронуло женщин, чем мужчин.

Из приведённых выше данных следует также, что в последние два десятилетия обострение проблемы занятости затронуло прежде всего мужчин, «вытесняемых» из традиционных для них в России сфер занятости. В результате они начали постепенно уходить в традиционно «женские» сферы деятельности, включая работу полупрофессионалами, служащими в офисах, рядовыми работниками торговли и т. д. Хотя общая занятость мужчин на позициях профессионалов выросла за счёт роста самой этой группы, в составе профессионалов их удельный вес даже снизился. В то же время на позициях рабочих доминирование мужчин стало практически подавляющим.

Таблица 3.1

**Распределение занятых по полу и группам занятий, ФСГС РФ,
2021 г., %³⁵**

Группы	2001		Соотношение	2021		Соотношение
	Мужчины	Женщины		Мужчины	Женщины	
Руководители	5,3	3,2	1,66	5,8	5,2	1,12
Специалисты высшего уровня квалификации	12,9	21,3	0,61	19,3	33,5	0,58
Специалисты среднего уровня квалификации	9,7	22,6	0,43	11,1	16,7	0,66
Служащие по подготовке и оформлению документации, учёту и обслуживанию	0,7	6,2	0,11	0,9	4,6	0,20
Работники торговли и сферы обслуживания, охраны граждан и собственности	7,1	16,7	0,43	9,0	22,5	0,40
Квалифицированные работники рыболовства, сельского и лесного хозяйства	2,7	2,5	1,08	2,3	2,2	1,05
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и т. п.	23,1	9,6	2,41	21,3	4,9	4,35
Водители, операторы производственных установок, сборщики	26,1	4,9	5,32	22,1	3,1	7,13
Неквалифицированные рабочие	11,4	12,1	0,94	8,2	7,3	1,12

³⁵ Фоном выделены показатели, изменившиеся за 20 лет более чем на 0,5. Данные приведены по [Рабочая..., 2022, с. 73; Федеральная..., 2002: табл. 2.21].

Такая гендерная асимметрия профессиональной структуры и усиливающиеся гендерные дисбалансы классовой принадлежности (квалифицированные рабочие разных отраслей, в массе своей составляющие ядро рабочего класса, на 85% мужчины, а профессионалы и руководители, в массе своей составляющие ядро среднего класса, более чем на 60% женщины) неизбежно будет сказываться на формировании несочетающихся стратегий социальных действий мужского и женского населения страны в сферах брачности и рождаемости, а также на разнице представлений о гендерных ролях в семье. В конечном счёте это неизбежно отразится на общих демографических показателях, поскольку вероятность завязать отношения, создать семью и иметь в ней хорошие взаимоотношения для женщины-профессионала с мужчиной-рабочим ниже, чем при общности их классовой принадлежности. Этот диссонанс дополняется тем, что женщины чаще мужчин получают высшее образование³⁶.

Однако разрыв в долях мужчин и женщин с высшим образованием не означает, будто мужчины не стремятся получить высшее образование. Напротив, всё более активное получение ими высшего образования выступает характерной тенденцией изменения их поведенческих стратегий. Эти сдвиги связаны с тем, что наличие высшего образования полезно для мужчин при конкуренции за наиболее привлекательные рабочие места в рамках самых разных профессиональных групп. Его наличие влияет не только на расширение их возможностей при трудоустройстве на позиции профессионалов, но и повышает уровень зарплат у мужчин из любой профессиональной группы. Более того, для рабочих, например, финансовая отдача от его наличия даже выше, чем для профессионалов [Тихонова, Каравай, 2018].

³⁶ Доля имеющих высшее образование среди женщин трудоспособного возраста достигла по данным ФСГС РФ 41,1%, в том числе для группы 25–29 лет – 48,2% при 30,0% и 35,0% соответственно у мужчин из этих же возрастных групп [Рабочая..., 2022: 37]).

В итоге доля мужчин с высшим образованием выросла в составе всех работающих мужчин с 21,6% в 2001 г. до 29,9% в 2021 г. [Рабочая..., 2022: 34; Распределение численности..., 2002: табл. 2.7]. При этом не только монетарные³⁷, но и немонетарные бонусы от его наличия встречаются у женщин заметно реже, чем у мужчин. Так, в неформальной экономике, обеспечивающей гораздо меньшие социальные гарантии, заняты 16,8% мужчин и 22,0% женщин с высшим образованием [Рабочая..., 2022: 94].

Об относительно меньшей вероятности бонусов от наличия высшего образования для женщин говорит и то, что при общем быстром росте доли лиц с этим образовательным уровнем в составе безработного населения страны (с 11,3% в 2007 г. до 21,9% в 2021 г.) идёт постепенная феминизация этой группы. Если доля безработных мужчин с высшим образованием составляла в 2007 г. лишь 9,3% всех безработных страны, а к 2021 г. выросла до 17,6%, то для женщин эти показатели составили, соответственно, 13,6% и 26,4% [Рабочая..., 2022: 122]. Поскольку же престижность высшего образования, те монетарные и немонетарные бонусы, которые оно приносит независимо от профессиональной позиции, и большая вероятность трудоустройства при его наличии на наиболее привлекательные рабочие места представляют безусловный интерес для всех трудоспособных россиян, то мужчины, особенно на фоне изменения социально-профессиональной структуры России, будут всё чаще стараться его получать. В условиях дисбаланса между числом имеющих высшее образование и числом рабочих мест для них это приведёт к тому, что на ряде рабочих мест (прежде всего, среди полупрофессио-

³⁷ Среди мужчин, имеющих высшее образование, но работающих не на позициях профессионалов и руководителей, например, 56% имеют зарплату по основному (или единственному) месту работы более 1,25 пенсионной медианы зарплат, тогда как среди женщин с такими же характеристиками – лишь 30%. Та же тенденция прослеживается и для отдельных профессиональных групп.

налов и служащих) будет появляться требование наличия высшего образования к претендующим на эти места. Соответственно, будет расти общее число рабочих мест, которые будут относиться к группе профессионалов, однако за этим ростом будет стоять не усложнение деятельности на них и не технологические изменения в экономике, а дисбаланс образовательной и социально-профессиональной структур российского общества.

Проблема возрастной асимметрии социально-профессиональной структуры России

Ещё одной важной особенностью социально-профессиональной структуры России выступает её возрастная асимметрия. Более того, общим трендом, на фоне которого происходят изменения в возрастной структуре социально-профессиональных групп, является усиление этой асимметрии, в частности, сокращение в 2010–2020-х гг. доли работающей молодежи и рост доли занятых 30–49 лет (см. рис. 3.5). В результате если ещё в 2009 г. возрастная структура работающего населения страны выглядела очень сбалансированной, то к 2021 г. картина резко изменилась: доля работающих 30–39 лет стала практически вдвое превышать долю молодёжи до 30 лет. Это наглядное проявление хорошо известного эффекта «демографической ямы» 1990-х гг. Менее известный эффект – стагнация, даже несмотря на пенсионную реформу и поднятие пенсионного возраста, доли пожилого (старше 50 лет) населения страны в составе занятых в последние годы (см. рис. 3.5). Способствовавшая, по данным ФСГС РФ, росту занятости в группе 55–64-летних с 15,9% в 2018 г. до 17,2% в 2021 г. (при 11,9% в 2009 г.), пенсионная реформа, таким образом, не принесла уравновешивающего негативную реакцию на неё в обществе вклада в экономический рост. Ведь вряд ли увеличение доли лиц от 55 лет и старше на 0,6 п. п. в составе занятого населения

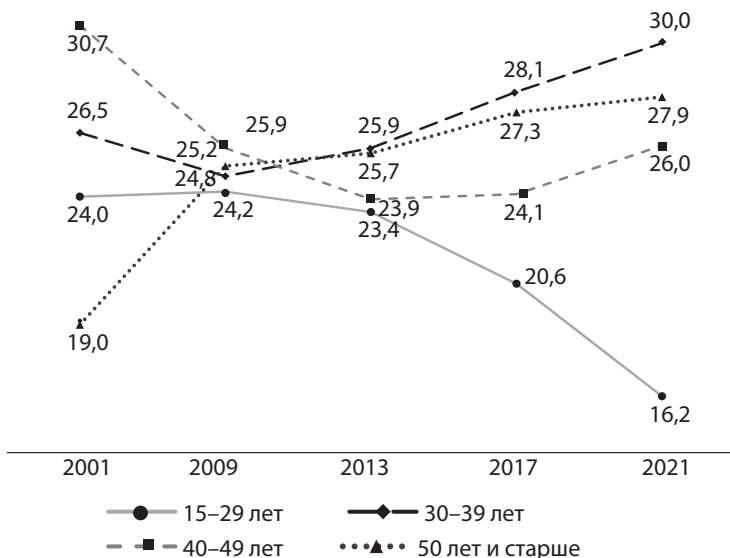


Рис. 3.5. Динамика возрастной структуры занятости в России, ФСГС РФ, 2001–2021 гг., %³⁸

можно считать таким вкладом, особенно при значительной доле недоиспользования рабочей силы³⁹ и массовой молодёжной безработице⁴⁰.

Сокращение доли молодёжи на фоне фактической стагнации числа занятых в экономике пожилых россиян приводит к тому, что непропорциональность представленности молодёжи и лиц старших возрастов в составе работающего населения страны нарастает. Соотношение занятых в возрасте

³⁸ Рассчитано по: [Федеральная..., 2002, табл. 2.1 и Рабочая..., 2022: 31].

³⁹ В 2021 г. доля рабочей силы, неиспользуемой в российской экономике, составляла 7,2% от всей рабочей силы [Рабочая..., 2022: 116].

⁴⁰ В 2021 г. 16,6% россиян в возрасте 20–24 лет являлись безработными по методологии МОТ при показателе в 8,0% по населению 55–59 лет [Рабочая..., 2022: 118–120]. Более того, безработица среди молодёжи с 2017 по 2021 гг. выросла, поскольку в 2017 г. соответствующий показатель составлял всего 14,7% [Рабочая..., 2018: 119].

до 25 лет и старше 55 лет выросло за 2010-е гг. с 1,1 до 3,3, что также отражает последствия «демографической ямы», которую усугубила уже после 2021 г. релокация в ходе СВО на Украине с сопутствовавшей ей мобилизацией. На этом фоне особенно значимой является динамика возрастного состава различных социально-профессиональных групп.

В целом возрастная структура различных профессиональных групп, по данным ФСГС РФ, характеризовалась в конце 2021 г. в нашей стране ещё более значительными дисбалансами, чем возрастная структура занятости в целом (см. рис. 3.6). Наиболее «молодёжной» по своему составу являлась группа работников торговли, сферы обслуживания и охраны граждан и собственности. Относительно высока была доля молодёжи до 30 лет также среди служащих

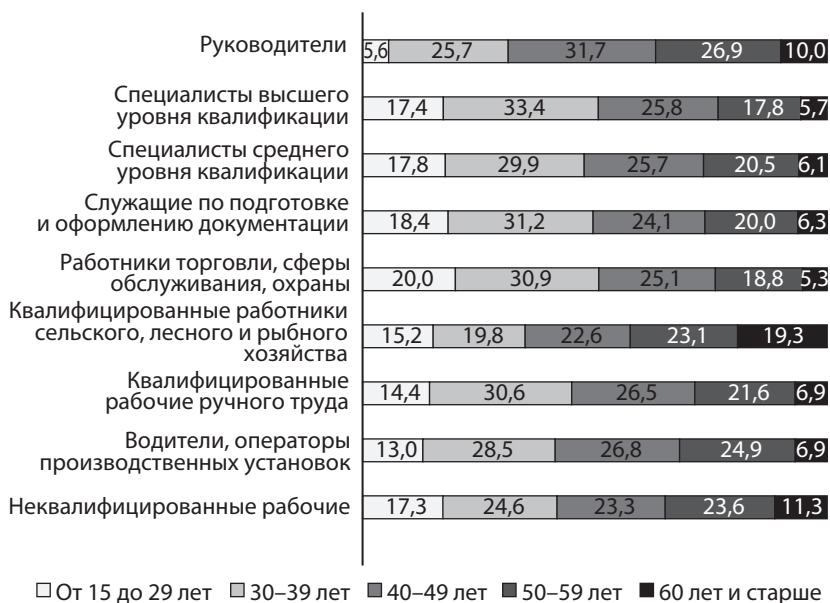


Рис. 3.6. Возрастная структура занятых по группам занятий, ФСГС РФ, 2021 г., %⁴¹

⁴¹ См.: [Рабочая..., 2022: 77–78].

и специалистов среднего и высшего уровня квалификации, а также неквалифицированных рабочих. Достаточно активно молодёжь идёт и в рабочие (30,0% всей работающей молодёжи 20–29 лет являлись в 2021 г. именно рабочими⁴²). Странно лишь, что даже на фоне «демографической ямы» и трудодефицитной экономики молодёжь так часто идёт в неквалифицированные рабочие – 7,6% молодёжи этого возраста работали в 2021 г. именно на этих позициях⁴³. При этом самыми «возрастными» являлись, судя по данным статистики, квалифицированные работники сельского, лесного и рыбного хозяйства, а также руководители.

Если же говорить о возрастном составе не профессиональных, а социально-профессиональных групп, опираясь на данные РМЭЗ после перекодировки профессиональных статусов, то молодёжная занятость шире всего представлена в группах рутинного и не предполагающего длительного обучения нефизического труда (см. рис. 3.7), особенно среди

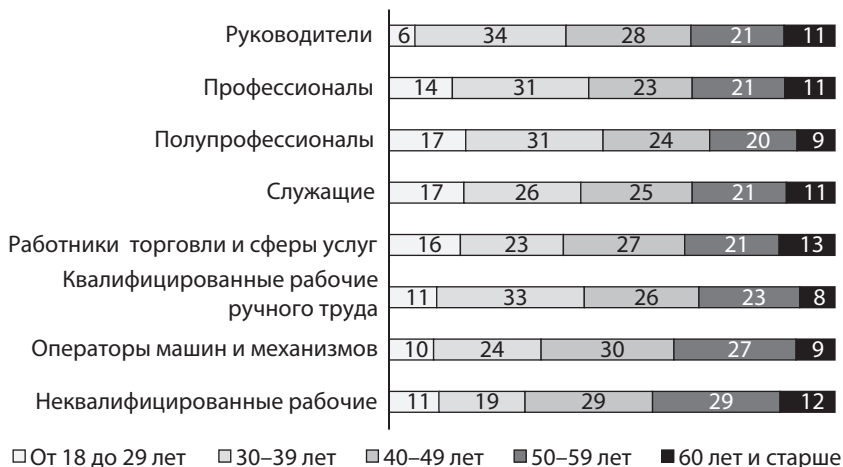


Рис. 3.7. Возрастная структура представителей различных социально-профессиональных групп, РМЭЗ, 2021 г., %

⁴² Рассчитано по: [Рабочая..., 2022: 74–75].

⁴³ См.: [Рабочая..., 2022: 74–75].

полупрофессионалов и служащих. Среди рабочих молодёжь до 30 лет при использовании перекодированной версии ISCO-08 встречается несколько реже, чем по данным ФСГС РФ, однако и в этом случае её чаще можно встретить среди неквалифицированных рабочих, чем в любой из групп квалифицированных рабочих.

Среди профессионалов доля молодёжи, несмотря на популярность получения высшего образования у молодых россиян, заметно ниже, чем среди полупрофессионалов и служащих. Это тем более парадоксально, что за двадцать лет до этого, в 2001 г., доля молодёжи до 30 лет в составе профессионалов составляла 21%, а не 14%, как в 2021 г. (см. рис. 3.8). Таким образом, доля лиц с высшим образованием по мере уменьшения возраста растёт, а их представленность на позициях, предполагающих высшее образование, наоборот, сокращается. Более того, сократилась за это время доля молодёжи и среди руководителей, чьи позиции, как правило, также предполагают высшее образование: она стала составлять лишь 6% вместо 12% в 2001 г. При этом если сокращение доли молодёжи в составе профессионалов примерно соответствовало общему сокращению её доли среди занятых, то среди руководителей оно шло даже опережающими темпами.

Учитывая рост молодёжной безработицы и увеличение числа лиц с высшим образованием среди молодёжи, о которых мы уже говорили выше, такая ситуация может быть связана с тем, что путь на наиболее привлекательные⁴⁴ профессиональные позиции для многих из них оказался закрыт. Это происходило во многом из-за того, что соответствующие рабочие места были заняты представителями старшего поколения,

⁴⁴ О том, как именно рабочие места профессионалов (и почти в той же степени руководителей) обеспечивают наиболее благоприятные во всех отношениях позиции в системе неравенств, и в чём специфика их жизненных шансов в различных областях в сравнении с представителями других профессиональных групп, см. [Общество неравных..., 2022; Тихонова, 2023], а также четвёртую главу данной книги.



□ От 18 до 29 лет □ 30–39 лет □ 40–49 лет ■ 50–59 лет ■ 60 лет и старше

Рис. 3.8. Возрастная структура представителей различных социально-профессиональных групп, РМЭЗ, 2001 г., %

в чём свою роль сыграла пенсионная реформа. Не случайно за период 2001–2021 гг. доля лиц от 50 лет и старше выросла среди профессионалов с 24% до 32%. Для руководителей соответствующие показатели составили 27% и 32%, а для неквалифицированных рабочих – 22% и 41%. В целом же, как видно из сравнения данных рисунков 3.9 и 3.10, рост доли лиц старших возрастов характеризовал в 2001–2021 гг. все профессиональные группы, хотя и в разной степени.

Внимания заслуживает, впрочем, не только изменение возрастной структуры отдельных профессиональных групп, но и динамика профессиональных статусов молодёжи и пожилых россиян, поскольку именно эти возрастные группы отличаются наибольшей её спецификой на фоне остального занятого населения страны⁴⁵. Как видно из данных таблицы 3.2, в 2001 г.

⁴⁵ Что касается лиц средних возрастов, то на структуре их социально-профессиональных статусов сказывались прежде всего общие изменения социально-профессиональной структуры российского общества.

Таблица 3.2

**Социально-профессиональный статус представителей
разных возрастных групп, РМЭЗ, 2001 г., %⁴⁶**

Социально-профессиональные группы	Возрастные группы					В целом по массиву
	29 лет и младше	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше	
Руководители	6	12	15	16	14	12
Профессионалы	17	20	17	21	26	19
Полупрофессионалы	14	14	13	8	10	12
Служащие	5	5	4	4	6	5
Работники сферы торговли и услуг	20	13	12	11	16	14
<i>Рабочие, в т. ч.:</i>	38	36	39	40	28	38
Квалифицированные рабочие ручного труда	13	14	13	17	14	14
Операторы машин и механизмов	17	16	18	15	7	16
Неквалифицированные рабочие	8	6	8	8	7	8

молодёжь относительно чаще можно было встретить среди работников торговли, профессионалов и квалифицированных рабочих, являющихся водителями или операторами других машин и механизмов. К 2021 г. привлекательность последней позиции для молодёжи сократилась, в то время как привлекательность позиций полупрофессионалов, напротив, выросла (см. табл. 3.3). С учётом резкого роста позиций полупрофессионалов в российской экономике это привело к заметному росту молодёжи, работающей именно на этих позициях (на 7 п. п. при росте на 4 п. п. по занятым в целом). Как уже упоминалось выше, повысилась для молодёжи и вероятность занять позиции профессионалов, что на

⁴⁶ Фоном выделены показатели, отличающиеся от средних по массиву в ту или иную сторону более чем на 3%, а жирным шрифтом – три наиболее массовые в соответствующей возрастной группе позиции.

фоне роста (хотя и более умеренного, чем в отношении полупрофессионалов) доли этой группы в социально-профессиональной структуре российского общества привело к росту распространённости среди молодёжи до 30 лет соответствующих профессиональных статусов на 5 п. п. при росте группы профессионалов в целом на 2 п. п. Наконец, уменьшение доли рабочих среди молодёжи носило существенно опережающий характер по отношению к сокращению трёх относящихся к рабочим групп в составе социально-профессиональной структуры в целом: если общая численность рабочих сократилась, по данным РМЭЗ, примерно на 5 п. п., то среди молодёжи – на 12 п. п.

Таблица 3.3

**Социально-профессиональный статус представителей
разных возрастных групп, РМЭЗ, 2021 г., %⁴⁷**

Социально-профессиональные группы	Возрастные группы					В целом по массиву
	29 лет и младше	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше	
Руководители	4	10	9	8	10	9
Профессионалы	23	23	19	20	23	21
Полупрофессионалы	21	18	15	13	13	16
Служащие	7	5	5	5	5	5
Работники сферы торговли и услуг	20	14	17	16	20	17
<i>Рабочие, в т. ч.:</i>	25	30	35	38	29	32
Квалифицированные рабочие ручного труда	10	15	13	13	10	13
Операторы машин и механизмов	9	10	14	15	10	12
Неквалифицированные рабочие	6	5	8	10	9	7

⁴⁷ Фоном выделены показатели, отличающиеся от средних по массиву в ту или иную сторону более чем на 3%, а жирным шрифтом – три наиболее массовые в соответствующей возрастной группе позиции.

Интересна и ситуация со старшими возрастными группами. Так, для группы 50–59 лет структура занятости стала практически соответствовать средним показателям по занятым в целом, хотя в начале 2000-х гг. эта группа имела заметную специфику (см. табл. 3.3). Существенно изменился и состав группы 60+: на фоне роста группы профессионалов в социально-профессиональной структуре в целом в ней сократилась доля как этой группы, так и руководителей. Одновременно заметно выросла доля занятых на позициях рядовых работников сферы торговли и услуг. Что же касается позиций рабочих, то число занимающих их после 60 лет не изменилось, хотя некоторые структурные перераспределения пожилых россиян между тремя группами рабочих всё же произошли.

Таким образом, если не говорить о профессионалах, ставших самой массовой группой у россиян всех возрастов, то молодёжь сейчас относительно чаще работает полупрофессионалами и рядовыми работниками сферы торговли и услуг. Массовой является в ней и группа рабочих. При этом рост занятости молодёжи, опережающий общие изменения в социально-профессиональной структуре, в 2001–2021 гг. шёл преимущественно за счёт позиций полупрофессионалов. Намного опережающее сокращение численности соответствующей профессиональной группы в общей структуре характерно было только для занимающих позиции рабочих. Пожилое население также относительно чаще работало в 2021 г. в торговле и сфере обслуживания, при этом более четверти его представителей являлись рабочими. Доля являющихся рабочими пожилых россиян за 2001–2021 гг. не изменилась, а доля работающих на позициях рядовых работников сферы торговли и услуг выросла на фоне незначительного общего роста занятости в торговле. Одновременно заметно сократилась доля пожилых профессионалов, причём произошло это на фоне роста группы профессионалов в социально-профессиональной структуре в целом. Добавим к этому, что среди пожилых, как и среди молодё-

жи, стал ещё более выраженным высокий уровень безработицы: при общем показателе в 4,8% в 2021 г. по группам 50–54 и 55–59 лет он составлял 8,3% и 8,0%⁴⁸, а по группе мужчин 55–59 лет – даже 9,5%⁴⁹. В 2001 г. эти показатели составляли 5,6%, 6,1% и 6,7% соответственно [Уровень безработицы..., 2002: табл. 4.2].

Всё это, с учётом сказанного выше, свидетельствует, что даже в условиях трудодефицитной экономики относительно менее конкурентоспособные на рынке труда группы (молодёжь и пожилые) по-прежнему находятся в проблемной ситуации. И дело не только в том, что среди них высока и выросла за 2001–2021 гг. доля безработных (при этом среди молодёжи она примерно вдвое выше, чем среди пожилых). Как видно из данных РМЭЗ, шансы на то, что их работа (при её наличии) будет иметь постоянный характер, для молодёжи существенно ниже, чем у россиян 30–49 лет и даже пожилых россиян: лишь 51% молодёжи и 68% россиян 50–59 лет имели в 2021 г. постоянную работу, в то время как в средних возрастах таких было около 90%. В то же время вероятность, что их занятость будет теневой, была тогда для них заметно выше средних показателей: лишь 43% работающих россиян до 30 лет и 57% пожилых работников (при более чем двух третях у россиян 30–49 лет) были оформлены на работе официально. Кроме того, представители молодёжи с высшим образованием имели меньшие шансы устроиться на работу, обеспечивающую относительно высокие шансы попасть в состав среднего класса (т. е. на позиции профессионалов или руководителей), чем даже пожилые россияне (среди имеющих высшее образование к этим социально-профессиональным группам относились 52,0% молодёжи до 30 лет и 65,2% работающих россиян 50–59 лет). Эта разница обуславливается различием шансов на занятие позиций руководителей, в то время как

⁴⁸ См.: [Рабочая..., 2022: 119].

⁴⁹ См. там же.

доля занимающих рабочие места профессионалов у имеющих высшее образование в этих возрастных группах была одинакова.

В то же время динамика изменения занятости в полярных возрастных группах говорит о том, что успешную конкуренцию представители молодёжи и пожилых способны выдерживать в современной российской экономике применительно к разным профессиональным позициям. Среди пожилых россиян за 2001–2021 гг. снизилась доля профессионалов, хотя доля имеющих высшее образование среди них выросла за это время на 5 п. п. В то же время среди молодёжи доля профессионалов, как уже отмечалось выше, выросла даже чуть более быстрыми темпами, чем группа профессионалов в целом. Гораздо быстрее, чем соответствующие социально-профессиональные группы в целом, растёт и занятость молодёжи на других позициях с нефизическим характером труда. В то же время на позициях рабочих представители пожилых россиян оказались более конкурентоспособны, в том числе и за счёт меньшего интереса к ним молодёжи. В результате доля рабочих в группе 50–59-летних за 20 лет даже увеличилась на фоне общего сокращения числа рабочих в российской экономике. Заметно выросла среди россиян 50–59 лет также доля работающих рядовыми работниками сферы торговли и услуг, в то время как среди молодёжи этот показатель практически не изменился.

Таким образом, пожилые россияне постепенно «выдавливается» на относительно менее престижные профессиональные позиции, в то время как молодёжь старается их избегать. Однако, в силу меньшей своей конкурентоспособности в сравнении с россиянами средних возрастов, она характеризуется худшими условиями занятости – меньшей вероятностью устроиться на работу, соответствующую уровню образования, иметь официальную и постоянную занятость и т. п.

Поселенческие диспропорции социально-профессиональной структуры

Наряду с усиливающейся социально-демографической асимметричностью социально-профессиональной структуры России важной её особенностью выступает также специфика территориальной локализации тех или иных социально-профессиональных групп. Главной из этих особенностей является то, что по мере движения от центров субъектов РФ к сёлам сокращается доля групп с офисной занятостью, но растёт доля рабочих (см. табл. 3.4). В целом, если выделить отдельно также Москву⁵⁰, доля руководителей и профессионалов (как потенциального ядра среднего класса), а также полупрофессионалов и служащих (как потенциальной периферии этого ядра), в столице в 1,57 раза больше, чем в сёлах. Если доля этих групп в социально-профессиональной структуре Москвы составляла в 2021 г. 71% (и лишь 20% насчитывали в общей сумме три группы рабочих), то в сёлах эти показатели составляли 46% и 36% соответственно. Однако эти различия обуславливаются не только тем, что Москва является интеллектуальным центром страны, но и тем, что она является её управленческим центром. Доля профессионалов различается в полярных типах населённых пунктов лишь в полтора раза (составляя 29% в Москве и 20% в сёлах), в то время как доли служащих в их социально-профессиональных структурах различаются вдвое (5% и 10%).

Ещё одним характерным отличием социально-профессиональной структуры разных типов поселений выступает доля занятых в торговле и сфере услуг, которая, напротив, по мере движения от столицы к сельским населённым пунктам растёт (см. табл. 3.4). Если в Москве она по отношению к показателям других населённых пунктов очень низка, что объ-

⁵⁰ Хотя выборка РМЭЗ не является для Москвы репрезентативной, однако то, что она насчитывала в 2021 г. 827 человек, позволяет с определёнными оговорками рассматривать Москву как самостоятельный объект при сравнении.

ясняется распространённостью в столице интернет-торговли и крупных торговых центров, то в других типах поселений торговля «поглощает» значительную часть рабочей силы.

Таблица 3.4

Социально-профессиональная структура разных типов поселений, РМЭЗ, 2021 г., %

Группы	Москва, С.-Петербург и центры субъектов РФ	Другие города	Сёла	В целом по массиву	Справочно: Москва
Руководители	10	9	6	9	9
Профессионалы	23	19	20	21	29
Полупрофессионалы	17	15	15	16	23
Служащие	5	5	5	5	10
Работники сферы торговли и услуг	15	16	18	17	9
<i>Рабочие, в т. ч.:</i>	<i>30</i>	<i>36</i>	<i>36</i>	<i>32</i>	<i>20</i>
Квалифицированные рабочие ручного труда	13	15	12	13	8
Операторы машин и механизмов	10	14	15	12	7
Неквалифицированные рабочие	7	7	9	7	5

Похожая тенденция характерна и для рабочих. Применительно к ним также можно говорить о росте их доли в социально-профессиональной структуре по мере движения от столицы к более мелким городам. Однако в городах, не являющихся центрами субъектов Федерации, а также в сёлах их доли среди занятого населения практически одинаковы. В то же время применительно к ним прослеживаются различия в их структуре: во всех типах городов, включая столицу, основная часть квалифицированных рабочих от-

носятся к рабочим ручного труда, а в сёлах это в основном операторы машин и механизмов (механизаторы, трактористы, водители и т. п.).

В 2001 г. картина социально-профессиональной структуры разных типов поселений выглядела существенно иначе (см. табл. 3.5). Как видно из сравнения данных (см. таблицы 3.4 и 3.5), основные тренды изменения социально-профессиональной структуры «сработали» в разных населённых пунктах по-разному. Так, рост доли профессионалов характеризовал в первую очередь сельскую местность (7 п. п. или почти 60% в относительном выражении, в результате чего в 2021 г. в сельской местности проживал уже 21% всех профессионалов вместо 14% в 2001 г.). При этом в областных центрах их доля среди работающих изменилась мало. Таким образом, рост числа профессионалов шёл как бы «снизу».

Таблица 3.5

Социально-профессиональная структура разных типов поселений, РМЭЗ, 2001 г., %

Группы	Москва, С.-Петербург и центры субъектов РФ	Другие города	Сёла	В целом по массиву	Справочно: Москва
Руководители	13	12	9	12	16
Профессионалы	24	16	13	19	27
Полупрофессионалы	12	13	12	12	14
Служащие	5	4	5	5	6
Работники сферы торговли и услуг	14	15	15	14	9
<i>Рабочие, в т. ч.:</i>	<i>32</i>	<i>40</i>	<i>46</i>	<i>38</i>	<i>28</i>
Квалифицированные рабочие ручного труда	14	17	11	14	11
Операторы машин и механизмов	12	16	22	16	9
Неквалифицированные рабочие	6	7	13	8	8

Полупрофессионалы за 2001–2021 гг. заметно прибавили «веса» во всех типах населённых пунктов. В наибольшей степени рост их численности был замечен в крупных городах – Санкт-Петербурге, областных центрах и особенно Москве, где их доля выросла в числе работающих за период 2001–2021 гг., по данным РМЭЗ, почти в полтора раза. В других городах и сельской местности их численность тоже выросла, но не столь значительно. Таким образом, их рост шёл «сверху». В результате в 2021 г. в столицах и областных центрах была сосредоточена уже половина данной группы.

Что касается рабочих, то чётко прослеживается сокращение их численности во всех типах поселений. Однако за этой общей тенденцией стоят принципиально разные процессы. С одной стороны, продолжилась деиндустриализация занятости в Москве (сокращение доли рабочих на 8 п. п. или 41% в относительном выражении) и, в меньшей степени, в других городах. С другой стороны, резко сократилось число рабочих в сельской местности (на 11 п. п. или на 30% в относительном выражении). С учётом роста продукции российского сельского хозяйства за 2001–2021 гг. за сокращением числа рабочих в селах стоит, видимо, переход к развитию крупных агрофирм с быстрым ростом производительности труда работников, что можно рассматривать как позитивную тенденцию в отличие от деиндустриализации занятости в городах. В пользу такой интерпретации данных говорят и структурные изменения занятости на позициях рабочих в сельской местности: в наибольшей степени там сократилась численность операторов машин и механизмов, а также неквалифицированных рабочих, что при технологическом перевооружении вполне логично. В то же время в других типах поселений структура занятости рабочих изменилась мало.

Что же касается остальных социально-профессиональных групп, то сокращение доли руководителей затронуло все населённые пункты, хотя ярче всего оно проявилось

в полярных их типах. Доля служащих резко выросла только в двух крупнейших мегаполисах страны, а в остальных типах поселений вклад этой группы в их социально-профессиональные структуры практически не изменился. Наконец, рост группы рядовых работников сферы торговли и услуг в 2001–2021 гг. произошёл в основном, по данным РМЭЗ, за счёт жителей сельской местности и, в меньшей степени, жителей малых и средних городов.

Такая динамика социально-профессиональной структуры разных типов населённых пунктов говорит не только о том, что российская экономика (а следовательно, и общество в целом) находится пока на позднеиндустриальном этапе развития, но и о том, что даже в крупных российских городах, включая Москву, говорить о переходе к постиндустриальному этапу развития пока не приходится. А это означает, что российское общество ещё не скоро перейдет от ценностей выживания к ценностям самореализации [Ингхарт, Вельцель, 2011]. Говорит такая структура и о том, что база для формирования массового среднего класса присутствует пока только в самых крупных городах страны, хотя расширение её происходит за счёт изменения ситуации прежде всего в сельской местности.

Пока же, судя по данным РМЭЗ, почти половина профессионалов (48% по состоянию на 2021 г.) сконцентрирована в двух столицах и в центрах субъектов Федерации. При этом шансов на занятие рабочих мест профессионалов у женщин относительно больше в сельской местности, в то время как мужчин чаще можно встретить на этих позициях в крупных городах (см. табл. 3.6). Это отражает разную степень конкуренции за соответствующие рабочие места на рынках труда в этих типах поселений.

Что же касается представителей наиболее слабых на рынке труда возрастных групп (молодёжи и старших возрастных когорт), то они шире представлены среди профессионалов там, где, хотя и по разным причинам, ощущается дефицит нужных кадров. Для молодёжи дополнительные шансы

появляются в крупных городах с их более широким рынком труда (среди работающей молодёжи до 30 лет, являющейся профессионалами, проживают именно в них 52% при 48% по профессионалам в целом), а для пожилых россиян – в сельской местности (в селах проживают 28% профессионалов 50–59 лет при 21% по профессионалам в целом).

Таблица 3.6

**Место жительства профессионалов
с учётом их гендерной принадлежности,
РМЭЗ, 2001 г., %**

Типы поселений	Мужчины	Женщины	<i>Профессионалы в целом</i>
Москва, Санкт-Петербург и центры субъектов РФ	56	45	49
Прочие города	23	25	24
Посёлки городского типа (пгт)	6	6	6
Сёла	15	24	21

Такая картина станет понятнее, если учесть, что место жительства является с точки зрения уровня их профессиональной подготовки для профессионалов очень важным дифференцирующим фактором, прямо влияющим на их конкурентоспособность. Так, хотя в целом по России высшее образование имеют более 3/4 этой группы, однако в разных типах населённых пунктов этот показатель различается очень существенно. В столицах и центрах субъектов Федерации доля не имеющих высшего образования среди профессионалов составляла к началу 2022 г. всего 14%, в то время как в сёлах таких было 37%. Более того, если говорить о продолжительности обучения, то в крупных городах лишь 12% профессионалов имели тогда менее 15 лет общей продолжительности обучения (включая курсы продолжительностью от 6 месяцев), а в сёлах таких была треть (34%). При этом в сельской местности доля получивших образо-

вание на очном отделении вузов составляла лишь 57% при 71% в столицах и центрах субъектов РФ. Все три эти характеристики профессиональной подготовки (наличие высшего образования, продолжительность обучения не менее 15 лет и его очный характер) характеризовали в 2021 г. лишь половину профессионалов в сельской местности (50%) и более чем две трети (67%) – в крупных городах. Однако эти показатели сильно различались по возрастным когортам. Если для молодёжи до 30 лет, работавшей на позициях профессионалов в сельской местности, доля имевших все три эти характеристики образования практически совпадала с характерной для центров субъектов РФ и двух столиц (70% и 73%), то для профессионалов 50–59 лет соответствующие показатели различались очень существенно, составляя 43% и 73%.

Выводы

Динамика профессиональной структуры нашей страны в XXI в. свидетельствует о том, что в этот период в российском обществе продолжали происходить интенсивные изменения: сокращалась численность квалифицированных рабочих индустриального сектора и шёл рост полупрофессионалов и других групп работников нефизического труда.

Одной из наиболее важных тенденций эволюции социально-профессиональной структуры России являлась в данный период усиливающаяся гендерная асимметрия этой структуры, характерная и для профессионалов. Мужчины безусловно доминируют сейчас в России среди квалифицированных рабочих, а также, в значительно меньшей степени, среди руководителей. При этом их доминирование среди руководителей постепенно ослабевает, а среди рабочих, напротив, резко усиливается. Что же касается женщин, то их перевес наиболее ярко заметен среди профессионалов. Этот перевес не только сохраняется, но и усиливается, поскольку рост числа мужчин-профессионалов не успевает

за ростом группы профессионалов в российском обществе. В целом же за изменением гендерных портретов отдельных социально-профессиональных групп стоит не столько утрата ими традиционной «гендерной привязки», сколько изменение численности этих групп в рамках социально-профессиональной структуры.

Усиливающаяся гендерная асимметрия социально-профессиональной структуры общества неизбежно будет усугублять разницу ожиданий и поведения российских мужчин и женщин, особенно молодёжи, в сферах брачности, рождаемости, представлений о гендерных ролях в семье. Это скажется и на общих демографических показателях нации, поскольку вероятность завязать отношения, создать семью и иметь в ней хорошие взаимоотношения для женщины-профессионала с мужчиной-рабочим ниже, чем при близости типа их профессиональной деятельности. Отчасти смягчает этот дисбаланс усиливающееся стремление мужчин к получению высшего образования, поскольку получение высшего образования для мужчин в современной России более оправдано, чем для женщин. В результате в российском обществе сейчас распространена ситуация, когда оба супруга имеют высшее образование, но принципиально разную социально-профессиональную принадлежность, что затрудняет формирование классовых идентичностей и соответствующих поведенческих стереотипов в их домохозяйствах. Немаловажно также, что рост числа мужчин с высшим образованием приводит к ослаблению позиций имеющих его женщин на рынке труда, в результате чего идёт феминизация группы лиц с высшим образованием в составе безработного населения страны.

Говоря об оценке последствий роста числа имеющих высшее образование среди трудоспособного населения страны, необходимо отметить, что в условиях нарастания среди них безработицы в силу дисбаланса численности его обладателей и рабочих мест для них, на ряде рабочих мест, прежде всего у полупрофессионалов и служащих, уже предъявляется и бу-

дет всё шире предъявляться требование наличия высшего образования к претендующим на многие ранее его не предполагавшие рабочие места. В итоге этот образовательный уровень постепенно станет для этих рабочих мест типичным, что приведёт к дальнейшему расширению группы профессионалов. Однако такой рост окажется связан не с ростом сложности труда на этих местах и/или технологическими изменениями, а с дисбалансом образовательной и социально-профессиональной структур российского общества.

Учитывая разную долю обладателей высшего образования в различных возрастных когортах, этот процесс скажется на них неодинаковым образом, что приведёт к дальнейшему углублению возрастной асимметрии социально-профессиональной структуры России, в частности, к дальнейшему расширению представительства молодёжи среди полупрофессионалов и служащих. Что же касается профессионалов, то и среди них представительство молодёжи будет постепенно расширяться. Однако произойдет это в первую очередь не за счёт сокращения числа имеющих высшее образование представителей средних поколений, а за счёт пожилых россиян с высшим образованием, в отношении которых молодёжь более конкурентоспособна ввиду ее лучшего здоровья, большей мобильности и обучаемости, а также лучшего владения цифровыми технологиями.

Дисбаланс доли получивших высшее образование и предусматривающих его рабочих мест вызовет и рост молодёжной безработицы. Уже сейчас, несмотря на сокращение в 2010–2020-х гг. доли работающих в возрасте до 30 лет и явно недостаточное присутствие в российской экономике молодёжи, безработица в её среде не просто велика, а непропорционально велика даже по отношению к россиянам 55–59 лет. Более того, за последние годы молодёжная безработица выросла и, скорее всего, продолжит свой рост.

Наиболее «молодёжными» по своему составу сейчас являются группы работников рутинного и не предполагающего длительного обучения нефизического труда, а самыми

«возрастными» – руководители. При этом среди неквалифицированных рабочих молодёжь до 30 лет в начале 2020-х гг. встречалась чаще, чем в любой из двух групп квалифицированных рабочих, а среди профессионалов, несмотря на популярность получения высшего образования у молодых россиян, их доля была меньше, чем среди полупрофессионалов, служащих и рядовых работников торговли. Если за период 2001–2021 гг. среди профессионалов эта доля сократилась пропорционально сокращению доли молодёжи среди занятых в целом, то среди руководителей это сокращение шло даже опережающими темпами. Учитывая рост доли лиц с высшим образованием среди молодёжи, а также расширение молодёжной безработицы, такая ситуация означает, что доступ к наиболее привлекательным профессиональным позициям для молодых россиян всё жестче закрывается. Именно поэтому резко увеличилась и стала наиболее типичной для молодёжи занятость на позициях полупрофессионалов, являющихся для неё своего рода компромиссом между желаемым и возможным.

Что же касается россиян старших возрастов, то для группы 50–59 лет структура занятости стала практически соответствовать к 2021 г. средним показателям по занятым в целом. При этом состав работающих от 60 лет и старше с 2001 г. заметно изменился: на фоне роста группы профессионалов в социально-профессиональной структуре в этой возрастной группе, даже несмотря на рост среди них доли имеющих высшее образование, сократилась доля как профессионалов, так и руководителей. Одновременно среди них заметно выросла доля занятых на позициях рядовых работников сферы торговли и услуг. Что же касается позиций рабочих, то доля занимающих их после 60 лет не изменилась. Всё это говорит о том, что наименее конкурентоспособными на рынке труда являются сейчас россияне от 60 лет и старше, которые постепенно вытесняются с наиболее привлекательных рабочих мест. Сохранить свою занятость для них не трудно, только если они являются рабочими или рядовы-

ми работниками сферы торговли и услуг, т. е. находятся на наименее привлекательных для молодёжи позициях. При этом для них достаточно остро стоит и проблема сохранения занятости, а уровень безработицы среди них вырос с 2001 г. почти вдвое.

Всё вышесказанное свидетельствует о том, что даже в условиях трудодефицитной экономики относительно менее конкурентоспособные на рынке труда группы (молодёжь и пожилые) по-прежнему находятся в проблемной ситуации. Её проблемность проявляется в высокой доле безработных, в большей вероятности, что их занятость будет иметь теневой (неофициальный) характер, в сравнительно низких шансах иметь постоянную работу, а главное – в регрессивной динамике их занятости на разных профессиональных позициях.

Динамика изменения занятости в полярных возрастных группах говорит и о том, что успешную конкуренцию представители молодёжи и пожилые люди выдерживают в современной российской экономике применительно к разным профессиональным позициям. У молодёжи растёт занятость на позициях с нефизическим характером труда, а у пожилых – на позициях рабочих. В целом же пожилые россияне постепенно «выдавливаются» на относительно менее престижные профессиональные позиции, в то время как молодёжь старается их избегать. В силу своей меньшей конкурентоспособности в сравнении с россиянами средних возрастов представители молодёжи готовы соглашаться на худшие условия занятости (в частности, на её теневой и/или непостоянный характер) или на не соответствующую уровню образования работу. При отсутствии таких рабочих мест молодые скорее остаются безработными, чем соглашаются идти на рабочие места с преимущественно физическим трудом.

Что же касается особенностей позиций представителей молодёжи и старших возрастных когорт среди профессионалов, то они шире представлены среди них в тех локациях, где, хотя и по разным причинам, ощущается дефицит нужных

кадров. Для молодёжи дополнительные шансы появляются в крупных городах с их широким рынком труда, а для пожилых россиян – в сельской местности, где к кадрам в силу их острой нехватки предъявляются пониженные требования, в том числе и в плане профессиональной подготовки.

Наряду с усиливающейся социально-демографической асимметричностью социально-профессиональной структуры России, важной её особенностью выступает также специфика территориальной локализации тех или иных социально-профессиональных групп. Она характеризуется прежде всего тем, что по мере движения от центров субъектов РФ к сёлам сокращается доля групп, характеризующихся офисной занятостью. Одновременно растёт доля рабочих и занятых в торговле и сфере услуг. При этом для рабочих характерен рост их доли в социально-профессиональной структуре только по мере движения от Москвы к более мелким городам. В городах, не являющихся центрами субъектов Федерации, а также в сёлах их доли среди занятого населения практически одинаковы. Прослеживаются применительно к городским и сельским рабочим также различия в их структуре: если во всех типах городов основная часть квалифицированных рабочих относится к рабочим ручного труда, то в сёлах это в основном операторы машин и механизмов.

Основные тренды изменения социально-профессиональной структуры в 2001–2021 гг. в разных населённых пунктах были различными. Рост доли профессионалов характеризовал в этот период в основном сельскую местность. Таким образом, этот рост шёл как бы «снизу». Полупрофессионалы за 2001–2021 гг. заметно прибавили «веса» во всех типах населённых пунктов, но в наибольшей степени рост их численности был замечен в крупных городах. Таким образом, их рост шёл «сверху», в результате чего в 2021 г. в столицах и областных центрах была сосредоточена почти половина данной группы. Что же касается рабочих, то их численность уменьшилась с 2001 г. по 2021 г. во всех ти-

пах поселений. Однако если в городах за этим процессом стояла продолжающаяся деиндустриализация занятости, то в селах – переход к развитию крупных агрофирм с техническим перевооружением производства. Что же касается остальных социально-профессиональных групп, то сокращение доли руководителей затронуло все населённые пункты, доля служащих резко выросла только в столицах, а рост группы рядовых работников сферы торговли и услуг произошёл в основном за счёт жителей сельской местности.

Такая социально-профессиональная структура разных типов населённых пунктов и особенности её динамики говорят о том, что российская экономика (а следовательно, и общество в целом) находится пока по большому счёту на позднеиндустриальном этапе развития. С учётом задачи обеспечения технологической независимости страны и её реиндустриализации можно в 2020-х ожидать даже некоторого отката в сторону характерной для индустриальных обществ профессиональной структуры. Даже в крупных российских городах, в том числе и в Москве, говорить о переходе к постиндустриальному этапу развития пока не приходится, поскольку в них также растёт скорее число полупрофессионалов и служащих, чем лиц высококвалифицированного умственного труда. Это означает не только то, что российское общество ещё нескоро перейдет от ценностей выживания к ценностям самореализации, но и то, что расширения базы для формирования массового среднего класса в нём в ближайшие десятилетия, скорее всего, не произойдет.

СОСТОЯНИЕ И ДИНАМИКА КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ В 2010–2021 гг.⁵¹

Сложная экономическая ситуация, в которой оказалась в начале 2020-х гг. Россия (в частности, невиданная по своим масштабам санкционная война с запретом экспорта в нашу страну технологий), а также общее обострение международной обстановки резко актуализировали проблему качества человеческого капитала российских профессионалов. Именно профессионалы как особая социальная группа являются одним из ключевых субъектов, определяющих эффективность функционирования экономики страны и обеспечивающих её технологическую независимость. Однако их человеческий капитал (и человеческий потенциал, т. е. человеческий капитал в его расширительной трактовке) формируется не сам по себе, а в определённой институциональной среде, определяющей его состояние. При этом на качество человеческого капитала 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 капитала населения страны, является социальная политика в современной трактовке этого понятия, т. е. как способа обеспечения устойчивого социально-экономического развития [Social..., 2007 и др.]. Однако выработка такой политики предполагает отчётливое понимание того, как обстоит дело с состоянием человеческого капитала 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 изме-

⁵¹ В главе использованы материалы статей [Каравай, 2021; Тихонова, 2020, 2021, 2022].

нения основных характеристик их человеческого капитала. Получение ответа на эти исследовательские вопросы и было целью анализа в данной главе.

Методология и методика анализа человеческого капитала и потенциала профессионалов

Прежде всего, определимся с используемыми нами терминами. Что касается «*профессионалов*», то под ними мы подразумеваем работников на позициях, предполагающих высшее образование и не занятых при этом выполнением руководящих функций как основным видом деятельности, т. е. рассматриваем их в соответствии с трактовкой, которая была подробно описана во второй главе данной книги. Соответственно, методически для их выделения использовался классификатор ISCO-08 после перекодировки, необходимость и характер которой также были ранее описаны.

Что же касается понятий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал», которые тоже очень неоднозначны, то, как уже неоднократно отмечалось, в данной книге понятие «*человеческий капитал*» используется прежде всего в той его трактовке, которая является классической и берет своё начало с работ Г. Беккера, Т. Шульца, Д. Минсера [Беккер, 2003; Mincer, 1958; Shultz, 1961] и др. Человеческий капитал интерпретируется в рамках этой традиции как приносящая дополнительный доход 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 определённом 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 – ни монетарных, ни немонетарных. Хотя «текучка», в том числе и среди профессионалов, достаточно велика, она обычно влечёт 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 активов, которыми располагает работник. 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 него также наличия так называемых «мягких» навыков («soft skills»), хорошего здоровья, позволяющего справляться с трудовыми нагрузками, и ряда других характеристик. Все они входят в понятие «человеческого потенциала», которое по своему смыслу шире, чем понятие человеческого капитала. Иногда, впрочем, в этом контексте говорят и о необходимости не перехода к понятию «человеческий потенциал», а использования расширительной трактовки понятия «человеческий капитал», при которой он понимался бы «как система рентообразующих активов, отражающих разные грани личности человека» [Аникин, 2017: 134]. Понятие «человеческий капитал» используется в книге и в этой его трактовке, но в этом случае оговаривается, что речь идёт о челове-

ческом капитале в расширительном, а не в классическом его смысле.

Однако в любом случае без оценки тех компонентов инкорпорированных видов капитала, которые не связаны со знаниями и навыками, невозможно оценить динамику способности российских профессионалов выполнить задачи, стоящие перед ними в современных условиях. Не касаясь дискуссионной и отчасти уже освещавшейся в отечественной литературе [Гимпельсон и др., 2020] проблемы некогнитивных навыков⁵² (тем более, что востребованность их на разных рабочих местах у профессионалов может быть не только различной, но даже прямо противоположной, и в этом смысле их наличие 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 черты (от соотношения исполнительности и креативности до горизонта планирования и типа локуса 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

⁵² 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 «Большая пятёрка», 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.

(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 расчёте Индекса КЧП не присваивались. Тем не менее, вклад показателей Индекса КОЧК в общую шкалу Индекса качества человеческого потенциала в силу особенностей его расчёта составлял около двух третей её величины (5 баллов при том, что шкала КЧП насчитывала 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 расчёты трёх этих индексов, – далеко не все компоненты человеческого потенциала профессионалов, которые заслуживают анализа. Не исчерпывают проблему их человеческого потенциала и другие упоминаемые в данной главе их характеристики: практическая готовность к повышению своей квалификации, возраст, особенности социализации, горизонт планирования, локус контроля. Соответственно, мы отнюдь не претендуем на исчерпывающее освещение проблемы человеческого потенциала российских профессионалов. Однако даже такой заведомо суженный⁵³ анализ позволил выявить некоторые тенденции, заслуживающие внимания.

Возвращаясь к вопросу методики расчёта использованных в ходе анализа индексов, рассмотрим сначала самый простой из них – **Индекс состояния здоровья (СЗ)**. Он основывался на самооценках своего здоровья респондентами,

⁵³ Такое сужение диктовалось особенностями использованной эмпирической базы.

поскольку, как было показано в отечественной литературе, эти самооценки лучше всего отражают реальное состояние здоровья людей и учитывают не просто наличие у них хронических заболеваний, но и те ограничения, которые эти заболевания накладывают на их повседневную активность, в том числе – трудовую. В этом отношении они методически эффективнее, чем показатель наличия хронических заболеваний [Жаравай, 2021]. Индекс СЗ рассчитывался путём укрупнения самооценок состояния своего здоровья респондентами с пятиступенчатой до трёхступенчатой шкалы. Соответственно, шкала этого Индекса допускала значения от 0 (очень плохое и плохое здоровье – 3% по работающим в целом и 4% у профессионалов) до 2 баллов (хорошее и очень хорошее здоровье – 47% по работающим в целом и 49% у профессионалов по состоянию на конец 2021 г.). Возраст, также являющийся важной характеристикой человеческого потенциала, тесно связан с состоянием здоровья (на массиве данных РМЭЗ 2021 г. коэффициент Спирмена составлял 0,531), поэтому в Индекс СЗ он включён не был и рассматривался как отдельная характеристика человеческого потенциала наряду с другими (не вошедшими в расчёт Индекса КЧП) переменными.

Что касается **Индекса качества общего человеческого капитала (КОЧК)**, то в расчёте этого индекса использовались следующие показатели: а) количество лет обучения⁵⁴ и б) такие навыки, как знание иностранных языков (помимо языков народов бывшего СССР) и способность успешного функционирования в цифровой среде⁵⁵. По каждому из этих

⁵⁴ В расчёте продолжительности обучения учитывались все виды обучения продолжительностью от 6 месяцев и более, включая разного рода курсы.

⁵⁵ Отбор показателей человеческого капитала основывался, с одной стороны, на постулатах классической его трактовки в литературе, а с другой – на результатах эмпирического анализа человеческого капитала различных профессиональных групп с точки зрения состояния отдельных его индикаторов в современной России, проведённого одним из авторов данной книги [Жаравай, 2016].

показателей были рассчитаны соответствующие шкалы, которые затем были укрупнены и агрегированы⁵⁶. Ключевую роль играла традиционная для оценки качества человеческого капитала шкала «Количество лет обучения». Именно её показатели свидетельствуют об объёме накопленных человеком знаний, о выработанном навыке обучаемости, о степени социализированности и т. д. При построении этой шкалы количество лет обучения рассчитывалось в соответствии со следующим алгоритмом. Сначала из ответа на вопрос «Сколько классов Вы закончили?» определяли количество лет, проведённых респондентами в школе. Затем с учётом ответа на вопрос, сколько лет они проучились в профессиональных учебных заведениях разного уровня, вычислялся показатель общего числа лет, потраченных на обучение. В процессе вычислений были установлены ограничения по количеству лет в учебных заведениях различного уровня. Длительность обучения не могла быть: а) в заведениях начального профессионального образования свыше 4 лет; б) в заведениях среднего профессионального образования больше 4 лет; в) в заведениях высшего профессионального образования свыше 6 лет; г) в аспирантуре или ординатуре больше 3 лет. Затем показатели продолжительности школьного обучения, а также обучения в учреждениях профессионального образования или на курсах продолжительностью не менее 6 месяцев суммировались. Обучению различной продолжительности соответствовали разные баллы (см. табл. 4.1).

Как видно из таблицы 4.1, модальным для россиян в целом является 10–12-летнее образование, в то время как для профессионалов – 16 лет обучения. Однако при этом 8% профессионалов имели в 2021 г., согласно данным РМЭЗ, не более 12 лет обучения, ещё 33% их проходили обучение лишь в течение 13–15 лет. Учитывая, что в период обучения включались также курсы повышения квалификации

⁵⁶ Методика построения этих шкал и их агрегирования подробно описана в [Тихонова, Каравай, 2017].

Таблица 4.1

**Присвоение баллов по шкале «Количество лет обучения»,
а также распределение на ней профессионалов
и работающего населения страны в целом,
РМЭЗ, 2021 г., %⁵⁷**

Число лет обучения	Баллы	Профессионалы	Все работающие
Менее 10 лет	0	1	10
10–12 лет ⁵⁸	1	7	39
13 лет	2	6	13
14 лет	3	6	8
15 лет	4	21	11
16 лет	5	29	10
17 лет	6	13	4
18 лет	7	6	3
19 лет	8	6	2
20 лет и более	9	5	1

или переквалификации продолжительностью не менее полугода, понятно, что уровень профессиональной подготовки 41% этой профессиональной группы довольно низок. Ведь 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 показа-

⁵⁷ Фоном в таблицах данной главы (если не оговорено иное) выделены максимальные значения, которые составляют в сумме не менее 50% для соответствующей группы, а жирным шрифтом – модальные для группы в целом значения.

⁵⁸ 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 первой ступени профессионального образования с полным средним образованием.

тели числа лет обучения у профессионалов в сельской местности: не более 15 лет обучения имели в ней в 2021 г. 57% профессионалов, а у 23% их продолжительность обучения составляла даже 12 лет и менее.

Вторая использованная при расчёте Индекса КОЧК шкала – «*Навыки*» – состояла из двух субшкал («Знание иностранных языков» и «Владение компьютерными технологиями»), показатели которых суммировались. Каждая из них могла дать от 0 до 2 баллов (с учётом наличия соответствующего навыка и степени владения им).

По субшкале «Знание иностранных языков» положительные показатели имели среди профессионалов 38%, хотя читать на языке без словаря могли даже среди них только 14%⁵⁹. Что же касается владения компьютерными технологиями, то, как оказалось, этот навык присутствует практически у всех профессионалов, лишь 0,6% их его не имели (для работающих в целом этот показатель составлял в 2021 г. 8%).

Агрегирование показателей описанных выше шкал позволило построить Индекс качества общего человеческого капитала (Индекс КОЧК), который принимал значения от 0 до 13 баллов (см. рис. 4.1). Фактически этот индекс описывал качество человеческого капитала в традиционной, идущей от Г. Беккера и Д. Минсера, его интерпретации, позволяющей считать отдачи на каждый год обучения с некоторой корректировкой на его результаты (отдельные приобретённые в ходе него навыки).

Как видно из рисунка 4.1, для профессионалов характерна очень большая внутренняя дифференциация по качеству их общего человеческого капитала в классическом смысле этого слова. Учитывая ограниченность выборки и малочисленность многих групп, различающихся показателями Индекса КОЧК, такая дифференциация требует укрупнения соответ-

⁵⁹ При этом, по данным РМЭЗ, медианные значения средней зарплаты за час труда у профессионалов со знанием иностранного языка (на любом уровне) были в 2021 г. почти в полтора раза выше, чем у не владеющих им.

ствующих групп как для дальнейшего анализа, так и для построения Индекса качества человеческого потенциала. Результаты такого укрупнения представлены на рисунке 4.2.

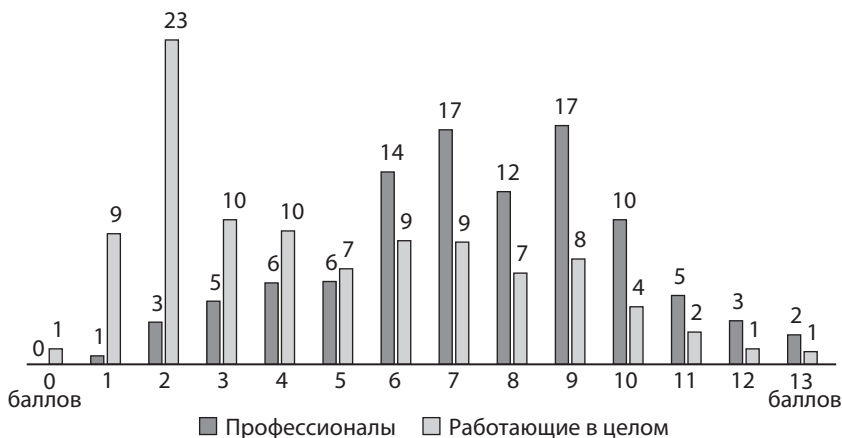


Рис. 4.1. Индекс КОЧК профессионалов и работающего населения страны в целом, РМЭЗ, 2021 г., %

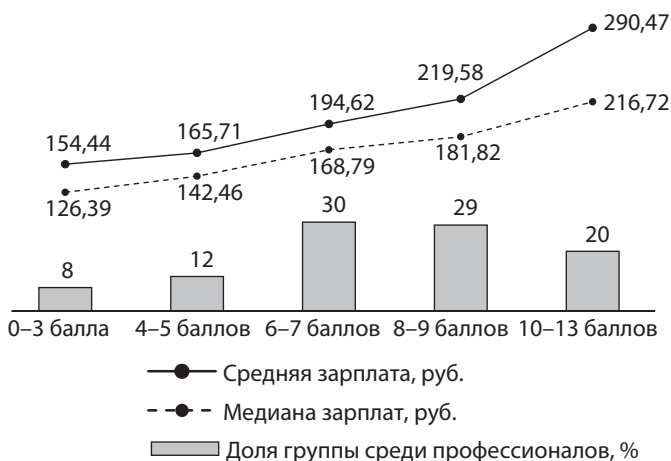


Рис. 4.2. Уровень средней почасовой оплаты труда в группах профессионалов с разными значениями Индекса КОЧК, РМЭЗ, 2021 г.

Сразу необходимо подчеркнуть в этой связи, что дифференциация качества общего человеческого капитала профессионалов в России, в полном соответствии с концепцией человеческого капитала, сказывается на уровне оплаты их труда. Средняя почасовая зарплата высококвалифицированных профессионалов с наивысшими баллами Индекса КОЧК (10–13 баллов) в среднем почти вдвое больше, чем у тех профессионалов, показатели этого Индекса у которых не превышают 5 баллов (см. рис. 4.2). В результате порог в 6 баллов оказывается не просто нижней границей типичного для профессионалов качества их человеческого капитала (у подавляющего большинства преступивших этот порог есть не менее чем 15 лет обучения и высшее образование, почти все они владеют информационными технологиями, многие знают иностранные языки), но и тесно связан с качественным изменением в уровне заработных плат.

Что же касается **Индекса качества человеческого потенциала (Индекса КЧП)**, полученного путём суммирования показателей укрупненного до 5 представленных на рисунке 4.2 групп по Индексу КОЧК, который давал соответственно от 1 до 5 баллов, и Индекса СЗ, шкала которого насчитывала от 0 до 2 баллов, то проверка соблюдения исходного смысла оценки качества человеческого потенциала как совокупности инкорпорированных активов человека, способных приносить ему доход на рынке труда, показала, что Индекс КЧП действительно в большей степени коррелирует с уровнем текущего дохода профессионалов, чем любая из использованных для его расчёта показателей или любая отдельная характеристика его человеческого потенциала. Так, показатели коэффициента Спирмена составили: для индивидуального дохода профессионалов за последний месяц и Индекса КЧП в конце 2021 г. – 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 минимальным показателем Индекса КЧП медианный и модальный показатели индивидуально-ежемесячного дохода составляли 20 000 руб., то в группе с максимальным значением этого индекса соответствующие показатели составляли 40 000 руб., т.е. ровно в два раза больше.

Если же говорить не только об агрегированных показателях, но и об отдельных характеристиках человеческого потенциала профессионалов, которые тоже были проанализированы с помощью алгоритма CHAID на разных массивах данных⁶⁰, то на качество человеческого потенциала прямо влияют 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.), возраст, горизонт планирования, тип локуса контроля и т. д.⁶¹.

⁶⁰CHAID-анализ (Chi-square automatic interaction detection) используется для изучения статистической взаимосвязи наряду с регрессионным анализом, и основана на сравнении показателей хи-квадрата. Обычно он применяется для поиска взаимосвязи между большим числом переменных или построения деревьев классификации, позволяющих находить сочетания признаков, в наибольшей степени влияющих на целевую переменную. В нашем исследовании использовалась первая функция данного алгоритма и проверялась связь показателей Индексов КЧП и КОЧК с сотнями переменных использованных массивов данных, включающих характеристики материального положения индивидов, их субъективного восприятия этого положения, занятости (или причин незанятости), состава домохозяйств, мировоззренческих и социально-психологических особенностей, адаптационных стратегий, социального происхождения и т. д.

⁶¹С точки зрения особенностей методики анализа отдельных характеристик человеческого потенциала отметим, что в главе приводятся только данные, которые являются статистически значимыми (для проверки использовался тест Хи-квадрат).

Состояние и динамика качества человеческого потенциала профессионалов

Рассмотрим теперь, как выглядит общее состояние человеческого потенциала профессионалов, если попытаться оценить его с помощью описанных выше индексов. Сразу отметим, что модальным и медианным показателями Индекса КЧП 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 всех работающих).

Таблица 4.2

Распределение представителей различных профессиональных классов по группам с разными показателями Индекса КЧП, РМЭЗ, 2021 г., %⁶²

Индекс КЧП, баллы	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Работники сферы торговли и услуг	Квалифицированные рабочие ручного труда	Операторы машин и механизмов	Неквалифицированные рабочие	Работающие в целом
1	1	0	1	2	3	3	4	5	2
2	10	5	16	25	35	33	35	45	24
3	16	11	23	26	35	39	40	38	27
4	24	21	20	17	14	12	13	7	17
5	20	28	21	15	8	8	5	3	15
6	24	24	14	13	3	4	2	2	12
7	6	11	5	2	1	2	1	1	4

⁶² В этой и следующей таблицах, учитывая незначительную численность в массиве представителей 0 и 6 классов, эти классы не представлены. Члены этих классов при перекодировке перенесены в другие классы в соответствии с описанной в главе 2 критериями. Нулевые показатели Индекса КЧП характеризовали только одного работающего респондента, поэтому в таблицах 4.4 и 4.5 данный показатель отсутствует.

Как видно из таблицы 4.2, профессионалы чётко выделяются сейчас на общем фоне более высоким качеством своего человеческого потенциала. При этом из таблицы 4.3 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, как у профессионалов).

Таблица 4.3

Профессиональный состав групп с различными показателями Индекса КЧП, РМЭЗ, 2021 г., %

Профессиональные классы	Индекс КЧП, баллы						
	1	2	3	4	5	6	7
Руководители	3	4	5	13	11	18	12
Профессионалы	1	4	9	26	40	44	53
Полупрофессионалы	9	11	14	19	22	20	19
Служащие	4	5	5	5	5	6	3
Работники сферы торговли и услуг	26	25	21	14	9	5	4
Квалифицированные рабочие ручного труда	17	18	18	9	6	4	5
Операторы машин и механизмов	24	18	18	10	4	2	2
Неквалифицированные рабочие	18	14	10	3	2	1	1

Таким образом, как характерные для профессионалов могут рассматриваться только показатели в 5 и более баллов по Индексу КЧП, а как высокие, то есть 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 харак-

терные для данной профессиональной группы, показатели качества их человеческого потенциала, почти треть имеет средние для неё показатели, а треть характеризуется высокими его показателями.

Однако это лишь укрупненная картина, за которой стоит очень глубокая дифференциация человеческого потенциала профессионалов, причём в любых их подгруппах. Среди профессионалов разного возраста, живущих в разных типах населённых пунктов или работающих в разных отраслях, на крупных и мелких предприятиях и т. д., можно встретить, хотя и с разной частотой, профессионалов как с очень высоким, так и с очень низким качеством их человеческого потенциала. Отклонения от средней нормы объясняются рядом обстоятельств структурного и индивидуального характера – от отсутствия в определённом населённом 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, из таблиц 4.2 и 4.3 видно, что эти места распадаются на две макрогруппы, предполагающие принципиально разное качество человеческого потенциала работников, с промежуточной группой между ними (подробнее о специфике этих макрогрупп и их требований к человеческому потенциалу занимающих их работников см. [Тихонова, Каравай, 2017]).

Если же говорить о динамике качества человеческого потенциала профессионалов в период после завершения во второй половине 2000-х гг. структурной перестройки российской экономики, а также после оказавшего значительное влияние на ситуацию на отечественном рынке труда кризиса 2008–2009 гг., то прослеживается общий тренд улучшения этого качества (см. рис. 4.3). С 2010 г. заметно (с 56% до 63%) выросла доля профессионалов с показателем

Индекса КЧП в 5 и более баллов (в том числе с 30% до 35% – с показателем в 6–7 баллов, т. е. с высоким его качеством). Одновременно несколько сократилась доля профессионалов с низкими показателями Индекса КЧП.

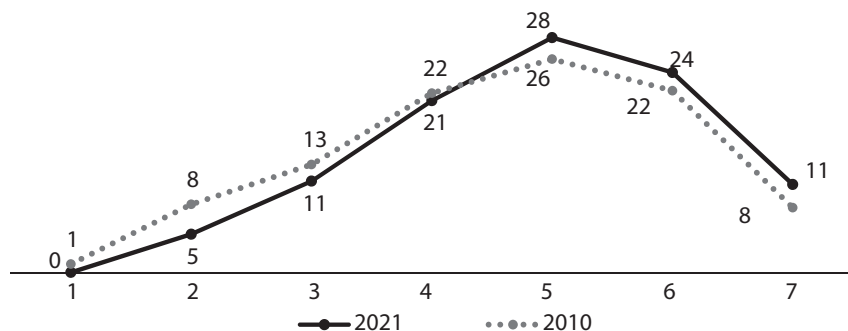


Рис. 4.3. Динамика профиля показателей Индекса КЧП у профессионалов, РМЭЗ, 2010–2021 гг., %

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 (см. рис. 4.4).

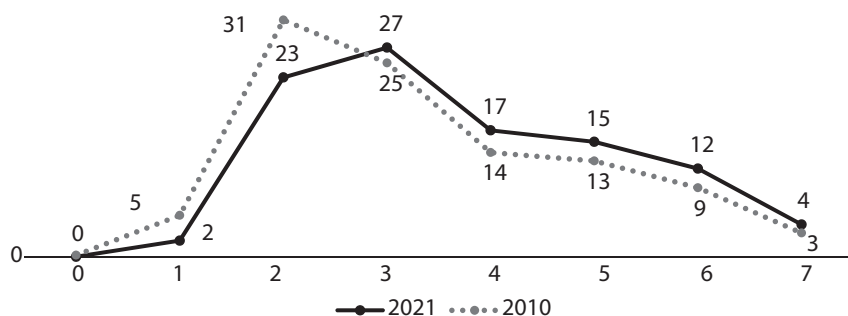


Рис. 4.4. Динамика профиля показателей Индекса КЧП у работающих россиян в целом, РМЭЗ, 2010–2021 гг., %

Как видно из таблицы 4.4, в основном это улучшение обусловлено активной цифровизацией российского общества в последние годы и наращиванием россиянами навыков существования в цифровой среде. Отчасти на нём сказалось и улучшение состояния здоровья россиян. Кроме того, среди профессионалов выросла (на 7 п. п.) доля лиц с продолжительностью обучения не менее 16 лет.

Таблица 4.4

Динамика различных составляющих качества человеческого потенциала профессионалов и работающего населения страны в целом, РМЭЗ, 2010–2021 гг., %⁶³

Показатели	2010 г.		2021 г.	
	Профессионалы	Все работающие	Профессионалы	Все работающие
<i>Количество лет обучения, годы</i>				
Менее 10	0	6	1	10
10–12	9	37	7	39
13	8	13	6	13
14	8	9	6	8
15	23	12	21	11
16	22	10	29	10
17	13	6	13	4
18	8	3	6	3
19	6	3	6	2
20 и более	4	2	5	1
<i>Знание иностранных языков, баллы</i>				
0	63	83	63	83
1	5	5	3	3
2	33	13	34	14
<i>Навыки владения цифровыми технологиями, баллы</i>				
0	10	37	0	8
1	6	18	7	34
2	85	45	93	59
<i>Состояние здоровья, самооценки</i>				
Плохое	5	5	3	3
Среднее	57	57	48	50
Хорошее	38	38	49	47

⁶³ Фоном выделены значения, изменившиеся за рассматриваемый период более чем на 3%.

Если со всё большей цифровизацией жизни россиян ситуация достаточно понятная, то резкий рост доли считающих своё здоровье хорошим 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 г., были моложе. Напротив, если в 2010 г. средний возраст работающего населения составлял в выборке 40,53 года, а медианный – 40 лет, то в 2021 г. 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. Например, доля имеющих заболевания сердца уменьшилась среди работающих на 4 п. п. (с 9% до 5%), позвоночника – на 11 п. п. (с 14% до 3%) и т. д. Уменьшилась с 3% до 2% среди работающих и доля имеющих инвалидность. Таким образом, улучшившиеся самооценки населением страны своего здоровья имели вполне объективные основания. Этой общей тенденции не изменила даже ухудшившаяся после пандемии коронавируса ситуация с лёгочными заболеваниями (доля имеющих хронические заболевания бронхов и лёгких выросла в 2010–2021 гг. среди работающих с 4% до 6%).

Если же рассмотреть отдельные характеристики качества человеческого потенциала профессионалов, не вошедшие в расчёт Индекса КЧП, то, прежде всего, надо упомянуть особенности их образовательных траекторий. Наиболее распространённой для российских профессионалов траекторией получения высшего образования остаётся полная средняя школа плюс вуз (табл. 4.5).

В то же время любое дополнительное профессиональное образование (ДПО) среди работающих россиян встречается редко. Так, в течение предыдущего года ДПО прошёл в 2021 г. только каждый двадцатый работник, а по профилю выполняемой работы – вообще считанные единицы. Таким образом, несмотря на выгодно отличающую российский рынок

Таблица 4.5

**Образование работников с нефизическим характером труда,
РМЭЗ, 2021 г., %⁶⁴**

Высший уровень полученного образования	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Рядовые работники сферы торговли и услуг
Школа	4	3	8	14	23
Профессиональные курсы	3	1	4	6	9
Начальное профессиональное образование	9	3	9	18	25
Среднее специальное образование	20	15	38	33	28
Высшее образование	61	75	40	29	15
Аспирантура или ученая степень	4	3	0	0	0

труда от ситуации в ряде других стран широкую распространённость профессионального образования, особенно высшего, проблемой остаётся очень низкая включённость российских работников в процессы наращивания и обновления знаний и навыков (см. табл. 4.6).

Эта закономерность прослеживается и применительно к профессионалам. Среди них обучались на профессиональных курсах в течение года только 10%, в том числе лишь 7% – по профилю выполняемой работы. С другой стороны, надо учитывать и то, что для получения новых знаний работники часто используют каналы, отличные от формальных профессиональных курсов. Так, через онлайн-каналы проходили обучение в течение 2021 г. почти четверть профессионалов.

Важной характеристикой качества человеческого потенциала профессионалов выступает и то, очно или заочно они оканчивали вузы. В этой связи важно, что среди профессионалов

⁶⁴ Фоном выделены максимальные показатели по каждой строке.

Таблица 4.6

**Включённость в ДПО работников
с нефизическим характером труда, РМЭЗ, 2021 г., %**

Показатели	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Рядовые работники сферы торговли и услуг
Обучались на профессиональных курсах в течение предыдущего года	8	10	6	3	2
в т. ч. по специальности по своей основной работе	5	7	5	1	1
Использовали Интернет для обучения в течение предыдущего года	18	24	19	9	11

достаточно много тех, кто получил высшее образование заочно. Хотя наличие очного высшего образования встречается среди профессионалов чаще, чем среди других групп работников нефизического труда, но всё же 24% профессионалов получили высшее образование заочно – почти треть всех имеющих высшее образование профессионалов⁶⁵. При этом группы профессионалов с очным и заочным образованием различаются специфическими образовательными траекториями: заочное высшее образование в большинстве случаев следует в России за получением среднего профессионального образования.

В этом контексте важно, что представители разных образовательных траекторий занимают рабочие места с различным уровнем зарплаты (см. рис. 4.5). Заочное высшее образование, независимо от его соответствия профилю выполняемой деятельности, меньше ценится для профессионалов на рынке труда, чем очное.

⁶⁵ 22% профессионалов дипломов о законченном высшем образовании вообще не имели.

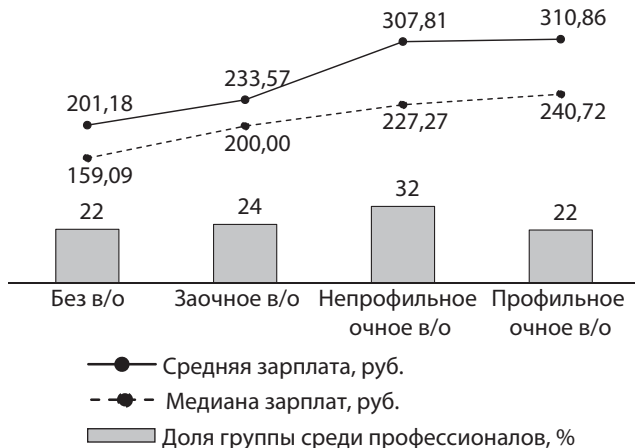


Рис. 4.5. Уровень средней почасовой оплаты труда в подгруппах профессионалов с разным характером образования, РМЭЗ, 2021 г.

Важно и то, работают ли профессионалы по профилю полученной специальности. Хотя наличие образования по профилю выполняемой работы или смежному с ней⁶⁶ встречается среди профессионалов чаще, чем среди других групп работников нефизического труда, но всё же эти профили совпадают, даже с учётом смежных специальностей, лишь в 36% случаев (при 11% у руководителей и 26% у полупрофессионалов). Более того, эта доля достаточно устойчива (в 2010 г., например, она составляла 34%). При этом «непрофильные» рабочие места, как и рабочие места работающих по профилю полученной подготовки профессионалов, предполагают разное качество человеческого потенциала

⁶⁶ Напомним, что код Классификатора профессий и типов занятий в ISCO-08 состоит из 4 цифр, каждая следующая из которых означает всё 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.

у занимающих их работников (см. рис. 4.6). В целом качество человеческого капитала у профессионалов с совпадением профиля подготовки и трудовой деятельности всё же выше, чем у тех профессионалов, для трудовой деятельности которых не нужна глубокая профессионализация. Видимо, этим объясняется и разница доходов представителей этих групп. Как видно из рисунка 4.5, зарплата профессионалов, получивших очное высшее образование по профилю выполняемой деятельности, в среднем выше, чем у работающих не по полученной в вузе специальности; у последних, в свою очередь, она выше, чем у заочников, а у не имеющих высшего образования профессионалов почасовая оплата их труда самая низкая. Учитывая всё это, встаёт вопрос о целесообразности включения работников, занимающих требующие и не требующие профессионализации рабочие места, в одну социально-профессиональную группу.

Хорошо видная из приведённых данных дифференциация профессионалов говорит о том, что не только система высшего образования в стране теперь включает в себя как



Рис. 4.6. Профили Индекса КЧП у профессионалов, работающих по полученной специальности (или смежной с ней) и не по полученной специальности, РМЭЗ, 2021 г., %

«общее высшее», так и «профессиональное высшее» образование (причём и то, и другое может быть разного качества), но и что такое деление отвечает объективным запросам российской экономики к типам профессиональной деятельности. В то же время углублённая профессионализация – возможно, не только в связи с большими инвестициями работников в свой человеческий капитал, но и с большей дефицитностью их на рынке труда, – ценится работодателями дороже. Так, у профессионалов, занимающих рабочие места, предполагающие профессионализацию в специальности, заработная плата выше более чем на 20%, чем у ориентированных на общие компетенции (в среднем 38 084 против 31 517 руб.). Качество их профессиональной подготовки и характер трудовой деятельности также различны: среди ориентированных на общие компетенции на год меньше средняя продолжительность обучения и в полтора раза ниже доля имеющих диплом о высшем образовании. Ресурсом влияния у себя на работе, как и автономностью труда, обладают 2/3 первых и лишь около 40% вторых. Примерно на четверть у ориентированных на профессионализацию, а не на общие компетенции, выше доля тех, у кого соблюдаются все трудовые права. Более того, как уже демонстрировалось в литературе [Тихонова, 2017, 2020], занимающие эти рабочие места профессионалы различаются по их карьерным перспективам, устойчивости занятости и т. д. По всем этим характеристикам профессионалы, нацеленные на углублённую профессионализацию в избранной специальности, выигрывают у тех, кто ориентирован только на широкий круг общих компетенций, и отличия двух подгрупп профессионалов, занятость которых различается ориентацией на профессионализацию или на набор общих компетенций, довольно многогранны.

Проблема заключается, однако, не в том, что далеко не все профессионалы ориентированы на профессионализацию, и даже не в том, что многие профессионалы не имеют профильного образования. В современной экономике действительно достаточно много рабочих мест, на которых оно

не является необходимым и важнее общее качество человеческого потенциала со способностью быстро дообучиться и подстроиться под конкретное рабочее место⁶⁷. Проблема заключается в другом: два эти типа образования («профессиональное высшее» и «общее высшее»), как и соответствующие им рабочие места, зачастую путают по их типу как сами профессионалы и готовящие их вузы, так и работодатели. 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, окулист и т. п.) в массиве данных РМЭЗ 2021 г. никакого медицинского образования, даже среднего специального, не имел. На других требующих профессионализации позициях ситуация была гораздо хуже: среди инженеров не имели инженерного образования свыше 2/3, среди школьных учителей не по полученной специальности работали более половины и т. д.

С учётом качества человеческого потенциала российских профессионалов и соответствия занимаемых ими рабочих мест профилю полученного ими профессионального образования можно условно выделить в их составе пять 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 профессио-

⁶⁷ Профессионалов с несовпадением профилей подготовки и трудовой деятельности практически с равной вероятностью можно встретить во всех типах населённых пунктов, т. е. это связано именно со структурой рабочих мест, а не с дефицитом специалистов для них.

налов в разных населённых пунктах различалась довольно сильно и составляла в конце 2021 г. от 10% в крупных городах до 30% в селах, в среднем по стране – 15%. 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% малоквалифицированных специалистов имели диплом о высшем образовании, большинство (55%) их закончили техникум или педагогическое, медицинское и т. п. училище, а 30% закончили только среднюю школу (подчас даже неполную) или ПТУ. При этом 95% её членов (это – максимальный показатель из всех групп профессионалов) никак не повышали за последний год перед опросом свою квалификацию в любых организованных формах. Самые массовые профессиональные позиции в данной группе – это бухгалтеры (около 20% группы), а также учителя и методисты школьного образования (более 10%). Даже при том, что это вообще самые массовые профессиональные статусы в российской экономике, всё же нельзя не подчеркнуть, что именно представители данных профессий попадают в описываемую группу относительно чаще. В группу с низкими показателями качества человеческого потенциала, которая составляет всего 16% всех профессионалов, попадают и 18% всех преподавателей (без учёта преподавателей вузов). 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 культуре⁶⁸, а также в сельском хозяйстве.

Вторая группа имеет *среднее качество человеческого потенциала, но работает не по профилю полученного образования*. Это – самая многочисленная группа российских профессионалов, включающая почти треть от их общей числен-

⁶⁸ Это объясняется в основном низкими показателями качества человеческого потенциала библиотекарей.

ности (32%). Наиболее массовые группы в её составе, как и по работающим в целом, – рядовые бухгалтеры и счетоводы (более половины которых попадают в эту группу или группу с низкими показателями качества человеческого потенциала), а также школьные учителя⁶⁹, которые оказываются в ней или в группе с низкими показателями качества человеческого потенциала в 41% случаев. В этом она похожа на группу «малоквалифицированных специалистов». Однако в группе со средним качеством человеческого потенциала, члены которой работают не по профилю полученного образования, к характерным для них профессиональным позициям добавляются также программисты, инженеры и мелкие чиновники/служащие госструктур. Подавляющее большинство в данной группе (84%) имеет диплом о высшем образовании, ещё 13% 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* (18%). По образовательному профилю она практически совпадает с предыдущей группой. Чаще всего её члены также работают в школах или являются бухгалтерами, но, в отличие от предыдущей группы, уже бухгалтерами высшей квалификации (главными, ведущими или старшими).

Четвёртая группа, насчитывающая 20% всех профессионалов, объединяет *имеющих высокое качество человеческого потенциала, но работающих не по профилю полученной специальности*. Массовость этой группы отчасти обусловлена проблемами с самим классификатором профессий. Например, в России практически нет получаемой в вузе или на долгосрочных курсах специальности «преподаватель вуза»⁷⁰, а каждый десятый в данной группе явля-

⁶⁹ В данном случае речь идёт именно об учителях начальной и средней школ, без учёта самозанятых преподавателей иностранных языков, музыки и т. д., а также методистов.

⁷⁰ Хотя исключения всё-таки бывают: например, по окончании философского факультета в дипломе указывается специальность «преподаватель философии», которую преподают именно в вузах.

ется преподавателем в высшем учебном заведении (и 2/3 всех преподавателей вузов попадают именно в неё). Однако есть в ней и те, кто действительно работает не по специальности, руководствуясь материальными или иными соображениями. Так, довольно массовой является в их составе группа экономистов и бухгалтеров, причём среди бухгалтеров доминируют рядовые бухгалтеры. Практически все в группе профессионалов с высоким качеством человеческого потенциала, но работающих не по профилю полученной специальности (99%), имеют диплом о высшем образовании.

Наконец, пятая группа – это *профессионалы, имеющие высокое качество человеческого потенциала и работающие по профилю полученной специальности* (15% от всех профессионалов). Наиболее массовые подгруппы в её составе – юристы и врачи. По своему образовательному профилю она практически совпадает с предыдущей группой, однако именно её представители чаще всего повышают свою квалификацию (15% их, например, за последний год перед опросом повышали свою квалификацию в организованных формах). Одной из наиболее характерных её особенностей является также то, что школу её представители реже, чем члены других групп, заканчивали в сельской местности – всего 30% против 47% в группе с низким качеством человеческого потенциала и 36% по профессионалам в среднем. 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 5% её 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 также 5%) существует ресурс мобильности для реализации запросов перестраивающегося рынка труда. Ведь 61% 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. Если посмотреть на уровень зарплаты представителей пяти описанных выше групп, то видно, что от группы к группе идёт 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 г. 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.; наконец, 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 не велика, но всё же заметна, то у профессионалов с высоким качеством человеческого потенциала логика отдач на него серьёзно 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.

Дифференцированность профессионалов по качеству их человеческого потенциала связана, впрочем, не только с характером полученного ими образования, но и с теми когнитивными навыками, которые должны повышать ценность работников на рынке труда. Выше мы уже упоминали о навыке использования цифровых технологий, которые учитывались при расчёте Индекса КОЧК, и, соответственно, при расчёте Индекса КЧП. Однако помимо самого этого навыка важно также, как часто и для чего его используют (см. табл. 4.7).

Таблица 4.7

Цели использования Интернета работниками с нефизическим характером труда, РМЭЗ, 2021 г., %⁷¹

Цели использования Интернета	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Служащие	Рядовые работники сферы торговли и услуг
Для учебы	18	24	18	9	10
Для работы	87	91	73	70	42
Для развлечений	71	73	76	74	73
Для общения с другими людьми	91	94	90	92	85
Для посещения сайтов социальных сетей	84	90	88	90	83
Другие цели	13	10	12	12	8
<i>Справочно: пользовались Интернетом в течение предыдущего года</i>	97	100	96	97	91

⁷¹ Фоном выделены максимальные показатели по каждой строке.

Как видно из таблицы 4.7, наиболее полно и разнообразно по сравнению с остальными работающими россиянами компьютерные технологии используют именно профессионалы. Помимо стандартных активностей, направленных на общение, развлечение и поиск информации, они чаще остальных потребляют онлайн-услуги, в том числе для решения повседневных личных проблем, а также используют всемирную сеть для работы. Самое главное, что среди профессионалов максимальна доля потребителей онлайн-образования: около четверти из них в течение 2021 г. использовали Интернет для обучения.

Таким образом, наши результаты демонстрируют, что при анализе человеческого потенциала профессионалов необходимо включать большее число критериев дифференциации его качества, чем при изучении других групп работающих россиян. Характеристики образовательных траекторий профессионалов (очный характер обучения, соответствие профиля образования профилю выполняемой деятельности и т. п.) также могут многое говорить о качестве их человеческого потенциала, о чём свидетельствуют и связанные с ними дополнительные монетарные и немонетарные ренты на российском рынке труда.

Выводы

Хотя численность лиц с высшим образованием, занятых в российской экономике, превышает численность рабочих мест профессионалов, что, казалось бы, должно создавать конкуренцию между ними и стимулировать тем самым накопление человеческого потенциала, его качество у значительной части российских профессионалов остаётся низким. Это имеет место даже несмотря на то, что за счёт всё большего погружения россиян в цифровую среду качество их человеческого потенциала с 2010 г. улучшилось. Тем не менее, пятая часть всех профессионалов не имеет высшего

образования, 20% обучались за свою жизнь не более 14 лет, читать на иностранном языке без словаря могут только 14%, лишь 49% оценивают состояние своего здоровья как хорошее. В целом чуть более трети (37%) профессионалов имеют худшие (в сравнении с типичными для данной профессиональной группы) интегральные показатели качества их человеческого потенциала (а каждый пятый – даже очень низкие), 28% имеют средние показатели, а треть (35%) характеризуется высокими его показателями.

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 человеческого потенциала у работающих не по специальности ниже, чем у работающих по полученной специальности или смежной с ней. Однако обе эти группы очень гетерогенны и по качеству их человеческого потенциала, и по монетарным отдачам на него. Это позволяет говорить о том, что не только система высшего образования в стране теперь включает в себя «общее высшее» и «профессиональное высшее» образование, но 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.

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% инженеров (без учёта работающих в сфере электроники, для которых этот показатель составляет около половины) имеют сейчас инженерное образование. Только около 1/3 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 отчётливая связь доходов человека и этого качества. С другой стороны, существуют серьёзные необоснованные вариации на индивидуальном уровне в доходах профессионалов в целом и отдачах на их человеческий потенциал в частности, связанные с региональными, отраслевыми, поселенческими и т. п. неравенствами. Во многом уникальной при этом является ситуация с профессионалами, имеющими высокое качество человеческого потенциала: их российской экономике в определённых точках 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 даже там, где на них есть платежеспособный спрос, в среднем сравнительно невелика, она все же стимулирует часть из них менять профиль своей деятельности. В целом же при общем переизбытке лиц с дипломами о высшем образовании в российской экономике ощущается дефицит работников с высоким качеством человеческого потенциала.

Однако далеко не все рабочие места «специалистов с высшим образованием» предполагают высокое его качество. Для многих работодателей диплом о высшем образовании является сейчас скорее сигналом об уровне социализации

соискателя, чем о его профессиональных качествах. В итоге для входа на рынок труда части работников приходится искать пути получения «формального» высшего образования с минимальными для себя временными и материальными издержками. В то же время нельзя сказать, что рынок труда совсем не реагирует на качество человеческого потенциала, поскольку профессионалы с профильным очным высшим образованием в среднем за час труда получают более высокую заработную плату. Кроме того, за разными характеристиками полученного образования стоят, как правило, и разные образовательные траектории, также влияющие на качество человеческого потенциала. Всё это означает, что при анализе человеческого потенциала российских профессионалов нужно учитывать более широкий круг показателей, чем это обычно делается, поскольку они не только определяют уровень получаемых индивидами рент, но и позволяют лучше понять происходящее с занятостью россиян в целом.

Особого внимания заслуживает ситуация с формальным дополнительным профессиональным образованием. Совсем немногие российские профессионалы включены в эту систему. В то же время остаются существенно недооцененными возможности неформальных каналов дополнительного образования, хотя работающие россияне проходят онлайн-обучение в разы чаще, чем формальные профильные курсы. Однако слабое развитие институтов неформального Интернет-образования (в частности, отсутствие понятных критериев оценки его качества) не позволяет пока рассматривать его как серьёзный канал наращивания и обновления их человеческого потенциала.

Глава 5

ФАКТОРЫ КАЧЕСТВА ОБЩЕГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРОФЕССИОНАЛОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ РЕГРЕССИОННОГО АНАЛИЗА⁷²

В предыдущих главах мы показали, что основными «носителями» высококачественного человеческого капитала в его классической и расширительной трактовке являются в современной российской экономике именно профессионалы. Однако эта социально-профессиональная группа крайне неоднородна по своему составу, в ней одновременно присутствуют лица как с очень высоким, так и с довольно низким качеством человеческого капитала. Одной из задач нашего исследования стало поэтому выделение факторов, которые определяют относительно более высокое качество их общего человеческого капитала.

Отчасти на этом вопросе мы уже останавливались в предыдущих главах, однако для получения максимально «чистой» картины этих факторов необходим регрессионный анализ, позволяющий определить сравнительную значимость разных факторов «при прочих равных». При этом мы оценивали факторы более высокого, чем типично для российских профессионалов в целом, качества общего человеческого капитала, а не качества их человеческого капитала в широком смысле слова (человеческого потенциала). Это объяснялось тем, что общий человеческий капитал как совокупность знаний и навыков, составляющих наиболее значимую часть человеческого потенциала, с одной стороны, и иные составляющие этого потенциала (здоровье, стрессоустойчивость, горизонт планирования и т. д.), с другой, зависят от разных факторов.

Методика построения регрессий

Для последующего регрессионного анализа мы разбили профессионалов в базах РМЭЗ 2019 и 2021 гг. на три группы в зависимости от количества баллов Индекса КОЧК: 1) груп-

⁷² В главе частично использованы материалы статьи [Каравай, 2021].

пу с низкими и средними показателями качества общего человеческого капитала (менее 8 баллов – 50% всех профессионалов), 2) группу с показателями его качества выше среднего (8–9 баллов по Индексу КОЧК – 29%) и 3) группу с высокими показателями качества общего человеческого капитала (10 и более баллов – 21%). Такое деление связано с тем, что нас интересовали именно факторы, обуславливающие повышенное и высокое по отношению к средней для российских профессионалов норме качество общего человеческого капитала, а не просто факторы, влияющие на это качество.

Основные различия в характеристиках человеческого капитала представителей полученных групп заключаются в продолжительности обучения и степени владения иностранными языками (см. табл. 5.1).

Таблица 5.1

Характеристики компонентов общего человеческого капитала профессионалов в группах с разными показателями Индекса КОЧК, РМЭЗ, 2021 г.

Характеристики	Низкое и среднее	Выше среднего	Высокое
Количество лет обучения (медиана)	15 лет	16 лет	19 лет
Получили высшее образование	59%	97%	99%
Владеют иностранным языком хотя бы на минимальном уровне	12%	67%	72%
Есть профильное образование	39%	48%	52%
Проходили обучение по профилю занятости в течение года	9%	11%	19%

При отборе переменных для построения модели мы опирались на предшествовавшие исследования человеческого капитала и формирующих его факторов, которые достаточно многочисленны. Если говорить о факторах накопления человеческого капитала в целом, то, прежде всего, нужно отметить, что большой вклад в формирование, накопление

и воспроизводство человеческого капитала на микроуровне вносит целый ряд факторов, связанных со спецификой функционирования институтов семьи, образования, здравоохранения, рынка труда и отраслевых особенностей экономики. Процесс накопления человеческого капитала начинается ещё на начальных этапах социализации, когда ребёнок перенимает у родителей ценности и нормы поведения, включая приобретение ряда некогнитивных навыков [Contreras, 2017; Philippis, Rossi, 2021]. Например, специфика локуса контроля подростка влияет на его решения относительно продолжения образования [Coleman, DeLeire, 2003]. Кроме того, отказ родителей от патриархальных взглядов на роль женщины в семье приводит к тому, что выходцы из таких семей и сами имеют уровень человеческого капитала выше, и пару себе выбирают соответствующую [Johnston, Schurer, Shields; 2014]. Такое неререфлексируемое знание, приобретаемое на ранних этапах социализации, П. Бурдьё определял как «культурный капитал» – совокупность практических знаний, навыков, установок, присущих определённой социальной среде [Бурдьё, 2002]. Измерение культурного капитала возможно только косвенно, через уровень образования родителей и их профессиональные позиции в момент, когда их ребенок учился в школе [Радаев, 2002]. Дополнительным его индикатором выступает также тип поселения по месту проживания в подростковом возрасте, который позволяет дифференцировать влияние патриархальной сельской культуры и ориентированной на большую мобильность городской культуры.

Влияние локальной институциональной среды на накопление и обновление человеческого капитала прослеживается и у взрослых индивидов. Увеличение доступности высшего образования и расширение процесса урбанизации ведут к росту человеческого капитала на макроуровне [Вольчик, Посухова, 2016]. Однако территориально он распределен неравномерно. Здесь играют роль и опережающее другие территории развитие образовательной

и культурной инфраструктуры крупных городов, и тот факт, что компании выбирают место для своей локализации исходя из распределения предложения рабочей силы необходимой квалификации [Aroga et al., 2000; Fraumeni et al., 2019; и др.].

С этим связан и ещё один комплекс факторов, влияющих на накопление человеческого капитала, – особенности места работы. Отраслевая принадлежность и размер предприятия прямо связаны с платежеспособным спросом на квалифицированную рабочую силу: крупным предприятиям из благополучных отраслей проще привлекать высококвалифицированных работников, обеспечивая им высокую зарплату и социальные гарантии [Haltiwanger, Lane, Spletzer, 1999], а работники из этих отраслей заинтересованы в сохранении своих рабочих мест и готовы «вкладываться» в свой человеческий капитал. Кроме того, в российских реалиях нельзя забывать, что такие отрасли, как здравоохранение, образование, наука и культура, где концентрируются профессионалы, чаще всего представлены бюджетными организациями, а значит, помимо отраслевого фактора, для нашей страны нужно учитывать и такой фактор, как форма собственности предприятия.

Таким образом, помимо образовательной системы в процессах накопления общего человеческого капитала (тем более, человеческого потенциала в целом) участвуют и другие социально-экономические институты: семья, локальные рынки труда, отраслевые стандарты требований к работникам и т. п. С точки зрения неинституциональной теории, речь идёт об институтах всех уровней – от каркасных неформальных до правил и норм, официально применяемых на предприятиях разных отраслей [North, 1990; Williamson, 2000; и др.].

Наконец, говоря о факторах накопления человеческого капитала, нельзя забывать и об аскриптивных характеристиках индивидов. Международные исследования показывают различия в уровне образования и продолжительности обучения между мужчинами и женщинами даже в развитых странах [Lim et al., 2018]. В частности, чем традицион-

нее взгляды самих женщин на распределение гендерных ролей в семье, тем ниже качество их человеческого капитала, предложение с их стороны рабочей силы и уровень отдачи для них от образования [Vella, 1994].

Ещё одним немаловажным фактором накопления человеческого капитала индивидом является его здоровье. Эмпирические исследования показывают, что люди с лучшим состоянием здоровья в детстве и молодости с большей вероятностью будут дольше учиться, чем их сверстники, имеющие проблемы со здоровьем [Becker, 2007]. Люди с плохим здоровьем в среднем получают меньшую заработную плату, реже склонны инвестировать в свой человеческий капитал, быстрее выходят на пенсию [O'Mahony, Samek, 2021].

Учитывая естественное ухудшение здоровья с течением времени, нельзя забывать и о влиянии возраста на накопление человеческого капитала. С возрастом, как говорят экономисты, он амортизируется, т. е. полученные ранее знания становятся неактуальны, а чем старше индивиды, тем меньше они заинтересованы в инвестициях в своё обучение [Fraumeni et al., 2019]. Особенно это характерно для России, где отдачи от образования начинают падать гораздо раньше, чем в развитых странах [Гимпельсон, 2019].

Как видим, спектр факторов, которые могут влиять на качество человеческого капитала как в его классической, так и в расширительной трактовке, достаточно широк. Это и аскриптивные характеристики индивида, и его социально-экономическое положение, и состав его домохозяйства, и условия первичной и вторичной социализации, и специфика личностных установок, и характеристики места работы и условия труда, т. е. факторы как институционального, так и не институционального характера, как микроуровня, так и мезо- или макроуровня. Используемый нами инструментарий РМЭЗ позволял операционализировать практически все из них за исключением характеристик родительской семьи и личностных установок. Отчасти (но не

полностью) заменить их могли показатели места рождения и/или места окончания школы, которые, как уже упоминалось выше, отражают значимые различия в условиях первичной социализации.

Однако все упомянутые выше факторы рассматривались в предыдущих зарубежных и отечественных исследованиях применительно к работающим в целом, без учёта их профессиональной специфики, и в случае профессионалов результаты могут быть совсем другими. Перед нами стояла поэтому задача выявления факторов, влияющих на вероятность попадания именно профессионалов в группы с высоким и выше среднего качеством человеческого капитала (по сравнению с группами с низким или средним его качеством). В этом случае зависимая переменная принимает три значения. Стандартным методом решения задач подобного рода считается регрессионный анализ с использованием мультиномиальной логистической модели, в которой логарифм отношения вероятности попадания в некоторую категорию к вероятности попадания в опорную (базовую) категорию представляется как линейная функция вектора независимых переменных⁷³.

Итак, зависимая переменная в нашем исследовании принимала три значения: соответствующее низким и средним показателям качества человеческого капитала по Индексу КОЧК (именно оно выступало базовой категорией), его показателям выше среднего и высоким его показателям. В качестве независимых переменных на основе приведённого выше анализа имеющихся научных исследований и с учётом особенностей использованного эмпирического материала были отобраны 26 показателей, 12 из которых отражали различные социально-экономические характеристики индивидов, а 14 отвечали за отраслевую принадлежность предприятия занятости⁷⁴. Регрессионный анализ

⁷³ См. более подробно [Терещенко, 2012].

⁷⁴ Поскольку профессионалы представлены не во всех отраслях, в регрессию включались индикаторы принадлежности к тем из них, где доля занятых в них профессионалов превышала 2%.

проводился на массивах 2019 г. и 2021 г. по подвыборке профессионалов после перекодировки, принципы которой были описаны во второй главе данной книги. Выбор двух этих временных точек для анализа определялся необходимостью проверки устойчивости выделенных закономерностей для стабильных условий и по итогам двух лет такого тяжелого для рынка труда внешнего шока, как пандемия коронавируса.

Результаты регрессионного анализа

Результаты многоступенчатого моделирования на данных 2019 г. (см. табл. 5.2) показали, что у профессионалов основные факторы, определяющие качество их человеческого капитала, были связаны, во-первых, с местом их проживания в детстве и во взрослой жизни, а во-вторых, с характеристиками их места жительства. Первичная социализация в городской среде и проживание в Москве во взрослой жизни, прямо связанные с особенностями функционирования целого ряда социальных и экономических институтов, положительно сказывались тогда на качестве общего человеческого капитала профессионалов.

Что же касается влияния занятости в разных отраслях, то наши результаты показывают, что работа на промышленных предприятиях, как и в сфере финансов, торговли и услуг, не требовала в 2019 г. от профессионалов высокого качества человеческого капитала. Об этом свидетельствует то, что коэффициенты при соответствующих переменных оказались отрицательными. Это значит, что в этих отраслях российской экономики, где занята значительная часть рабочей силы, высокая квалификация профессионалов в конце 2010-х гг. не стимулировалась. А ведь к этому моменту уже был провозглашен курс не просто на импортозамещение, но и на технологическую независимость страны.

Таблица 5.2

Результаты мультиномиальной регрессионной модели⁷⁵, РМЭЗ, 2019 г. (отранжировано по модулю показателей Коэффициентов β для группы с высоким качеством общего человеческого капитала)

Независимые переменные	Коэффициенты β	
	Качество человеческого капитала выше среднего	Высокое качество человеческого капитала
Свободный член	-4,041** (1,789)	-11,123*** (2,308)
Владеют предприятием или его частью	0,511 (0,536)	1,729*** (0,562)
<i>Отрасли:</i>		
Сфера торговли и услуг	-0,555 (0,422)	-1,464*** (0,560)
Финансы	-0,517 (0,409)	-0,999** (0,506)
Промышленность	-0,809** (0,408)	-0,788* (0,471)
Натуральный логарифм дохода в домохозяйстве	0,220 (0,151)	0,808*** (0,184)
Проживание в Москве	0,472* (0,276)	0,789** (0,305)
Заняты на малых предприятиях	-0,162 (0,160)	-0,414** (0,196)
Возраст	0,088** (0,039)	0,153*** (0,056)
Закончили школу в городе	0,675*** (0,245)	0,144 (0,288)
Возраст в квадрате	-0,001*** (0,0001)	-0,002*** (0,001)

Примечание: знаками ***, **, * отмечены уровни значимости $\alpha < 0,01, 0,05, 0,1$ соответственно.

⁷⁵ В таблице указаны значения Коэффициентов β , в скобках приведены стандартные ошибки. Псевдо R-квадрат Кокса и Снелла составлял 0,141, Нагелькерка – 0,162, МакФаддена – 0,074. Для удобства визуализации результатов регрессионного анализа из таблицы исключены переменные, оказавшиеся в процессе моделирования незначимыми: пол, самооценки здоровья, наличие инвалидности, тип поселения проживания, занятость на предприятиях с государственным участием, принадлежность предприятия к таким отраслям как образование, органы управления, здравоохранение, наука и культура, силовые структуры, транспорт и связь, строительство, ЖКХ, юриспруденция, сельское хозяйство, информационные технологии.

Интересна также ситуация с занятостью в малом и микробизнесе, включая самозанятость. С одной стороны, занятость по найму на небольших предприятиях не требовала в 2019 г. от профессионалов высокого качества человеческого капитала. С другой стороны, предпринимательская деятельность у профессионалов (включая самозанятость) повышала вероятность попадания в группу с его высоким качеством. Напомним, что особенности формирования подвыборки профессионалов исключали попадание в их группу руководителей, имеющих более чем 5 подчиненных, то есть в нашем случае речь идёт о самозанятых, индивидуальных предпринимателях без наёмных работников и предпринимателях в микробизнесе, имеющих не более 5 наёмных работников. Более конкретно, в их числе оказались в основном репетиторы из разных предметных областей, юристы и адвокаты, стоматологи, специалисты продаж медицинского оборудования, строительные инженеры и т. п. Видимо, в частные предприниматели изначально «уходят» наиболее высококвалифицированные специалисты, и/или рынок, на котором они представлены, требует от них инвестиций в свой человеческий капитал.

Возвращаясь к результатам регрессионного анализа, заметим, что аскриптивные характеристики, связанные с полом и состоянием здоровья, «при прочих равных» незначимо влияют на вероятность попадания профессионалов в группы с качеством человеческого капитала выше среднего. Иначе выглядит ситуация с возрастом. При построении модели мы учли нелинейное влияние возраста на накопление человеческого капитала индивидами, которое уже отмечал В. Е. Гимпельсон [Гимпельсон, 2019]. Как показано в таблице 5.2, сам по себе возраст положительно влиял в 2019 г. на вероятность попадания в группы с высоким и выше среднего качеством человеческого капитала. При этом отрицательный коэффициент при переменной «Возраст в квадрате» показывает, что после определённого возраста вероятность обладания общим человеческим капиталом высокого качества падает. Для

группы профессионалов с качеством человеческого капитала выше среднего этот порог проходил тогда в возрасте 43–45 лет, для представителей группы с высоким его качеством – даже в 36–39 лет (см. рис. 5.1).

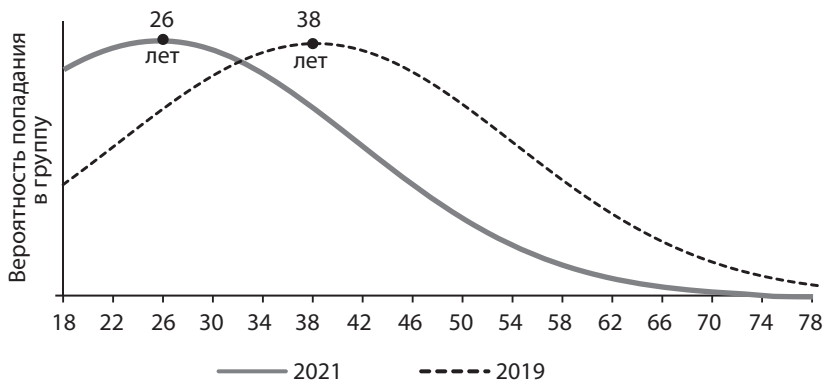


Рис. 5.1. Зависимость вероятности попадания в группы профессионалов с высоким качеством общего человеческого капитала от возраста (в годах жизни), РМЭЗ, 2019 и 2021 гг.

Следовательно, высокое качество человеческого капитала с большей вероятностью можно было встретить тогда среди профессионалов, находящихся на грани молодости и среднего возраста. Шансы же на обладание человеческим капиталом выше среднего качества для профессионалов начинали сокращаться на 6–7 лет позже, т. е. уже в среднем возрасте. Мы объясняем такое влияние возрастного фактора рациональной реакцией высококвалифицированных специалистов на снижение их заработных плат после перехода 40-летнего рубежа, что исследователи связывают с проявлением на российском рынке труда дискриминации работников старших возрастов (см., например, [Клепикова, Колосницина, 2017]). В таких институциональных условиях инвестиции в обновление и наращивание своего человеческого капитала становятся для российских профессионалов старших возрастов невыгодными.

Таблица 5.3

Результаты мультиномиальной регрессионной модели⁷⁶, РМЭЗ, 2021 г. (отранжировано по модулю показателей Коэффициентов β для группы с высоким качеством общего человеческого капитала)

Независимые переменные	Коэффициенты β	
	Человеческий капитал выше среднего качества	Высокое качество человеческого капитала
Свободный член	0,062 (0,868)	-3,515*** (1,138)
Проживают в Москве	0,614** (0,292)	1,174*** (0,292)
Натуральный логарифм дохода в домохозяйстве	0,402*** (0,152)	0,744*** (0,175)
<i>Отрасли:</i>		
Наука, культура	0,235 (0,294)	0,815** (0,310)
Образование	0,438** (0,171)	0,811*** (0,199)
Здравоохранение	0,177 (0,278)	0,750** (0,295)
<i>Тип поселения по месту проживания (база – ПГТ и села)</i>		
Центры субъектов РФ	0,474** (0,168)	0,724*** (0,225)
Города	0,376* (0,204)	0,570** (0,246)
Возраст	-0,024 (0,039)	0,103** (0,051)
Возраст в квадрате	0,001 (0,0001)	-0,002*** (0,001)

Примечание: знаками ***, **, * отмечены уровни значимости $\alpha < 0,01, 0,05, 0,1$ соответственно.

⁷⁶ В таблице указаны значения коэффициентов β , в скобках приведены стандартные ошибки. Псевдо R-квадрат Кокса и Снелла составляет 0,142, Нагелькерка – 0,163, МакФаддена – 0,075. Для удобства визуализации результатов регрессионного анализа из таблицы исключены переменные, оказавшиеся в процессе моделирования незначимыми: пол, самооценки здоровья, наличие инвалидности, тип поселения по месту проживания, занятость на предприятиях с государственным участием, принадлежность предприятия к таким отраслям как органы управления, силовые структуры, транспорт и связь, строительство, ЖКХ, юриспруденция, сельское хозяйство, информационные технологии и др.

Применение аналогичных алгоритмов построения регрессионной модели на массиве данных 2021 г. показало, что выявленный на данных относительно спокойного 2019 г. набор факторов, влияющих на вероятность иметь относительно более высокое качество общего человеческого капитала, не статичен. Среди них можно выделить как относительно устойчивые во времени, так и непостоянные по характеру их действия факторы.

В числе постоянных остались только отрасль занятости, место жительства, возраст и материальное положение (см. табл. 5.3). Причём связь последнего с качеством общего человеческого капитала профессионалов имеет неоднозначный характер: с одной стороны, качество общего человеческого капитала влияет на уровень доходов человека, а с другой – более высокие доходы позволяют ему активнее инвестировать в свой человеческий капитал. Кроме того, как показано в других главах данной книги, и уровень доходов, и показатели качества общего человеческого капитала связаны с социальным происхождением человека, так как они во многом имеют единое основание, связанное как с формированием в процессе первичной социализации специфических мотиваций, отношения к знаниям и т. д., так и с культурными, социальными и экономическими ресурсами родительской семьи в целом.

Как видим, в модели 2021 г. из факторов, дифференцирующих профессионалов с качеством человеческого капитала выше среднего от профессионалов со средним и низким его качеством, других статистически значимых факторов кроме отрасли и места жительства не осталось. Вероятность иметь высокое качество человеческого капитала также стала определяться в основном структурными факторами. Хотя нелинейное влияние возраста всё же ещё прослеживалось и в 2021 г., однако если в 2019 г. максимальная вероятность попадания в группу с высокими значениями Индекса КОЧК была у 38-летних, то в 2021 г. этот порог сместился к 26 годам (см. рис. 5.1). Это значит, что

к 2021 г. формирование человеческого капитала высокого качества стало среди профессионалов частью их базовой образовательной стратегии, и только в определённых отраслях (в науке, культуре, образовании и здравоохранении) оно было ещё и следствием требований, предъявляемых их рабочими местами.

Учитывая огромную роль отраслевого фактора, рассмотрим подробнее отраслевую структуру профессионалов в 2019 и 2021 гг. В таблице 5.4 показано, что за 2019–2021 гг. они стали чаще концентрироваться именно в образовании, науке, культуре и здравоохранении. Если в 2019 г. суммарно в этих секторах были заняты около трети (37%) профессионалов, то в 2021 г. – уже 47%. Неизменной осталась картина занятости профессионалов в промышленности. В наибольшей степени сократилось их число в сфере недвижимости, финансов и информационных технологий: суммарное сокращение составило 2,5 раза. Очевидно, что в ряде отраслей, в том числе тех, где должен быть широко востребован высококачественный человеческий капитал, за время пандемии произошли качественные изменения, которые нуждаются в дополнительном анализе на более широких массивах данных⁷⁷. Не менее важно и то, что, как отмечалось выше, наблюдается падение вероятности попадания в группу профессионалов с высоким качеством человеческого капитала фактически сразу после получения основного профессионального образования. Напомним в этой связи, что, как также было показано выше, «пик» качества общего человеческого капитала приходился в 2021 г. на 26 лет при том, что типичный возраст окончания магистратуры – 24 года, а аспирантуры – 26–27 лет.

⁷⁷ Подчеркнем, что к результатам анализа отраслевой динамики распределения профессионалов следует относиться с определенной осторожностью, т.к. численность группы профессионалов во многих отраслях была в массивах РМЭЗ небольшой.

Таблица 5.4

**Динамика отраслевой структуры занятости профессионалов,
РМЭЗ, 2019–2021 гг., %**

Отрасль	2019	2021	Разница, п. п.
Образование	24	30	6
Сфера торговли и услуг	7	11	4
Здравоохранение	7	9	2
Наука и культура	6	8	2
Промышленность	21	20	-1
Армия и государственное управление	13	9	-4
Финансы, недвижимост ь и ИТ	12	5	-7
Прочие отрасли	11	10	-1

Помимо отраслевой структуры на вероятность встретить профессионалов с высококачественным человеческим капиталом влияет и тип поселения (см. табл. 5.5). Более того, если говорить о Москве, то, судя по результатам регрессионного анализа, это был в 2021 г. самый значимый фактор, влиявший на вероятность наличия у профессионалов общего человеческого капитала высокого качества. Большая часть профессионалов с высокими показателями Индекса КЮЧК проживали в этот момент в центрах субъектов РФ, в том числе каждый пятый – в Москве. В сёлах и ПГТ при этом проживал практически каждый третий профессионал с низким или средним качеством ОЧК. При этом разрыв между крупными городами и остальными территориями страны в качестве человеческого капитала профессионалов, судя по соотношению данных 2019 и 2021 гг., будет и дальше сохраняться.

Хотя почти две трети (64%) работников, занимающих позиции профессионалов в сельской местности, характеризовались в 2021 г. качеством человеческого капитала ниже среднего при том, что в Москве таких было 27%, а в других городах – 47%, значимой разницы в рентах на его качество

Таблица 5.5

**Поселенческая структура профессионалов
с разным качеством общего человеческого капитала,
РМЭЗ, 2021 г., %**

Тип населённого пункта	Качество человеческого капитала			Профессионалы в целом
	Низкое и среднее	Выше среднего	Высокое	
<i>2019 г.</i>				
Москва	7	13	20	11
Центры субъектов РФ	34	38	39	37
Прочие города	26	27	25	26
Сёла и ПГТ	33	22	17	26
<i>2021 г.</i>				
Москва	5	12	20	10
Центры субъектов РФ	38	42	40	39
Прочие города	27	24	22	25
Сёла и ПГТ	30	22	18	26

в отношении медианных для соответствующих типов поселений уровней оплаты труда не фиксировалось. Однако небольшая разница в них всё же была. Так, в сёлах средняя почасовая оплата труда профессионалов с высоким качеством ОЧК превышала в 2021 г. среднюю заработную плату для этого типа поселений в 1,7 раза, а в крупных городах – в 1,5 раза (см. табл. 5.6). Другими словами, в городах относительное высокое предложение высококвалифицированного труда снижает «премии» профессионалов на высокое качество их человеческого капитала. В сельской же местности, наоборот, дефицит высококвалифицированных специалистов приводит к тому, что их рабочие места занимают работники со сравнительно низким качеством человеческого капитала, так что на их фоне у профессионалов с высоким качеством общего человеческого капитала выше вероятность получать относительно высокую для своих типов поселений зарплату. Однако из-за в целом более низкого уровня заработных плат в сёлах в абсолютном выраже-

нии там даже профессионалы с высоким качеством общего человеческого капитала получают практически столько же, сколько профессионалы со средним и низким его качеством в Москве.

Таблица 5.6

Средние почасовые заработные платы профессионалов с разным качеством общего человеческого капитала и работающих россиян в целом в зависимости от типа поселения по месту их проживания, РМЭЗ, 2021 г., руб.

Типы поселений	Качество человеческого капитала			Работающие в целом
	Низкое и среднее	Выше среднего	Высокое	
Москва	273	391	684	406
Центры субъектов РФ	217	262	419	271
Другие города	167	198	248	193
Сёла и ПГТ	175	192	289	173
<i>В целом по группам с разным качеством общего человеческого капитала</i>	<i>186</i>	<i>225</i>	<i>351</i>	<i>222</i>

Результаты регрессионного анализа не выявили в 2021 г. значимого влияния аскриптивных характеристик на вероятность попадания индивидов в группу с высоким качеством человеческого капитала. Между тем, как показано в таблице 5.7, существуют заметные различия в уровне заработных плат мужчин и женщин с сопоставимыми значениями Индекса КОЧК. Если рассматривать гендерные неравенства в оплате труда, то заметно, что в группе с низким и средним качеством человеческого капитала средние почасовые заработные платы мужчин больше, чем у женщин, в 1,25 раза, а в группе, где оно выше среднего, – уже в 1,5 раза. Более того, относительно заработных плат в своей гендерной группе мужчины с высоким качеством ОЧК зарабатывают в 1,8 раза больше, а женщины – в 1,5 раза больше, чем работающие в среднем, т. е. у женщин-профессионалов с высоким

качеством общего человеческого капитала наблюдается фактически двойная дискриминация. Возможно, впрочем, что за такой разницей в отдачах на качество общего человеческого капитала стоят отраслевые различия зарплат, но для проверки данной гипотезы необходимы более широкие базы данных. В любом случае такая разница в отдачах на качество общего человеческого капитала говорит о том, что гендерное неравенство в заработных платах не обусловлено различиями в качестве человеческого капитала между мужчинами и женщинами.

Таблица 5.7

Средние почасовые заработные платы профессионалов с разным качеством общего человеческого капитала и работающих россиян в целом в зависимости от пола и возраста, РМЭЗ, 2021 г., руб.

Показатели	Качество человеческого капитала профессионалов			Работающие в целом
	Низкое и среднее	Выше среднего	Высокое	
<i>Пол</i>				
Мужской	214	291	454	249
Женский	172	200	300	197
<i>Возраст</i>				
29 лет и младше	227	202	242	226
30–39 лет	214	241	428	355
40–49 лет	169	208	298	254
50–59 лет	180	237	320	257
60 лет и старше	161	220	416	300

Что же касается возрастного фактора, то хотя, судя по результатам регрессионного анализа, он заметно влияет на вероятность попадания в группу с повышенными показателями Индекса КОЧК, но значимой дифференциации в заработных платах между представителями разных возрастных

когорт не наблюдается и ярко выраженной возрастной дискриминации «при прочих равных» у российских профессионалов не просматривается.

Можно считать позитивным фактом и то, что состояние здоровья «при прочих равных» также не влияет на вероятность попадания профессионалов в группы с высокими и выше среднего показателями Индекса КОЧК. Это означает, что «при прочих равных» у российских профессионалов со средним и даже плохим здоровьем может быть высококачественный человеческий капитал. Более того, анализ почасовых заработных плат профессионалов с разным состоянием здоровья показывает значительную дифференциацию в этом отношении и внутри группы, и в сравнении с работающими в целом (см. табл. 5.8), то есть профессионалы с плохим здоровьем, но высокими показателями качества их общего человеческого капитала, имеют намного более высокие почасовые заработные платы, чем даже профессионалы с хорошим здоровьем и показателями Индекса КОЧК выше среднего.

Таблица 5.8

Средние почасовые заработные платы профессионалов с разным качеством общего человеческого капитала и работающих россиян в целом в зависимости от показателей состояния их здоровья, РМЭЗ, 2021 г., руб.

Показатели	Качество человеческого капитала профессионалов			Работающие в целом
	Низкое и среднее	Выше среднего	Высокое	
<i>Самооценки состояния здоровья</i>				
Плохое	257	213	320	213
Среднее	169	227	350	207
Хорошее	205	225	355	238
<i>Наличие оформленной инвалидности</i>				
Есть инвалидность	143	205	405	213

Итак, полученные результаты свидетельствуют, что в настоящее время в целом качество человеческого капитала профессионалов детерминируется по большей части внешними институциональными и структурными факторами, связанными прежде всего с диспропорциями территориальной структуры экономики и ситуацией на локальном рынке труда. Более того, с течением времени роль структурных и институциональных факторов становится доминирующей. К сожалению, как уже отмечалось выше, из-за особенностей используемого в РМЭЗ инструментария нельзя рассмотреть влияние факторов, связанных с личностными характеристиками и спецификой родительской семьи. Возможно, их учёт частично уравновесил бы влияние макро- и мезофакторов структурного и институционального характера, поскольку, если судить по данным Мониторинга Института социологии ФНИСЦ РАН 2021 г., уровень образования родителей прямо сказывается не только на будущих профессиональных траекториях их детей, но и на качестве их человеческого капитала. Так, согласно этим данным, выходцы из семей, в которых оба родителя имели высшее образование, не только в подавляющем большинстве заканчивают вузы и обычно занимают рабочие места высококвалифицированных специалистов, что, собственно, известно уже давно, но и чаще других профессионалов склонны к обновлению и наращиванию своих знаний. Чаще других они также реализуют соответствующие установки (см. табл. 5.9).

Что же касается личностных характеристик, то выгоды от привычки планировать свою жизнь распространяются и на профессиональную сферу. Обладающие этим навыком высококвалифицированные специалисты чаще остальных представителей этой профессиональной группы склонны к непрерывному обучению и реально повышают свою квалификацию. Локус контроля внутри группы профессионалов не показал значимой связи с их установками относительно накопления ими человеческого капитала. Однако стоит учесть, что он изначально играет здесь роль фильтра,

Таблица 5.9

**Отношение к обновлению своих знаний и навыков
среди профессионалов с разными условиями социализации
в родительской семье и личностными характеристиками,
ИС ФНИСЦ РАН, 2021 г., %**

Показатели	Высшее образование у родителей		Тип локуса контроля		Планируют свою жизнь		Среди профессионалов в целом
	Не было ни у кого	Было у обоих	Внутренний	Внешний	Да	Нет	
Есть одно или несколько высших образований	93	100	96	97	99	93	97
Есть установки на пополнение знаний и навыков ⁷⁸	69	82	69	77	75	66	72
Повышали свою квалификацию в течение последних трёх лет ⁷⁹	48	63	52	53	52	24	32

поскольку среди профессионалов индивиды с внутренним локусом контроля представлены чаще, чем среди остальных занятых (62% против 54%). Можно предположить, что лица с внутренним локусом контроля чаще «самоотбираются» в профессионалы, так что внутри данной профессиональной группы этот фактор уже не столь значим для их дифференциации по отношению к качеству своего человеческого капитала.

⁷⁸ Доля профессионалов, которые пополняли свои знания в течение предыдущих 3 лет или хотели это сделать, но по каким-то причинам не смогли.

⁷⁹ Доля профессионалов, которые в течение 3 лет до опроса прошли официальное дополнительное обучение по своей специальности или старались совершенствоваться в профессии самостоятельно.

Выводы

Существующие исследования выделяют целый спектр факторов институционального и неинституционального характера, определяющих накопление и обновление человеческого капитала индивидов. Это и многочисленные социально-экономические и аскриптивные характеристики, и специфика условий их социализации, и особенности предприятий, на которых они работают, включая их размер, место расположения и отрасль. Наше исследование показало, что если рассматривать под углом зрения гетерогенности по качеству общего человеческого капитала только группу профессионалов, то для них этот набор факторов оказывается заметно меньше, а влияние различных социально-экономических институтов и факторов структурного характера относительно выше. На наш взгляд, это предопределено тем, что большинство профессионалов имеет высшее образование, то есть факторы, влияющие на доступ к этому виду образования, являющемуся базой качества общего человеческого капитала, в целом уже сыграли для них свою роль.

В ходе проведённого анализа мы показали именно те барьеры, которые ограничивают прирост и обновление человеческого капитала в группе профессионалов. Все они так или иначе связаны с элементами сложившейся структуры экономики и существующей «институциональной матрицы». Первый из них – отраслевая структура. Результаты регрессионного анализа показывают, что до пандемии занятость в самых крупных и по вкладу в ВВП, и по доле занятых в них работников отраслях экономики (промышленности и сфере торговли и услуг) не требовала от занятых в них профессионалов ничего сверх того, что нужно для получения диплома вуза (причём зачастую диплома даже не по той специальности, по которой они работали). В сфере торговли и услуг это усугублялось ещё и преобладанием там предприятий малого бизнеса, для занятости на которых профессионалам также не нужен обычно, судя по результатам прове-

дённного анализа, высококачественный человеческий капитал. К 2021 г. вероятность иметь высокое качество человеческого капитала стала определяться уже лишь занятостью в отраслях, где его наращивание закреплено нормативно, – в образовании, здравоохранении, культуре и науке. Только у работников этих отраслей ещё оставалась к 2022 г. необходимость иметь более высокую квалификацию, чем та, которую они получили на выходе из вуза.

Специфика институциональной среды в разных типах поселений России выступает ещё одним барьером для наращивания качества общего человеческого капитала многими профессионалами. Концентрация предприятий тех отраслей, в которых традиционно профессионалы заняты относительно чаще, главным образом в городах, особенно самых крупных, ведёт к специфике ситуации на их рынке труда и усилению территориального фрагментирования общества по качеству человеческого капитала. В итоге неравномерность территориального развития воспроизводится и нарастает. Скорее всего, эта неравномерность усугубляется и неравномерностью развития регионов, причём за счёт как их разной отраслевой специализации, так и их разной поселенческой структуры. Однако проверить эту гипотезу, учитывая нерепрезентативность РМЭЗ для регионов, входящих в его выборку, не было возможности.

Усугубляет эту ситуацию и то, что, как будет показано в шестой и седьмой главах данной книги, выходцы из семей, где оба родителя имели высшее образование, в большинстве случаев тоже его получают, а потом в свою очередь занимают рабочие места профессионалов, причём наиболее привлекательные. Поскольку такие семьи концентрируются в основном в крупных городах, то и воспроизводство человеческого капитала происходит в основном в регионах с высоким уровнем урбанизации, точнее – в их региональных центрах. В свою очередь, новые высокотехнологичные предприятия, как показывают исследования многих экономистов, организуются, как правило, там, где проживают

работники подходящей для них квалификации, повышая привлекательность соответствующих локаций. Такой «замкнутый круг» обуславливает процессы «кристаллизации» высококвалифицированной рабочей силы на одних территориях и её систематическую нехватку на других.

Сложившаяся с поселенческой дифференциацией качества человеческого капитала ситуация приводит не только к общему снижению его качества у профессионалов в сельской местности, но и к неравенствам в распределении рента на человеческий капитал равного качества для профессионалов в разных типах поселений. Так, в сёлах, где прослеживается явный дефицит профессионалов на фоне роста числа рабочих мест для них в последние годы (см. третью главу данной книги), такое соотношение спроса и предложения в этом сегменте рынка труда приводит к тому, что многие рабочие места профессионалов занимают работники с низким качеством человеческого капитала. Это не только способствует превращению такого его качества в своего рода «норму», но и даёт возможность сельским профессионалам с высоким качеством общего человеческого капитала получать заработную плату в среднем в 1,7 раз более высокую, чем типично для сельских населённых пунктов. В крупных городах, напротив, многочисленность работников с высоким качеством общего человеческого капитала на рынке труда и их активная конкуренция между собой снижают получаемые на него ренты, хотя они всё же присутствуют и здесь. При этом и у тех, кто занимает рабочие места профессионалов в сельской местности, и у их коллег из крупных городов не возникает стимула к обновлению и наращиванию своих знаний и навыков. У первых – так как более низкие зарплаты сельских профессионалов подталкивают их скорее к миграции в крупные города, чем к наращиванию своего общего человеческого капитала, а у вторых – так как «премия» за высокое качество последнего недостаточно велика, так что им может быть проще сменить специальность и отрасль занятости, что на широком рынке

труда крупных городов сделать относительно легко, чем инвестировать в своё дополнительное профессиональное образование по специальности.

Наконец, серьёзным институциональным барьером для повышения качества общего человеческого капитала профессионалов является восприятие возраста работодателями, точнее – его роль на рынке труда при определении отдачи на качество человеческого капитала профессионалов и формировании мотивации на его обновление. Моделирование показывает, что до пандемии вероятность вхождения в группу с качеством человеческого капитала, превышающим средние показатели, типичные для профессионалов, нелинейно зависела от их возраста. Это устойчивая закономерность, которая фиксировалась и в 2021 г. В то же время возрастная локализация «пиковых» показателей общего человеческого капитала за это время сильно изменилась. Так, в 2019 г. вероятность обладания профессионалами общим человеческим капиталом с превышающими средние для данной группы показателями его качества росла приблизительно до 45 лет, а потом начинала убывать. Шансы же на попадание в ряды профессионалов с высоким качеством человеческого капитала снижались ещё раньше – уже после 36–39 лет. В 2021 г. возрастной пик максимальной вероятности попадания в группу с высоким качеством общего человеческого капитала сместился к 26 годам, а для попадания в группу с показателями Индекса КОЧК, превышающими средние, возраст стал вообще незначимым фактором. Возможно, столь резкие изменения, произошедшие всего за два года, связаны с ростом к этому моменту числа закончивших магистратуру в составе профессионалов, поскольку сама эта ступень высшего образования была введена сравнительно недавно. Кроме того, увеличивается среди молодёжи и популярность получения второго высшего образования, а также аспирантуры. Завершение обучения на этих ступенях образования приходится как раз на период 24–27 лет.

Важно подчеркнуть и то, что недостаточно значимая дифференциация заработных плат профессионалов разного возраста от средних зарплат работающих в целом снижает у профессионалов мотивацию к наращиванию знаний и навыков, понимание необходимости инвестиций в свой человеческий капитал. В условиях отсутствия на российском рынке труда значимой премии за качество общего человеческого капитала отсутствие у профессионалов любого возраста мотивации к наращиванию и обновлению знаний является рациональной реакцией на отсутствие возможностей получить в обозримом будущем существенную отдачу на инвестиции в свой человеческий капитал. Наиболее ярко такие установки выражены при этом у представителей старших возрастов, что связано отчасти с их дискриминацией, выраженной в снижении их заработных плат даже при относительно высоком качестве их общего человеческого капитала. Такое поведение на фоне постепенного старения населения усложняет решение задачи повышения качества человеческого капитала населения в целом. В то же время ярко выраженная среди профессионалов гендерная дискриминация на вероятность обладания высококачественным человеческим капиталом не влияет.

Всё это говорит о том, что даже профессионалы, которые, казалось бы, в наибольшей степени должны быть заинтересованы в непрерывном наращивании и обновлении своих знаний и навыков, в российских условиях накапливают их в массе своей только в молодости, в рамках получения базового образования. В основе такой их позиции – особенности поведения работодателей и специфика самих локальных рынков труда, а также отсутствие внятных критериев качества полученного образования, прежде всего дополнительного, и неравномерность территориального развития России.

ВНУТРИГРУППОВАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОФЕССИОНАЛОВ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ВОСПРОИЗВОДСТВА⁸⁰

Как было показано в предыдущих главах, человеческий капитал и в узком, и в широком смысле этого слова (человеческий потенциал) различается у профессионалов очень существенно. Соответственно, факторы, детерминирующие вероятность иметь высокое качество человеческого капитала как в классическом смысле этого понятия (общего человеческого капитала), так и в расширительной его трактовке, заслуживают отдельного анализа. Если в предшествующей главе на основе полиномиальной версии регрессионного анализа были рассмотрены факторы вероятности встретить профессионалов с высоким качеством общего человеческого капитала, то в данной главе будут рассмотрены наиболее значимые факторы качества человеческого потенциала в целом. Методически эти факторы были выделены в ходе CHAID-анализа связи показателей Индекса качества человеческого потенциала и всех переменных репрезентативной версии РМЭЗ 2021 г. на подмассиве профессионалов после перекодировки профессиональных статусов, принципы которой были описаны во второй главе данной монографии. Затем результаты этой процедуры, в основном совпавшие с результатами анализа факторов качества их общего человеческого капитала⁸¹, были проверены для наиболее значи-

⁸⁰ В главе частично использованы материалы статей [Тихонова, 2021, 2022].

⁸¹ Отчасти это объясняется вкладом Индекса КОЧК в показатели Индекса КЧП. Однако здоровье и возраст представителей разных групп профессионалов различаются довольно существенно (так, например, если говорить о них в отраслевом срезе, то в образовании и здравоохранении доля профессионалов старше 60 лет достигала в 2021 г., по данным РМЭЗ, 17%, в ВПК и гражданском машиностроении она была даже около 20%, а в торговле составляла менее 4%). Соответственно, факторы качества человеческого потенциала в целом также представляют самостоятельный интерес.

мых переменных с помощью корреляционного анализа. Для части задач настоящей главы использовался также массив данных опроса Левада-Центра⁸² января 2019 г., описание которого дано в Приложении 1.

Наиболее значимыми факторами, определяющими качество человеческого потенциала профессионалов, выступают, судя по результатам нашего анализа, возрастная дифференциация (коэффициент корреляции Спирмена 0,259), место рождения (0,244) и во многом связанное с ним место жительства (0,209). Отраслевой срез оказался в данном случае статистически менее значим, чем при анализе общего человеческого капитала, однако в целом и по факторам качества человеческого потенциала прослеживалась примерно та же картина, что и по факторам качества общего человеческого капитала: относительно лучше его показатели были у работников здравоохранения, науки и культуры, хотя в образовании показатели Индекса КЧП скорее соответствовали картине по профессионалам в целом. У профессионалов, занятых в промышленности, наиболее позитивно выглядела картина с состоянием человеческого капитала профессионалов, работающих в ВПК. Однако для детального анализа отраслевого среза состояния человеческого потенциала профессионалов их численность в массиве РМЭЗ была недостаточной, поэтому подробнее останавливаться на данном вопросе мы не будем и рассмотрим только то, как именно возрастные и поселенческие характеристики профессионалов связаны с качеством их человеческого потенциала.

С другой стороны, рабочие места профессионалов предполагают наличие у них не только общего человеческого капитала, но и человеческого потенциала разного качества, и предъявляют к ним в этом отношении разные требования. Соответственно, дифференциация профессионалов по характеру занимаемых ими рабочих мест и специфика отдель-

⁸² АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

ных характеристик их человеческого потенциала в зависимости от типа этих мест также заслуживают особого внимания. Это тем более важно, что разные типы рабочих мест обеспечивают профессионалам не только разный уровень зарплат, о чём уже говорилось в предыдущих главах, но и разные немонетарные ренты. Хотя о социальной успешности профессионалов, обусловленной в том числе и качеством их рабочих мест, речь пойдет в следующей главе, однако специфика самих этих рабочих мест и человеческого потенциала занимающих их работников рассматривается в данной главе монографии. Кратко остановимся мы в ней и на вопросе о том, какую роль некоторые особенности человеческого потенциала, связанные с социальным происхождением работников, играют в воспроизводстве профессиональных статусов и классовых позиций профессионалов.

Специфика человеческого потенциала разных возрастных и поселенческих групп профессионалов

Возрастной водораздел с точки зрения качества их человеческого потенциала проходит для профессионалов примерно по границе в 50 лет (см. табл. 6.1). Это заметно больше, чем для общего человеческого капитала, что связано отчасти с ролью в Индексе КЧП самооценок состояния здоровья.

Если в группах профессионалов до 50 лет доминируют имеющие высокие и выше среднего показатели Индекса КЧП, то у тех, кто старше 50 лет, многочисленны группы, имеющие по этому индексу показатели ниже медианного для профессионалов в целом (5 баллов). 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, если говорить о среднем числе лет обучения, то в группе 40–49 лет

Таблица 6.1

Показатели Индекса качества человеческого потенциала профессионалов разного возраста и роль в них состояния здоровья, РМЭЗ, 2021 г., % и баллы⁸³

Баллы Индекса КЧП	18–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше
1	0	0	0	0	0
2	2	2	3	10	11
3	9	8	9	17	17
4	18	14	20	30	28
5	32	31	29	24	24
6	28	32	26	13	16
7	11	14	13	6	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 заболеваний⁸⁴</i>	<i>0,6</i>	<i>0,8</i>	<i>1,2</i>	<i>2,0</i>	<i>3,1</i>

среднее число лет обучения составляло в конце 2021 г. 16,24 года, а в группе 50–59 лет – уже лишь 15,14 года. В то же время понятно, что для людей, получавших высшее образование 30 и более лет назад, за прошедшее время необходимо было длительное повышение квалификации, которого, судя по продолжительности их обучения, не было. Более того, хотя во всех возрастных когортах профессионалов доля работавших по полученной или смежной с ней специальности не превышала 40%, но самым низким этот показатель был именно среди профессионалов старше

⁸³ Фоном выделены показатели выше средних для профессионалов в целом не менее чем на 3 п.п.

⁸⁴ Проверялось наличие 18 типов хронических заболеваний, дополнительно допускался ответ о наличии других типов хронических заболеваний.

50 лет (34% у 50–59-летних и 35% у тех, кто уже достиг 60-летнего рубежа⁸⁵).

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 – устойчивая тенденция. При этом речь идёт не просто о пожилом возрасте как таковом, а именно о поколенческих различиях, связанных с условиями социализации. Так, в 2010 г. относительно худшие показатели Индекса КОЧК (не выше 4 баллов) также характеризовали тех профессионалов, кто родился до 1970-х гг., т. е. чья первичная и вторичная социализация была завершена ещё в прошлом веке (см. табл. 6.2). В этих же поколениях были в 2010 г. и самые низкие показатели работавших по полученной специальности или смежной с ней – 31% у 40–49-летних, 32% у 50-59-летних и 33% у достигших 60 лет (при 34% 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 г.

⁸⁵ Стоит отметить, что квалификационные показатели профессионалов, работающих после достижения 60 лет, т. е. уже будучи пенсионерами, выше, чем у профессионалов предпенсионных возрастов, то есть работать после выхода на пенсию остаются относительно чаще те из них, кто имеет относительно лучшее качество общего человеческого капитала даже при худшем состоянии здоровья (табл. 6.1). Ещё ярче эта тенденция была выражена в 2010 г. (табл. 6.2), но, видимо, рост числа молодежи с высшим образованием параллельно с отказом государства от индексаций пенсий работающих пенсионеров привел к вытеснению части профессионалов пенсионного возраста даже с относительно высоким качеством общего человеческого капитала с их рабочих мест.

Таблица 6.2

Показатели Индекса качества человеческого потенциала профессионалов разного возраста и роль в них состояния здоровья, РМЭЗ, 2010 г., % и баллы⁸⁶

Баллы Индекса КЧП	18–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше
1	0	0	1	3	2
2	3	3	9	19	14
3	8	10	18	18	16
4	18	18	27	25	26
5	28	29	23	24	22
6	32	28	17	9	19
7	13	12	5	2	2
<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 за- болеваний⁸⁷</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 их современной локализации или типу поселений, в которых они родились и выросли (см. табл. 6.3 и 6.4). При этом ни национальность, ни факт миграции из бывших республик СССР никак не влияли на показатели Индекса КЧП: доли профессионалов с низкими, средними и высокими его показателями были практически идентичны в 2021 г. у русских и нерусских, у имеющих официальную регистрацию в нашей стране иммигрантов и у родившихся в России⁸⁸.

⁸⁶ Фоном выделены показатели выше средних для профессионалов в целом не менее чем на 3 п.п.

⁸⁷ В 2010 г. проверялось наличие всего 6 типов хронических заболеваний, дополнительно допускался ответ о наличии других типов хронических заболеваний.

⁸⁸ Более дробную детализацию по национальностям и странам происхождения из-за ограниченного объема выборки дать было невозможно.

Таблица 6.3

Показатели Индекса качества человеческого потенциала профессионалов, родившихся в сельской местности и в городах, РМЭЗ, 2021 г., %⁸⁹

Баллы	Города	Сёла
1	0	1
2	6	8
3	8	16
4	21	25
5	28	25
6	27	13
7	10	12

Таблица 6.4

Показатели Индекса качества человеческого потенциала профессионалов из разных типов поселений, РМЭЗ, 2021 г., %

Баллы	Москва, С.-Петербург, центры субъектов РФ	Другие города	Сёла
1	0	0	1
2	2	6	8
3	7	9	21
4	18	25	21
5	31	29	24
6	28	24	16
7	14	7	8

Как видно из таблиц 6.3 и 6.4, для профессионалов, родившихся 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 сёлах представителей этой профессиональной группы – повышенная доля про-

⁸⁹ В таблицах 6.3 и 6.4 фоном выделены показатели выше средних для профессионалов в целом не менее чем на 3 п.п. Профессионалы из посёлков городского типа в связи с малой численностью данной группы в них не представлены.

фессионалов с низкими его значениями. Напомним в этой связи, что показатель индекса менее 4 баллов означал, как правило, отсутствие диплома о любом высшем образовании (его имели лишь 15% в группе с 1–3 баллами по Индексу КЧП при 76% в группе с 4 баллами⁹⁰), продолжительность обучения не более чем 14 лет (лишь 8% в этой группе имели 14,5–16 лет обучения) и полное отсутствие навыков свободного владения иностранным языком. Что же касается здоровья, то лишь 23% имеющих показатель Индекса КЧП менее 4 баллов оценивали своё здоровье как хорошее и очень хорошее. В то же время в группе профессионалов с высокими показателями Индекса КЧП 74% характеризовали своё здоровье как хорошее и очень хорошее, 98% имели диплом о высшем образовании (остальные имели среднее специальное образование) и 69% проучились в школе, вузах, аспирантуре и на долгосрочных курсах более 16 лет.

Отчасти эти различия связаны с теми поколенческими расхождениями в качестве человеческого потенциала, о которых шла речь выше, поскольку возрастная структура профессионалов из разных типов поселений заметно различается (см. рис. 6.1). Впрочем, при всех возрастных отличиях сельских профессионалов от профессионалов столиц и центров субъектов РФ, эти различия всё же не носят качественного характера. В числе основных из них – большая (на 14 п. п.) доля лиц в возрасте 30–39 лет среди профессионалов крупных городов и большая (на 15 п. п.) доля лиц в возрасте 40–59 лет среди профессионалов в сёлах. Однако в любых типах населённых пунктов примерно каждый десятый профессионал находился в конце 2021 г. в пенсионном возрасте и везде относительно малочисленна была на фоне других возрастных когорт молодёжь до 30 лет.

⁹⁰ Отметим, что из года в год доля имеющих диплом о высшем образовании больше числа лиц, проучившихся в общей сложности за всю свою жизнь не более 14 лет. Это касается и профессионалов, среди которых 4% обладающих дипломом о высшем образовании имели в конце 2021 г. не более 14 лет обучения.

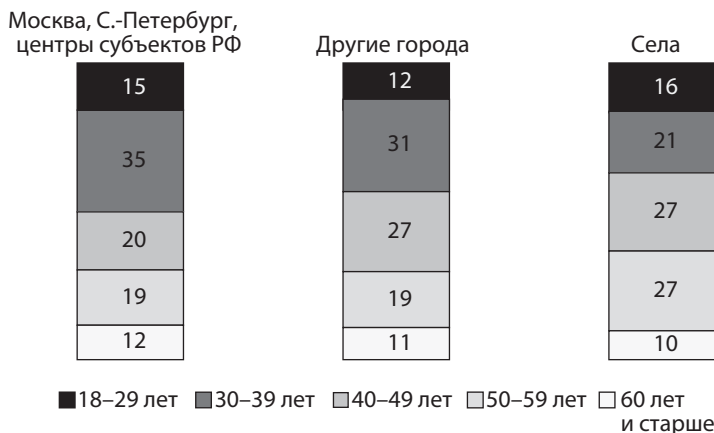


Рис. 6.1. Возрастная структура профессионалов из разных типов поселений, РМЭЗ, 2021 г., %

Если говорить о том, как выглядит динамика этих характерных особенностей профессионалов из разных типов населённых пунктов, то следует прежде всего отметить сокращение в составе профессионалов крупных городов молодёжи с одновременным ростом численности группы 30–39 лет (см. рис. 6.2). На этих тенденциях сказываются демографическое «эхо» 1990-х гг., с одной стороны, и массовая миграция в крупные города в 2010-х гг. молодёжи из других типов поселений в связи с относительным ухудшением экономической ситуации в стране в этот период – с другой. Причём если первый тренд затронул все типы поселений, то приток лиц 30–39 лет был характерен только для городов, а в наибольшей степени – именно для крупных городов.

Для средних и малых городов, не являющихся центрами субъектов РФ, как и для крупных, в 2010–2021 гг. характерно было очень ярко выраженное сокращение доли профессионалов в возрасте до 30 лет (см. рис. 6.3). 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 следующую возрастную группу

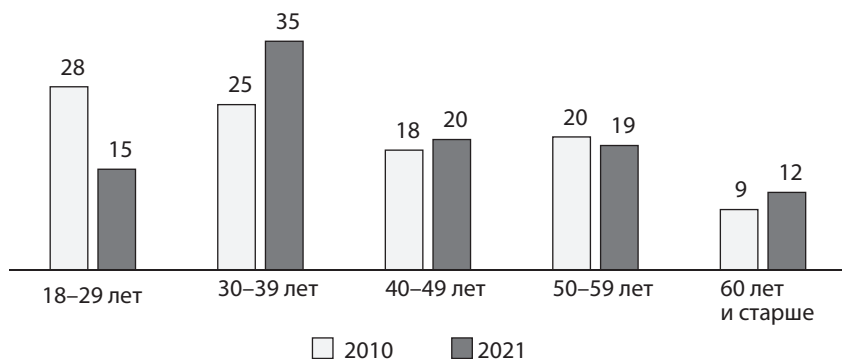


Рис. 6.2. Динамика возрастной структуры профессионалов крупных городов⁹¹, РМЭЗ, 2010–2021 гг., %

(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 сёл, – рост профессионалов пенсионного возраста. Это говорит о нехватке в них более молодых специалистов.

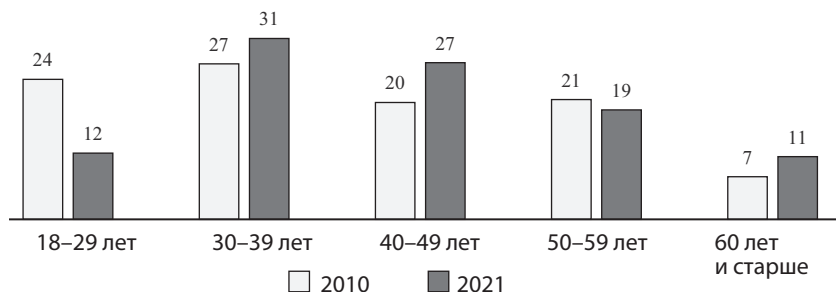


Рис. 6.3. Динамика возрастной структуры профессионалов городов, не являющихся субъектами РФ или их центрами, РМЭЗ, 2010–2021 гг., %

⁹¹ Имеются в виду Москва, С.-Петербург и центры субъектов РФ.

В сельской местности, напротив, доля профессионалов в возрасте 30–39 лет заметно уменьшилась (см. рис. 6.4). Одновременно резко (с 24% до 37%) 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 сёлах и «демографическое эхо» 1990-х гг. Это говорит о том, что молодёжи с небольшим опытом работы в условиях острой нехватки в селах профессионалов зачастую предпочтительнее было работать именно в сельской местности. Напомним в этой связи, что, как уже отмечалось при анализе динамики социально-профессиональной структуры, дисбаланс между числом имеющих диплом о высшем образовании и предполагающим его наличие числом рабочих мест привел к росту числа молодёжи с высшим образованием в числе полупрофессионалов и офисных служащих, а также к росту числа безработных с высшим образованием. Одной из стратегий ответа на этот дисбаланс стал и выход молодёжи до 30 лет (т. е. со сравнительно небольшим опытом работы или даже без него) на позиции профессионалов в сельской местности.

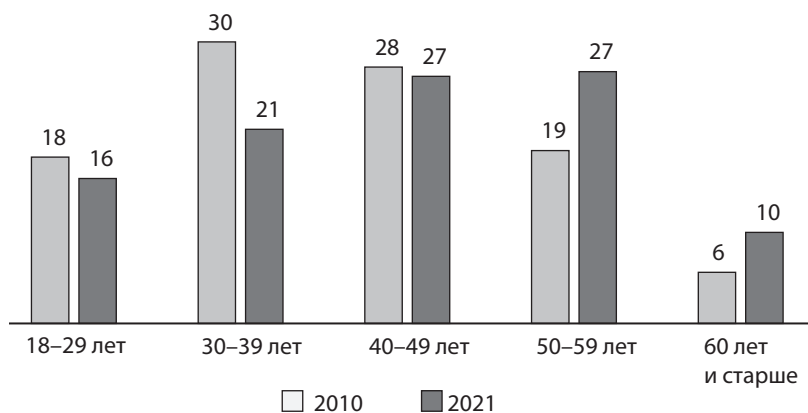


Рис. 6.4. Динамика возрастной структуры профессионалов в сельской местности, РМЭЗ, 2010–2021 гг., %

Обобщая картину изменений возрастной структуры профессионалов с учётом её территориальной дифференциации, прежде всего надо отметить характерное в первую очередь для городов сокращение в их составе молодёжи до 30 лет, обусловленное демографическим «эхом» 1990-х гг. Это «эхо» сказалось и на общей картине возрастного состава профессионалов: если их средний возраст составлял в 2010 г. 40,6 лет, то в 2021 г. он вырос на 2,6 года, при этом медианный возраст российских профессионалов в 2021 г. составил уже 42 года вместо 39 лет в 2010 г. Однако это «постарение» произошло не за счёт городских профессионалов (их оно практически не затронуло), а за счёт сельских, которые с 2010 г. действительно сильно «постарели». Ещё одной тенденцией, которую надо выделить, является рост среди проживающих в городах профессионалов лиц в возрасте 30–49 лет – самом продуктивном для профессионалов возрасте. При этом в сельской местности доля этой группы после 2010 г., 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 ещё в школьные годы отношение к своему человеческому потенциалу. Тогда же формируется и набор других важных навыков – от способности к большим умственным нагрузкам до навыков поиска необходимой информации в самых разных источниках. Не удивительно, что, как видно на рисунке 6.5, если для выпускников обычных школ характерны средние показатели качества их человеческого потенциала (51% их имеет по Индексу КЧП 4–5 баллов), то для выпускников гимназий, лицеев и школ с углублённым или профильным преподаванием предметов характерны высокие значения этого индекса (52% их имеют по нему 6–7 баллов). Напомним, что почти все эти типы учебных заведений сконцентрированы в городах, а вероятность закончить их для более молодых поколений была в разы больше, чем для тех, кто заканчивал школу ещё в СССР.

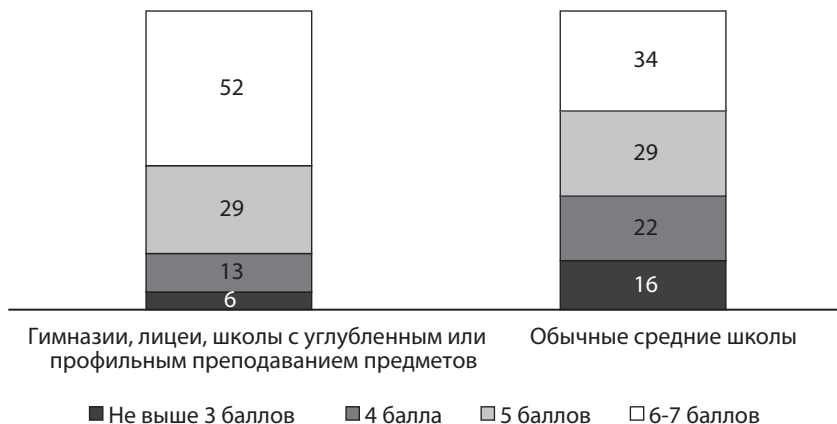


Рис. 6.5. Показатели Индекса КЧП у выпускников разных типов школ среди профессионалов, РМЭЗ, 2021 г., %

Разница в качестве человеческого потенциала выпускников разных типов школ формируется за счёт двух компонентов человеческого потенциала. Во-первых, продолжительность обучения у выпускников гимназий, лицеев и школ с углублённым или профильным преподаванием предметов на 0,6 лет больше, чем у выпускников обычных школ. Та же тенденция прослеживалась и в 2010 г. Во-вторых, выпускники разных типов школ качественно различаются знанием иностранных языков: если среди первых совсем не владеют иностранными языками менее 1/3 (31%), то среди вторых – почти 2/3 (63%).

Условия первичной социализации прямо влияют не только на те показатели качества человеческого потенциала, о которых говорилось выше. Например, для выходцев из семей, где родители имели высшее образование, в большей степени характерны стремление к получению высшего образования, готовность к включённости в систему непрерывного образования и иное отношение к учёбе вообще [Каравай, 2016, Тихонова, 2021], а также внутренний локус контроля и наличие способности к планированию своей жизни

на несколько лет вперёд. При этом именно внутренний locus 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, 2020]. Однако за счёт специфики профессиональной структуры в разных типах поселений вероятность родиться в семье, где родители имели высшее образование, в крупных городах и сёлах также различается довольно заметно.

Как видим, человеческий потенциал российских профессионалов не просто очень гетерогенен (особенно если учитывать всю совокупность когнитивных и некогнитивных, социальных и физиологических, квалификационных и так называемых «мягких» навыков). Вероятность иметь качественный человеческий потенциал заведомо различается у представителей разных поколений и выходцев из различных типов поселений. Это – одно из ключевых проявлений территориальных и социальных неравенств, обусловленных институциональными условиями, в которых проходила первичная социализация будущих профессионалов. Дальнейшие жизненные траектории и шансы на успешную жизнь напрямую зависят тем самым от социального происхождения профессионалов, поскольку именно оно закладывает фундамент их благополучия – качественный человеческий потенциал.

Специфика рабочих мест профессионалов и роль человеческого потенциала в доступе к наиболее привлекательным из них

Рабочие места профессионалов очень неоднородны. Прежде всего, они сосредоточены в разных отраслях, что, с учётом отраслевой дифференциации зарплат, отражается

в значительной дифференциации оплаты труда профессионалов. Межотраслевой разброс их средней заработной платы в массовых слоях населения был, по состоянию на последний квартал 2021 г., если судить по данным РМЭЗ, практически двукратным. Хотя это меньше, чем было до пандемии коронавируса, учитывая общий уровень доходов профессионалов⁹², но всё же очень много. Ещё больше были внутриотраслевые разрывы заработных плат профессионалов. Так, в сфере образования при медианном показателе в 26 тыс. руб. в верхнем доходном дециле они превышали 60 тыс. руб., хотя в нижнем дециле были менее 14,5 тыс. руб., т. е. разрыв превышал 4 раза.

На размеры заработной платы профессионалов влияет, как свидетельствует проведённый нами на данных РМЭЗ корреляционный и содержательный анализ, множество факторов. Это и масштабы предприятия или организации, где они работают (причём в разных отраслях вектор влияния этого фактора противоположен), и то, в каких типах поселений расположены эти предприятия и организации (в крупных городах внутриотраслевая дифференциация зарплат профессионалов относительно глубже за счёт наличия в них подгрупп с очень высокими доходами), и то, относится

⁹² И медианная, и модальная зарплата за месяц, предшествовавший опросу, составляла у профессионалов в конце 2021 г. после уплаты налогов (без учёта вторичной занятости) 30 тыс. руб. В наиболее массовых отраслях их занятости она находилась в диапазоне от 20 тыс. руб. в органах управления до 35 тыс. руб. в здравоохранении. При этом, по оценкам ФСГС РФ, в среднем заработная плата профессионалов составляла в октябре 2021 г. 63 573 руб. в месяц при 57 240 руб. по работающим в целом [Федеральная..., 2021]. Однако, если говорить о попадающих в массовые опросы рядовых профессионалах, то эти оценки представляются сильно завышенными. Такие расхождения связаны с тем, что ФСГС РФ приводит цифры только по обследованным видам экономической деятельности на крупных и средних предприятиях. Не менее важной причиной такого расхождения является и непопадание в состав выборки массовых опросов 2–3% верхних доходных перцентилей населения, сверхвысокие доходы которых сильно смещают средние показатели в статистике ФСГС РФ вверх.

ли предприятие к государственному или частному секторам экономики (в госсекторе медианная зарплата профессионалов, по данным РМЭЗ, вдвое ниже, чем в негосударственном секторе). Значим также региональный фактор, поскольку в разных регионах средние и медианные зарплаты профессионалов могут различаться в разы. Однако даже внутри отдельных регионов дифференциация зарплат профессионалов очень значительна, как и внутри разных типов поселений. При этом самой массовой является подгруппа профессионалов, зарплата которой находится в диапазоне от 1 до 2 региональных прожиточных минимумов трудоспособного гражданина. Не удивительно в таких условиях, что удовлетворены или скорее удовлетворены оплатой своего труда были в 2021 г. лишь 45% профессионалов.

Дифференцируются рабочие места профессионалов и по условиям труда на них. Так, во вредных и опасных условиях труда работали в конце 2021 г., судя по данным РМЭЗ, 14% профессионалов. Учитывая это, естественно, что 16% их были в той или иной степени этими условиями не удовлетворены, что при, как правило, «беловоротничковом» характере их занятости можно рассматривать как очень высокий показатель.

Что же касается дифференциации их рабочих мест по степени социальной защищенности, то и в данной области ситуация складывается для профессионалов не очень благоприятно, хотя лучше, чем по работающим россиянам в целом. Далеко не все профессионалы, например, имеют возможность уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск. Судя по данным РМЭЗ, 15% их не были в течение 2021 г. даже в краткосрочном отпуске.

О дифференциации рабочих мест профессионалов в плане их социальной защищенности свидетельствуют и данные опроса Левада-Центра⁹³ 2019 г., проведенного в рамках международного исследования «Social Inequality» (очеред-

⁹³ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

ной волны ISSP) с добавлением в него блока вопросов по заказу НИУ ВШЭ (см. Приложение 1)⁹⁴. Все четыре представленные в таблице 6.5 характеристики рабочих мест присутствовали одновременно лишь у двух третей (67%) профессионалов. При этом более чем у каждого десятого из них они либо вообще отсутствовали (3%), либо присутствовала лишь одна из них (9%). Несколько чаще одновременно все эти характеристики встречались в госсекторе (75% при 66% в частном секторе экономики). В то же время разного рода дополнительные блага у профессионалов чаще можно было встретить в частном секторе (19%), чем в государственном (8%). Таким образом, в данном отношении рабочие места профессионалов в частном секторе дифференцированы сильнее, чем в государственном.

Таблица 6.5

**Некоторые аспекты социальной защищенности профессионалов,
Левада-Центр⁹⁵, 2019 г., %**

Показатели	Профессионалы	Работающие россияне в целом
Своевременная выплата заработной платы	93	91
Официальное оформление на работу по трудовому контракту или приказу	83	71
«Белая» зарплата	82	67
Оплата отпуска и больничного листа в полном размере	79	64
<i>Справочно: дополнительные блага (жилье, транспорт, питание, ссуды и т. п.)</i>	13	11

⁹⁴ Данные этого опроса использованы дополнительно к массиву данных РМЭЗ 2021 г., так как именно этот опрос содержал много дополнительной информации о качестве рабочих мест профессионалов. Из 1626 респондентов в этом массиве данных 928 человек имели работу, в т. ч. 352 относились к профессионалам. Профессиональный статус в этом массиве кодировался по базовой версии ISCO-08. Далее частично использованы материалы статьи [Тихонова, 2020].

⁹⁵ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

В целом к числу рабочих мест, которые обеспечивают такие традиционно ассоциируемые с ними в социологической науке при стратификационных исследованиях блага, как относительно высокая зарплата, комфортные условия труда и социальная защищенность, относится максимум 2/3 их рабочих мест.

Сильно дифференцированы рабочие места профессионалов и по таким традиционно ассоциируемым с их деятельностью характеристикам как автономность труда, значимость знаний и практического опыта, возможность профессионального и карьерного роста, а также устойчивость занятости (см. рис. 6.6).

Как видно из рисунка 6.6, рабочие места профессионалов отличаются на фоне рабочих мест занятого населения страны в целом чаще встречающейся и осознаваемой самими работниками необходимостью постоянного обновления знаний и повышения квалификации, важностью для выполнения работы полученного ранее образования и практического опыта, наличием возможностей для профессионального развития и карьерного роста, большей автономностью труда и меньшей нестабильностью занятости. Однако, во-первых, разрывы между ними по всем этим показателям не имеют качественного характера, а по многим из показателей очень невелики. Во-вторых, на большинстве рабочих мест профессионалов не нужны обновление знаний и повышение квалификации, а также полученные ранее образование и практический опыт (по крайней мере, по мнению занимающих их людей). В-третьих, эти рабочие места более чем в 60% случаев не предполагают профессионального развития. В-четвёртых, автономность труда, традиционно рассматриваемая как характеристика трудовой деятельности профессионалов, в России также оставляет желать лучшего: работа почти половины из них (49%) не имеет ни одной из её форм, лишь у каждого десятого встречается большинство из них. Наконец, в-пятых, довольно значительная часть профессионалов характеризуется такими особенностями их рабочих



Рис. 6.6. Характеристики рабочих мест профессионалов, самооценки, Левада-Центр⁹⁶, 2019 г., %

мест, как угроза потери работы или её временный характер, лёгкость их замены работодателем⁹⁷ и нестабильность заработной платы. В целом хотя бы один из этих недостатков

⁹⁶ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

⁹⁷ Легкозаменимость на рабочем месте, согласно М. Каствельсу [Каствельс, 2000], говорит о принадлежности к так называемой «родовой рабочей силе» и относительной слабости переговорной силы работников в отношениях с работодателями.

характеризует рабочие места более трети профессионалов, а у каждого десятого встречаются сразу 2–3 из них. Таким образом, рабочие места профессионалов в России, с одной стороны, зачастую имеют довольно низкое качество, а с другой – очень сильно дифференцированы между собой не только по зарплате, но и по обычно не рассматриваемым в профильных публикациях немонетарным характеристикам занятости.

Отчасти такая их дифференциация связана с уже высказывавшимся нами в четвёртой главе предположением, что отечественные профессионалы всё более отчётливо разделяются на две принципиально разные подгруппы. Одна из них – «типичные» профессионалы, ориентированные на профессионализацию в избранной специальности. Принадлежность же к другой предполагает наличие высшего образования как маркера довольно широкого круга компетенций, но не влечёт за собой жёсткой специализации. Когда речь идёт применительно к профессионалам о растущей гибкости современного рынка труда, то неявно имеется в виду обычно именно постепенное увеличение численности этой второй подгруппы, составляющей в России уже намного больше половины всех специалистов высшей квалификации и заслуживающей большего внимания отечественных учёных, чем это имеет место в настоящее время.

Далее для конкретизации этого предположения будут рассмотрены особенности типов рабочих мест профессионалов, связанные с теми их характеристиками, которые были представлены на рисунке 6.6. Для этого на массиве данных Левада-Центра⁹⁸ применительно к профессионалам нами был проведён факторный анализ (метод главных компонент, двойное вращение Варимакс). Суммарный процент объясненной совокупной дисперсии составил 60,3%. Для контроля устойчивости выделенных факторов аналогич-

⁹⁸ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

ный анализ был проведён также на общем массиве работающих россиян.

Три из выделенных факторов особенностей занятости характеризовали бесспорные плюсы рабочих мест: первый включал характеристики автономности труда, позволяющей смягчать отчуждение в труде, второй – востребованность полученных ранее образования и практического опыта, а третий – наличие возможностей профессионального развития, карьерного продвижения и обновления знаний. На общем массиве работающих россиян эти три фактора сохранялись. Три других фактора отражали разный смысл некоторых особенностей рабочих мест у профессионалов и представителей других профессиональных групп. Если на общероссийском массиве эти три фактора объединились в один, который можно было бы охарактеризовать как недостатки занятости, свидетельствующие о её прекарном характере, то у профессионалов они говорили скорее о специфике производственных позиций различных их подгрупп, зачастую не означающей прекаризации их занятости. Один из этих факторов включал временный характер занятости и доходов от неё, что может быть связано у профессионалов с конкурсным характером занятия многих типов рабочих мест (например, для такой массовой профессии, как преподаватель вузов, отнюдь не ведущей автоматически к их неблагоприятному положению, в отличие от временной занятости у представителей других профессиональных классов). Второй включал такую характеристику рабочего места как возможность легко заменить сотрудника. Этот фактор имел одинаковый смысл у профессионалов и остальных работников, поскольку свидетельствовал о слабости их переговорных позиций во взаимоотношениях с работодателем. Наконец, третий характеризовался сочетанием возможности самостоятельно определять задачи своей трудовой деятельности и отсутствия постоянной работы, означая фактическую самозанятость. Однако если для профессионалов это был, как правило, добровольный выбор фриланса, распро-

странённого среди дизайнеров, архитекторов, репетиторов, программистов и т. д., то для других работников это были обычно разовые заработки при вынужденном отсутствии устойчивой занятости по найму.

С учётом этих результатов были рассчитаны четыре многомерных индекса, три из которых отражали плюсы занятости, а четвёртый – её минусы. В целях унификации шкал они были укрупнены таким образом, чтобы значения от 2 баллов и более составляли у всех них группу высоких значений индексов. Это позволило выделить затем с использованием процедуры двухшагового (двухэтапного) кластерного анализа кластеры рабочих мест профессионалов, различающиеся сочетаниями показателей четырёх рассчитанных индексов. Размер выделенных кластеров составлял от 11,2 до 21,4% рабочих мест профессионалов и, учитывая сравнительно небольшую численность выборки, требовал их укрупнения. Анализ распределения рассматривавшихся немонетарных особенностей рабочих мест в каждом из кластеров продемонстрировал, что их можно объединить в три группы: наиболее *привлекательные* по этим немонетарным характеристикам рабочие места профессионалов – 33,5%; *средние* рабочие места – 29,5%; *непривлекательные* рабочие места профессионалов – 37,0%.

Привлекательные (с точки зрения их рассмотренных выше особенностей) рабочие места обеспечивают обычно сегодня в России и возможность иметь на них относительно высокие доходы, социальную защищенность и ресурс влияния (табл. 6.6). Это позволяет говорить о большинстве из них как о наиболее качественных рабочих местах. Как наиболее привлекательные по их немонетарным характеристикам, так и наиболее качественные по совокупности всех их характеристик рабочие места в разы чаще встречаются у представителей группы, занятость которой предполагает ориентацию на профессионализацию в специальности, а не просто на определённый набор компетенций. То же, но с обратным знаком, относится и к наименее привлекательным

Таблица 6.6

Особенности доходов, социальной защищенности и ресурса влияния профессионалов на рабочих местах разной привлекательности, Левада-Центр⁹⁹, 2019 г.

Показатели	Рабочие места		
	Привлекательные	Средние	Непривлекательные
Зарплата (среднемесячная), руб. ¹⁰⁰	35 127	35 932	26 581
Отношение зарплаты к её поселенческой медиане, раз	1,4	1,2	1,1
Могут оказывать влияние на принятие решений в масштабах предприятия или своего подразделения, %	68	50	35
Обеспечиваются все трудовые права, %	72	65	64

рабочим местам профессионалов, которые практически полностью относятся к тем, где предполагается ориентация на общие компетенции, а не на профессиональную специализацию. При этом примерно каждое двадцатое рабочее место профессионалов относится к абсолютно некачественным, т. е. характеризуется зарплатой ниже 75% от поселенческой медианны заработной платы всех работающих, несоблюдением большинства трудовых прав работников и непривлекательностью по своим немонетарным особенностям. С учётом общей численности профессионалов в стране это означает абсолютно некачественную занятость среди них почти у миллиона человек.

Такая сильная дифференциация рабочих мест профессионалов свидетельствует не только о необходимости активизации изучения причин массовости среди них некачествен-

⁹⁹ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

¹⁰⁰ Для имеющих несколько мест занятости учитывался заработок на основной работе.

ной занятости, но и о том, что эта профессиональная группа не может автоматически рассматриваться как основа для выделения среднего класса российского общества в рамках изучения его социальной структуры. В то же время нельзя отрицать, что она занимает в социально-профессиональной структуре российского общества относительно привилегированное положение и находится в более благоприятных условиях, чем все остальные массовые профессиональные группы (за исключением руководителей), к чему мы ещё вернемся в последующих главах.

Важно подчеркнуть, что прослеживается отчётливая связь качества рабочих мест профессионалов с особенностями человеческого потенциала занятых на них работников (см. табл. 6.7). При этом их гендерный состав на трёх рассматриваемых типах рабочих мест практически одинаков, а средний возраст различается незначительно.

Как видно из таблицы 6.7, в целом профессионалы, занимающие наиболее привлекательные рабочие места, чаще характеризуются готовностью и способностью обновлять свои знания, большим средним числом лет обучения и т. д. Кроме того, что отчасти обусловлено спецификой их культурного капитала в трактовке П. Бурдье, среди них с большей вероятностью можно встретить обладателей внутреннего локуса контроля и неконформистов, они чаще ориентируются в своём поведении на общее саморазвитие, большее внимание уделяют своему здоровью и т. п. Тот факт, что все эти признаки встречаются у них заметно чаще, чем у остальных, даёт в итоге весьма ощутимый кумулятивный эффект и позволяет им рассчитывать на обеспечивающие различные немонетарные ренты рабочие места, предполагающие такого рода качества.

Важны особенности человеческого потенциала и для получения профессионалами монетарных рент от своей занятости. Мы уже упоминали в предыдущих главах, что зарплата имеющих и не имеющих законченное высшее образование среди них различается примерно в полтора раза,

Таблица 6.7

**Особенности человеческого потенциала профессионалов,
работающих на рабочих местах разной (по их немонетарным ха-
рактеристикам) привлекательности,
Левада-Центр¹⁰¹, 2019 г.**

Показатели	Рабочие места		
	Привлекательные	Средние	Непривлекательные
<i>Характеристики общего человеческого капитала</i>			
Среднее число лет обучения, лет	15,7	14,8	14,5
<i>Другие характеристики качества человеческого потенциала</i>			
Занимаются интеллектуальным саморазвитием, % ¹⁰²	72	54	45
Не используют образовательных, рекреационных и иных платных услуг, способствующих повышению качества их человеческого потенциала, %	28	35	58
Считают, что жить как все лучше, чем выделяться среди других (установка на конформизм), %	40	44	54
Считают, что жизнь человека определяется внешними обстоятельствами, а не его собственными усилиями (внешний локус контроля), %	20	30	36
Предпринимают усилия для улучшения своего здоровья, %	31	24	17
Оба родителя относились к руководителям, профессионалам, полупрофессионалам и офисным служащим (высококачественный культурный капитал), %	37	28	26
Оба родителя относились к рабочим или рядовым работникам торговли (низкокачественный культурный капитал), %	31	36	43

¹⁰¹ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

¹⁰² То есть занимаются повышением своего общего культурного уровня и квалификации (в т. ч. самостоятельно) или/и осваивают новые навыки типа эффективного управления своим временем и т. п.

существенно сказывается на ней и продолжительность их обучения. Их личностные особенности связаны с размером их заработной платы почти столь же сильно. Так, у неконформистски ориентированных профессионалов среднемесячная зарплата составляла в 2019 г. 38 284 руб., в то время как у конформистски ориентированных она была более чем в полтора раза меньше (24 996 руб.). Немногим меньше было влияние на размер заработной платы типа локуса контроля: у профессионалов с внутренним локусом контроля средняя зарплата составляла 33 895 руб., а с внешним – 27 952 руб. Сказывались на её размере и большинство других вошедших в таблицу 6.7 характеристик человеческого потенциала. Наличие практик получения новых знаний по своей специальности, например, повышало в полтора раза вероятность оказаться в группе с зарплатой более 2 медиан её распределения в поселениях соответствующего типа.

Таким образом, как монетарные, так и немонетарные ренты на рабочих местах профессионалов связаны между собой. При этом получение обоих типов рента прямо зависит сегодня в России от специфики человеческого потенциала профессионалов, включая их личностные особенности, т. е. от качества их человеческого потенциала в целом.

Однако для попадания на наиболее привлекательные рабочие места в современной России для них важно не только качество их человеческого потенциала, но и другие факторы. Один из них, имеющий, судя по результатам проведённого корреляционного и содержательного анализа, почти такое же значение, как человеческий потенциал, – ресурс социальных сетей¹⁰³ (социальный капитал). Его считали важным для достижения успеха в жизни почти 2/3 всех представителей данной профессиональной группы. Три чет-

¹⁰³ Под имеющимся ресурсом социальных сетей мы подразумеваем наличие знакомых, способных помочь в решении минимум двух из числа таких проблем как получение хорошей работы, карьерный рост, возможность взять деньги в долг, обеспечение доступа к хорошим врачам, школам и вузам.

верти среди работающих на привлекательных рабочих местах профессионалов уже имели этот вид ресурсов (при 46% среди работающих на средних для профессионалов рабочих местах и 39% на непривлекательных), а треть их имела данный ресурс даже в форме, позволяющей использовать его для продвижения по карьерной лестнице или устройства на хорошую работу (при 15% у профессионалов на средних для них рабочих местах и 11% – на непривлекательных). Эти различия продолжают углубляться, поскольку 23% работающих на привлекательных рабочих местах говорили в 2019 г., что они «работают над приобретением связей, знакомств с нужными людьми», в то время как в двух других группах профессионалов этот показатель был более чем вдвое меньше (9% и 11%). Особенно большое значение придавали ресурсу социальных сетей наиболее успешные из ориентированных на общие компетенции профессионалов, которые заметно чаще всех остальных использовали практики приобретения новых связей.

Оценивая отношение российских профессионалов к собственному человеческому потенциалу как одному из ключевых видов своих ресурсов, можно сказать, что они избирают сейчас для улучшения своего положения различные стратегии действий по отношению к нему. Одна из них предполагает наращивание только своего человеческого потенциала и в большей степени характерна для представителей средних рабочих мест. Другая ориентирована на наращивание только ресурса социальных сетей и нетипична для всех подгрупп профессионалов, хотя встречается во всех них. Наконец, третья предполагает одновременное наращивание своего человеческого потенциала и ресурса сетей. Именно эта стратегия наиболее характерна для занимающих самые привлекательные по их немонетарным характеристикам рабочие места профессионалов, особенно – ориентированных на общие компетенции. При этом 11% профессионалов вообще ничего не делают ради этого, считая, что любые их усилия будут бесполезны. У занимающих наименее каче-

ственные рабочие места эта доля больше и составляет около трети, для занимающих средние рабочие места она соответствует показателю по группе в целом, а среди занимающих наиболее качественные рабочие места сторонников пассивной стратегии практически нет.

Воспроизводство профессиональных статусов и классовых позиций профессионалов

Отдельного рассмотрения заслуживает и проблема воспроизводства профессиональных и классовых позиций профессионалов, прямо связанная как с качеством их человеческого потенциала, так и с особенностями занимаемых ими рабочих мест.

Для анализа этой проблемы с учётом роли социального происхождения в вероятности занять рабочие места разной степени привлекательности нами было выделено на массиве опроса Левада-Центра¹⁰⁴ 2019 г. 6 групп¹⁰⁵ родительских семей:

- 1) семьи, где оба родителя занимали позиции руководителей и профессионалов (в подмассиве работающих россиян выходцев из этого типа семей было 14%);
- 2) семьи, где только один из родителей был руководителем или профессионалом, а второй – полупрофессионалом или офисным служащим (5%);
- 3) семьи, где один из родителей был руководителем или профессионалом, а второй – рабочим или рядовым работником сферы торговли и услуг (19%);

¹⁰⁴ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

¹⁰⁵ Более дробное деление при имевшейся численности выборки проводить было нецелесообразно в силу малочисленности некоторых из выделявшихся групп. В том случае, когда респондент сообщил данные только об одном из родителей, за основу расчётов принималась имеющаяся о нём информация.

- 4) семьи, где оба родителя занимали позиции полупрофессионалов или офисных служащих (4%);
- 5) семьи, где один из родителей был полупрофессионалом или офисным служащим, а второй – рабочим или рядовым работником сферы торговли и услуг (10%);
- 6) семьи, где оба родителя были рабочими или рядовыми работниками сферы торговли и услуг (48%).

Такое деление учитывало уровень образования и квалификации родителей, с высокой степенью вероятности обеспечивавший им профессиональные позиции с разным уровнем престижности и доходности, соответственно – и разный интегральный социальный статус в обществе.

Как видно из этих данных, половину работающих россиян составляют выходцы из семей рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг (продавцы, кассиры и т. п.), которых в обществах современного типа принято обычно рассматривать как представителей рабочего (в случае его выделения как самостоятельного элемента социальной структуры общества) или даже преимущественно низшего класса. Выходцев из семей руководителей и профессионалов, т. е. профессиональных групп, традиционно рассматривающихся в социологии как типичные представители ядра среднего класса, в составе работающего населения России оказалось по состоянию на 2019 г. в разы меньше. Представители остальных четырёх групп имели менее чёткое классовое происхождение, хотя подавляющее большинство группы, один из родителей членов которой был руководителем или профессионалом, а второй – полупрофессионалом или офисным служащим, также можно рассматривать, с учётом ряда её характерных особенностей, как выходцев из семей ядра среднего класса [Тихонова, 2020].

Межгенерационное воспроизводство профессиональных статусов родителей характеризует в первую очередь полярные группы (см. рис. 6.7). Среди тех, чьи родители были руководителями или профессионалами или же один родитель

относился к этим профессиональным группам, а второй был полупрофессионалом или офисным служащим, почти половина также стали руководителями и профессионалами, а ещё 12% и 20% соответственно – полупрофессионалами или офисными служащими. В то же время среди выходцев из семей, где родители являлись рабочими или рядовыми работниками сферы торговли и услуг, 65% также стали представителями этих профессиональных групп, а руководителем и профессионалом стал лишь каждый пятый. Для представителей групп с другим социальным происхождением вероятность оказаться в числе руководителей и профессионалов или, напротив, в числе рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг, была практически одинаковой. Это говорит о том, что профессиональная структура России относится пока к разряду открытых структур, где масштабы мобильности между составляющими её элементами довольно велики.

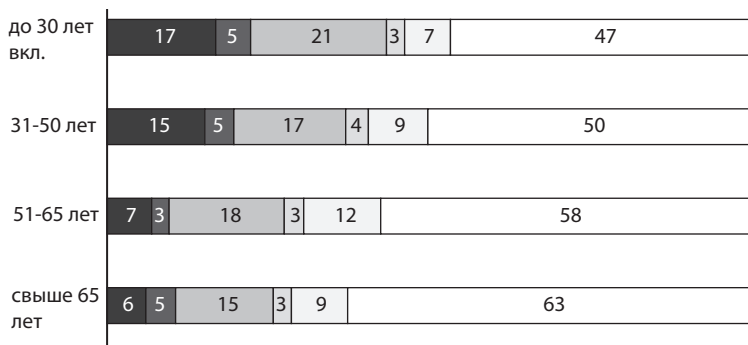
Однако социальное происхождение представителей различных поколений россиян довольно сильно дифференцировано (см. рис. 6.8). В группе молодёжи до 30 лет почти четверть выросла в семьях, где родители работали руководителями или профессионалами или же один из них относился к данным группам, а второй был полупрофессионалом или офисным служащим, и лишь 47% выросли в семьях рабочих и/или рядовых работников сферы торговли и услуг. В то же время в поколениях старше 50 лет первых было намного меньше, а вторые составляли безусловное большинство. Это обусловлено переломом в профессиональной структуре родительских семей, который произошёл, судя по результатам анализа 5-летних возрастных когорт, в группе тех, кому в 2019 г. было 50–55 лет. Объективной основой этого перелома выступило изменение профессиональной структуры страны в 1960–1970-е гг., проявившееся прежде всего в сокращении занятости в индустриальном секторе и в росте числа рабочих мест в третичном и четвертичном секторах экономики.



Рис. 6.7. Профессиональные позиции выходцев из семей с разным профессиональным статусом родителей, Левада-Центр¹⁰⁶, 2019 г., %

В результате в разных поколениях вероятность воспроизвести социальный статус родителей у выходцев из разных типов родительских семей различается. Так, для выходцев из семей, в которых родители относились к руководителям и профессионалам, максимальная вероятность воспроизводства их профессиональных статусов была среди тех, кому в 2019 г. было от 31 до 40 лет, т. е. кто родился в 1980-х гг. (почти 60% при 46% по данной группе в целом). Для выходцев из семей рабочих и рядовых работников сферы торговли

¹⁰⁶ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.



- Родители занимали позиции руководителей и профессионалов
- Один из родителей был руководителем или профессионалом, а второй – полупрофессионалом или офисным служащим
- ▣ Один из родителей был руководителем или профессионалом, а второй – рабочим или рядовым работником торговли
- ▣ Родители занимали позиции полупрофессионалов или офисных служащих
- ▣ Один из родителей был полупрофессионалом или офисным служащим, а второй – рабочим или рядовым работником торговли
- ▣ Родители были рабочими или рядовыми работниками торговли и б/о

Рис. 6.8. Профессиональные позиции родителей россиян из разных возрастных групп, Левада-Центр¹⁰⁷, 2019 г., %

и услуг процесс воспроизводства статусов доминировал над процессами профессиональной мобильности наиболее выражено также в группе 31–40 лет и в следующей возрастной когорте. Таким образом, в наибольшей степени зависели от профессиональных позиций их родителей позиции россиян, вступивших в трудовую жизнь уже в 2000-х гг.

Что же касается поколения, вступившего в трудовую жизнь в 2010-х гг., то окончательные выводы относительно него делать ещё преждевременно, поскольку позиции про-

¹⁰⁷ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

фессионалов и особенно руководителей требуют зачастую ряда лет для их достижения. Тем не менее, имеющиеся данные позволяют предполагать, что роль межгенерационного воспроизводства профессиональных статусов для массовых слоёв населения страны в 2010-е гг. скорее усилилась, чем уменьшилась. Это означает, что в целом по населению в последние два десятилетия процессы межгенерационного воспроизводства профессиональных статусов продолжают усиливаться, а возможности профессиональной мобильности сокращаются.

Однако переход в профессиональную группу, относящуюся в массе своей к другому социальному классу, далеко не всегда означает в современном российском обществе полное преодоление социальной дистанции между её новыми членами и теми, кто относится к ней уже не первое поколение. Во всяком случае, устойчивость и привлекательность профессиональных позиций выходцев из семей, которые с высокой долей вероятности относились к среднему и рабочему классам, но сами на момент опроса 2019 г. входили уже в другую, чем их родительская семья, профессиональную группу, различаются довольно сильно.

Так, улучшить своё материальное положение за три предшествующих опросу года удалось 34% работавших в 2019 г. руководителями или профессионалами выходцев из семей, где родителей можно было с высокой долей вероятности отнести по их профессиональному статусу к среднему классу, но почти вдвое меньшей (19%) доле выходцев из семей рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг, также сумевших стать руководителями и профессионалами. В разы различалась у представителей двух этих групп и доля сумевших получить за эти три года повышение на работе или найти новую, более подходящую работу (19% и 8%). Наконец, у различающихся их социальным происхождением руководителей и профессионалов разной была и динамика реальной оплаты их труда: покупательная способность зарплаты работающих руководителями или про-

фессионалами уменьшилась за 5 лет после начала кризиса 2014–2016 гг. менее чем у половины выходцев из семей, где родителей можно было отнести по профессиональному статусу к ядру среднего класса (48%), в то время как у выходцев из семей рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг это уменьшение затронуло, по их самооценкам, большинство (58%).

Ещё больше различаются, несмотря на принадлежность к одним и тем же профессиональным группам, немонетарные характеристики занятости представителей двух этих подгрупп руководителей и профессионалов. Так, для рабочих мест руководителей и профессионалов, являвшихся выходцами из семей с этими же профессиональными позициями, характерны наличие на работе ресурса влияния на принятие решений в масштабе своего подразделения или предприятия в целом, важность полученного ранее образования для выполнения текущей работы¹⁰⁸, наличие возможностей для профессионального саморазвития и т. п. Соответствующие показатели для руководителей и профессионалов, родители которых были рабочими или рядовыми работниками торговли, существенно ниже (см. рис. 6.9). В целом же рабочие места выросших в семьях руководителей и профессионалов представителей этих же профессиональных групп характеризуются либо только (58%) немонетарными плюсами (различными формами автономности труда, возможностями карьерного или профессионального роста, значимостью для выполняемой работы полученного ранее образования и практического опыта), либо плюсы на них перевешивают минусы (6%). Соответствующие показатели у руководителей и профессионалов, выросших в семьях рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг, составляли в массиве 2019 г. данных лишь 41% и 3%. Для них,

¹⁰⁸ Этот показатель значим, так как косвенно позволяет дифференцировать рабочие места, предполагающие углублённую многолетнюю профессионализацию в избранной специальности, и рабочие места, предполагающие только набор более или менее широких общих компетенций.

напротив, были характерны некачественные рабочие места с доминированием таких минусов занятости, как сильная зависимость итогового размера зарплаты от премиальной части и/или штрафов, плохие условия труда, временный характер работы.



Рис. 6.9. Особенности занятости руководителей и профессионалов, чьи родители занимали разные профессиональные позиции, Левада-Центр¹⁰⁹, 2019 г., %

В определённой степени объясняет эти различия специфика качества общего человеческого капитала¹¹⁰ представителей двух рассматриваемых подгрупп руководителей и профессионалов. Если среди выходцев из семей с теми

¹⁰⁹ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

¹¹⁰ Напомним, что качество человеческого капитала оценивалось нами на основании Индекса КОЧК, учитывавшего количество лет обучения и имеющиеся навыки.

же, что и у них, профессиональными позициями родителей большинство (58%) имели высокие его показатели, то среди выросших в семьях рабочих и рядовых работников торговли таких было лишь 29%. Со временем эти различия усугубляются, поскольку динамика позитивных изменений в качестве общего человеческого капитала в двух рассматриваемых подгруппах руководителей и профессионалов различна: соотношение повышавших после получения базового образования уровень своей квалификации выглядело у них в 2019 г. как 26% и 17%, использовавших платные образовательные услуги¹¹¹ для взрослых – как 15% и 9% и т. д.

Такое отношение к своему человеческому капиталу представителей двух рассматриваемых подгрупп руководителей и профессионалов во многом является следствием особенностей их габитуса, понимаемого нами в соответствии с его трактовкой П. Бурдьё как «системы когнитивных и мотивирующих структур» [Бурдьё, 1998: 41]. Как уже отмечалось применительно к современному российскому обществу [Тихонов, 2019; Тихонова, 2020], роль таких уже упоминавшихся выше личностных особенностей индивидов, как способность к долгосрочному планированию, тип локуса контроля и нонконформизм, очень велика не только для определения места человека в стратификационной системе, но и для отношения его к своему человеческому капиталу, денежным средствам и иным ресурсам. Большое значение имеют эти личностные особенности и для межпоколенческого воспроизводства наиболее благополучной в плане их места в социальной иерархии части массовых слоёв населения или попадания в эти слои выходцев из менее благополучных социальных слоёв [Тихонова, 2020]. В этом контексте важны заметные различия отдельных характеристик габитуса двух разных по их социальному происхождению подгрупп руководителей и профессионалов (см. рис. 6.10).

¹¹¹ Эта тенденция сохраняется и при учёте уровня среднедушевых доходов в их семьях.

Причём если агрегировать перечисленные выше характеристики, то доля одновременно имеющих все три из них оказывается у профессионалов и руководителей, выросших в семьях с тем же профессиональным статусом родителей, почти вдвое больше, чем у выросших в семьях рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг представителей данной профессиональной группы (31% и 18%). Более чем в полтора раза различалось у них в 2019 г. и число не имеющих ни одной из этих характеристик (11% и 19%).

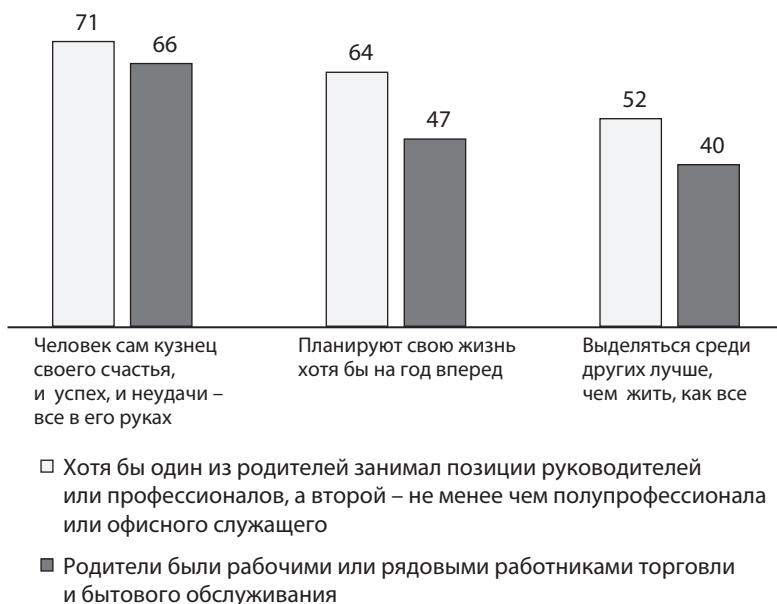


Рис. 6.10. Доминирующий тип локуса контроля, способность к долгосрочному планированию и доля нонконформистов у руководителей и профессионалов, чьи родители занимали разные профессиональные позиции, Левада-Центр¹¹², 2019 г., %

¹¹² АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

Образ жизни имеющих разное социальное происхождение подгрупп руководителей и профессионалов также существенно различен. Отчасти это связано с разницей их среднемесячных доходов: среди тех, кто вырос в семьях руководителей и профессионалов, доходы в их собственных семьях более чем в половине случаев (51%) превышали в 2019 г. 1,25 поселенческой медианы доходов, в то время как среди выросших в семьях рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг представителей той же профессиональной группы этот показатель был ближе к трети (39%). Однако отчасти эти различия связаны и с разными стилями жизни и текущими приоритетами, т. е. с их культурными особенностями. Например, в первой из рассматриваемых подгрупп руководителей и профессионалов в полтора раза чаще можно было встретить имеющих инвестиции и сбережения. Кроме того, большинство в первой группе (57%) при меньшинстве (40%) во второй использовали платные образовательные, рекреационные, оздоровительные и туристические услуги для себя или детей. Все эти различия сохранялись и при учёте уровня среднедушевых доходов в их семьях.

Зависимость занятости и положения на рынке труда, а также образа жизни и габитуса от социального происхождения характеризует не только руководителей и профессионалов, но и рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг, т. е. характерна для всех профессиональных групп, относящихся к ядрам разных классов. Так, если говорить о рабочих и рядовых работниках сферы торговли и услуг, то за период 2015–2018 гг. удалось получить повышение на работе или найти более подходящую работу почти каждому четвёртому (17%) среди тех из них, кто вырос в семьях, где родители с высокой степенью вероятности относились к ядру среднего класса и вдвое меньшей (8%) доле выходцев из семей рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг. Относительно выше у них был и среднемесячный заработок. Заметно чаще встречались среди выросших в семьях, где родители с высокой степенью вероятности относились к ядру

среднего класса, но сами стали рабочими или рядовыми работниками сферы торговли и услуг, и обладавшие у себя на работе ресурсом влияния на принятие решений (33% против 20% у выходцев из семей рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг). Чаще встречались среди них и те, кто обладал такими характеристиками автономности труда, как способность самостоятельно определять свой график работы (23% против 10%) или самому принимать решения о том, как выполнять поставленные задачи (20% и 13%). Более того, если учесть такие характеристики властного ресурса на работе, как наличие подчиненных, наличие ресурса влияния и наличие хотя бы каких-то признаков автономности труда, то различия в доле обладающих властным ресурсом в различных его разновидностях между двумя рассматриваемыми подгруппами рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг окажутся качественными. Действительно, если среди выросших в семьях руководителей и профессионалов, а также в семьях, где один из родителей был полупрофессионалом или офисным служащим, а второй – руководителем или профессионалом, ставших рабочими и работниками сферы торговли и услуг, властным ресурсом обладало большинство (61%), то среди выросших в семьях рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг и воспроизведших эти профессиональные статусы – меньшинство (45%). Добавим также, что работа первых вдвое чаще (20% против 10%) предполагала необходимость обновлять свои знания и повышать квалификацию. Кроме того, хотя в обеих этих подгруппах полученное ранее образование было не очень важно, но всё же среди представителей той из них, которая объединяла выросших в семьях, с высокой степенью вероятности относившихся к ядру среднего класса, рабочие места в 3,5 раза чаще предъявляли запрос на полученные ранее образование, знания и навыки (11%), чем у выросших в семьях рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг (3%).

Заметно различалась в этих подгруппах рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг также распростра-

нённость других характеристик, о которых шла речь выше применительно к руководителям и профессионалам с разным социальным происхождением, в частности – особенности их габитуса. Так, выходцы из семей руководителей и профессионалов, оказавшиеся в составе рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг, почти вдвое реже не имели ни одной из трёх рассмотренных выше его характеристик, чем сохранившие профессиональную принадлежность родителей выходцы из семей рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг. Зато почти вдвое чаще они имели все три эти характеристики.

Учитывая всё вышесказанное, понятнее становится, почему среди тех, кто вырос в семьях, где родители с высокой степенью вероятности относились к ядру среднего класса, сами попали в низший класс менее 20%, в то время как 2/3 их вошли в состав среднего класса¹¹³. В то же время в составе

¹¹³ Под средним классом мы подразумеваем в данном случае индивидов, находящихся на средних позициях в экономической, властной и квалификационной статусных иерархиях (в этом случае можно говорить о ядре среднего класса) или хотя бы в двух из этих иерархий (в таком случае речь идёт о периферийной части среднего класса). Под низшим классом подразумеваются индивиды, находящиеся на нижних статусных позициях во всех этих иерархиях. Между средним и низшим классами находится достаточно большая трансграничная зона. При таком подходе средний класс – это не просто экономический класс со средними для данного общества характеристиками активов, дохода, имущества и т. п., а социальный класс, представители которого занимают срединное положение в социальной иерархии. С точки зрения методики определения классовой принадлежности это означает необходимость использования таких критериев, как: 1) принадлежность по профессиональному статусу к 1–4 классам по ISCO-08 (т. е. учитывался относительно более престижный и доходный характер «беловоротничковой» занятости), 2) наличие законченного высшего образования (поскольку оно является престижным в глазах большинства населения страны, и это единственный тип образования, который способен приносить в современной России дополнительные ренты, что также влияет на отношение к нему в обществе [Лукьянова, 2010; Тихонова, Каравай, 2018; Профессии..., 2017]), и 3) среднедушевые доходы в домохозяйстве свыше 1,25 поселенческой медианы как границы, при которой в России начинают доминировать характерные для среднего класса развитых

низшего класса оказалась почти половина (45%, и лишь 38% вошли в средний класс) выросших в семьях рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг, а у тех из них, кто и сам стал рабочим или рядовым работником сферы торговли и услуг, в состав низшего класса попали даже более 70%. Это означает, что социальное воспроизводство в современной России имеет не просто очень масштабный характер (см. табл. 6.8), но и гораздо масштабнее, чем воспроизводство профессиональных статусов.

Как видно из таблицы 6.8, механизм межгенерационного воспроизводства классовой принадлежности в современной России неодинаково работает для имеющих разное социальное происхождение представителей тех или иных профессиональных групп. К числу наиболее характерных его особенностей в этой связи относятся:

- гораздо большая вероятность попасть в состав ядра среднего класса (и средний класс в целом) у тех руководителей и профессионалов, чьи родители также были руководителями и профессионалами, чем у выходцев из других типов семей, хотя типичным для руководителей и профессионалов в целом в современном российском обществе является всё же нахождение в составе среднего класса, точнее – его периферийной части;
- гораздо большая вероятность для выходцев из этих же семей попасть в состав периферийной части среднего класса (и средний класс в целом) даже в случае занятия ими профессиональных позиций полупрофессионалов или офисных служащих;
- сравнительно низкая (менее 50%) вероятность для выходцев из семей руководителей и профессионалов оказаться в составе низшего класса даже в случае, если они становятся рядовыми работниками торговли или

стран поведенческие паттерны, экономическое благополучие становится устойчивым, а потребление характеризуется наиболее престижными в глазах населения России особенностями [Модель..., 2018].

Таблица 6.8

Классовая принадлежность представителей разных профессиональных групп, родители которых занимали различные профессиональные позиции, Левада-центр¹¹⁴, 2019 г., %¹¹⁵

Профессиональные статусы и классовая принадлежность самих респондентов	Профессиональные статусы родителей		
	Хотя бы один из родителей был руководителем или профессионалом, а второй – не менее чем офисным служащим	Прочие варианты сочетаний профессиональных статусов родителей	Родители были рабочими или рядовыми работниками сферы торговли и услуг
<i>Руководители и профессионалы (1 и 2 классы по ISCO-08)</i>			
Средний класс (СК), в т. ч.:	86	73	65
Ядро СК	40	20	14
Периферийная часть СК	46	53	51
Представители трансграничной зоны	14	27	35
Низший класс	0	0	0
<i>Полупрофессионалы и офисные служащие (3 и 4 классы по ISCO-08)</i>			
Средний класс (СК), в т. ч.:	69	62	46
Ядро СК	16	12	9
Периферийная часть СК	53	49	37
Представители трансграничной зоны	31	39	54
Низший класс	0	0	0
<i>Рабочие и рядовые работники сферы торговли и услуг (5 и 7–9 классы по ISCO-08)</i>			
Средний класс (СК), в т. ч.:	40	33	22
Ядро СК	0	0	0
Периферийная часть СК	40	33	22
Представители трансграничной зоны	13	10	7
Низший класс	48	57	70

¹¹⁴ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

¹¹⁵ Серым фоном выделены показатели, не менее чем на 3% (средняя величина статистической погрешности для использованного массива данных) превышающие 50%, т. е. безусловно типичные для соответствующей группы.

рабочими. Вероятность и в этом случае оказаться в составе среднего класса для них сравнительно велика (около 40%), поскольку при попадании в состав этих профессиональных групп они чаще занимают в них позиции, предполагающие относительно более высокие зарплаты, выполнение функций супервайзеров и т. п.;

- сравнительно низкая вероятность восходящей мобильности для выходцев из семей рабочих и рядовых работников торговли, причём это касается не столько профессиональной мобильности, сколько перехода в другой социальный класс. Так, вероятность попасть в средний класс превышает для них 50%, только если они становятся руководителями и профессионалами, но и в этом случае в его состав попадают менее 2/3 из них. Мобильность же в состав полупрофессионалов и офисных служащих в большинстве случаев, в отличие от выходцев из других типов семей, обеспечивает для выходцев из семей рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг попадание лишь в трансграничную зону. При сохранении же позиций рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг вероятность оказаться в составе низшего класса превышает у них 70%.

Как видим, в России сейчас доминируют процессы классового воспроизводства. Это доминирование обеспечивается не только за счёт того, что дети руководителей и профессионалов сами чаще становятся впоследствии руководителями или профессионалами и чаще других представителей этих профессиональных групп оказываются в составе среднего класса и его ядра, но и за счёт того, что, даже попадая в состав полупрофессионалов и офисных служащих, они занимают наиболее привлекательные в этой группе рабочие места и, в итоге, тоже оказываются в среднем классе – если и не в его ядре, то в периферийной части. Кроме того, даже если они становятся рабочими или рядовыми работниками сферы торговли и услуг, то особенности их рабочих мест

в большинстве случаев позволяют им не оказаться в составе низшего класса, а почти для 40% обеспечивают и пребывание в составе среднего класса. Для потомственных же представителей этих профессиональных групп вероятность оказаться в составе низшего класса почти вдвое выше, т. е. для них эффект «липкого пола» выражен очень ярко.

Однако консерватизм классовой структуры соседствует с достаточно большой открытостью профессиональной структуры российского общества, выступающей основным «социальным лифтом» как вверх, так и вниз для представителей всех классов. В частности, среди руководителей и профессионалов лишь каждый пятый вырос в семьях, где родители были руководителями и профессионалами, и даже с учётом семей, где к руководителям или профессионалам относился лишь один из родителей, а второй был полупрофессионалом или рядовым офисным служащим, эта доля доходит только до четверти.

Выводы

Одним из основных факторов дифференциации профессионалов по качеству их человеческого потенциала является возраст. Если в группах до 50 лет среди профессионалов доминировали имеющие показатели этого качества выше среднего, то у тех, кто старше 50 лет, наиболее многочисленной была в 2021 г. группа, имеющая относительно низкие его показатели. Причём речь в данном случае идёт не столько о чисто возрастных, сколько о поколенческих различиях, связанных с условиями социализации. В 2010 г. относительно худшее качество человеческого потенциала также характеризовало тех профессионалов, кто родился до 1970-х гг., хотя тогда эта группа была более чем на 10 лет моложе. Это значит, что качество человеческого потенциала в отношении рассмотренных выше характеристик связано с принадлежностью к поколениям, прошедшим социализацию в разные эпохи.

Учитывая этот факт, при оценке динамики качества человеческого потенциала профессионалов важно иметь в виду изменение возрастной структуры профессионалов под влиянием «демографического эха» 1990-х гг. В целом для данной группы характерно уменьшение численности в её составе лиц до 30 лет и рост удельного веса 30–39-летних. Такие же тенденции характерны и для крупных городов, в то время как для сёл типичен резкий рост численности профессионалов старших возрастов на фоне сокращения числа наиболее конкурентоспособных на рынке труда 30–39-летних профессионалов, что заставляет говорить о «перетоке» представителей этой возрастной когорты в последнее десятилетие из сельской местности в города. Отток из сёл профессионалов среднего возраста на фоне «демографического эха» 1990-х гг. и роста числа рабочих мест профессионалов в последние годы именно в сёлах обостряет проблему их нехватки в сельской местности. Это приводит, с одной стороны, к большей вероятности для молодёжи с высшим образованием на трудоустройство на рабочие места профессионалов в сёлах, с другой – к «постарению» сельских профессионалов, а с третьей – к ухудшению качества их человеческого потенциала за счёт низких его показателей у представителей старших возрастов, которые занимают соответствующие рабочие места в силу нехватки в сельской местности подходящих кадров.

Основной вклад в понижение качества человеческого потенциала профессионалов от одной возрастной группы к другой 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 г. действие этой тенденции заметно ослабло, в основном под

влиянием роста численности молодёжи 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 гг. 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 г. не увеличилась, – это сельские поселения.

Однако решающее значение в накоплении человеческого потенциала профессионалов играют всё-таки не аскриптивные, а институциональные факторы. Заметную роль для определённого качества человеческого потенциала профессионалов играет, в частности, место, где они родились или проживают, а также условия их первичной социализации в семье и школе. Для рожденных в городах или проживающих сейчас в крупных городах профессионалов характерна повышенная доля лиц с высоким качеством человеческого потенциала, а для рождённых в сельской местности и проживающих в сёлах – повышенная доля лиц с низким его качеством. При этом выходцы из сёл, проживающие теперь в крупных городах, имеют такие же, как и у других профессионалов 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, а также 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 углублённым или профильным преподаванием предметов характерны высокие его показатели. Это говорит о значимости для формирования качественного человеческого потенциала качества не только высшего, но и школьного образования.

Вероятность попасть в разные типы школ для выходцев из семей с разным профессиональным статусом родителей различается довольно сильно. Более того, это же относится и к возможностям получить повышение на работе или найти более подходящую работу, к уровню или динамике доходов, а также ряду немонетарных характеристик занятости (ресурсу влияния у себя на работе, наличию возможностей для профессионального саморазвития и т. п.). Такая разница объясняется спецификой качества человеческого потенциала выходцев из разных типов родительских семей, включая такие личностные особенности, как способность к долгосрочному планированию, тип локуса контроля и т. д. В результате даже в рамках одних и тех же социально-профессиональных групп их члены, в зависимости от их социального происхождения, характеризуются существенно разным местом в системе социальных неравенств за счёт того, что им оказываются доступны рабочие места разного качества.

Типичным для потомственных представителей рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг является при этом межгенерационное воспроизводство в составе своего класса. Более того, даже получив высшее образование, став руководителями или профессионалами и сумев оказаться в составе среднего класса, дети рабочих и рядовых работников сферы торговли и услуг в массе своей характеризуются относительно более низкими позициями в этом классе, худшим качеством своих рабочих мест и большими рисками при любых экономических неурядицах макро- и микроуровня «выпасть» из него. Если же они оказываются на позициях полупрофессионалов и офисных служащих, то

в большинстве своём (в отличие от выходцев из семей руководителей и профессионалов на формально тех же рабочих позициях) они в состав среднего класса не попадают.

В этой связи важно подчеркнуть, что рабочие места профессионалов в современной России крайне неоднородны и дифференцированы не только по отраслям, секторам экономики или уровню заработных плат, но и по тем возможностям, которые они предлагают занимающим их работникам (степень социальной защищенности, возможности саморазвития и карьеры и т. д.), а также тем требованиям, которые предъявляются на них к знаниям, опыту и личностным особенностям работников. При этом среди профессионалов достаточно широко распространена сейчас низкооплачиваемая занятость с непривлекательным характером труда и несоблюдением основных трудовых прав. В итоге к числу рабочих мест, формирующих структурные предпосылки для возникновения российского среднего класса, можно отнести не более 2/3 рабочих мест профессионалов.

Большинство рабочих мест профессионалов не предполагает сегодня в России обновления знаний и повышения квалификации. Не нужны на многих из них и полученные ранее работниками образование или практический опыт. Наконец, не предоставляют они, как правило, и возможностей для профессионального развития или автономности труда (по крайней мере, по оценкам самих работающих на них профессионалов). Отчасти это связано с уже неоднократно упоминавшимся выше разделением рабочих мест профессионалов на два типа. Один предполагает ориентацию на профессионализацию в избранной специальности и в этом плане соответствует традиционному пониманию специфики профессионалов как особой социальной группы. Второй же предполагает ориентацию на наличие довольно обширных общих компетенций и соответствует понятию «специалист высшей квалификации», но не предполагает при этом профессионализацию в конкретном виде трудовой деятельности. Отчасти же такое положение дел обусловлено идущей

ещё с позднесоветских времен недооценкой работодателями, в том числе и в виде получаемых работниками монетарных рент, знаний и опыта. Сложившаяся ситуация демотивирует многих российских профессионалов в отношении сохранения, обновления и наращивания своего человеческого потенциала. В результате практики наращивания своего человеческого потенциала, в том числе неформальные, встречаются лишь у половины из них, в том числе знаний по специальности – всего у четверти.

Играет свою роль в пассивности многих российских профессионалов в отношении повышения качества своего человеческого капитала и то, что в современной России почти такое же значение для доступа к наиболее качественным рабочим местам имеет ресурс социальных сетей, зависящий прежде всего от социального происхождения и выбранных траекторий получения образования. Не случайно каждый десятый профессионал (а среди занимающих наиболее привлекательные из этих рабочих мест по их немонетарным характеристикам – почти каждый четвёртый) предпринимает усилия по наращиванию своих социальных сетей, поскольку рассматривает их ресурс как один из ключевых факторов жизненного успеха в целом. Особенно характерно инвестирование времени и средств в наращивание ресурса сетей, а не человеческого капитала, для профессионалов на рабочих местах, предполагающих ориентацию на общие компетенции, а не на углублённую профессионализацию.

СОЦИАЛЬНАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: РАСПРОСТРАНЁННОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ¹¹⁶

Современная Россия переживает два переходных процесса: с одной стороны, она, как и мир в целом, участвует в очередной технологической революции, а с другой – стремится повысить свой статус в мировом сообществе. Оба эти процесса, особенно в условиях начатой «коллективным Западом» санкционной войны и фактического прекращения импорта технологий в Россию после начала СВО на Украине, тесно связаны с объективным ростом роли человеческого капитала и значимости профессионалов как основных носителей этого капитала в масштабах нации. Однако среди части профессионалов в условиях обострения конфронтации с Западом расширились миграционные настроения, нейтрализовать которые может лишь широкое распространение среди них ощущения своей социальной успешности именно в российском социуме. Кроме того, сама по себе социальная успешность профессионалов, как и роль для неё так называемых достижительных трудовых мотиваций, являются важными индикаторами стимулирования со стороны общества способствующих экономическому развитию страны поведенческих моделей. Говорит она и о соответствии характера той деятельности, которой занимаются в российском обществе представители данной профессиональной группы, ожиданиям по отношению к ней в условиях современной технологической революции. Всё это способствует актуальности анализа масштабов, характера и факторов социальной успешности профессионалов в современной России.

Социальная успешность может интерпретироваться по-разному: как высокий социальный статус, как ощущение

¹¹⁶ В главе частично использованы материалы статьи [Тихонова, 2023].

достижения тех целей, которые человек перед собой ставил, как общая удовлетворенность своей жизнью и т. д. Отдельным вопросом является и то, как социальная успешность связана с материальным благополучием. Учитывая все эти аспекты проблемы социальной успешности, в данной главе мы постараемся дать оценку масштабов и характера социальной успешности российских профессионалов с учётом понимания представителями данной группы критериев жизненного успеха, а также хотя бы в первом приближении сравнить обуславливающие её факторы с факторами экономической успешности, подробно рассмотренными в следующей главе.

Эмпирической базой этого анализа стали несколько массивов данных мониторинговых исследований, проводившихся Институтом социологии ФНИСЦ РАН в конце сентября – начале октября 2018 г., марте 2021 г., марте 2022 г. и апреле 2022 г. В хронологически первом и последнем из этих опросов выборка составила 4000 человек, а в мартовских опросах 2021 и 2022 гг. – 2000 человек. Численность профессионалов составляла в разных опросах от 367 до 729 человек, а в совокупности их численность составила 2144 человека. Использование сразу четырёх массивов данных обуславливалось прежде всего сравнительно небольшой численностью группы профессионалов в каждом из использованных массивов в отдельности. Это требовало для уверенности в реальности выделенных закономерностей не только проверки статистической значимости анализировавшихся связей¹¹⁷, но и перепроверки полученных выводов на нескольких массивах данных за разные годы. Тот факт, что большинство показателей и индикаторов, рассматриваемых в данной главе, присутствовали во всех четырёх опросах, обеспечивало соответствующую

¹¹⁷ Использовались, в зависимости от задач корреляционного анализа, тест Хи-квадрат и коэффициент Спирмена.

возможность. В то же время, поскольку инструментарий опросов всё же несколько отличался, то, хотя большинство данных приводится по результатам опроса марта 2022 г., некоторые данные приводятся по 2021 г., а в одном случае – даже по 2018 г.

Понимание социальной успешности в среде российских профессионалов и её распространённость в их среде

Начиная анализ социальной успешности представителей любой социальной группы, важно понимать, как выглядит жизненный успех в восприятии её представителей. Поэтому прежде всего остановимся на том, какие характерные признаки жизненного успеха являются наиболее массовыми и типичными для оценок его самими профессионалами.

Как видно из таблицы 7.1, хотя для большинства профессионалов, как и для остальных россиян, наиболее типичными признаками жизненного успеха являются семья, дети и здоровье, представители данной профессиональной группы заметно выделяются на общем фоне большей значимостью для них также хорошего образования и возможностей самореализации. Именно наличие возможностей для самореализации и хорошее образование являются качественно дифференцирующими их на общем фоне признаками их представлений о жизненном успехе. При этом финансовое благополучие воспринимается в их среде как признак успеха заметно реже, чем у остального работающего населения. В этом отношении их ценности, цели и устремления ближе к характерному для постиндустриальных обществ «постматериализму», при котором ценности выживания утрачивают свою ведущую роль [Инглхарт, Вельцель, 2011], чем у представителей остальных профессиональных групп.

Таблица 7.1

**Некоторые особенности представлений профессионалов
о жизненном успехе и целях, к которым они стремятся,
ИС ФНИСЦ РАН, %**

*(отранжировано по разрыву в доле выбравших
соответствующий показатель)*

Показатели	Профес- сионалы	Остальные работающие	Разрыв, раз ¹¹⁸
<i>Что свидетельствует о жизненном успехе¹¹⁹, 2022 г.</i>			
Образование	44	28	1,57
Самореализация	51	45	1,13
Создание семьи, рождение детей	62	58	1,07
Здоровье	51	52	1
Финансовое благополучие	43	53	0,81
<i>Цели, которых хотели бы добиться, 2021 г.¹²⁰</i>			
Сделать карьеру	79	66	1,20
Получить хорошее образование	97	83	1,17
Стать профессионалом в своём деле	98	85	1,15
Получить престижную работу	91	85	1,07
Заниматься любимым делом	98	95	1,03
Иметь интересную работу	98	98	1
Хорошо зарабатывать	97	97	1
Иметь собственный бизнес	42	53	0,79

¹¹⁸ Имеется в виду соотношение выбравших соответствующую позицию среди профессионалов и остальных работающих.

¹¹⁹ Допускался выбор 5 позиций из 21 предлагавшихся. Приведены 5 наиболее популярных у россиян в целом и профессионалов в частности позиций. Фоном выделены позиции, набравшие не менее 50%, жирным шрифтом – позиции, разница по которым с показателями по альтернативной группе составляет не менее 5 процентных пунктов. Затруднившиеся с ответом здесь и далее в таблицах в главе не представлены.

¹²⁰ Замерялось отношение к 21 жизненной цели, лишь часть которых была связана с трудовой деятельностью человека. Каждая позиция допускала четыре варианта ответа: «Уже добился этого», «Пока не добился, но считаю, что это мне по силам», «Хотелось бы, но вряд ли смогу добиться этого» и «В моих жизненных планах этого не было». Приводятся данные по сумме трёх первых вариантов ответа. Жирным шрифтом выделены позиции, разница по которым с показателями по альтернативной группе составляла не менее 5 процентных пунктов.

Если же говорить о тех целях, которые ставили перед собой профессионалы, а также об их специфике по отношению к целям остального работающего населения страны, то два вышеупомянутых специфических для данной группы признака понимания жизненного успеха получают дополнительную конкретизацию. Самореализация для профессионалов в большей степени оказывается связана не просто с интересной работой или любимым делом, но также со стремлением сделать карьеру, получить хорошее образование, стать профессионалом в своём деле и занять престижные производственные позиции. При этом они в меньшей степени, чем остальные россияне, стремятся иметь собственный бизнес, что перекликается и с их более спокойным отношением к материальному благополучию.

Специфика их стремлений отчасти связана с особенностями идентичностей представителей данной группы, а отчасти – со спецификой их нормативно-ценностных систем. Так, с людьми той же профессии или рода занятий, судя по данным опроса 2018 г., в значительной или некоторой степени чувствовали свою общность¹²¹ 84% всех профессионалов, в т. ч. 36% уверенно определяли себя именно как представителя определённой профессиональной группы. В то же время с людьми того же вероисповедания или достатка, например, уверенно идентифицировали себя лишь по 22% профессионалов.

Что же касается специфики нормативно-ценностных систем, то российские профессионалы чаще, чем остальные работающие, ориентированы на то, что без свободы жизнь человека теряет смысл и что свобода важнее, чем матери-

¹²¹ Формулировка вопроса звучала следующим образом: «Встречая в своей жизни разных людей, с одними мы легко находим общий язык, понимаем их. Иные же, хотя и живут рядом, всегда остаются чужими. Если говорить о Вас, то в какой степени Вы ощущаете близость с разными группами людей – с теми, о ком Вы могли бы сказать: «Это – мы»?». Необходимо было сделать выбор из 4 вариантов ответов: «В значительной степени», «В некоторой степени», «Не ощущаю близости» и «Затрудняюсь ответить».

альное благополучие (75% и 60% соответственно)¹²², и это также характерно для постматериалистических ценностей. Убеждены они и в том, что материальное благополучие менее важно, чем чистая совесть: 63% их (при 53% среди остальных работающих россиян) утверждали в 2021 г., что они лучше не достигнут благополучия, чем перешагнут через свою совесть. Такие «постматериалистические» установки сочетаются у профессионалов с повышенным активизмом: 66% их (при 58% у остальных работающих россиян) считали в 2022 г., что необходимо активно бороться за свои интересы и права, а не просто приспосабливаться к реальности, а также с готовностью планировать свою жизнь (65% их планировали свою жизнь по крайней мере на год вперёд при 54% у остальных работающих).

Для выработки жизненных стратегий такие нормы, ценности и установки означают, что профессионалы чаще представителей других наиболее крупных групп российских работников будут стремиться к творческой самореализации в труде и к его автономности, что в совокупности способно обеспечить минимизацию характерного для рыночной экономики эффекта отчуждения в труде [Маркс, 1974]. Как подтверждают эмпирические данные, это действительно имеет место, поскольку большинство профессионалов позитивно воспринимает содержание своей работы. Более того, они чаще стремятся к активной самореализации не только в труде, но и в других сферах жизни. В частности, специфические для них ценности обуславливают и особенности их досуговой активности, в которой у них также выше роль стремления к разным формам самореализации [Латова, 2022] (подробнее см. главу 11).

Учитывая активизм профессионалов и их большую способность к планированию своей жизни, не удивительно, что

¹²² Добавим, что свободу 70% профессионалов понимают как возможность быть самому себе хозяином, а не как совокупность политических прав и свобод.

реализовать соответствующие жизненные цели им удаётся гораздо чаще, чем остальным работающим россиянам. Как хорошие свои возможности для самореализации в профессии, например, оценивали в 2022 г. 45% профессионалов и 27% остальных работающих россиян, возможности получения необходимого образования и знаний – 39% и 21% соответственно и т. д. При этом такие свои цели, как получение хорошего образования, наличие интересной и любимой работы, а также превращение в профессионала в своём деле, удалось реализовать большинству из них (см. табл. 7.2).

Таблица 7.2

Достижения профессионалов в сфере трудовой деятельности, ИС ФНИСЦ РАН, 2021 г., % (отранжировано по уже добившимся соответствующей цели)¹²³

Показатели	Считают, что уже добились этого	Пока не добились, но считают, что это им по силам	Хотели бы, но считают, что вряд ли смогут этого добиться
Получить хорошее образование	87	7	3
Иметь интересную работу	67	24	7
Стать профессионалом в своём деле	62	33	3
Заниматься любимым делом	62	25	11
Получить престижную работу	49	27	14
Сделать карьеру	31	33	15
Хорошо зарабатывать	19	54	24
Иметь собственный бизнес	8	13	21

¹²³ Не ставившие перед собой соответствующие цели в таблице не указаны, из-за чего сумма по строке менее 100%.

Это очень хорошие показатели, поскольку у остальных работающих лишь 32% считали в 2021 г., что уже получили хорошее образование; 35% – что у них интересная работа; 37% удалось, по их мнению, стать профессионалом в своём деле, а 31% – заниматься любимым делом. Таким образом, доля сумевших реализовать эти жизненные цели среди профессионалов и остальных работающих различается примерно вдвое. Более чем в полтора раза выше для профессионалов и вероятность достичь таких целей, как хорошо зарабатывать или иметь собственный бизнес, хотя в центр своих жизненных устремлений они эти цели не ставили.

Ещё сильнее различается среди профессионалов и остальных работающих россиян вероятность реализовать другие связанные с их занятостью цели. При практически половине профессионалов, имеющих престижную, по их мнению, работу, среди остальных россиян такие оценки давали в 2022 г. своей работе всего 16%, т. е. применительно к этой позиции можно говорить о трёхкратном разрыве. То же относится и к вероятности сделать карьеру: реализовать эту цель удалось в начале 2020-х гг. почти трети профессионалов и лишь 11% остальных работающих россиян.

Таким образом, с точки зрения их производственных достижений профессионалов можно рассматривать как социально успешную группу. Причём относительно большие возможности достичь успеха они имеют именно в том, что важно для её представителей с учётом специфики их представлений о жизненном успехе, хотя даже в этой области есть достаточно много целей, реализовать которые не может большинство стремящихся к ним профессионалов (например, сделать карьеру или хорошо зарабатывать).

Относительно успешными на фоне остальных россиян профессионалы выглядят не только в плане реализации своих притязаний в отношении работы, но и в отношении многих других сторон их жизни. Так, отношения в своей семье как хорошие оценивали весной 2022 г. 71% профессионалов и 59% остальных работающих россиян. Лучше

у них были и оценки возможностей общения с друзьями (оценивали их тогда как хорошие 58% против 50% среди работающих россиян), уровня личной безопасности (41% и 30% соответственно), жилищных условий (54% и 45%), доступности качественной медицинской помощи (18% и 13% соответственно) и т. д. Более того, профессионалы почти вдвое чаще, чем остальные российские работники (38% против 21%), говорили, что им уже удалось реализовать все планы, к которым они стремились, и только 25% их полагали, что реализовать эти планы в сегодняшней России практически невозможно (при 35% у остальных работающих россиян)¹²⁴. Впрочем, в основном такая удовлетворенность своими достижениями была характерна для профессионалов, ориентированных в большей степени на семью и детей как критерии жизненного успеха, а не на достижения в производственной сфере.

Не удивительно с учётом большей распространённости среди профессионалов реализации своих основных жизненных целей и хороших оценок ими ряда ключевых сторон своей жизни, что многие из них вполне удовлетворены и своим социальным статусом. Так, почти половина (48%) профессионалов оценивала весной 2022 г. свой статус в обществе как хороший и ровно половина – как удовлетворительный (остальные 2% характеризовали его как плохой). Это существенно лучше, чем у остальных работающих россиян (для которых соответствующие показатели составляли 31%, 62% и 7%). Тем не менее ситуация с социальной успешностью российских профессионалов вряд ли может характеризоваться как безусловно благополучная, поскольку более половины из них не расценивали свой статус в обществе, как и возможности для самореализации в работе или часть других очень значимых для них аспектов своей жизни, как хорошие.

¹²⁴ Остальные винят в том, что их планы пока не реализованы, себя или окружающих (начальство, близких), а также считают, что им просто не повезло.

Сравнительная значимость различных составляющих социальной успешности российских профессионалов

Достижение разных целей в неодинаковой степени влияет на ощущение профессионалами собственной социальной успешности. Если посмотреть на связь ощущения ими собственного положения, статуса в обществе или общей удовлетворенности жизнью с достижением разного рода целей, то становится понятно, что оценки профессионалами собственного социального статуса в наибольшей степени связаны с реализацией типичных именно для них целей. При этом сильнее всего эти оценки связаны с такой специфичной для профессионалов характеристикой жизненного успеха, как возможность самореализации (см. табл. 7.3). На втором месте находятся самооценки возможности получения необходимых образования и знаний, также входящие в типичные для профессионалов признаки жизненного успеха и жизненные цели. При этом восприятие своего материального положения имеет для оценки своего положения в обществе относительно меньшее значение (коэффициент Спирмена 0,382), что, с учётом характерной для них «постматериалистичности» ценностей, не удивительно. В то же время для их оценок своей жизни в целом наибольшую роль играют именно показатели материальной обеспеченности домохозяйства, в котором они проживают (коэффициент Спирмена 0,517), а не представленные в таблице 7.3 оценки различных сторон своей занятости. При этом решающую роль в этом влиянии играют плохие, а не хорошие оценки своего материального положения.

Учитывая всё вышесказанное, восприятие своего статуса в обществе является более точным индикатором социальной успешности для профессионалов, чем их общая оценка собственной жизни, которая в большей степени зависит от материального положения домохозяйства, его состава, состояния здоровья человека и т. д. В этой связи важно подчеркнуть, что представленный в таблице 7.3 рейтинг значимости

Таблица 7.3

Коэффициент Спирмена для связи оценок профессионалами своего статуса в обществе и удовлетворенности жизнью в целом с успешным достижением отдельных жизненных целей, относящихся к занятости, ИС ФНИСЦ РАН
(отранжировано по показателям для самооценки своего статуса в обществе)¹²⁵

Показатели	Статус в обществе ¹²⁶	Оценки жизни в целом
<i>Самооценки различных сторон своей жизни, 2022 г.</i>		
Возможность реализовать себя в профессии	0,494	0,412
Возможность получения необходимого образования и знаний	0,477	0,479
Ситуация на работе	0,454	0,472
<i>Самооценки достижения определённых жизненных целей, 2021 г.</i>		
Получить престижную работу	0,308	0,247
Иметь интересную работу	0,267	0,154
Хорошо зарабатывать	0,265	0,256
Сделать карьеру	0,260	0,139
Заниматься любимым делом	0,233	0,184
Стать профессионалом в своём деле	0,146	0,022
Получить хорошее образование	0,125	0,034
Иметь собственный бизнес	0,006	0,023

различных характеристик занятости для оценки профессионалами своего социального статуса очень устойчив и из года в год остаётся одним и тем же. Это говорит о том, что сравнительная значимость критериев своего социального статуса в сознании профессионалов уже сформировалась, и решающую роль среди них играет возможность самореализации в своей трудовой деятельности. Напомним в этой

¹²⁵ Корреляции значимы на уровне 0,01 (двухсторонние). Фоном выделены пять наиболее значимых корреляций в каждом столбце.

¹²⁶ Вопрос звучал следующим образом: «Как Вы оцениваете Ваше положение, статус в обществе?» и предполагал выбор одного из трёх ответов: «хорошо», «удовлетворительно» и «плохо».

связи, что большинство профессионалов в России заняты сейчас трудом, не обеспечивающим, по их мнению, такой возможности и носящим рутинный характер.

Возможность самореализации в труде обеспечивает не только более высокие оценки профессионалами своего статуса в обществе, но и повышает вероятность позитивного восприятия ими других сторон своей жизни и деятельности. Как видно из таблицы 7.4, большинство профессионалов, хорошо оценивающих возможности самореализации в профессии, хорошо оценивали весной 2022 г. свою жизнь в целом, возможности получения необходимых им образования и знаний, свою работу и т. д.

Как видим, возможность самореализации в профессии выступает, наряду с социальным статусом, важным индикатором, как прямо, так и косвенно позволяющим зафиксировать такой сложный феномен, как социальная успешность, применительно к группе профессионалов. Она не только тесно связана с субъективным ощущением собственной социальной успешности и с рядом объективных её характеристик, но и в наибольшей степени характерна именно для профессионалов. По ряду других позиций в привилегированном положении в системе социальных неравенств находятся также предприниматели и руководители, причём по некоторым из них они даже обгоняют профессионалов. Однако по другим позициям они находятся в этой системе в ситуации повышенных рисков (например, для них выше риски потери бизнеса или рабочего места, им сложнее выйти на новую работу и т. д.), поэтому в целом наиболее социально успешны, если говорить об общем месте в системе социальных неравенств или неравенств в сфере занятости, именно профессионалы [Общество неравных ..., 2022]. В то же время эта успешность имеет довольно ограниченный и относительный характер.

Ситуация с экономической успешностью у профессионалов складывается хуже, чем ситуация с их социальной успешностью. Лишь 22% их оценивали в начале 2020-х гг.

Таблица 7.4

Самооценки различных сторон своей занятости и жизни в целом профессионалами с разным восприятием возможности самореализации в профессии, ИС ФНИСЦ РАН, 2022 г., %¹²⁷

Оценки	Оценки возможности самореализации в профессии			Профессионалы в целом
	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо	
<i>Оценки своего социального статуса</i>				
Хорошо	73	28	16	48
Удовлетворительно	24	71	71	50
Плохо	1	1	13	2
<i>Оценки возможности получения необходимого образования и знаний</i>				
Хорошо	73	10	10	39
Удовлетворительно	26	77	42	50
Плохо	1	13	48	11
<i>Наличие интересной работы</i>				
Уже есть	86	54	32	67
Надеются ещё иметь	11	33	45	24
Уже не надеются или не ставили такой цели	3	13	23	9
<i>Карьера</i>				
Уже сделали	45	19	13	31
Надеются сделать	31	36	32	33
Уже не надеются или не ставили такой цели	24	45	55	36
<i>Оценки общей ситуации на работе</i>				
Хорошо	67	16	16	39
Удовлетворительно	28	71	42	49
Плохо	5	13	42	12
<i>Оценки своей жизни в целом</i>				
Хорошо	61	22	16	39
Удовлетворительно	38	75	65	57
Плохо	1	3	19	4

¹²⁷ Здесь и далее в таблицах в главе жирным шрифтом выделены позиции, превышающие средние значения для профессионалов в целом не менее чем на 5 процентных пунктов, а фоном – превышающие 50%.

Соотношение экономической и социальной успешности у российских профессионалов

своё материальное положение как хорошее и 20% считали, что им удалось реализовать задачу хорошо зарабатывать. В то же время и в этом отношении профессионалы всё же более успешны, чем остальные работающие россияне, среди которых оценивали своё материальное положение как хорошее тогда 13%, а считали, что им удалось реализовать задачу иметь работу, где можно хорошо зарабатывать, всего 11%. В целом же среди профессионалов соотношение оценивавших своё материальное положение как хорошее и как плохое составляло в 2022 г. 22:12 (остальные оценивали его как удовлетворительное), а среди остальных работающих картина была прямо обратной (13:22).

Субъективные оценки профессионалами своей экономической успешности подтверждаются и объективными её показателями: индивидуальные доходы составляли в данной группе весной 2022 г., согласно данным ИС ФНИСЦ РАН, в среднем 45 208 руб. в месяц, а медианные – 38 000 руб. (см. табл. 7.5), т. е. их средние доходы были в 1,25 раза, а медианные – в 1,27 раза выше, чем у остальных работающих россиян. Кроме того, относительно благополучное материальное положение¹²⁸ характеризует половину данной группы, в то время как у остальных работающих россиян доля находящихся в этом отношении в благополучном положении составляет в доходной структуре группы лишь треть. Наконец, лучше у профессионалов и уже упоминавшиеся выше показатели субъективного благополучия. В то же время зарплата каждого пятого-шестого профессионала в России ниже 1,5 прожиточных минимумов в регионах их проживания и не обеспечивает для них без скатывания за

¹²⁸ Материальное благополучие начинается в России в среднем с 1,25 медианных для соответствующего типа поселений доходов (что примерно соответствует двум прожиточным минимумам) [Модель..., 2018].

черту бедности даже суженного демографического воспроизводства, а каждый двадцатый имеет среднедушевые доходы в домохозяйстве ниже официально установленного прожиточного минимума для семей соответствующей структуры в конкретном регионе [Тихонова, Слободенюк, 2022].

Таблица 7.5

**Доходы и доходная структура профессионалов
и остальных работающих россиян, ИС ФНИСЦ РАН, 2022 г., %**

Показатели	Профессионалы	Остальные работающие
<i>Индивидуальные ежемесячные доходы</i>		
Средние	45 208	36 236
Медианные	38 000	30 000
<i>Среднедушевые ежемесячные доходы в домохозяйстве</i>		
Средние	32 594	26 764
Медианные	30 000	22 000
<i>Доходная структура с учётом медианы среднедушевых ежемесячных доходов в домохозяйстве в соответствующем типе поселений</i>		
Свыше 2 медиан	12	7
От 1,25 до 2 медиан	38	27
От 0,75 до 1,25 медианы	42	46
До 0,75 медианы	8	20

Таким образом, хотя на фоне остальных работающих россиян профессионалов можно рассматривать как относительно успешных в экономическом плане, однако эта успешность имеет ещё более ограниченный и условный характер, чем их социальная успешность. Как это обстоятельство, так и очень незначительный разрыв в зарплатах с остальными работающими (даже с неквалифицированными рабочими разрыв медианных зарплат составлял у профессионалов из массовых слоёв населения по состоянию на весну 2022 г. всего 1,65 раз), свидетельствуют о недооценке высококвалифицированного труда в современной России. Эта недооценка их труда со стороны работодателей вообще

и государства как крупнейшего из них в частности влияет и на субъективное ощущение профессионалами своей экономической (а отчасти и социальной) успешности.

В отношении других конкретных признаков материального благополучия картина относительно привилегированного положения профессионалов на фоне остальных работающих россиян воспроизводится, как и весьма ограниченный характер этого благополучия. Так, сбережения (включая акции) имели в 2022 г. 52% профессионалов и 38% остальных работающих, а разного рода долги и кредиты – 57% и 64% соответственно. При этом 14% профессионалов и 11% представителей остальных профессиональных групп имели одновременно и долги, и сбережения. Жилищные условия и в плане метража имеющегося жилья, и в плане его комнатности у профессионалов также были чуть лучше, что отражалось и в их большей удовлетворённости своими жилищными условиями. То же относится и к возможностям отдыха в период отпуска, проведения досуга и т. д.

Наиболее успешными не только в социальном, но и в экономическом отношении вновь оказываются при этом профессионалы, имеющие возможности самореализации в профессии. Таким образом, эта характеристика занятости профессионалов заметно влияет на их восприятие не только своей социальной, но и экономической успешности. Во всяком случае, у них заметно лучше, в сравнении с остальными профессионалами, самооценки своего материального положения (см. табл. 7.6). При этом, хотя имеющие такие возможности и объективно имеют в среднем чуть более высокие зарплаты, но полностью объяснить более высокие оценки своего материального положения у имеющих такие возможности эта небольшая разница не может.

Немаловажно и то, что материальное положение имеющих возможности для самореализации профессионалов наиболее устойчиво. Во всяком случае, минимальные показатели и ухудшивших своё материальное положение за год перед опросом, и ожидавших его ухудшения в предстоящий

Таблица 7.6

Самооценки различных сторон своего материального положения профессионалами с разным восприятием возможности самореализации в профессии, ИС ФНИСЦ РАН, 2022 г., %

Оценки	Оценки возможности самореализации в профессии			Профессионалы в целом
	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо	
<i>Оценки своего материального положения</i>				
Хорошо	35	10	16	22
Удовлетворительно	60	73	52	65
Плохо	5	17	32	13
<i>Оценки динамики своего материального положения за последний год</i>				
Улучшилось	18	13	10	15
Осталось тем же	51	45	29	46
Ухудшилось	31	43	61	39
<i>Ожидания изменения своего материального положения в ближайший год</i>				
Улучшится	17	10	9	13
Останется тем же	39	27	19	32
Ухудшится	43	62	71	55

год были характерны именно для профессионалов, имеющих хорошие возможности для самореализации. В то же время даже у них доля считающих своё материальное положение хорошим составляла весной 2022 г. лишь около трети. Кроме того, почти у трети из них материальное положение, по их самооценкам, за предыдущий год ухудшилось.

Факторы социальной успешности российских профессионалов

В числе факторов, определяющих место человека в системе социальных неравенств и связанную с этим социальную успешность, принято обычно выделять структурные факто-

ры (главным из которых является место жительства, определяющее объективные особенности рынка труда, на который человек выходит) и факторы, связанные с ним самим, – особенности его ресурсообеспеченности, включая его общий человеческий капитал, физиологические (здоровье, возраст, пол) и личностные особенности, культурный капитал, а также ресурс социальных сетей. При этом в современной России, как свидетельствуют данные, объективно наиболее значимыми из них являются для населения в целом здоровье, возраст, состав домохозяйства, проживание в определённом типе населённых пунктов и общая ресурсообеспеченность, а не профессиональный статус или человеческий капитал [Общество неравных..., 2022]. Однако субъективная социальная успешность напрямую зависит не только от объективных характеристик жизни человека, но и от его запросов, представлений о жизненном успехе и стремлений, которые он хотел бы в своей жизни реализовать. Как было показано выше, все эти характеристики имеют у профессионалов свои особенности. Соответственно, вопрос о факторах субъективного ощущения своей социальной успешности и их специфике в сравнении с факторами их объективного места в системе социальных неравенств заслуживает самостоятельного рассмотрения.

Проведённый нами анализ свидетельствует, что список факторов социальной успешности намного уже, чем набор факторов, определяющих место человека в системе социальных неравенств. Согласно данным таблицы 7.7, профессионалы разного возраста в отношении интегральных самооценок своего статуса в обществе демонстрируют очень близкую картину. Более того, если рассмотреть возрастную структуру групп с разными оценками возможности самореализации в профессии, то она тоже окажется очень близкой, как и их гендерная структура¹²⁹. В то же время дискриминация

¹²⁹ Коэффициент Спирмена составил для возраста 0,010 при оценке его связи с характеристиками профессионалами своих возможностей самореализации в профессии и 0,039 для их оценок своего социального статуса. Для пола эти показатели были ещё ниже, чем для возраста.

Таблица 7.7

**Оценки своей занятости и жизни профессионалами
разного возраста и пола, ИС ФНИСЦ РАН, 2022 г., %**

Оценки	18–30 лет	31–40 лет	41–50 лет	51–60 лет ¹³⁰	Мужчины	Женщины
<i>Оценки возможности самореализации в профессии</i>						
Хорошо	45	46	46	45	47	44
Удовлетворительно	45	44	48	45	43	47
Плохо	9	9	6	11	10	9
<i>Оценки своего социального статуса</i>						
Хорошо	47	51	51	48	52	47
Удовлетворительно	49	46	50	52	47	51
Плохо	4	2	0	0	1	2
<i>Оценки ситуации на работе</i>						
Хорошо	45	39	41	32	39	39
Удовлетворительно	45	48	48	52	53	47
Плохо	10	12	11	16	8	14
<i>Оценки своей жизни в целом</i>						
Хорошо	49	37	40	41	36	40
Удовлетворительно	47	62	56	54	64	54
Плохо	4	1	4	5	0	6
<i>Оценки своего материального положения</i>						
Хорошо	19	23	23	25	31	18
Удовлетворительно	74	59	63	68	57	70
Плохо	7	18	14	7	12	12
<i>Оценки динамики своего материального положения за последний год</i>						
Улучшилось	21	18	15	5	15	15
Осталось тем же	49	48	41	54	53	42
Ухудшилось	30	34	44	41	32	43
<i>Индивидуальные ежемесячные доходы с учётом медианы индивидуальных доходов в соответствующем типе поселений</i>						
От 1,25 медианы	37	53	52	52	74	38
До 1,25 медианы	63	47	48	48	36	81
<i>Доходная структура с учётом медианы среднедушевых доходов в домохозяйствах в соответствующем типе поселений</i>						
От 1,25 медианы	61	38	44	60	50	45
До 1,25 медианы	39	62	56	40	50	55

¹³⁰ Численность профессионалов старше 60 лет составляла в массиве всего 17 человек, поэтому в таблице они не представлены. Однако стоит отметить, что по всем позициям они давали гораздо более пессимистичные оценки, чем остальные группы. Видимо, их занятость носит в основном вынужденный характер.

по полу довольно ярко прослеживается в отношении объективной экономической успешности профессионалов. Более сглажено она проявляется в субъективных самооценках её профессионалами из разных гендерных групп, что связано, видимо, со спецификой запросов их представителей в соответствующих областях. Особого внимания заслуживает также ситуация с доходами молодёжи из числа профессионалов: индивидуальные доходы её представителей сравнительно низки, однако за счёт проживания в благополучных в экономическом отношении семьях среднедушевые доходы в домохозяйствах у них, наоборот, относительно высоки. Однако как только они отделяются от родительской семьи, ситуация кардинально меняется, и относительное благополучие восстанавливается только в возрасте, когда иждивенческая нагрузка детьми становится уже обычно неактуальна.

Что же касается других традиционных факторов, влияющих на вероятность высоко оценивать свой статус в обществе или на столь важную для профессионалов возможность самореализации в профессии, то значимым оказывается, прежде всего, тип поселения, где проживает человек. Так, если в крупных городах (Москва, Санкт-Петербург, центры субъектов РФ) около половины профессионалов оценивают свои возможности для самореализации в профессии как хорошие, то в сёлах эта доля падает примерно до трети. Что же касается самооценок социального статуса, то с ним картина выглядит идентичной: в крупных городах оценивают его как хороший чуть более половины (52%) всех проживающих в них профессионалов, в то время как в сёлах – менее трети (32%).

В то же время качественный общий человеческий капитал в его классической трактовке [Becker, 1964], как это ни парадоксально, не влияет в современной России для профессионалов на вероятность оценивать свой статус в обществе как хороший или иметь работу, обеспечивающую возможности для самореализации. Во всяком случае, среди закончивших аспирантуру, магистратуру, получивших два высших образования или имеющих учёную степень доля

оценивающих эти возможности или свой статус как хорошие такая же, как и у проучившихся меньшее число лет и получивших лишь одно высшее образование. При этом нельзя сказать, что профессионалы занимают в отношении доступа к соответствующей их стремлениям занятости пассивную позицию. Так, оценившие возможности для самореализации у себя на работе как плохие не просто массово искали в 2022 г. другую работу, но 13% их даже переквалифицировались, чтобы сменить профиль занятости. Возможно, при других институциональных условиях они были бы в этом отношении ещё активнее, но пока что они достаточно хорошо понимают относительно слабую значимость качества своего человеческого капитала для достижения личных целей и жизненного успеха в целом¹³¹. Лишь половина их в числе основных факторов достижения жизненного успеха¹³² называли качество образования, знаний и навыков человека, только 15% – наличие диплома престижного вуза и т. д. В то же время для экономической успешности профессионалов, как уже отмечалось в литературе [Каравай, 2021], общий человеческий капитал имеет довольно существенное значение.

Относительно слабо сказываются в настоящее время на восприятии профессионалами своего статуса или на доступе их к обеспечивающей самореализацию работе также условия их социализации. Как среди оценивших их как хорошие, так и среди оценивших их как удовлетворительные или плохие доля имеющих обоих родителей с высшим образованием практически одинакова. Таким образом, культурный капитал в трактовке, предложенной П. Бурдье [Бурдье, 2002], мало сказывается в современной России на социальной успешности профессионалов из массовых слоёв населения. Сами профессионалы также довольно скептически оценива-

¹³¹ Коэффициент Спирмена составил для этого фактора 0,032 для самооценок возможности самореализации в профессии и 0,037 для самооценок социального статуса, и был статистически незначим.

¹³² Допускался выбор 5 позиций из 17.

ют его роль для жизненного успеха: только 4% их связывают его с уровнем образования родителей (при 23% связывающих его с их материальными возможностями). Для оценок своего социального статуса профессионалами уровень образования их родителей также практически не играет роли.

Гораздо заметнее сказывается на доступе к работе, обеспечивающей возможности самореализации, у российских профессионалов ресурс их социальных сетей (социальный капитал). Так, среди тех профессионалов, чьи социальные сети способны помочь с трудоустройством на хорошую работу, оценивают свои возможности для самореализации как хорошие 57%, а среди тех, чей социальный капитал не предоставляет таких возможностей, – 43%. Ещё сильнее возможности социальных сетей влияют на оценки профессионалами своего социального статуса. Среди тех, например, чьи сети могут помочь с устройством на хорошую работу, почти две трети (64%) оценивают свой статус как хороший при трети (36%) таких оценок у тех, кто обладает не столь ресурсными социальными сетями. Влияет наличие в составе социальных сетей людей, способных помочь в карьерном продвижении, и на вероятность иметь относительно более высокие доходы: 68% имеющих возможность получить помощь в продвижении по карьерной лестнице профессионалов имеют индивидуальные доходы свыше 1,25 медианы индивидуальных доходов для своих типов поселений, в то время как у тех, чьи сети такими возможностями не располагают, данный показатель составляет лишь 48%. Однако при этом сами профессионалы в большинстве своём (61%) не воспринимают наличие знакомых, которые могут помочь «пробиться», как один из решающих факторов жизненного успеха. Большую роль играет наличие знакомых, которые могут помочь устроиться на хорошую работу, но и в этом случае показатели коэффициента Спирмена невелики – 0,186 для самооценок своего статуса и 0,106 для самооценок возможности самореализации.

Наиболее значимой для достижения жизненного успеха и объективно, и в восприятии самих профессионалов является роль личностных качеств человека. Так, те, кто ориентирован на нормативном уровне на интересную работу как более важную характеристику своей занятости, чем размер зарплаты, в 54% случаев характеризовали в 2022 г. свои возможности самореализации в профессии как хорошие при 28% у тех, для кого зарплата была важнее «интересности» работы. Обладающие внутренним локусом контроля и принимающие тем самым на себя ответственность за свою жизнь добивались возможности реализовать себя в профессии в 54% случаев, в то время как среди тех, кого характеризовал внешний локус контроля и убеждение, что жизнь человека в большей степени определяется внешними обстоятельствами, чем его собственными усилиями, этот показатель составлял лишь 35%, и т. д. Значимым фактором наличия хороших возможностей для самореализации оказалась и такая личностная особенность, как горизонт планирования. Большинство планирующих свою жизнь (52%) говорили о наличии у них хороших возможностей для самореализации, в то время как среди не планировавших её хотя бы на год профессионалов этот показатель составлял только около трети (35%). При этом среди оценивавших свои возможности для самореализации как хорошие доля планирующих свою жизнь не менее чем на год вперёд составляла 70%. Те же тенденции характерны были для оценок профессионалами своего социального статуса. Наиболее статистически значимы при этом были внутренний локус контроля и горизонт планирования. Коэффициент Спирмена для связи с самооценками социального статуса составлял для них, соответственно, 0,227 и 0,131, а для связи этих характеристик человека с его оценками возможности самореализации на работе – 0,244 и 0,187¹³³, что, учитывая сравнительно небольшую численность группы профессионалов в массиве данных, является довольно высоким показателем.

¹³³ Все корреляции значимы на уровне 0,01.

Если же говорить о субъективном восприятии профессионалами роли личностных особенностей для жизненного успеха, то именно они воспринимаются ими сегодня в России как главные факторы его достижения. Во всяком случае, если о различных характеристиках, относящихся к качеству человеческого капитала (образование, знание, навыки, диплом престижного вуза), говорили в этом контексте в 2022 г. в общей сложности 58%, то о роли личностных качеств – уже 84% профессионалов. Наиболее часто (почти в половине случаев) упоминались ими как факторы успеха готовность упорно трудиться, ответственность, надёжность, реже (по 39% от всей группы профессионалов) – готовность развиваться и умение строить отношения, в 25% случаев – «предпринимательская жилка». С учётом распространённости такого рода представлений не удивительно, что разного рода тренинги по саморазвитию получили сегодня в России широкую популярность, в то время как включённость в систему ДПО, в том числе и у профессионалов, очень низка.

Выводы

Подводя итоги нашего анализа, прежде всего отметим, что профессионалы – это группа, для которой значимы профессиональные идентичности. Их нормы и ценности характеризуются большой ролью свободы как личной независимости, значимостью автономности жизни и труда. Они чаще представителей других крупных групп российских работников стремятся к творческой самореализации, обеспечивающей минимизацию эффекта отчуждения в процессе труда. При этом российские профессионалы в массе своей склонны к долгосрочному планированию и готовы к проявлению собственной активности в реализации тех задач, которые они перед собой ставят, в том числе и в сфере получения образования и знаний. Выделяются они на общем фоне и большей готовностью принять на себя ответственность за свою жизнь.

Всё это не только свидетельствует об их относительно большей готовности к тому, чтобы выступить акторами «постиндустриального прорыва», но и обеспечивает им в целом большую социальную успешность в реализации тех целей, которые они перед собой ставят, чем среднему работающему россиянину. Эти цели – в соответствии с их ценностями, нормами и установками – характеризуются повышенной значимостью возможности самореализации в профессии и получения хорошего образования, а также сравнительно меньшей значимостью материального благополучия, хотя последнее, разумеется, важно и для профессионалов. Такое понимание сравнительной значимости разных сторон жизни отчётливо проявляется и в трактовке профессионалами жизненного успеха, признаки которого у них относительно чаще связаны именно с особым характером их трудовой деятельности, а не с максимизацией текущего потребления.

С точки зрения как общих для всех россиян, так и специфичных для профессионалов критериев социальной успешности эту профессиональную группу в целом можно рассматривать как наиболее благополучную на общем фоне массовых слоёв населения России. Более того, её представители имеют относительно большие возможности достичь тех целей, которые важны именно для них с учётом специфики их представлений о жизненном успехе. Однако преувеличивать их успешность всё же не стоит, поскольку достижение ими практически всех целей, являющихся для них критериями жизненного успеха, характерно менее чем для половины профессионалов. Так, играющую ключевую роль в их жизненных задачах и представлениях об успехе цель – иметь возможности для самореализации в профессии – считали в начале 2020-х гг. реализовавшейся лишь 45% профессионалов. Также очень значимую для них доступность необходимого образования и знаний оценивали применительно к себе как хорошую менее 40% профессионалов.

Низкий уровень распространённости возможностей для самореализации в профессии в данной группе важен, по-

сколькx наличие этих возможностей значительно повышает не только удовлетворенность профессионалов собственной жизнью, но и вероятность достижения ими иных целей, соответствующих их представлениям о жизненном успехе. Так, профессионалы, оценивающие возможности самореализации в профессии как хорошие, чаще оценивают как хорошую и ситуацию у себя на работе. Массово говорят они и о достижении ими таких целей, как иметь интересную работу или заниматься любимым делом. В разы выше у них доля уже сделавших карьеру. В не связанных непосредственно с трудовой сферой областях жизни они также ощущают себя более успешными.

Если же говорить об их экономической успешности, то и объективно, и субъективно имеющие возможности для самореализации профессионалы занимают в системе монетарных неравенств привилегированное положение. Субъективно – так как среди них более чем вдвое выше доля считающих, что они хорошо зарабатывают, чем среди профессионалов, оценивающих свои возможности для самореализации как плохие. А объективно – так как большинство их имеет индивидуальные доходы свыше 1,25 медианы в своих типах поселений. В то же время в отношении объективного размера доходов их отличия от остальных профессионалов меньше, чем в плане субъективного их восприятия. Таким образом, наличие возможностей для самореализации не только повышает у профессионалов оценку своей работы или улучшает восприятие своего статуса в обществе, но и способствует их большей лояльности в отношении собственной зарплаты. Это важно, поскольку и в данной подгруппе профессионалов зарплаты в среднем сравнительно невелики.

В целом же у профессионалов зарплаты в России откровенно малы. И хотя они в среднем выше, чем среди остальных работающих, и в этом плане можно говорить не только о социальной, но и об относительной экономической успешности профессионалов, тот факт, что даже с неквалифици-

рованными рабочими разрыв медианных зарплат составляет у них лишь немногим более 1,5 раз, свидетельствует о недооценке высококвалифицированного труда в современной России. Это не может не влиять и на субъективное ощущение своей успешности профессионалами, особенно когда они сопоставляют своё положение с дифференциацией доходов работников с разной квалификацией в так называемых развитых странах.

Если говорить о факторах, определяющих социальную успешность профессионалов, то такие традиционные факторы социальных неравенств, как пол или возраст, оказываются для неё в современном российском обществе мало значимыми или вообще незначимыми (хотя на объективной экономической успешности они сказываются довольно заметно). Одним из наиболее важных таких факторов выступает при этом тип поселения, что связано с разной структурой занятости в разных их типах. Важны также личностные особенности человека и специфика ресурса социальных сетей, которыми он располагает. При этом человеческий капитал в его классической трактовке (как объём знаний и навыков, формирующийся в процессе обучения и прямо зависящий от его продолжительности) оказывается для социальной успешности практически не значим, хотя для экономической успешности он имеет определённое значение.

Таким образом, проведённое исследование показало, во-первых, что социальная успешность профессионалов (объективная реализация ими своих представлений о жизненном успехе, обуславливающая восприятие ими своего статуса в обществе) и их экономическая успешность – два разных социальных феномена, зависящих от разных факторов. Во-вторых, исследование подтвердило уже отмечавшееся ранее в литературе привилегированное положение профессионалов в системе социально-экономических неравенств российского общества. Однако при этом оно показало также ограниченность масштаба распространённости такой привилегированности. В-третьих, оно продемонстрирова-

ло широкую распространённость отчуждения в процессе труда среди профессионалов: более половины всех профессионалов не видят возможностей для самореализации в своей работе, а около трети даже не считают её интересной. В-четвёртых, проведённое исследование показало широкую распространённость рутинного труда среди профессионалов, что говорит о недоиспользовании потенциала данной группы в российской экономике. На фоне сравнительно невысокой распространённости ощущения своей успешности среди российских профессионалов это будет способствовать сохранению у части из них установки на эмиграцию. Доминирование рутинного труда даже среди профессионалов препятствует также распространению среди них установок на обновление и наращивание своего человеческого капитала в классическом смысле этого слова, место которых занимает готовность к разного рода личностным тренингам и наращиванию ресурса своих социальных сетей.

ФАКТОРЫ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛОВ И РОЛЬ В ИХ ЧИСЛЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА¹³⁴

В данной главе мы обращаемся к динамическому сюжету, раскрывающему то, как с течением времени (а именно – во второй половине 2010-х годов) у профессионалов изменялось их социально-экономическое благополучие, и какую роль в этих процессах играло качество их человеческого капитала. Этому сюжету долгое время не уделялось должного внимания. Основная часть российских исследований, посвящённых динамике их социально-экономического благополучия, проводилась в 1990-е гг. – в период значительного обеднения всех слоёв населения, в том числе квалифицированных кадров, в числе которых были и профессионалы. Феномен их обеднения обрел собственное название – «новая бедность»¹³⁵. Значительный рост уровня жизни и снижение масштабов бедности в нулевые годы снизили актуальность этой проблемы, а с 2010-х гг. сюжет неблагополучия именно профессионалов и вовсе пропал из текстов российских научных публикаций, хотя в последние годы появились тревожные тенденции, которые косвенно свидетельствуют о существенных для них рисках столкнуться с неблагополучием.

Первое, что вызывает тревогу, – это реакция населения на нестабильность экономической ситуации. За последние 10 лет российское общество последовательно столкнулось с экономической рецессией, «негативной стабилизацией» доходов, пандемией коронавируса и специальной военной

¹³⁴ В главе частично использованы материалы статьи [Слободенюк, 2021].

¹³⁵ Проблематике «новой бедности» было уделено много внимания как в работах российских учёных (Заславской Т., Зубовой Л., Громовой Р., Ковалевой Н., Можинной М., Овчаровой Л., Поповой Д., Радаева В., Римашевской Н., Тихоновой Н., Тучек М., Хахулиной Л., Черниной Н., Шкаратана О., Ярошенко С.), так и зарубежных (Ladányi J, Manning N., McAllister I, Rose R., Szelényi I, Tamayo J. и др.). Комплексный обзор вышедших в 1990-е работ дан в обзорной публикации [Мэннинг, 2001].

операцией на Украине. Научное сообщество уделило небольшое внимание тому, как такие внешние шоки влияли на уровень жизни и адаптационные стратегии россиян [Аврамова и др., 2018; Кузьминов, Овчарова, 2019; Малева и др., 2016; Тихонова, 2019 и др.]. Среди прочего было выявлено, что в условиях рецессии после кризиса 2014–2016 гг. даже наиболее обеспеченные россияне (немалую долю среди которых составляют профессионалы) были вынуждены экономить на инвестициях в человеческий капитал [Мареева, 2017: 96]. Эта тенденция вызывает тревогу, так как человеческий капитал – ключевой ресурс профессионалов, определяющий их положение в системе производственных отношений и, как результат, в структуре общества.

Вторым настораживающим обстоятельством выступают факты, всплывшие в ходе активно разворачивающейся в последние годы дискуссии, посвящённой отдаче от образования в России. Ряд российских и западных исследователей фиксируют негативные тенденции её снижения, другие не согласны с этой позицией¹³⁶. Лишь ценность диплома о высшем образовании не вызывает сомнения у обеих сторон. В любом случае новым вызовом становится сокращение инвестиций в человеческий капитал среди профессионалов, для которых подобные усилия оказываются нерациональной тратой их ресурсов. Сам факт того, что сюжет отдачи от образования встал на повестку дня, заставляет тревожиться за будущее российских профессионалов.

Третий факт, вызывающий беспокойство, заключается в том, что в современных западных обществах вновь начинают расти риски бедности для профессионалов [Poverty and Shared..., 2020]. Россия как страна, находящаяся на этапе перехода от позднеиндустриального к постиндустриальному обществу, в будущем тоже, скорее всего, столкнется с подобными вызовами.

В этой связи в данной главе мы обращаемся к сюжету динамики социального и социально-экономического благопо-

¹³⁶ Подробное описание этого дискурса см. [Капелюшников, 2021].

лучия профессионалов. При этом мы исходим из того, что преимущества профессионалов должны выходить за рамки одной лишь высокой доходности их человеческого капитала, поскольку денежный доход является высшим критерием успешности индивида только в рамках индустриального общества. Поскольку постиндустриальный сдвиг подразумевает, помимо прочего, освобождение индивида от «погони за деньгами», переключение с низших уровней потребностей на более высокие их уровни, выход за пределы ценностей выживания [Inglehart, 2015], то наряду с анализом монетарной доходности человеческого капитала профессионалов необходимо также более комплексный и широкий подход.

По этой причине долгосрочные изменения в жизни российских профессионалов мы рассматриваем как их мобильность в рамках сразу трёх разных социальных иерархий: по доходам, по имеющимся в разных областях жизни возможностям и депривациям, а также по степени субъективного социально-экономического благополучия. В данной главе мы сравниваем долгосрочные изменения в жизни российских профессионалов с аналогичными изменениями у других категорий работников (что позволяет увидеть выгоды от имеющегося у них человеческого потенциала), фокусируем внимание на соотношении мобильных и устойчивых в рамках трёх социальных иерархий характеристик профессионалов, а также на роли человеческого капитала как фактора стабильности на сравнительно благополучных социально-экономических позициях.

Теоретико-методологические основания анализа

Для решения поставленной задачи мы использовали панельные данные исследования РМЭЗ. Этот источник данных был выбран ввиду ряда его сильных сторон: 1) возможности наблюдения за жизнью человека на протяжении ряда лет, 2) большого числа показателей и 3) внушительного числа наблюдений, необходимого для анализа сравнительно небольших групп населения. Для формирования на его базе

своей выборки мы использовали шесть полных баз данных РМЭЗ с 2014 по 2020 гг.¹³⁷, включив в неё исключительно тех россиян, которые были трудоустроены в 2020 г. Сформированная панель включала 2 244 человека¹³⁸. Исследование проводилось на уровне индивидов, но с учётом сведений об их домохозяйствах при оценке индивидуальных характеристик. Общее число профессионалов, вошедших в панельную выборку и выделенных в соответствии с логикой, описанной во второй главе, составило 482 человека.

Чтобы оценить долгосрочные изменения жизни этих профессионалов, рассмотрим, как с течением времени изменялось их положение в трёх различных социальных иерархиях: 1) по доходам, 2) по имеющимся у них в разных областях жизни возможностям и депривациям и 3) по субъективному восприятию своего благополучия в координатах «бедность – богатство». Таким образом, наше исследование относится к структуралистской традиции анализа [Crouch, 2010; Наёмный..., 2015; Шкаратан и др., 2008], в рамках которой основное внимание уделяется связи профессиональной принадлежности человека с его положением в социальной стратификации. Все три используемые методологии являются стратифицирующими, так как они распределяют статусные позиции по вертикали, и относительными, так как фиксируют отклонения от стандарта жизни, типичного для большинства россиян.

¹³⁷ Ввиду отсутствия одного значимого показателя в опросах 2019 г. и 2021 г. эти годы из анализа были исключены.

¹³⁸ Процесс формирования выборки неизбежно приводит к потере части наблюдений – прежде всего наиболее благополучных и мобильных представителей общества. Поэтому чем длиннее время существования панели, тем шире в ней представлены пожилые члены общества и жители сельских поселений. Мы осознанно шли на это ограничение ради преимуществ, которые предоставляет анализ панельных данных. В попытке максимально сохранить репрезентативность наших данных мы ограничились сравнительно небольшим временным интервалом (7 лет), достаточным для фиксации среднесрочных тенденций, и анализировали лиц, попадающих в репрезентативную выборку 2020 г. В результате сформированная выборка сохранила свою структуру по ключевым социально-демографическим показателям (см. табл. 2.1 в Приложениях).

Рассмотрим подробнее каждую из них.

Для построения доходной иерархии мы использовали методологию, ранее разработанную и апробированную в ходе исследовательского проекта «Динамика модели доходной стратификации российского общества в социологическом измерении» [Модель..., 2018]. Ее суть заключается в том, что положение человека в социальной иерархии определяется через соотношение его доходов с медианным значением по стране/региону/типу поселения. Таким образом, в рамках этой иерархии под «стандартом» жизни подразумевается доходная медиана. Хотя поселенческие и региональные неравенства оказывают существенное влияние на доходы россиян [Овчарова и др., 2014], мы использовали страновую медиану¹³⁹, чтобы достигнуть сопоставимости с двумя другими структурами, в которых стандарт жизни тоже был общестрановой. В качестве базового показателя использовался среднедушевой доход – совокупный доход домохозяйства, получаемый из более чем 20 источников (зарплаты, пенсии, алименты и т. д.), в номинальном выражении в расчёте на одного члена домохозяйства¹⁴⁰. Коэффициент экономии от совместного потребления не применялся, так как в научном дискурсе всё ещё не достигнут консенсус по этому вопросу применительно к российскому обществу [Абанокова, Локшин, 2014; Берендеева, Ратникова, 2016; Суринов, Луппов, 2020]. Опираясь на опыт предшествующих зарубежных исследований и апробацию доходных границ применительно к российским условиям [Модель..., 2018: 24–116], в качестве границ, отсекающих россиян со значимо отклоняющимися от общестранового стандарта доходами, мы использовали значения 0,75 и 2 медианы.

¹³⁹ Показатель её был рассчитан на репрезентативных выборках каждого года.

¹⁴⁰ Использовалась переменная совокупного дохода семьи (TINCM.N), рассчитанная разработчиками РМЭЗ и представленная в «Файлах сводных данных» на официальном сайте этого исследования.

Сформированная иерархия включала три массовые страты: 1) бедных, 2) среднедоходных и 3) высокодоходных (для простоты восприятия мы будем называть их «богатыми», хотя это не вполне корректное обозначение, так как черта богатства в России пролегает выше). Под долгосрочными изменениями в жизни в этом случае подразумевались рост и падение доходов, которые настолько сильны, что влекут за собой переход из одной доходной страты в другую.

Вторая использованная нами методология была разработана в рамках исследовательского проекта «Поведенческие стратегии населения в посткризисный период: как новые повседневные реалии жизни россиян скажутся на “коридоре возможностей” развития страны?». Данная методология относится к неовеберовской традиции анализа и опирается на одно из основополагающих понятий М. Вебера – «жизненные шансы». Согласно его определению, это «общие возможности потребления благ, достижения определённой социальной позиции и обретения внутренней удовлетворённости» [Weber, 1978: 302]. Суть методологии заключается в построении интегрального Индекса жизненных шансов и рисков с последующим выявлением на его основе членов общества, которые находятся в привилегированном/депривированном положении по сравнению с большинством остальных. Для построения интегрального индекса используются признаки жизненных шансов и рисков в четырёх сферах жизни: 1) экономические условия, 2) ситуация на работе, 3) возможности сохранения и/или наращивания человеческого капитала и 4) особенности потребления и досуга¹⁴¹.

Мы используем разработанные в рамках исследования [Тихонова, 2018] границы, позволяющие выделить три массовые страты российского общества – верхнюю, среднюю и нижнюю. Россиян, попадающих в верхнюю страту, мы будем называть привилегированными, так как им доступно то, что недоступно большинству остальных, – значительные на-

¹⁴¹ Полный перечень и подробное теоретическое обоснование отобранных индикаторов представлены в [Аникин, 2018; Общество ..., 2022].

копления, особо комфортные условия проживания, ресурс влияния на работе и пр. Представителей нижней страты мы называем в данной главе «депривированными», так как они обременены нетипичными для большинства россиян жизненными рисками – нанесения значительного урона здоровью ввиду особых условий труда, невозможности получить необходимое лечение или образование, множественными долговыми обязательствами и т. д. Долгосрочные изменения в жизни по этому критерию заключаются в том, что человек переходит, например, из средней страты в число привилегированных или, наоборот, в число депривированных.

Третья используемая структура отражает то, как сами люди оценивают своё социально-экономическое благополучие, опираясь на свои субъективные оценки и представления о том, где пролегают границы бедности и богатства в современной России. В научной практике существует достаточно большое число графических и вербальных тестов, позволяющих оценить это восприятие [Тихонова, 2018]. В данном случае использовалась одна из наиболее распространённых их версий [Jackman, Jackman, 1973], когда в анкете задаётся вопрос о восприятии человеком своего положения на девятиступенчатой лестнице, в которой на первой ступени располагаются нищие, а на верхней – богатые.

Следуя устоявшейся традиции, к субъективно богатым и субъективно бедным отнесены те россияне, которые поставили себя соответственно на три верхние и три нижние ступени этой лестницы. Долгосрочные изменения в жизни по этому критерию проявляются в значительном ухудшении или улучшении восприятия своей позиции в обществе, обуславливающие переход в другую группу из трёх выделенных.

Схематическая визуализация трёх социальных иерархий (моделей стратификации по разным основаниям) представлена в таблице 8.1.¹⁴²

¹⁴² Данные о распределении населения в рамках этих структур (т. е. о наполненности страт) приведены в Приложениях в таблице 2.2.

Таблица 8.1

**Структурные элементы трёх использованных моделей
стратификации**

По величине доходов	По наличию привилегированности	По субъективному восприятию
богатые	привилегированные	богатые
среднедоходные	серединные	среднедоходные
бедные	депривированные	бедные

Для выявления типичных траекторий, отражавших направления и характер долгосрочных жизненных изменений, с которыми столкнулись профессионалы в последние годы, был использован метод «Group based trajectory modelling» (GBTM) [Group-based..., 2005]. Он позволяет выявить наиболее распространённые траектории изменения анализируемого показателя с течением времени, визуализировать их, а затем объединить в группы тех людей, у которых показатель изменялся наиболее близким к выявленному тренду образом. Изначально метод разрабатывался для нужд медицинских исследований, однако он может быть успешно применён и в рамках социологического исследования (см., например, [Зудина, 2016]). С опорой на методологические указания разработчиков метода нами были определены основные траектории жизненных изменений в рамках анализируемых социальных иерархий (этапы моделирования приведены в таблице 2.3 в Приложениях). Все выявленные траектории жизненных изменений схематично отражены на рисунке 8.1, а их точная визуализация представлена на рисунке 2.1 в Приложениях.

Отметим несколько нюансов выделения траекторий. Во-первых, они выявлялись на всей панельной выборке, состоящей не только из профессионалов, а из всех работавших в 2020 г. россиян, непрерывно принимавших участие в опросах с 2014 г. Сюда входили также руководители, полупрофессионалы, работники сферы торговли и услуг, рабочие



Рис. 8.1. Траектории изменения положения профессионалов в трёх моделях стратификации российского общества, РМЭЗ, 2020 г., % от числа профессионалов, участвовавших в исследовании с 2014 по 2020 гг.

и разнорабочие. Такой подход имеет как плюсы, так и минусы. С одной стороны, он позволяет сравнить работников, попадающих в разные классы ISCO-08, по этим показателям между собой¹⁴³. С другой стороны, такой подход ставит вопрос о том, в какой степени правомерно рассуждать, что жизненные изменения у профессионалов были в точности такими. Для ответа на этот вопрос мы повторили весь анализ исключительно на подвыборке профессионалов из сформированной панели. Результаты проверки показали, что выявленные траектории были практически идентичны

¹⁴³ Так, в структуре по наличию привилегированности/депривированности были выявлены два тренда устойчивого пребывания в нижней и верхней стратах («устойчиво привилегированные» и «устойчиво депривированные» на рис. 8.1). При этом среди руководителей устойчиво депривированных не было вовсе, а устойчиво привилегирован был каждый пятый; среди разнорабочих же, наоборот, каждый пятый был устойчиво депривирован, и лишь единицы – устойчиво привилегированы (см. табл. 8.2). К таблице 8.2 мы ещё обратимся позже, здесь лишь зафиксируем, что траектории выявлялись для всех работников.

представленным на рис. 8.1 (в том числе – по большей части совпадала и численность профессионалов, столкнувшихся с данными жизненными изменениями). По этой причине мы выбрали первый метод, как более информативный.

Во-вторых, несколько траекторий были объединены, так как в ходе моделирования при корректировке ряда показателей они либо выделялись как отдельные, либо объединялись в одну траекторию. Ввиду того, что они, по большей части, отражали собой устойчивое пребывание в верхней или нижней стратах (по тому или иному основанию) с разовым скачкообразным отклонением в начале или в конце и затем возвратом в исходное положение (что с большей степенью позволяет характеризовать такие траектории скорее как стабильность социальных позиций, нежели как их изменение), а их объединение позволяло увеличить численность анализируемых групп (что важно при анализе таких малых выборок), мы пренебрегли этой частью информации. В Приложениях (рис. 2.1) отображены все выявленные траектории в их визуальном представлении, где сплошными линиями показаны траектории, отражающие стабильность позиции, а пунктирными – ее долгосрочные изменения.

Последнее, что требует пояснения, – это трактовка человеческого капитала и мобильности. Мы понимали человеческий капитал в соответствии с его классической концепцией, основы которой заложили ещё Г. Беккер, Т. Шульц и Д. Минсер. Для его оценки далее используется Индекс качества общего человеческого капитала (Индекс КОЧК), описанный в начальных главах данной книги. Индекс фиксирует то, сколько лет человек потратил на обучение и обладает ли он значимыми для жизни в современном мире навыками (в частности, использования компьютера и иностранного языка). Под «социальной мобильностью» далее понимается перемещение человека между статусными позициями в структуре общества [Сорокин, 1992: 230–331; Goldthorpe, Jackson, 2007: 527], т. е. те самые жизненные изменения, которые требовалось зафиксировать.

Мобильность профессионалов в трёх моделях стратификации российского общества

Как показало исследование, на фоне остальных работников (см. табл. 8.2) положение профессионалов оказывается наиболее благополучным: у них самые низкие риски застойного неблагополучия в любом из его трёх проявлений и самые высокие шансы устойчивого благополучия. Конкуренцию им в этом отношении могут составить только руководители. Несколько хуже (но в целом сопоставима) ситуация у полупрофессионалов и клерков.

Таблица 8.2

Динамика работающих россиян в рамках трёх социальных структур в разбивке по профессиональным группам, РМЭЗ, 2020 г., % от числа работников, участвовавших в исследовании с 2014 по 2020 гг.

Траектории	Профессиональные классы по ISCO-08*								В среднем
	1	2	3	4	5	7	8	9	
<i>По доходам</i> ¹⁴⁴									
Стабильность: бедность	5	9	11	12	18	14	15	20	13
Рост: бедность → средние доходы	10	10	9	9	15	10	15	17	12
Падение: средние доходы → бедность	10	10	12	11	18	17	12	17	13
Стабильность: средние доходы	47	44	46	48	37	45	39	32	41
Рост: средние доходы → богатство	18	14	13	10	8	10	14	13	13
Стабильность: богатство	10	13	9	10	4	4	5	1	8

¹⁴⁴ Траектория, отражающая нисходящую мобильность по доходам, с использованием методики GVTM не выявилась.

¹⁴⁵ Траектории, отражающие как восходящую, так и нисходящую мобильность между богатством и серединным положением по субъективному восприятию, с использованием методики GVTM не выявились.

Окончание таблицы 8.2

Траектории	Профессиональные классы по ISCO-08*								В среднем
	1	2	3	4	5	7	8	9	
<i>По наличию привилегированности</i>									
Стабильность: депривированность	0	2	2	4	7	8	10	19	5
Рост: депривированность → срединное положение	3	5	8	8	10	16	17	26	11
Падение: срединное положение → депривированность	2	2	4	3	6	7	6	5	4
Стабильность: срединное положение	50	53	59	62	64	54	53	45	56
Рост: срединное положение → привилегированность	5	5	2	5	1	2	3	1	3
Падение: привилегированность → срединное положение	20	18	14	14	9	10	10	3	13
Стабильность: привилегированность	20	15	11	4	3	3	1	1	8
<i>По субъективному восприятию¹⁴⁵</i>									
Стабильность: бедность	8	8	12	24	17	15	14	27	14
Рост: бедность → средние доходы	9	16	15	11	17	17	15	20	15
Падение: средние доходы → бедность	7	9	9	13	12	12	12	14	11
Стабильность: средние доходы	70	64	63	52	53	56	58	39	58
Стабильность: богатство	6	3	1	0	1	0	1	0	2

Примечание: 1 – руководители, 2 – профессионалы, 3 – полупрофессионалы, 4 – офисные служащие, 5 – работники сферы торговли и услуг, 7 – квалифицированные рабочие ручного труда, 8 – операторы машин и механизмов, 9 – разнорабочие.

Общий срез, представленный ранее на рисунке 8.1, показывает, что в жизни профессионалов, как и других работников, превалирует стабильность. Однако они чаще пребывают на более благополучных позициях в рамках анализируемых социальных иерархий, нежели большинство остальных профессиональных групп. На протяжении семи лет доходы были

неизменными у 66% профессионалов, наличие привилегированности – у 70%, субъективное ощущение своего статуса – у 75%. Исходя из этих данных, можно заключить, что сильнее всего у профессионалов изменялись доходы.

Рассмотрим подробнее признаки профессионалов, стабильно пребывавших в нижних, срединных и верхних стратах по каждому из оснований (см. табл. 8.3). Мы фокусируем своё внимание именно на устойчивости (т. е. на отсутствии жизненных изменений в долгосрочной перспективе), так как она скрывает за собой наибольшие различия между профессионалами и позволит в дальнейшем понять причины мобильности ряда из них между стратами¹⁴⁶.

Рассмотрим сначала мобильность по доходам.

Как показывают данные, профессионалы не защищены от рисков хронической бедности – устойчиво низкими доходами характеризовались 9% профессионалов (см. табл. 8.2). При этом, однако, по сравнению с работниками сферы торговли и услуг, а также рабочими их финансовое положение было более благополучным (среди последних устойчиво пребывали в бедности от 14 до 20%). Наиболее застрахованными от хронической бедности являлись руководители, в сопоставимой степени – полупрофессионалы и клерки. Если объединить всех тех профессионалов, которые устойчиво пребывали в нижней страте по доходам, с теми, кто за анализируемый временной промежуток совершил восходящую или нисходящую мобильность между средней и нижней стратой, то их общее число составит 29% (у руководителей – 25%, у полупрофессионалов и клерков – 32%, у рабочих разной квалификации – не менее 40%). Как видим, динамика доходов в эти годы у профессионалов в целом была ближе к таковой у полупрофессионалов и руководителей, нежели к той, которая наблюдалась у работников сферы торговли и услуг или рабочих.

¹⁴⁶ Характеристики профессионалов, отличающихся социальной мобильностью, приведены в Приложениях в таблице 2.3.

Таблица 8.3

Характеристики профессионалов, устойчиво пребывающих в той или иной страте в трёх анализируемых социальных иерархиях, РМЭЗ, 2020 г., % от числа профессионалов, участвовавших в исследовании с 2014 по 2020 гг.¹⁴⁷

Характеристики	а) по доходам			б) по наличию привилегированности			в) по субъективному восприятию			В среднем по профессионалам
	бедные	среднедоходные	богатые	депривированные	серединные	привилегированные	бедные	среднедоходные	богатые	
<i>Тип поселения</i>										
Москва, Санкт-Петербург и центры субъектов РФ	9	44	67	0	41	56	47	44	25	43
Прочие города	30	31	14	13	24	23	28	28	17	25
Сёла и ПГТ	61	25	19	87	35	21	25	28	58	32
<i>Возраст</i>										
18–35 лет	23	25	17	0	28	20	25	25	8	24
36–45 лет	41	28	20	37	28	32	30	29	34	30
46–55 лет	27	26	13	25	22	27	32	25	25	24
56–65 лет	9	18	36	38	18	17	10	17	25	18
66 лет и старше	0	3	14	0	4	4	3	4	8	4
<i>Справочно: пенсионный возраст</i>	7	19	44	38	20	19	13	19	25	19
<i>Качество общего человеческого капитала</i>										
Высокое	56	75	86	24	74	90	72	79	75	77
Среднее	23	17	9	38	16	6	15	15	17	14
Низкое	21	8	5	38	10	4	13	6	8	9

¹⁴⁷ Фоном выделены подгруппы, численность которых не превышает 30 человек.

Окончание таблицы 8.3

Характеристики	а) по доходам			б) по наличию привилегированности			в) по субъективному восприятию			В среднем по профессионалам
	бедные	среднедоходные	богатые	депривированные	срединные	привилегированные	бедные	среднедоходные	богатые	
<i>Качество общего человеческого капитала у профессионалов без детей</i>										
Высокое	33	75	86	33	71	92	66	77	83	74
Среднее	42	17	9	34	18	3	17	16	17	15
Низкое	25	8	5	33	11	5	17	7	0	11
<i>Общий трудовой стаж у лиц моложе пенсионного возраста</i>										
Среднее значение	18,5	17,7	20,3	20,0	17,2	19,5	16,9	18,2	20,1	18,1
Медианное значение	16	18	18	15	16	17	17	18	18	17
<i>Наличие детей в составе домохозяйства на момент 2014 г.</i>										
Имели детей моложе 16 лет	82	48	14	62	46	56	65	47	42	51
Не имели детей моложе 16 лет	18	52	86	38	54	44	35	53	58	49
<i>Справочно</i>										
Имеют диплом о в/о	57	76	86	25	74	89	73	79	83	77
Оба родителя с в/о	9	17	22	0	17	29	24	17	0	16
Субъективно хорошее здоровье	52	43	38	25	45	54	35	49	33	46
0 или 1 признак одновременно	67	58	55	100	59	37	65	53	67	56
2 или 3 признака одновременно	33	42	45	0	41	64	35	47	33	44

Из таблицы 8.3 видно, что на величину доходов значительное влияние оказывает тип поселения, в котором живет человек. В следующей главе мы остановимся на этом сюжете подробнее и покажем, что поселенческие неравенства во многом задают также иные формы неравенств, которым

профессионал мало что может противопоставить. В крупных городах (и, тем более, в столицах) россиянам доступны лучшие учебные и медицинские учреждения, а также наиболее качественные рабочие места. Чем меньше поселение, тем ниже возможности человека по формированию качественного человеческого капитала и хуже рынок труда. В результате доходы профессионалов, которые преимущественно состоят из заработных плат, «завязываются» на поселенческие неравенства, а сама хроническая бедность практически в 2/3 случаев наблюдается в сёлах и посёлках городского типа, в то время как устойчиво высокими доходами более чем в 2/3 случаев характеризуются профессионалы из крупных городов и столиц.

Вторым фактором, влияющим на величину доходов, выступает иждивенческая нагрузка детьми. Как видим, из находящихся в хронической бедности профессионалов не менее 80% имеют в составе домохозяйств детей моложе 16 лет¹⁴⁸, в то время как среди устойчиво богатых таких примерно 20%. Можно проиллюстрировать этот сюжет и рисками обеднения для россиян, проживающих в семьях разного типа. Не имевшие детей профессионалы в 2014 г. практически не имели рисков оказаться в хронической бедности (таковых было лишь 3%), в то время как устойчиво богатым был практически каждый четвёртый из их числа (23%). Среди профессионалов, в семьях у которых в 2014 г. был всего один ребенок, в хронической бедности пребывали 8% их представителей (при 9% в среднем по стране), устойчивыми средними доходами обладали 48% (при 43% в среднем), а устойчиво высокими – 5% (при 13% в среднем). Как видим, наличие хотя бы одного ребенка существенно снижало шансы на устойчивое финансовое благополучие, однако не повышало рисков хронической бедности. Среди

¹⁴⁸ Использовалась именно такая возрастная граница, так как согласно российскому законодательству эта возрастная граница используется для установления норматива прожиточного минимума ребенка.

профессионалов с двумя детьми эти показатели (в порядке упоминания) составляли уже 24%, 31% и 3%, а в семьях с тремя и большим количеством детей – 39%, 8% и 0%, соответственно. Иными словами, рождение второго ребенка повышает риски хронической бедности для профессионалов как минимум двукратно, а троих и большего числа детей – многократно. При этом проживание в многодетной семье полностью исключает шансы на устойчиво высокие доходы (на фоне остальных россиян). В нашей выборке было мало многодетных родителей из числа профессионалов (всего 13 человек), однако, опираясь на предшествующие исследования [Лежнина, 2014: 23], мы предполагаем, что данный результат отражает действительные риски многодетных профессионалов. Сам факт того, что иждивенческая нагрузка является одним из ключевых рисков бедности, не является открытием. Однако мы хотим заострить внимание на том, что она играет не меньшую роль и для профессионалов. Даже высокое качество человеческого капитала не формирует им настолько высоких доходов, чтобы они могли нивелировать эти риски. Забегая вперёд, отметим, что факт наличия ребёнка в семье не формирует рисков устойчивого неблагополучия в рамках двух других структурных срезов.

Шансы иметь высокие доходы, равно как и риски бедности, изменяются с возрастом. У молодёжи и лиц средних возрастов из числа профессионалов риски бедности сопоставимы со средними по этой профессиональной группе (в возрасте до 36 лет – чуть ниже, в средних возрастах – чуть выше, но в обоих случаях в пределах статистической погрешности). При этом в возрасте до 55 лет у профессионалов примерно вдвое ниже шансы на устойчиво высокие среднедушевые доходы. Это объясняется фактором иждивенческой нагрузки, которая снижается с возрастом, благодаря чему растут шансы на устойчивое богатство. Так, среди профессионалов моложе 55 лет лишь 7–10% обладали в 2020 г. устойчиво высокими доходами, в то время как среди лиц в возрасте 56–65 лет их имел минимум каждый четвёртый,

а среди лиц старше 65 лет – около половины (не приводим точных оценок, так как последних насчитывалось всего 19 человек). Таким образом, сохранение трудовой активности в пожилом возрасте, для которого уже не актуальна проблема иждивенческой нагрузки детьми, – эффективная стратегия поддержания высокого уровня доходов у профессионалов.

Немалое влияние на уровень доходов профессионалов оказывает и специфика их ресурсов. Как видно из таблицы 8.3, практически 9/10 устойчиво богатых характеризуются высоким качеством общего человеческого капитала, а практически каждый четвёртый вырос в семье, где оба родителя получили высшее образование. В зоне устойчивой бедности концентрируются профессионалы с более низкими значениями Индекса КОЧК, лишь у 1 из 10 из них были высокообразованные родители. Существенно ниже среди них была и доля тех, кто завершил своё обучение в вузе и получил диплом (лишь немногим более половины). Несмотря на сравнительно близкие к средним значениям показатели качества человеческого потенциала устойчиво богатых, среди них наблюдается наибольшая доля лиц, получивших учёную степень (практически каждый 10-й).

Итак, как видим, качество человеческого капитала играет далеко не главенствующую роль в определении места профессионалов в доходной стратификации. Поселенческие неравенства и иждивенческая нагрузка детьми оказываются не менее значимыми факторами, определяющими величину среднедушевых доходов в домохозяйствах российских профессионалов. Рождение ребенка, снижая доходы профессионалов, может не приводить к попаданию за официально установленную черту бедности, но с высокой долей вероятности приведёт к обеднению в рамках того поселения, в котором проживает профессионал. При этом, однако, обладание высококачественным человеческим капиталом и нефизический характер труда профессионалов относительно чаще позволяют им продолжать трудовую активность после

достижения пенсионного возраста и потому поддерживать сравнительно высокие доходы в пожилом возрасте.

Мобильность профессионалов по имеющимся у них в разных областях жизни **жизненным шансам и рискам (возможностям и депривациям)** выглядит намного более благополучной. Риски устойчивой депривации у профессионалов низки (с ними сталкиваются менее 2% представителей группы). В совокупности с теми, кто за указанные годы перемещался между средней и нижней стратами в этой иерархии, их насчитывается всего 9%. Меньшая распространённость встречается лишь у руководителей, среди которых устойчиво депривированных нет вовсе, а совершивших мобильность между нижней и средней стратами – всего 5%. Во всех остальных профессиональных классах совокупное число их представителей, попадающих в зону депривации или мобильных в нижней части этой иерархии, существенно больше: 14% – среди полупрофессионалов, 23% – у работников, занятых в торговле и сфере услуг, от 30 до 50% – среди рабочих. Существенно больше среди профессионалов (15%) устойчиво привилегированных (больше лишь у руководителей – 20%), почти сопоставима их доля у полупрофессионалов (11%). В то же время в остальных профессиональных классах их менее 5%. Мобильность в этих координатах у профессионалов если и происходит, то преимущественно между серединным и привилегированным положением, а оставшиеся редкие случаи свидетельствуют в основном о выходе части профессионалов из зоны множественной депривации. Как видим, жизнь профессионалов в этом отношении существенно благополучнее, чем у остальных работающих.

Как и в случае с доходами профессионалов, поселенческие неравенства играют одну из главных ролей в распределении их шансов на устойчивое благополучие в иерархии, основанной на соотношении у них жизненных шансов и рисков. Иждивенческая нагрузка детьми, напротив, не демонстрирует связи с мобильностью в рамках этой иерархии.

Решение о (не)рождении ребенка скорее является следствием занимаемой в ней позиции, нежели причиной. Поясним в этой связи, что в число индикаторов, заложенных в основу методологии построения данной структуры, входят такие «жизненные риски», как столкновение с невыплатой/задержкой зарплаты, вынужденный выход в неоплачиваемые отпуска, работа в «теневом» секторе экономики, недоступность необходимого образования или лечения, наличие множественных долговых обязательств и ряд других. В таких условиях принятие решения о рождении ребенка оказывается чрезвычайно тяжёлым. Мы предполагаем, что при принятии решения о рождении ребенка россияне осознают финансовые потери, которые понесёт их семья. Они не готовы принимать такое решение, если их жизнь складывается тяжело, а будущее нестабильно или непредсказуемо. Именно поэтому мобильность в рамках этой иерархии не зависит от иждивенческой нагрузки детьми.

Основным фактором, определяющим положение профессионала в рамках данной иерархии, является качество его общего человеческого капитала. Среди устойчиво депривированных каждый третий имеет человеческий капитал хуже среднего по профессионалам и лишь у одного из трёх он высокий. Так как группа устойчиво депривированных малочисленна, оценки по ней следует воспринимать с осторожностью. Однако среди массовых категорий профессионалов – занимающих устойчиво срединное или устойчиво привилегированное положение – различия также значительны. Среди первых низкими или средними показателями Индекса КОЧК обладают 26%, а среди вторых – лишь 10%. Важную роль играет и то, в какой семье вырос профессионал. Среди устойчиво привилегированных более четверти воспитаны родителями, получившими высшее образование, в самой массовой по численности группе (устойчиво занимающих срединное положение) таких 17%, а среди малочисленной группы устойчиво депривированных таких и вовсе нет.

Роль социального происхождения, как видим, высока и для шансов иметь высокие доходы, и для шансов попасть в чисто устойчиво привилегированных. Однако в сочетании с такими характеристиками хорошего человеческого потенциала, как наличие диплома о высшем образовании и оценки своего здоровья как хорошего, оно срабатывает как дифференцирующий фактор именно по отношению к жизненным возможностям и депривациям (см. справочные данные в таблице 8.3). Одновременное присутствие хотя бы двух из трёх перечисленных признаков характерно для 2/3 устойчиво привилегированных. Такое сильное отклонение не встречается в двух других социальных иерархиях, которые рассматриваются в данной главе. Опираясь на это, мы приходим к выводу, что у профессионалов, занимающих устойчиво привилегированное положение в обществе, срабатывают так называемые «композитные ренты»¹⁴⁹.

Подытоживая рассмотрение этого сюжета, зафиксируем, что качество человеческого потенциала приносит наивысшие выгоды профессионалам именно с точки зрения доступных им в разных областях жизни возможностей. Однако и эта сторона жизни профессионалов в значительной степени предопределяется внешним фактором – поселенческими неравенствами.

Субъективные оценки своего положения на шкале «нищета–богатство» у профессионалов, как и их место в двух других иерархиях, – одни из самых благополучных на фоне остальных работающих. В общей сложности тех из них, кто устойчиво воспринимал своё материальное положение как пребывание в бедности, а также тех, чьи оценки колебались между «серединным положением» и бедностью на протяжении всего периода 2014–2020 гг., насчитывалось 32%. Сопоставимые оценки давали также и полупрофесси-

¹⁴⁹ Речь идёт о рентах, возникающих в том случае, когда одновременное присутствие у человека нескольких различных активов приносит ему большую отдачу, чем сумма отдач от каждого из них в отдельности (см. [Sorensen, 2000]).

оналы (33%). Лучше дела обстояли только у руководителей (24%). В остальных профессиональных классах таких было не менее 40% (в том числе у разнорабочих – 61%). Устойчивое восприятие своего положения в обществе как высокого (стабильное субъективное богатство) в эти годы было нетипично для россиян в принципе. Действительно, вторая половина 2010-х гг. далась россиянам тяжело ввиду кризиса 2014–2016 гг., последующей рецессии и затем стабилизации доходов населения на пониженном уровне [Малева и др., 2016; Тихонова, 2019]. Не успев в достаточной степени адаптироваться к новой реальности (что привело бы к росту субъективных оценок своего материального положения), россияне столкнулись с новыми вызовами периода пандемии, когда для сохранения привычного уровня материального положения и потребления семьи им приходилось тратить семейные сбережения (если такие были) или же влезать в новые долги. В результате с точки зрения субъективного восприятия материального положения своей семьи россияне характеризовались в этот период умеренными, нередко даже пессимистичными настроениями, не типичными для начала 2010-х гг. [Информационно-аналитический..., 2021; Россия реформирующаяся, 2023]. В этой связи повышенная доля профессионалов, устойчиво оценивающих своё положение в иерархии по субъективному благополучию как «серединное», и сниженная доля устойчиво воспринимающих свою жизнь как пребывание в бедности хорошо характеризует профессионалов на фоне большинства работающих россиян. Однако всё же каждый третий профессионал хотя бы раз за 7 лет относил себя к бедным.

Хотя численность профессионалов, стабильно считающих себя бедными, сопоставима с численностью устойчиво низкодоходных (первых, как мы показали, насчитывается 8%, вторых – 9%), среди устойчиво бедных по субъективным оценкам лишь 20% в реальности обладали устойчиво низкими доходами. Если даже объединить устойчиво низ-

кодоходных с теми, кто совершил восходящую или нисходящую мобильность по доходам между нижней и средней стратами, то эта группа профессионалов составит лишь 50% от числа устойчиво воспринимающих себя бедными. Таким образом, к субъективной бедности приводят во многом другие факторы, чем к бедности по доходам.

Из таблицы 8.3 видно, что субъективные оценки значительно меньше коррелируют с показателями, оказывающими серьёзное влияние на уровень доходов или характер привилегированности. Во-первых, не прослеживается влияние поселенческих неравенств на субъективное благополучие – фактора, оказывающего существенное влияние на две другие формы социально-экономического неблагополучия профессионалов. Слабо коррелирует этот показатель и с качеством общего человеческого капитала, оказывающим очень серьёзное влияние на долгосрочную динамику жизненных изменений в двух других социальных иерархиях. Ощутимые различия наблюдаются лишь в том, как воспринимают профессионалы своё здоровье: среди устойчиво бедных его оценивает как хорошее лишь каждый третий, в то время как среди устойчиво «серединных» – каждый второй. Среди устойчиво бедных по субъективным оценкам несколько больше представителей среднего возраста и проживающих с детьми. Однако эти различия не столь велики, чтобы утверждать, что низкодоходность, вызванная необходимостью содержать детей, приводит к субъективной бедности профессионалов. Это верно лишь для некоторых конкретных случаев, но явно не является ключевой предпосылкой субъективной бедности.

Предшествующие исследования в области субъективного социально-экономического благополучия показывали, что к негативному восприятию своего положения в обществе в большей степени склонны люди с хроническими заболеваниями и пенсионеры. Первая зависимость, как видим, проявляется и у профессионалов, в то время как вторая – нет. Среди субъективно бедных профессионалов не наблюдается

повышенной доли пенсионеров, так как сохранение трудовой активности позволяет им получать наравне с пенсиями также и трудовые доходы. Таким образом, к субъективным негативным оценкам приводят не объективные предпосылки, формирующие устойчивую депривированность или низкодородность, а недовольство возможностями по удовлетворению своих потребностей и уровень запросов человека. Феномен субъективного социально-экономического благополучия всё ещё недостаточно изучен в российской научной литературе и требует более глубинного анализа, в том числе – с использованием качественных методик. Однако зафиксируем, что значимая компонента человеческого потенциала – здоровье человека – оказывает серьёзное влияние на его субъективное благополучие.

Завершим свой анализ рассмотрением того, каковы сегодня у профессионалов шансы на абсолютное благополучие, понимаемое как занятие наивысших позиций сразу во всех трёх социальных иерархиях, и каковы риски столкнуться с абсолютным неблагополучием. Из рисунка 8.2 видно, что абсолютное благополучие профессионалам недоступно, но при этом и абсолютное неблагополучие для них – редчайшее явление. Устойчивое неблагополучие в той или иной его форме охватывает в общей сложности 16% профессионалов, в то время как устойчивое благополучие – 25%. Иными словами, шансы на благополучие у профессионалов всё же выше, чем риски неблагополучия. Как видим, неоднократно отмеченный в текстах научных работ факт расхождения субъективного, монетарного и немонетарного благополучия (см., например, [Овчарова, 2012: 20; Тихонова, 2014]) подтверждается и при детальном изучении динамики жизни профессионалов. Приведем лишь некоторые примеры этого несовпадения: 1) лишь треть (31%) устойчиво привилегированных профессионалов обладают стабильно высокими доходами, 2) лишь треть (34%) устойчиво богатых – устойчиво привилегированы, 3) лишь единицы устойчиво привилегированных



а) пересечение зон социально благополучия (составляющих совокупно 25% профессионалов)



б) пересечение зон социального неблагополучия (составляющих совокупно 16% профессионалов)

Рис. 8.2. Численность профессионалов, устойчиво пребывающих на верхних/нижних позициях трёх моделей стратификации, РМЭЗ, 2020 г., % от числа профессионалов, участвовавших в исследовании с 2014 по 2020 гг.

(6%) субъективно богаты. Столь же разнородно и социальное неблагополучие. Таким образом, даже у профессионалов, несмотря на их квалификацию и умственный характер труда, наблюдается типичная для современной России [Жоленникова, 2019] неконсистентность (рассогласованность) статусных позиций.

Отметим, что всё сказанное выше характеризует только тех профессионалов, которые попали в выборку исследования РМЭЗ. Очевидно, что наиболее квалифицированные и успешные профессионалы (например, доктора наук, эксперты международного уровня и т. д.) значительно слабее представлены в подобных исследованиях, чем в реальности, так как оказываются практически недоступны для интервьюеров. Это объясняет и практически полное отсутствие среди профессионалов случаев многомерного благополучия. Для изучения этой высшей подгруппы профессионалов требуются иные методы сбора данных. Это является ограничением данного исследования и показывает направление для дальнейшего его углубления.

Обобщая всё сказанное, подчеркнем, что распределение профессионалов в рамках трёх рассмотренных социальных иерархий отражает совокупность доступных для них в обществе структурных позиций, а не их личные усилия, и изменить сложившуюся ситуацию возможно только посредством комплексной социальной политики. Простое стимулирование профессионалов к повышению их человеческого капитала приведёт лишь к росту конкуренции за ограниченное количество благополучных позиций. В качестве меры социальной политики, которая может укрепить положение профессионалов, может выступать расширение практики использования стимулирующих контрактов работодателем. Однако это возможно только при условии, если работодателю выгодно иметь высококвалифицированную рабочую силу. В этом смысле вектор внедрения наукоемких технологий в производство, заложенный в целях национального развития России, должен заложить основу для

позитивных изменений. Но этот способ не решит проблему в корне, так как поселенческие неравенства чрезвычайно сильно влияют на структуру доступных позиций, а для доходных неравенств важны и демографические характеристики профессионалов.

Чтобы нивелировать поселенческие неравенства, требуется ряд мер, направленных на комплексное развитие сельских территорий и малых городов. В первую очередь мы подразумеваем меры, направленные на развитие локальных рынков труда. Это в свою очередь приведёт к росту числа благополучных структурных позиций и стимулирует профессионалов наращивать человеческий капитал без смены места жительства. Стимулирование же профессионалов к переезду в более крупные типы поселений видится плохой стратегией решения проблемы, так как лишь усилит поселенческие неравенства и усугубит ситуацию в «малой России».

В завершение следует подчеркнуть, что анализ динамики положения российских профессионалов имеет большое значение для понимания обоих типов макроизменений, которые переживает постсоветская Россия, – как успешного движения по пути позднеиндустриальной модернизации, так и создания предпосылок для формирования постиндустриальных тенденций. В начале перехода России к современной рыночной экономике западные учёные предполагали [Szelényi, 2013], что с течением лет роль надындивидуальных факторов в благополучии граждан будет уменьшаться, уступая место тем, которые связаны с их личными достижениями. Это должно было стать сигналом об успешном транзите к обществу, основанному на главенстве меритократических принципов. Однако, как видно из результатов проведённого исследования, в России этот процесс ещё очень далёк от завершения. Этап жизненного цикла, иждивенческая нагрузка и поселенческие неравенства продолжают играть чрезвычайно большую роль в жизни российских профессионалов.

Выводы

Результаты исследования позволяют утверждать, что профессионалы не защищены от рисков объективно measurable хронического доходного неблагополучия, хотя по сравнению с другими работающими россиянами для них это более редкое явление (в особенности – хроническая депривация). Риски формируются преимущественно в тех случаях, когда профессионал обладает общим человеческим капиталом низкого качества или проживает в сельских поселениях. Как и все остальные россияне, профессионалы подвержены повышенным рискам обеднения также в случае рождения второго и последующих детей. Если принимать во внимание все возможные формы неблагополучия, включая субъективное (тем более, если рассматривать не только случаи хронического неблагополучия, но и эпизодические), то риски эти оказываются довольно существенными. Из этого следует, что проблема «новой бедности», прежде всего бедности профессионалов, актуальна и по сей день.

В целом у профессионалов, казалось бы, «всё хорошо». Их шансы на стабильное благополучие выше, чем у подавляющего большинства работающих россиян. Более того, шансы на достижение этих высоких позиций во многом определяются их знаниями, умениями и навыками. Однако они не могут ничего противопоставить поселенческим неравенствам, задающим им жёсткую сетку внешних структурных ограничений. В результате наиболее богатые и привилегированные профессионалы концентрируются в городах, а наиболее бедные и депривированные – в сёлах. Поселенческий срез стягивает на себя и многие иные формы неравенств, усиливая их совместный эффект. Наиболее тревожным фактором выступает негативная оценка частью профессионалов своего положения в обществе в координатах «бедность-богатство» (т. е., по сути своей, их субъективная оценка материального положения семьи). Практически никто из них не воспринимает своё положение в обществе как

высокое; каждый третий профессионал хотя бы иногда ощущал себя в период 2014–2020 гг. бедным, причём 8% жили с таким восприятием практически постоянно. Это явление требует дальнейшего анализа и предположительно связано с «негативной стабилизацией» положения всего населения страны с середины 2010-х гг., а также с тем, что шансы на объективное благополучие во многом продиктованы поселенческими неравенствами, а не личными усилиями профессионалов. Сказывается на этом, несомненно, также характер потребностей и уровень притязаний этой группы.

Подводя общий итог нашего анализа, ещё раз подчеркнем: самым негативным аспектом социально-экономического неблагополучия российских профессионалов является то, что оно связано не столько с различиями в качестве человеческого капитала представителей данной группы, сколько с влиянием поселенческих неравенств и изживенческой нагрузки. Таким образом, хотя можно говорить об относительной успешности российских профессионалов по разным (не только монетарным) критериям на фоне других массовых групп российских работников, однако эта успешность даже на таком фоне выражена не очень ярко. Среди её факторов человеческий потенциал не является доминирующим, более того – его роль в условиях быстрого роста числа лиц с высшим образованием для большинства профессионалов (за исключением профессионалов с очень высоким качеством человеческого капитала) постепенно снижается.

БЕДНОСТЬ И МАЛООБЕСПЕЧЕННОСТЬ РОССИЙСКИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ: МАСШТАБЫ И ПРИЧИНЫ¹⁵⁰

Профессионалы традиционно рассматриваются в любом современном обществе как относительно благополучная на фоне остальных работающих социальная группа. Как было показано в предыдущих главах, это в значительной степени верно и для российского общества, несмотря на относительность и ограниченность социальной и экономической успешности в нём профессионалов. Их объективное и субъективное благополучие обусловлено тем, что они являются обладателями очень важного для современной экономики вида активов – качественного человеческого капитала. В то же время, учитывая, что цена любого товара, в том числе и человеческого капитала, определяется соотношением спроса и предложения на соответствующем рынке, может сложиться ситуация, когда, в силу избыточности предложения на рынке труда высококвалифицированной рабочей силы, ренты на человеческий капитал начинают сокращаться или даже вообще исчезают. Подобная ситуация на рынке труда может привести к распространению среди профессионалов безработицы и/или бедности.

Именно такая ситуация характерна для нашей страны уже несколько десятилетий. Ещё с середины 2000-х гг. в России фиксируется рост безработицы среди лиц с высшим образованием¹⁵¹ и снижение отдач от этого уровня образования [Лукьянова, 2010; Тихонова, 2017; Тихонова, Каравай, 2018 и др.]. В основе этих процессов – дисбаланс между числом лиц с высшим образованием и численностью пред-

¹⁵⁰ В главе частично использованы материалы статьи [Тихонова, Слободенюк, 2022].

¹⁵¹ Доля безработных с высшим образованием в составе безработного населения страны выросла с 11,3% в 2007 г. [Рабочая сила..., 2018: 115] до 24,0% в 2020 г. [Труд и занятость..., 2022: 55].

полагающих его рабочих мест¹⁵². В итоге многие профессионалы оказались сейчас в России перед растущими рисками безработицы, нестабильной занятости и относительного снижения оплаты их труда. Более того, эти риски могут совместиться в перспективе с последствиями процесса расслоения и поляризации данной профессиональной группы, прекаризации и обеднения значительной её части под влиянием ускоряющихся во всём мире технологических изменений [Кастельс, 2000; Тощенко, 2018 и др.]. Актуализируют вопрос о тенденциях ситуации с бедностью профессионалов в России и внешние шоки последних лет (масштабная пандемия коронавируса, беспрецедентная санкционная война, развязанная против России, последствия СВО на Украине и т. д.).

Таким образом, хотя типичная для России 1990-х гг. проблема бедности профессионалов к середине 2000-х, в связи с быстрым ростом благосостояния всех групп населения, казалось бы, прочно ушла из повестки дня, на самом деле она лишь перешла в «тлеющее» состояние и сейчас может вновь обостриться. В то же время бедность представителей данной группы не только является серьёзным препятствием для формирования российского среднего класса, но и сокращает их возможности для наращивания своих знаний и навыков даже при наличии у них соответствующих стремлений. Препятствует она и успешному воспроизводству обладающей наибольшим культурным и человеческим капиталом части населения страны. Невозможность для профессионалов без высоких рисков бедности и малообеспеченности даже простого демографического воспроизводства ведёт не только к сокращению среди них рождаемости, но и к ограниченности их возможностей инвестиций в человеческий капитал своих детей. Немаловажно и то, что недооценка высоко-

¹⁵² Доля лиц с высшим образованием достигла в 2020 г. 35,4% всех занятых [Труд и занятость..., 2022: 29] при численности рабочих мест для специалистов высшей квалификации в том же году в 26,2% (рассчитано по: [Труд и занятость..., 2022: 40]).

квалифицированного труда в стране на фоне нарастающей «уровнировки» в доходах населения [Модель..., 2018] может усугубить потенциал социальной напряженности в российском обществе. Вспомним, что именно протесты населения СССР (и прежде всего наиболее квалифицированной его части) против «уровнировки» сыграли немалую роль в масштабных трансформациях рубежа 1980–1990-х гг. Таким образом, последствия бедности и малообеспеченности профессионалов многогранны и чреваты серьёзными издержками для развития России в будущем.

Именно эти соображения побудили нас обратить в данной книге особое внимание на анализ распространённости в среде российских профессионалов таких явлений как бедность и малообеспеченность. Эмпирической базой исследования выступили репрезентативные версии 9-й, 20-й и 30-й волн РМЭЗ. Опросы в рамках этих волн исследования проходили: в 9-й волне в октябре–декабре 2000 г. (3949 респондентов от 18 лет и старше, в том числе 608 человек, т. е. 17% всех занятых, – профессионалы); в 20-й волне в октябре 2011 – феврале 2012 гг. (13 669 респондентов от 18 лет и старше, в том числе 1417 человек, т. е. 18% всех занятых, – профессионалы) и в 30-й волне в сентябре 2021 – январе 2022 гг. (9846 респондентов, в том числе 878 человек, т. е. 17% всех занятых, – профессионалы). Эти временные точки анализа относительно равномерно распределялись по двадцатилетнему периоду и позволяли проанализировать проблемы бедности профессионалов, зафиксировав основные тренды её изменения.

Теоретико-методологические основания анализа

Говоря о теоретико-методологических основаниях исследования бедности и малообеспеченности профессионалов в российском обществе, сначала следует более подробно пояснить, кого мы подразумеваем под бедными и малообеспеченными.

Для их выделения нами использовался так называемый абсолютный подход к бедности, основанный на сопоставлении доходов населения с экспертно задаваемой их величиной («чертой бедности» или прожиточным минимумом (ПМ)). Именно этот подход используется обычно для выделения бедного и малообеспеченного населения органами государственной власти и статистическими службами России. Соответственно, для выделения этих групп нами была выбрана методика, концептуально приближенная к используемой ФСГС РФ: «черта бедности» рассчитывалась индивидуально для каждого домохозяйства путём суммирования нормативов прожиточных минимумов (ПМ) в квартале, в котором проводилось исследование, с учётом региона проживания домохозяйства и его состава (количества в нём детей, пенсионеров и людей трудоспособного возраста). Полученная величина соотносилась с совокупным доходом домохозяйства, который указывался респондентом в ходе опроса. К числу бедных в результате были отнесены все домохозяйства, совокупный доход которых оказался меньше рассчитанного для каждого из них совокупного прожиточного минимума.

Под малообеспеченностью мы подразумевали при этом среднедушевые доходы, которые выше «черты бедности», но не превышают 1,5 прожиточных минимумов для домохозяйств соответствующей структуры в конкретном регионе. Выбор такой границы малообеспеченности учитывал прежде всего выделение в последние годы как самостоятельного объекта государственной поддержки группы с именно таким уровнем доходов, свидетельствующее о признании государством факта её нуждаемости и необходимости её материальной поддержки. Таким образом, это официально признанная граница социально-экономического неблагополучия в сложившихся сейчас в стране условиях. Однако для нас феномен малообеспеченности представлял также особый интерес в контексте его повышенного влияния на субъективное неблагополучие представителей данной груп-

пы. Такое влияние обуславливается, во-первых, расширенным, по сравнению со среднестатистическим россиянином, набором потребностей профессионалов, особенно в сфере потребления культурных благ и образования (как собственного, так и своих детей), что означает их более острое субъективное неблагополучие даже при доходах выше «черты бедности», но всё же не превышающих 1,5 ПМ. Во-вторых, оно обусловлено нетипичностью для представителей данной группы такого уровня среднедушевых доходов, что также обуславливает их более острое его восприятие за счёт соотнесения себя прежде всего с представителями именно группы профессионалов.

Наряду с абсолютным подходом к бедности как наиболее острой форме материального неблагополучия в мировой науке существует также другой, так называемый относительный, подход к ней, используемый обычно в развитых странах. Он существует в двух основных версиях. Это, во-первых, берущая начало ещё с работ П. Таунсенда [Townsend, 1979] депривационная версия этого подхода, предполагающая, что бедными являются граждане, испытывающие нехарактерные для членов определённого общества множественные лишения (депривации) и не способные поддерживать типичный для него образ жизни¹⁵³. Во-вторых, это монетарная версия относительного подхода, предполагающая, что определённый уровень доходов по отношению к медианным (реже – средним) для данного общества заведомо обрекает их обладателей на невозможность поддерживать типичный для него образ жизни. Поскольку, как было показано в литературе [Модель..., 2018], для современного российского общества невозможность поддерживать типичный для массовых слоёв населения образ жизни, а также наличие нехарактерных для них лишений получают практически стопроцентную распространённость

¹⁵³ Подробнее о различных подходах к бедности см. [Овчарова, 2012; Модель..., 2018 и др.].

при доходах менее 0,75 медианы доходного распределения в массовых слоях населения в соответствующем регионе¹⁵⁴, то мы рассчитали и число профессионалов с доходами не более 0,75 медианных. Таковых в конце 2021 г., согласно данным РМЭЗ, было 15% всех профессионалов. Это значит, что относительная бедность распространена среди них примерно втрое шире, чем абсолютная, и в число бедных при таком подходе попадает основная часть группы, которую в рамках абсолютного подхода к ней мы определили как малообеспеченных.

Бедность россиян в целом в различных интерпретациях данного феномена изучается достаточно активно. В то же время бедность именно профессионалов, как нетипичное для них состояние, практически не становилась в последние два десятилетия предметом самостоятельного изучения, хотя в 1990-е гг., когда бедность носила массовый характер и обеднение затронуло даже тех, кто обычно занимает устойчивые позиции на рынке труда и имеет предполагающий относительно высокие доходы уровень квалификации, данный сюжет находился в поле зрения российских учёных. Этим россиянам тогда называли «новыми бедными». Однако за широко использовавшимся тогда термином «новые бедные» у разных авторов скрывался существенно различный смысл. Чаще всего под ними подразумевали обедневших работников квалифицированного нефизического труда [Заславская, 1996: 19; Тихонова, 2003: 88–92; Чернина, 1994: 57 и др.]. Однако в других публикациях (например, [Радаев, 2000: 25]) понятия «новые бедные» и «работающие бедные» использовались как синонимы. Впоследствии, в 2000–2010-х гг., понятие «новые бедные» практически ушло из лексикона отечественных учёных, а ситуация с бедностью профессионалов и её причинами, за редкими исключения-

¹⁵⁴ В последнее время ФСГС РФ начинает также использовать относительный подход к бедности, хотя граница бедности при его использовании в России официально составляет менее 45%, а не 75% медианных доходов.

ми [Бедность..., 2014; Тихонова, 2013 и др.], не становилась предметом анализа даже косвенно.

Напомним также в контексте характеристики теоретико-методологических оснований нашего анализа, что, основываясь на доле профессионалов с разными значениями Индекса качества общего человеческого капитала, мы рассматривали значения этого Индекса для них в 0–5 баллов как низкие, 6–7 – как средние, 8–9 – как средне-высокие (или выше среднего), а в 10–13 – как высокие, поскольку эти значения Индекса КОЧК нетипичны в России даже для профессионалов.

Масштабы бедности российских профессионалов и её основные причины структурного характера

Бедность среди профессионалов была распространена в России по состоянию на конец 2021 г. сравнительно мало (5%) и встречалась у них заметно реже, чем среди работающего населения в целом. Малообеспеченность же их имела гораздо более массовый характер: 13% профессионалов имели среднедушевые доходы в своих домохозяйствах хотя и выше «черты бедности», но менее 1,5 прожиточных минимумов (при 19% среди всех работающих). При этом доходы большинства профессионалов были близки к доходам в домохозяйствах квалифицированных и даже неквалифицированных рабочих в тех же регионах, хотя риски бедности и малообеспеченности у рабочих были в 2021 г. всё же выше (см. рис. 9.1).

Тем не менее картина доходов профессионалов в конце 2021 г. выглядела всё же гораздо лучше, чем в 2000 и 2011 гг. (см. табл. 9.1). Массовое обеднение в 1990-х гг. этой наиболее квалифицированной части общества было к тому моменту в целом преодолено. Однако принципиальные изменения в этом отношении произошли ещё в 2000-е гг., а 2010-е гг. мало что добавили в плане улучшения их ситуации.

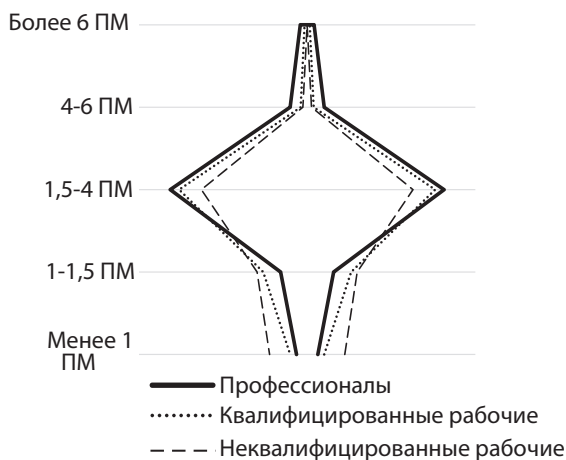


Рис. 9.1. Среднедушевые доходы в домохозяйствах представителей различных профессиональных групп в соотношении с региональным прожиточным минимумом (ПМ) для домохозяйств соответствующей структуры, РМЭЗ, 2021 г., %¹⁵⁵

Таблица 9.1

Динамика доходной структуры профессионалов, РМЭЗ, 2000–2021 гг., %

Группы	2000	2011	2021
Благополучные (среднедушевые доходы в домохозяйствах выше 1,5 ПМ)	25	72	81
Малообеспеченные (среднедушевые доходы в домохозяйствах от 1 до 1,5 ПМ)	21	19	13
Бедные (среднедушевые доходы в домохозяйствах менее 1 ПМ)	55	9	5

Доходы профессионалов предопределяются прежде всего размером оплаты их труда, следовательно, основными причинами их бедности являются факторы, влияющие на

¹⁵⁵ Фоном выделены показатели, превышающие 50%.

уровень их зарплаты. Согласно данным РМЭЗ, средняя зарплата профессионалов составляла в конце 2021 г. после вычета налогов 38 389 руб.¹⁵⁶ при 32 928 руб. в среднем по работающим. Близкие данные дал и опрос ИС ФНИСЦ РАН, проводившийся в марте 2022 г. Это говорит о недооценке высококвалифицированного нефизического труда в российской экономике, обусловленной как сложившимися ещё в советское время в силу бесплатности высшего образования и господства установок на социальную однородность общества традициями, так и дисбалансом спроса и предложения на соответствующем сегменте рынка труда, уже упоминавшимся выше.

При этом относительно невысокая зарплата профессионалов очень сильно дифференцирована по типам поселений, что создаёт для них в малых городах и сёлах повышенные риски бедности и малообеспеченности. Так, если в Москве их медианная зарплата составляла в конце 2021 г., по данным РМЭЗ, 57 тыс. руб., то в центрах субъектов РФ – уже 30 тыс. руб., в прочих городах – тоже 30 тыс. руб., а в сёлах – 24 тыс. руб. Отчасти в такой дифференциации «виновата» отраслевая структура занятости. Так, половина сельских профессионалов были заняты по состоянию на конец 2021 г. в образовании – отрасли, зарплата в которой вообще ниже, чем в среднем среди профессионалов. Ещё 17% их работали в учреждениях культуры и 5% – в сельском хозяй-

¹⁵⁶ Согласно данным ФСГС РФ, среднемесячная зарплата в октябре 2021 г., т. е. в момент начала опроса РМЭЗ, составляла у специалистов высшей квалификации 63 573 руб. [Федеральная..., 2022, табл. 24], т. е. 55 308 руб. за вычетом подоходного налога. Отчасти разница зарплат по статистическим и социологическим данным объясняется нюансами выделения группы профессионалов при использовании разных классификаторов занятий, отчасти – непопаданием наиболее высокооплачиваемых специалистов, зарплаты которых учитываются ФСГС РФ, в выборки массовых опросов, а отчасти – спецификой методик расчёта заработной платы ФСГС РФ и в социологических исследованиях. Тем не менее, при любых вариантах их определения зарплаты профессионалов относительно невысоки.

стве, т. е. в отраслях, также характеризующихся относительно низкими зарплатами. В то же время профессионалы из отраслей с наиболее высокими зарплатами концентрируются в основном в крупных городах¹⁵⁷.

На тип поселений во многом замыкаются не только межотраслевые, но и внутриотраслевые различия. Зарплата профессионалов зависит, в том числе, и от размеров предприятий, на которых они заняты: чем крупнее предприятие, тем выше на нем и средние зарплаты. А поскольку в крупных населённых пунктах вероятность встретить большие предприятия относительно выше, то в республиканских, краевых и областных центрах, а тем более в Москве или Санкт-Петербурге, не только выше оказывается доля высокооплачиваемых профессионалов, но и дифференциация их зарплат соответственно глубже. Обратной стороной этого выступает сравнительно небольшая дифференциация зарплат профессионалов на предприятиях одного размера в крупных городах, в том числе и на предприятиях одной отрасли. Так, в наиболее массовой с точки зрения занятости специалистов отрасли (образовании¹⁵⁸) разрывы в её размерах у профессионалов были в 2021 г., согласно данным РМЭЗ, 15-кратными. При этом на предприятиях с численностью работающих до 15 человек в данной отрасли они составляли 10,3 раз, а на малых предприятиях в крупных городах – лишь 3,8 раз.

Заметно дифференцирует зарплату профессионалов и занятость на предприятиях или в организациях государственного и частного секторов экономики. Хотя этот фактор влияет,

¹⁵⁷ О значимом влиянии отрасли занятости на размер зарплаты профессионалов говорят и данные государственной статистики. Лидерами по размеру зарплат, согласно укрупненной классификации занятий, выступают специалисты по информационно-коммуникационным технологиям (средняя зарплата в 2021 г. – 111 123 руб.), а аутсайдерами – специалисты в области образования (47 309 руб.) [Федеральная..., 2022, табл. 6].

¹⁵⁸ В образовании занято 1824,9 тыс. из 5029,9 тыс. профессионалов [Федеральная..., 2022, табл. 6].

как и упомянутые выше, на зарплаты всех профессиональных групп, но профессионалы относятся к тем из них, на которые он оказывает более сильное влияние, чем в среднем по работающим (см. табл. 9.2). Отчасти это связано с отраслевой спецификой этих секторов.

Таблица 9.2

Дифференциация средних зарплат представителей различных профессиональных групп в государственном и негосударственном секторах экономики, РМЭЗ, 2021 г., %¹⁵⁹

(отранжировано по величине разрыва средних зарплат между секторами)

Профессиональные группы	Гос. сектор	Негос. сектор	Разрыв, раз
Служащие офисные и по обслуживанию клиентов	23 347	33 194	1,42
Профессионалы	34 144	47 552	1,39
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	17 599	23 749	1,35
Руководители	42 245	52 878	1,25
Полупрофессионалы	30 794	36 809	1,19
Работники сферы торговли и услуг	22 503	25 391	1,13
Квалифицированные рабочие ручного труда	33 270	33 860	1,01
Операторы машин и механизмов	35 019	34 863	0,99

Таким образом, выходя на рынок труда по месту своего жительства, профессионалы оказываются в рамках довольно жёсткой сетки внешних структурных ограничений. Именно место жительства, с учётом различий структуры экономики отдельных регионов и типов поселений, во многом предопределяет для них возможность занятости на предприятиях той или иной отрасли, больших/средних/ма-

¹⁵⁹ Зарплаты по основному месту работы после уплаты подоходного налога.

лых или микропредприятиях, в структурах, относящихся к государственному или негосударственному сектору, находящихся в активно развивающихся или в депрессивных локациях¹⁶⁰. Все эти факторы сказываются и на рисках для них оказаться за чертой бедности или в числе малообеспеченных. В особенно тяжелом положении оказываются при этом профессионалы в сельской местности, составляющие свыше половины находящихся за чертой бедности представителей данной группы. При этом с годами отчётливо прослеживается тенденция всё большей локализации бедных профессионалов именно в сёлах, и в конце 2021 г. почти половина их проживала уже именно там (см. табл. 9.3). При этом благополучные в плане их доходов профессионалы всё в меньшей степени оказываются сосредоточены в столицах субъектов РФ или Москве и Санкт-Петербурге, хотя большинство из них проживали в этих городах и в 2021 г.

В целом значимость всех факторов бедности профессионалов, относящихся к макроуровню, за 2010-е гг. изменилась, причём разнонаправленно, о чём свидетельствует динамика коэффициентов Спирмена, рассчитанных на подмассивах профессионалов (см. табл. 9.4). В наибольшей степени среди этих факторов остались значимы характеристики, относящиеся к месту жительства профессионалов, хотя роль их всё же сократилась, что видно и из таблицы 9.3. Резко увеличил свою значимость при этом размер предприятия, где они работают. Наименее значимой для риска оказаться в числе бедных оставалась для профессионалов форма собственности этого предприятия.

¹⁶⁰ РМЭЗ не репрезентирует население страны по регионам, однако, как следует из данных ФСГС РФ, региональная дифференциация зарплат профессионалов тоже очень велика. Так, если в Дагестане и Кабардино-Балкарии средняя зарплата специалистов высшей квалификации составляла в октябре 2021 г. 32 778 и 29 877 руб., то в Чукотском и Ямало-Ненецком автономных округах – 148 879 и 126 489 руб. соответственно (в Москве этот показатель достигал 117 333 руб.) [Федеральная..., 2022, табл. 32].

Таблица 9.3

**Динамика места жительства профессионалов
с разным уровнем среднедушевых доходов,
РМЭЗ, 2000–2021 гг., %¹⁶¹**

Место жительства	Благополучные	Малообеспеченные	Бедные
<i>2021</i>			
Москва, С.-Петербург, центры субъектов РФ	53	42	18
Прочие города	25	20	24
Посёлки городского типа	6	9	11
Сёла	17	29	47
<i>2011</i>			
Москва, С.-Петербург, центры субъектов РФ	55	33	17
Прочие города	24	29	23
Посёлки городского типа	6	6	17
Сёла	15	32	44
<i>2000</i>			
Москва, С.-Петербург, центры субъектов РФ	69	55	45
Прочие города	22	28	25
Посёлки городского типа	5	7	6
Сёла	4	10	24

Для рисков малообеспеченности профессионалов все эти факторы структурного характера и раньше были, и сейчас остаются практически незначимыми. Максимальным коэффициент Спирмена был к началу 2022 г. для связи вероятности для профессионалов оказаться в числе малообеспеченных и размера населённого пункта, в котором они проживали. Однако и он составлял лишь 0,088 при значимости на уровне 0,05.

¹⁶¹ Фоном выделены ячейки, показатели в которых превышают 50%, а жирным шрифтом – максимальные показатели по группе.

Таблица 9.4

Коэффициент Спирмена для различных характеристик занятости и места жительства профессионалов, с одной стороны, и их принадлежности к группам бедных или небедных, с другой, РМЭЗ, 2011–2021 гг., %¹⁶²

Характеристики	2011	2021
Тип поселения	0,224	0,178
Численность его жителей	0,219	0,178
Размер предприятия	0,052	0,142
Государственное/негосударственное	0,007	0,019

Основные причины бедности российских профессионалов на микроуровне

Различия в роли факторов бедности и малообеспеченности профессионалов связаны с тем, что это разные по своей природе феномены, что ярко проявляется и при обращении к факторам микроуровня, усиливающим их риски. Малообеспеченность профессионалов относительно сильнее связана с размером домохозяйств и количеством несовершеннолетних детей в них. Бедность же, при всей значимости для неё этих факторов, относительно сильнее связана у профессионалов, если говорить только о факторах микроуровня, с качеством их человеческого капитала, прежде всего – с их уровнем образования (см. табл. 9.5). Отчасти связана она и с возрастом, поскольку в старших поколениях чаще можно встретить профессионалов, не имеющих высшего образования. Соответственно, хуже у бедных профессионалов и показатели Индекса человеческого потенциала, поскольку показатели входящего в него Индекса СЗ из-за ухудшения с возрастом здоровья также ухудшаются. Однако эта связь

¹⁶² Фоном выделены ячейки, показатели корреляции в которых статистически значимы на уровне 0,01. Остальные значимы на уровне 0,05.

очевидна. Гораздо более интересна роль в факторах бедности профессионалов качества их человеческого капитала в классической трактовке данного понятия, поэтому далее мы сосредоточимся именно на этом аспекте проблемы.

Таблица 9.5

Коэффициент Спирмена для различных характеристик профессионалов, с одной стороны, и их принадлежности к группам бедных или малообеспеченных, с другой, РМЭЗ, 2021 г.¹⁶³

(отранжировано по показателям для малообеспеченности)

Характеристики	Бедность	Малообеспеченность
Число детей до 16 лет в домохозяйстве	0,219	0,242
Число пенсионеров в домохозяйстве	0,137	0,198
Размер (число членов) домохозяйства	0,155	0,194
Индекс КОЧК	0,091	0,063
Уровень законченного образования	0,110	0,029
Возраст	0,088	0,013

Итак, если говорить о факторах микроуровня, то бедность в большей степени, чем малообеспеченность, связана у профессионалов с их позицией на рынке труда, обусловленной спецификой их знаний и навыков, в то время как их малообеспеченность в большей степени обуславливается факторами социально-демографического характера. Однако это не значит, что бедность не зависит от этих факторов. Вероятность оказаться в числе бедных у профессионалов из крупных семей (4 человека и более) в 5 раз выше, чем у имеющих семьи меньшего размера; у профессионалов, проживающих с детьми не старше 16 лет, – в 4,7 раз

¹⁶³ Фоном выделены ячейки, в которых корреляции статистически значимы на уровне 0,01. Прочие не значимы даже на уровне 0,05.

выше, чем у тех, в чьих семьях нет детей. Это говорит о том, что зарплаты многих российских профессионалов не предусматривают возможность даже простого демографического воспроизводства. Улучшения в данной области, несмотря на меры господдержки семей с детьми, хотя и наблюдаются, всё же пока явно недостаточны, поскольку 40% профессионалов, в домохозяйствах которых проживает двое детей, относились в конце 2021 г. к числу бедных и малообеспеченных, в том числе 12% имели доходы ниже прожиточного минимума. В 2011 г. эти показатели составляли 48% и 13% соответственно.

Не останавливаясь подробнее на этой стороне проблемы бедности профессионалов, поскольку роль связанных с размером и структурой домохозяйства факторов в формировании бедности в России подробно освещена в отечественной литературе [Анализ положения детей..., 2011; Пишняк, Попова, 2011; Слободенюк, 2013 и др.], рассмотрим вторую группу причин микроуровня, связанную с рисками их бедности. Мы имеем в виду различия в качестве человеческого капитала профессионалов, которые заметно сказываются на размерах их зарплаты: так, если среди имеющих высшее образование она составляла в конце 2021 г. в среднем 40 403 руб., то у не имеющих его – 29 041 руб.

Сильно влияют на зарплату профессионалов и значения Индекса качества общего человеческого капитала, что, естественно, сказывается и на распространённости бедности и малообеспеченности среди различающихся его значениями подгрупп профессионалов (см. табл. 9.6). Резкий перелом в распространённости бедности проходит на границе между 5 и 6 баллами¹⁶⁴ Индекса КОЧК, разделяющей профессионалов, соответствующих и не соответствующих минимальным требованиям к ним в современной экономике.

¹⁶⁴ Показатель в 6 баллов по ИЧК означает продолжительность периода обучения в 15 лет и наличие навыка владения компьютером.

Таблица 9.6

Заработная плата¹⁶⁵ и распространённость бедности в группах профессионалов с разными значениями Индекса качества общего человеческого капитала, РМЭЗ, 2021 г., %

Значения Индекса КОЧК	Средняя зарплата, руб.	Медианная зарплата, руб.	Доля бедных среди профессионалов с соответствующими значениями ИЧК, %
Высокие (10–13 баллов)	45 588	40 000	3
Выше среднего (8–9 баллов)	39 935	35 000	4
Средние (6–7 баллов)	36 915	30 000	6
Низкие (0–5 баллов)	27 181	22 350	11

Оценивая данные таблицы 9.6, нужно помнить, что в зарплаты профессионалов «защиты» и другие неравенства, уже упоминавшиеся выше. Например, для профессионалов, проживающих в сёлах, типичны низкие значения Индекса КОЧК, а для проживающих в крупных городах, напротив, относительно высокие (см. рис. 9.2).

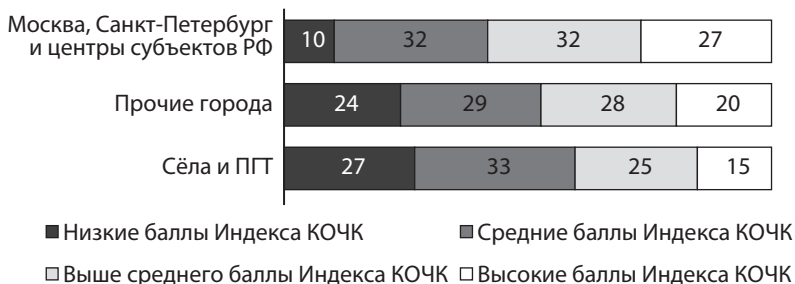


Рис. 9.2. Значения Индекса КОЧК у профессионалов, проживающих в разных типах поселений, РМЭЗ, 2021 г., %

¹⁶⁵ Для имеющих несколько мест занятости – на основной работе.

О более низком качестве человеческого капитала сельских профессионалов свидетельствует и уровень их образования: если в Москве, Санкт-Петербурге и центрах субъектов Федерации доля не имеющих высшего образования среди профессионалов составляла, по данным РМЭЗ, в конце 2021 г. всего 13%, то в сёлах таких было более чем вдвое больше (34%). При этом лишь 42% профессионалов в сельской местности получили образование на очном отделении вузов при 65% в столицах и центрах субъектов РФ (подробнее о поселенческой дифференциации качества человеческого капитала профессионалов см. [Тихонова, 2020]). Хуже у них, как уже отмечалось выше, и состояние здоровья: если в крупных городах, например, как хорошее и очень хорошее своё здоровье оценивало большинство профессионалов (53%), то в сёлах лишь 41%. Хуже у них и другие показатели качества человеческого капитала в его расширительной трактовке – в частности, характеристики культурного капитала, типа локуса контроля и т. д. Эти различия не связаны с возрастной структурой профессионалов из разных типов поселений, поскольку в крупных городах и в сёлах их средний возраст был, по данным РМЭЗ, в конце 2021 г. практически одинаков – по 43 года. Более того, зарплатный профиль профессионалов из разных возрастных групп также различался мало.

Таким образом, если бедность профессионалов существенно зависит от структурных факторов макроуровня, а также от качества их человеческого капитала как в классической, так и в расширительной его трактовке, то риски малообеспеченности для них связаны не столько с факторами, характеризующими их место в социуме, включая особенности рынков труда по месту их жительства, сколько с факторами микроуровня, относящимися к их домохозяйствам и характеру иждивенческой нагрузки в них. Хотя роль данных факторов для рисков бедности и малообеспеченности постепенно уменьшается, специфика этих социальных феноменов у профессионалов продолжает сохраняться.

Способы снизить риски бедности у российских профессионалов

В условиях сильной дифференциации как зарплат, так и рисков бедности в разных типах поселений не удивительно, что одним из ключевых способов улучшения своего положения выступает для профессионалов переезд на другое место жительства, т. е. миграция. Однако в последние десятилетия начала фиксироваться тенденция к сокращению миграции представителей данной профессиональной группы, причём довольно чётко выраженная. Только за период с 2011 по 2017 гг. доля профессионалов, имеющих личный опыт миграции после окончания школы, сократилась с 31% до 24% [Латова, 2020]. Ограниченные масштабы внутрироссийской миграции профессионалов и некоторое её сокращение в последние десятилетия подтверждают и наши данные: хотя 42% профессионалов родились не в том населённом пункте, где они проживали в момент опроса 2021 г., лишь 4% профессионалов, согласно данным соответствующей волны РМЭЗ, переехали в тот населённый пункт, где они жили в момент опроса, после 2011 г.

Таким образом, популярность миграции как средства решения своих проблем среди профессионалов постепенно уменьшается (подробнее см. следующую главу). Это связано, видимо, с тем, что у наименее благополучной их части нет ресурсов, требующихся для переезда (финансовых средств, ресурса социальных сетей и т. д.). Кроме того, качество их человеческого капитала делает для многих из них такой переезд малоперспективным в силу их относительно низкой конкурентоспособности на рынках труда крупных городов. Что же касается профессионалов с качественным человеческим капиталом, то смена места жительства внутри страны чаще всего не оказывает влияния на их личный доход [Латова, 2020], поскольку эффект от выхода на более широкий рынок труда нивелируется для них отсутствием ресурса социальных сетей, играющего в современной Рос-

сии большую роль в трудоустройстве на наиболее привлекательные рабочие места [Тихонова, 2020].

Ещё одним важным способом повысить свои доходы является для профессионалов, как и для всех россиян, вторичная занятость. В целом вторичная занятость среди профессионалов распространена мало – её имели в конце 2021 г. лишь 4%. При этом в наименьшей степени она характерна для тех, кто находится в ситуации малообеспеченности. Видимо, некоторые особенности их домохозяйств (повышенная доля в их домохозяйствах маленьких детей или требующих ухода пожилых родственников) ограничивают возможности многих из них на рынке труда. Во всяком случае, лишь 2% их имеют вторичную занятость, в то время как в остальном доходная структура имеющих и не имеющих вторичную занятость профессионалов совпадает (см. рис. 9.3).

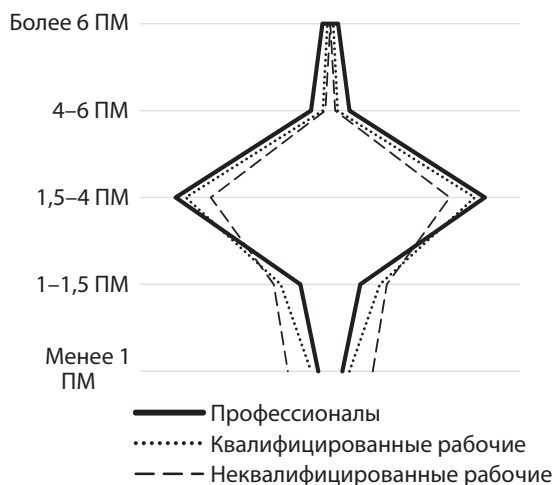


Рис. 9.3. Доходная структура домохозяйств профессионалов, имевших и не имевших вторичную занятость, в сопоставлении с региональным прожиточным минимумом (ПМ) для домохозяйств соответствующей структуры, РМЭЗ, 2021 г., %

На дополнительную работу выходят сейчас обычно те, у кого на основной работе заработная плата относительно низка (26 тыс. руб. по медиане при 30 тыс. руб. у не имеющих вторичной занятости). В этой связи стоит отметить, что за 2010-е гг. вторичная занятость приобрела для профессионалов иной смысл, нежели она имела раньше. В 2011 г. и имевшие, и не имевшие её на основной работе получали практически одинаковую зарплату (15 тыс. руб. по медиане). Вторичная занятость в этих условиях выступала скорее средством улучшить своё положение по отношению к не имеющим её, чем способом преодолеть риски бедности и выйти на тот же уровень доходов, который более типичен для профессионалов. Возможно, именно поэтому вторичная занятость среди профессионалов была тогда распространена почти вдвое чаще (8%), чем в 2021 г., а малообеспеченность и бедность встречались среди имевших её заметно реже, чем среди ограничивавшихся только одним местом работы (6% против 20% для малообеспеченности и 7% против 9% для бедности).

При этом вторичная занятость характерна в современной России сейчас в большей степени для тех профессионалов, качество человеческого капитала которых в среднем ниже, чем у не имеющих её (см. табл. 9.7). Среди них больше доля не имеющих высшего образования, учившихся на заочных отделениях вузов и имеющих более низкие баллы Индекса КЮЧК. В 2011 г. ситуация была обратной: у имевших вторичную занятость профессионалов качество их человеческого капитала было в среднем выше, чем у не имевших её.

Ещё одним способом снижения рисков бедности и малообеспеченности для профессионалов, как и для представителей других профессиональных групп, является отказ от рождения детей или, по крайней мере, от рождения второго и последующих детей. Учитывая всё ещё сохраняющуюся значимость детей в российской культуре, это обычно психологически тяжёлый для самого человека и нежелательный для государства путь предотвращения бедности и малообе-

спеченности. Однако часть профессионалов выбирает и его: среднее число детей до 16 лет в домохозяйствах этой профессиональной группы составляло, по данным РМЭЗ, в 2021 г. 0,66 при 0,74–0,75 у разных групп квалифицированных рабочих и 0,69 по работающему населению страны в целом.

Таблица 9.7

Показатели качества человеческого капитала профессионалов, имеющих и не имеющих вторичную занятость, РМЭЗ, 2021 г.

Показатели	Имеющие одно место работы	Имеющие вторичную занятость
<i>Значения Индекса качества общего человеческого капитала, баллы</i>		
0–5	18	22
6–7	31	35
8–9	30	16
10–13	22	27
Медиана	8	7
<i>Образование, подтверждённое дипломом, %</i>		
Ниже среднего специального	3	3
Среднее специальное	18	29
Высшее	79	68
<i>Другие характеристики качества человеческого капитала, %</i>		
Очный характер обучения при получении специальности	56	47

Наконец, ещё одним доступным профессионалам способом повышения их доходов выступает смена места работы в рамках их нынешнего места жительства. Как свидетельствуют данные РМЭЗ, наименьшую удовлетворенность вызывает новая работа и оплата труда на ней у сменивших сразу и место работы, и специальность. Видимо, такая мера является для профессионалов в значительной степени вынужденной, обеспечивая обычно скорее сохранение занятости, чем улучшение её качества или повышение зарплаты. Наибольший же эффект в плане роста не только их общей

удовлетворённости своей работой или оплатой труда на ней, но и реального размера заработной платы приносила профессионалам смена места работы при сохранении своей профессии: средняя зарплата составляла в данной группе в конце 2021 г. 56 748 руб. при 37 769 руб. в группе работающих на той же работе, что и раньше. Однако нельзя сказать, что показатели человеческого капитала в группе сменивших место занятости при сохранении старой профессии были выше, чем у не менявших её. Это в очередной раз свидетельствует о том, что отнюдь не качество человеческого капитала обычно позволяет представителям данной группы трудоустроиваться в России на более привлекательные рабочие места.

Выводы

Бедность и малообеспеченность распространены среди российских профессионалов довольно широко, в сумме характеризуя 19% этой группы. С учётом того, что профессионалы – очень многочисленная группа, это означает, что соответствующие доходы имеет в их составе около 5 млн человек, в т. ч. около миллиона профессионалов имеют среднедушевые доходы в своих домохозяйствах ниже прожиточного минимума. При всей масштабности этой цифры в сравнении с 2000 г., когда за «чертой бедности» находилось больше половины профессионалов, такая ситуация выглядит намного более благополучной. Однако позитивные сдвиги в данной области произошли в основном ещё до начала кризиса 2008–2009 гг., в то время как в 2010-х гг. бедность среди профессионалов сокращалась уже гораздо более медленными темпами.

Ключевой причиной бедности и малообеспеченности профессионалов является недооценка высококвалифицированного нефизического труда в России. Стоимость инвестиций в формирование качественного человеческого капитала при определении их зарплат обычно учитывается в явно не-

достаточном объёме, а цену труда профессионалов в большей степени определяет сейчас скорее соотношение спроса и предложения на конкретных сегментах локальных рынков труда, чем осуществлённые инвестиции. Кроме того, на занижении зарплат профессионалов сказываются унаследованные от СССР институты: слабая дифференциация оплаты труда массовых профессиональных групп; сформировавшаяся в российской культуре в силу бесплатности образования в тот период (а отчасти и сегодня) непонимание необходимости рент на качество человеческого капитала; слабая конкурентность российской экономики, детерминирующая по меньшей мере такую же значимость ресурса социальных сетей при подборе персонала, как и качества человеческого капитала. С учётом всего этого не удивительно, что и оплата их труда, и среднедушевые доходы в их семьях, и обусловленные этим доли бедных и малообеспеченных в составе данной группы не слишком сильно отличаются от ситуации в других профессиональных группах с гораздо менее качественным человеческим капиталом.

Общую недооценку высококвалифицированного нефизического труда в российской экономике усугубляют разного рода исторически сложившиеся неравенства оплаты труда – региональные, поселенческие, меж- и внутриотраслевые, а также неравенства в оплате труда в разных секторах экономики, на предприятиях различного размера и т. п. Ключевую роль среди них играют поселенческие неравенства, поскольку с учётом специфики структуры экономики разных типов поселений все эти неравенства накладываются в них друг на друга, формируя мощный кумулятивный эффект. В итоге если благополучные профессионалы в массе своей сосредоточены в крупных городах, то бедные – в малых поселениях, прежде всего сельских.

К причинам бедности профессионалов, имеющим макроэкономический характер, добавляются и усугубляющие их действие причины микроуровня, в том числе специфика человеческого капитала профессионалов из разных ти-

пов поселений. Однако для большинства профессионалов роль этого фактора не является решающей. Ещё одна группа причин бедности профессионалов, также относящаяся к микроуровню, связана с размером и структурой их домохозяйств. Роль этой группы причин их бедности в последние годы, несмотря на меры господдержки, уменьшилась мало, и ключевую роль среди них играет нагрузка несовершеннолетними детьми. При этом бедность профессионалов в большей степени, чем малообеспеченность, связана с позициями на рынке труда, обусловленными спецификой человеческого капитала, в то время как для малообеспеченности относительно важнее факторы социально-демографического характера, влияющие на их положение как прямо (через иждивенческую нагрузку), так и косвенно (через ограничение их активности на рынке труда).

Набор способов изменить своё положение за счёт собственных усилий для профессионалов невелик.

Это, во-первых, отказ от рождения детей – способ среди профессионалов пока не слишком популярный, хотя и встречающийся, что обуславливает один из самых низких показателей имеющих детей до 16 лет в этой группе из всех профессиональных групп.

Во-вторых, это возможность наращивать качество своего человеческого капитала. Однако в любом типе поселений большинство имеющих высокие баллы по Индексам КОЧК и Индексу КЧП профессионалов имеют в лучшем случае средние по размеру зарплаты, не способные обеспечить без высоких рисков бедности и малообеспеченности даже простое демографическое воспроизводство. Это говорит о бесперспективности такого способа борьбы с соответствующими рисками для большинства представителей этой группы.

В-третьих, это переезд в другой тип поселений. Популярность этого способа улучшения своего положения среди профессионалов с годами постепенно падает, поскольку те из них, кто объективно должен быть в наибольшей степени заинтересован в таком переезде, не имеют необходимых для

этого ресурсов. Кроме того, поскольку они чаще обладают человеческим капиталом относительно худшего качества, то такого рода переезд для многих из них может оказаться и экономически малоэффективным.

В-четвёртых, это вторичная занятость. Распространённость её за последние 20 лет среди профессионалов сократилась, а смысл изменился. Если ещё десятилетие назад они устраивались на дополнительную работу, чтобы улучшить своё материальное положение по отношению к остальным, то в 2019 г. вторичную занятость имели уже обычно лишь те из них, чья зарплата была заметно ниже, чем средняя для профессионалов, а результатом всё больших дополнительных нагрузок имеющих её оказывалась лишь возможность сохранить уровень доходов, соответствующий профессионалам в среднем.

Наконец, в-пятых, это смена специальности или места работы в рамках нынешнего места жительства. Однако смена специальности зачастую является для профессионалов лишь способом сохранения занятости как таковой. В этом случае она не ведёт к росту удовлетворенности работой даже при росте зарплаты, тем более что, как было показано в предшествующих главах, выигрыш в зарплате от такой смены хотя и есть, но обычно сравнительно невелик. Переход же на новую работу при сохранении старой специальности действительно, как правило, экономически эффективен и способствует существенному росту зарплаты. Однако качество человеческого капитала не является в масштабах страны решающим фактором для нахождения лучше оплачиваемой работы по своей специальности. Решающую роль в экономической результативности смены работы играет скорее наличие необходимого для её успешности ресурса социальных сетей, а не качество человеческого капитала.

Подводя итоги, можно сказать, что проблема бедности и малообеспеченности среди профессионалов в России сохраняет свою актуальность. Сложившееся положение чревато серьёзными последствиями для российского общества

в целом и требует от него активных действий. Высокие риски бедности и малообеспеченности при наличии двух детей порождают проблемы с воспроизводством высококачественной рабочей силы в масштабах страны. Большое количество и важная роль для заработных плат профессионалов факторов, связанных со структурой экономики в определённой локации, как и слабая связь качества человеческого капитала и уровня заработной платы, демотивируют их в наращивании знаний и навыков, понижают роль их собственных усилий для повышения своего благосостояния. Всё это требует активизации государственной социально-экономической политики даже в отношении такой, казалось бы, благополучной на общем фоне населения страны группы, как российские профессионалы.

Глава 10

МИГРАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛОВ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА¹⁶⁶

Как уже указывалось в предшествующих главах, в 1960-е гг. американские экономисты Теодор Шульц и Гэри Беккер [Becker, 1962; Schultz, 1961] ввели в научный дискурс концепцию человеческого капитала, согласно которой обучение рассматривается как инвестиции, приносящие «инвестору» на протяжении всей его жизни соответствующие отдачи («ренды»). Конечно, в живой реальности, принимая решение о получении/повышении образования, человек не может точно просчитать все нюансы своих «инвестиций» и ожидаемых «ренд». В каких-то случаях полученного образования недостаточно для работы по выбранной специальности, в других – приобретённые знания, умения и навыки избыточны для выполнения профессиональных обязанностей. К тому же постоянный прирост числа людей, получивших высшее образование, неизбежно приводит к перенасыщению рынка труда, если спрос работодателей, имеющих соответствующие рабочие места, стабилен или растёт медленнее. В результате многим профессионалам приходится выполнять трудовые обязанности, не соответствующие их уровню подготовки или даже полученной специальности. Кроме того, современные высокие темпы технологического развития быстро амортизируют не только давние, но и недавно полученные знания. В итоге профессионалы даже с подходящим для их специальности уровнем образования со временем снижают свою эффективность и вынуждены снова наращивать свой человеческий капитал. Эти примеры – только часть несоответствий, возникающих между полученным в процессе образования человеческим капиталом и трудовой деятельностью.

¹⁶⁶ В настоящей главе частично использованы материалы статьи [Латова, 2021].

Изучение описанного явления отразилось в научном дискурсе как исследования «квалификационной ямы» (skills mismatch) (см., например, [McGuinness, Pouliakas, Redmond, 2018; The Skill Matching..., 2010]). Так называют проблему несоответствия навыков людей запросам рынка. Проблема «квалификационной ямы» имеет несколько измерений: с одной стороны, она напрямую затрагивает микроуровень (индивидуальные отдачи от человеческого капитала), с другой – непосредственно связана с мезо- и макроуровнем (спросом локальных работодателей и национальным рынком труда в целом). Сама эта проблема имеет глобальный масштаб: по некоторым данным, она касается каждого третьего работника, занятого на мировом рынке труда [Массовая уникальность..., 2019].

Не менее остро, чем в зарубежных странах, проблема «квалификационной ямы» стоит и в современной России. В научной литературе давно отмечается, что полученная российскими профессионалами подготовка всё реже соответствует профилю выполняемой работы [Тихонова, 2020]. Если смотреть в целом, то «квалификационная яма» охватывает 33,9 млн россиян, то есть порядка 40–45% всей рабочей силы [Массовая уникальность..., 2019: 20]. Аналитические данные подтверждаются и массовыми опросами: согласно выводам ВЦИОМ, «практически каждый второй опрошенный не работает по специальности» [Большая зарплата..., 2019]. Аналогичные результаты представлены в 2019 г. и компанией HeadHunter, причём уточняется, что из тех, кто не работает по специальности, но пытался заняться соответствующей профессиональной деятельностью, почти половина (45%) отказались от неё из-за низкой зарплаты; эту же причину указали 37% тех, кто даже не начинал трудиться по своей специальности [Больше половины..., 2019]. Такие тенденции сохранились и в последующие годы [Работа по специальности..., 2021; Исследование показало..., 2022].

В большинстве случаев решение проблемы «квалификационной ямы» связывают с необходимостью модернизации

системы образования (см., например, [Скорев, Олейникова, 2020; Лазоренко, 2020]). Однако данная проблема требует комплексного подхода. Система образования в этом комплексе – ключевой, но далеко не единственный элемент. В частности, одним из действенных способов согласования возможностей работника и требований рынка может стать территориальная мобильность.

Действительно, место проживания или работы – один из факторов, определяющих вероятность эффективной конвертации имеющихся у индивида знаний, умений и навыков в материальные блага. Этот фактор оказывает влияние повсеместно. Как бы ни был образован человек, но если по месту проживания нет соответствующей его специализации и квалификации работы, либо если данная работа не даёт ожидаемую отдачу на полученные знания, то ему, вероятнее всего, придётся выбрать альтернативный вариант своей занятости. Если такого варианта нет в том же территориальном поселении, то зачастую формируется та самая «квалификационная яма», сопровождающаяся низкими отдачами от уже накопленного человеческого капитала. В этом контексте особую актуальность приобретает миграция, поскольку она позволяет работникам получить больше возможностей трудоустройства, соответствующего их образованию и ожидаемым от него отдачам. При этом необходимо отслеживать, равномерны ли миграционные потоки и не образуют ли они региональных дисбалансов, то есть важно изучать «квалификационную яму» не только на микро-, но и на макроуровне.

Теоретические подходы и методология анализа

При использовании миграционного дискурса проблема «квалификационной ямы» смыкается с изучением как отдач от человеческого капитала, так и возможностей его актуализации и результативного применения. Этот ра-

курс изучения «квалификационной ямы» уже занял свою нишу в западной литературе: готовность к территориальной мобильности (вплоть до миграции) рассматривается в качестве одного из средств поиска подходящей работы и, следовательно, сокращения «переобученности» рабочей силы в определённых локациях (см., например, [van Ham, Mulder, Hooimeijer, 2001; Büchel, van Ham, 2003; Iammarino, Marinelli, 2015; Alfano et al., 2019; Ghosh, Grassi, 2020; Aronica et al., 2023]).

Для понимания трендов развития и формирования «квалификационной ямы» важно исследовать не только фактическую миграцию, но и пока ещё не реализованные миграционные намерения. Ведь решение о миграции не является спонтанным, особое значение для его принятия играет предшествующая установка на переезд, на кардинальное изменение места проживания (то есть желание и готовность к переездам). Хотя проблемы миграции серьёзно и комплексно изучаются российскими исследователями в основном на данных статистики или переписях населения (см., например, из работ последних лет [Зайончковская и др., 2019; Вакуленко, 2019; Kirillov, Makhrova, 2019; Vakulenko, Mkrtchyan, 2020; Карачурина, Мкртчян, 2023]), но при этом признается, что официальная статистика не даёт достаточно информации об индивидуальных предпочтениях и установках россиян в отношении миграции [Мукомель, 2018: 208]. Такая информация лучше улавливается социологическими опросами. Однако в тех масштабных социологических опросах, которые практикуются в России (например, Левада-Центром¹⁶⁷ и ВЦИОМом), основной акцент ставится на трудовой миграции из-за рубежа. Миграция же внутри России (внутристрановая миграция) – редкая и малопопулярная тема социологических исследований, хотя определённые данные накоплены и в данном направлении

¹⁶⁷ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

[Об отношении к..., 2014; Охота к перемене..., 2019; Внутри-российская миграция, 2019; Миграция: установки россиян..., 2020; Охота к перемене..., 2021].

В исследованиях отечественных обществоведов постепенно формируется направление социологического и социально-психологического изучения миграционных установок (см., например, [Миграция сельского населения, 1970; Рыбаковский, 2003; Кузнецова, 2013]). В этой традиции миграционные установки связывают с эффектом подражания [Скрипник, 2010], миграционным опытом [Зайончковская, Ноздрин, 2008], личностной предрасположенностью к миграции [Данилова, 2010], восприятием территории [Лычко, Мосиенко, 2014] или настоящего и будущего своей страны [Ефременкова и др., 2023], и т. д. Можно резюмировать, что миграционные установки формируются знанием о миграционном опыте окружающих людей, транслируемой в определённой среде миграционной мотивировкой, а также личной готовностью и предрасположенностью к изменению места жительства¹⁶⁸.

Отметим наличие ряда исследований, в которых тема миграционных установок в той или иной степени связывается с человеческим капиталом. Наиболее часто эти работы сфокусированы на исследованиях международной миграции («утечке мозгов») (например, [Симонян, 2017; Рязанцев и др., 2020]) или концентрируют внимание на ситуации в определённых регионах [Труфанов, 2018; Зайков, Каторин, Тамицкий, 2018; Письменная и др., 2022]. В то же время миграционные установки россиян в целом в контексте концепции человеческого капитала недостаточно исследованы – особенно если говорить о выходе на отдачи от полученных знаний и связи с феноменом «квалификационной ямы».

¹⁶⁸ Конечно, желание и готовность к миграции – ещё не реальное действие, однако, согласно проведённым исследованиям, они являются хорошими предикторами к поведению людей [Markham, Pleck, 1986].

Таким образом, задачи исследования в этой главе заключаются в изучении миграционных установок и предпочтений российских профессионалов для углубления понимания имеющегося в стране потенциала для частичного урегулирования проблемы «квалификационной ямы» и связанного с ней действенного использования человеческого капитала. При этом мы опираемся на научную литературу, в которой выделяют возраст, образование, материальное положение и т. д. как детерминанты, предопределяющие эффективность переезда [Greenwood, 1997]. В совокупности эти социальные характеристики формируют механизм, способный создать единый рынок труда или, наоборот, торозить мобильность определённых групп населения.

Проблема миграции как способа актуализации человеческого капитала особенно существенна и актуальна для наиболее высокообразованной части рабочей силы – профессионалов. Во-первых, зачастую именно для них (обладающих узкоспециализированными навыками) подходящие рабочие места имеют меньшую пространственную концентрацию [van Ham, Hooimeijer, Mulder, 2001]. Во-вторых, представители этой группы обладают большими аналитическими способностями, а также лучшими умениями правильно организовать поиск подходящего места работы [Simpson, 1987; van Ham, Mulder, Hooimeijer, 2001]. Наконец, в-третьих, они с большей долей вероятности получают ожидаемую отдачу от миграции [Yankow, 2003; Korpi, Clark, 2015]. В результате этих и ряда других факторов люди с высшим образованием повсеместно более склонны мигрировать, чем менее образованные. Однако исследователи отмечают, что в рамках общей тенденции влияние образования на миграционное поведение во многом определяется национальным контекстом [Bernard, Bell, 2018]. Поскольку «квалификационная яма» в нашей стране затрагивает в первую очередь именно профессионалов, следовало бы предположить, что для них проблема миграции актуальнее, чем для представителей других профессиональных групп.

Установки и предпочтения в отношении переезда с одного места на другое, как и многие другие субъективные характеристики человека, обладают высокой степенью инертности. Это позволяет не концентрировать внимание исследователя на максимально свежих данных, а обратиться к недавнему более-менее стабильному периоду конца 2010-х гг., который не только предрасполагал к переездам с одного места на другое, но и давал возможность исследователю получить данные, не искаженные кризисным фоном и в то же время актуальные для функционирования социума в длительной перспективе.

Основной эмпирической базой нашего анализа были выбраны поэтому данные 6-й волны Мониторинга Института социологии ФНИСЦ РАН за май 2017 г. Работающих профессионалов в общем массиве опрошенных было 747 человек. Для сравнения использовались данные аналогичного опроса за 2011 г. (тогда опросили 271 профессионала), а также за 2023 г. (когда опросили 357 профессионалов).

Миграционный опыт российских профессионалов

Чтобы составить первичное представление о том, какую роль играет миграция для профессионалов, необходимо понять, каков её примерный масштаб – насколько переезды с одного места проживания на другое популярны в этой профессиональной группе.

Данные исследования демонстрируют (см. рис. 10.1), что в 2017 г. миграционного опыта не имели только 34% семей российских профессионалов. Среди всех остальных профессионалов 42% знали о миграции по опыту своих родителей (из них 10% сами участвовали в миграции, но в том возрасте, когда самостоятельное решение о переезде не принимается). Оставшиеся 24% профессионалов имели представление о территориальной мобильности из своего личного опыта.



Рис. 10.1. Динамика миграционного поведения в семьях российских профессионалов, ИС ФНИСЦ РАН, 2011–2017 гг., %

Сравнение миграционной активности российских профессионалов в 2017 г. с аналогичными данными за 2011 г. указывает на тенденцию к сокращению переездов представителей данной профессиональной группы. Если в 2011 г. личный опыт миграции имели 31% опрошенных профессионалов, то к 2017 г. таковых стало 24%. Если доля мигрировавших более чем за 10 лет до опроса за этот интервал времени практически не изменилась, то доля мигрировавших относительно недавно (не более 10 лет назад), сократилась вдвое. Картина сокращения миграционных практик наблюдается не только в личном опыте профессионалов, но и в их наследственном опыте: в 2011 г. семей, не имеющих никакого опыта смены места жительства на протяжении уже двух поколений, было среди них 26%, а к 2017 г. стало 34%. Складывается впечатление, что популярность миграции в среде профессионалов постепенно падает, а массовые миграции постсоветского периода сменяются стационарным образом жизни. К аналогичному выводу в отношении всех россиян в 2019 г. пришёл коллектив авторов из НИУ ВШЭ: «В 2019 г. число внутрен-

них мигрантов сократилось, впервые с 2011 г. Пока рано говорить о смене тренда, но, видимо, рост числа фиксируемых Росстатом миграционных событий к концу десятилетия исчерпал себя» [Карачурина и др., 2022: 301].

Для понимания возможных выгод от миграции отметим поселенческие различия в личном доходе профессионалов: средний личный доход российских профессионалов, проживавших в 2017 г. в столичных мегаполисах, составлял 55 376 руб., в то время как в областных центрах – 29 820 руб., в районных – 27 113 руб., в сельской местности – 25 738 руб. Следует ожидать, что эти поселенческие диспропорции стимулировали профессионалов к внутренней миграции и должны были увеличивать отдачу от человеческого капитала мигрировавших. Они же свидетельствовали о выгодности переезда в первую очередь в Москву и Санкт-Петербург в обход всех остальных вариантов, что могло приводить к региональным дисбалансам.

В целом, судя по полученным данным, большинство мигрировавших профессионалов на самом деле получили более высокую отдачу на человеческий капитал. Она была относительно невелика для тех, у кого этот капитал менее качественный: среди профессионалов, обучавшихся не более 15 лет, работники без опыта миграции получали ежемесячно в среднем 29 283 руб., а имеющие такой опыт – 32 055 руб. (лишь на 10% больше). Но профессионалы с более качественным человеческим капиталом (от 16 лет обучения) выигрывали от миграции гораздо сильнее: в этой группе не мигрировавшие получали 31 557 руб., а мигрировавшие – 46 811 руб. (больше на 48%).

Итак, миграция среди профессионалов тогда была не отрицаемая, а скорее приемлемая жизненная траектория, причём она могла играть роль механизма роста отдачи на имеющийся человеческий капитал и одновременно выполнять функции сокращения «квалификационной ямы». Огромная разница в среднедушевых личных доходах профессионалов, живших в столичных мегаполисах, и всех остальных пред-

ставителей этой профессиональной группы оказывала негативное влияние, концентрируя человеческий капитал в столицах в ущерб всем остальным типам поселений. Попробуем далее установить наличие/отсутствие связи между человеческим капиталом, с одной стороны, и миграционными установками и предпочтениями – с другой, а также понять, как они влияют на феномен «квалификационной ямы».

Есть основания полагать, что в современных условиях миграция среди российских профессионалов тормозится определёнными обстоятельствами внутреннего и внешнего свойства. Конечно, значимым элементом выбора в дилемме «уехать или остаться» для представителей этой профессиональной группы в постсоветскую эпоху является возможность получения на новом месте дополнительных преимуществ, компенсирующих потери, в том числе и в социальном капитале, накопленном на старом месте жительства. Именно в этом отношении ситуация сегодня значимо отличается от ситуации 30-летней давности.

Согласно данным исследования портала Superjob [68% россиян..., 2010], система послевузовского распределения (как система регулируемой миграции) выглядела для советских студентов привлекательной за счёт получаемых с её помощью материальных и социальных благ (жильё, прописка и т. д.). Аналогичные выводы о важности для студентов, закончивших обучение в вузе, наличия одномоментно полученных при переезде преимуществ (уровень зарплаты, жильё, гарантированное трудоустройство по специальности и т. д.) сделаны и в совместном исследовании компании Smart Start и Технопарка Mail.Ru Group [Идею принудительного..., 2014]. Это отмечается и в недавних дискуссиях о возврате к системе обязательного распределения после окончания вуза [Панченко, 2022; Суворова, 2023].

Тем не менее представляется, что отсутствие обязательного распределения с сопутствующими ему благами – не единственный сдерживающий миграцию профессионалов фактор. В ходе дальнейшего анализа мы попытаемся опре-

делить дополнительные ограничители, связанные с их миграционными установками и предпочтениями.

Для проверки наших предположений обратимся к более детальному анализу миграционных предпочтений и установок профессионалов в их динамике.

Миграционная мотивация в среде российских профессионалов

Чтобы подтвердить или опровергнуть связь миграции с человеческим капиталом, определим причины, по которым люди мигрируют, т. е. ответим на вопрос, какова их миграционная мотивация. Поскольку нас интересовали наиболее общие представления о миграции, циркулирующие в среде профессионалов (причём не только среди обладающих личным опытом миграции), мы использовали вопрос о целях миграции родственников, друзей, знакомых и соседей, о которых респондент (таких в базе Мониторинга 2017 г. было 298 человек) знал, что они меняли своё место жительства в пределах России за последние три года¹⁶⁹. В качестве возможных причин миграции были предложены следующие мотивы: «хорошая работа», «обучение», «личные обстоятельства», а также возможность указать любую другую цель. Так как у респондента мог быть не один знакомый-мигрант, да и цель у мигрировавших могла быть не одна, то допускалось любое количество ответов.

Попытаемся понять, в среде каких подгрупп профессионалов формируется уникальная миграционная мотивация в сравнении с другими подгруппами (см. табл. 10.1).

¹⁶⁹ Здесь и далее, рассуждая о предпочтениях и установках окружения респондента, мы полагаем, что они в основном отражают желания и мнения профессионалов в целом. Такая трактовка взаимосвязи человека и его окружения основывается на широко используемом во всём мире концепте социальной дистанции, в рамках которой российскими исследователями утверждается деление социального пространства России на дистанцированные друг от друга слои, обладающие определённым экономическим, культурным и социальным капиталом [Беляева, 2018].

Таблица 10.1

Мотивы внутрироссийской миграции родственников, друзей, знакомых и соседей разных подгрупп российских профессионалов, ИС ФНИСЦ РАН, 2017 г., % от имеющих таких знакомых (допускалось любое количество ответов)¹⁷⁰

Характеристики самих респондентов		Мотивы миграции			
		Работа	Обучение	Личные обстоятельства	Другие
Возраст	18–30 лет	70	28	50	0
	31–40 лет	60	19	59	3
	Старше 40 лет	64	31	35	1
Материальное положение (само-оценка)	Хорошо	64	27	48	0
	Удовлетворительно	61	27	46	1
	Плохо	78	14	57	5
Тип поселения	Москва и Санкт-Петербург	41	7	55	0
	Центры субъектов РФ	70	20	47	2
	Прочие города	62	32	51	0
	Сельская местность	68	32	40	4
Образование ¹⁷¹	Магистратура и аспирантура	64	23	50	5
	Остальные виды высшего образования	63	25	49	1
<i>По профессионалам в целом</i>		64	25	48	1

В целом в среде российских профессионалов мотив «работа» при переезде с одного места проживания на другое имеет первостепенное значение (его отметили в 2017 г. 64% имевших в своём окружении недавно мигрировавших). На вто-

¹⁷⁰ Серым фоном выделены ячейки, в которых показатели превышали соответствующий показатель для профессионалов в целом не менее чем на 6 п. п. Жирным курсивом выделены показатели, оказавшиеся меньше соответствующего показателя для профессионалов в целом по крайней мере на 6 п. п. (6 п. п. выбрано здесь и далее как значение, заведомо превышающее величину статистической погрешности). Данные в таблицах 10.1–10.4 приведены по строке.

¹⁷¹ Профессионалы с неполным высшим и средним специальным образованием тоже участвовали в опросе, однако из-за малого количества было решено исключить их из анализа образовательного среза.

ром месте стоят «личные обстоятельства» (48%), а «обучение» – наименее популярный мотив (25%).

Хотя иерархия мотивов в основном едина для разных подгрупп профессионалов, однако наблюдается существенная межгрупповая специфика – в первую очередь по типу поселения. Кроме того, на общем фоне выделяются профессионалы в возрасте 18–30 лет и респонденты, оценивающие своё материальное положение как плохое.

Среди друзей, знакомых и соседей российских профессионалов, проживающих в Москве и Санкт-Петербурге, иерархия мотивов, приводящих к внутристрановой миграции, несколько иная, чем среди всех остальных подгрупп. На первое место выходят «личные обстоятельства», а «работа» оказывается хотя и важной, но второстепенной причиной. В среде столичных профессионалов существенно ниже доля меняющих место проживания ради работы (41% против 64% по группе в целом), а также ради обучения (7% против 25%). В свою очередь, профессионалы, проживающие в центрах субъектов РФ, при миграции чуть чаще ориентируются на работу, чем это наблюдается по группе в целом (70% против 64%), а в поселениях всех остальных типов повышена доля заинтересованных в миграции ради обучения (порядка 32% против 25%).

Такая специфика миграционной мотивации в среде профессионалов из разных типов поселений ярко отражает их нужды. Профессионалам двух столиц внутристрановая миграция практически ничего не обещает с точки зрения возможностей наращивания человеческого капитала и получения отдачи от него. Они уже имеют доступ к лучшим учебным заведениям страны, а также к наиболее доходным рабочим местам. Профессионалы из областных центров, как правило, также не обделены качественным вузовским образованием, однако проигрывают в получении отдачи на накопленный человеческий капитал (судя по нашим данным, почти в 2 раза). Наконец, жители всех остальных территориальных поселений, прежде чем решать проблему с получением

дохода на человеческий капитал, должны сначала стать как можно более конкурентноспособными по его качеству.

Другие две подгруппы российских профессионалов (в возрасте 18–30 лет, а также оценивающие своё материальное положение как плохое) выделяются на общем фоне тем, что в их среде миграционный мотив «работа» популярнее, чем среди всех остальных подгрупп. Что касается молодежи, то здесь всё закономерно. Чем моложе мигрант, тем больше у него времени не только компенсировать затраты на переезд, но и получить ощутимую отдачу от него. Менее тривиальна повышенная мотивация на миграцию ради работы (78% против 64%) среди считающих себя плохо материально обеспеченными профессионалов. Отсутствие у них «подушки безопасности» повышает риски неэффективной миграции, так что вряд ли их надежда на изменение ситуации с помощью переезда сможет оправдаться. Интересно, что в этой профессиональной подгруппе – повышенная доля тех, кто мигрировал по «личным обстоятельствам». Трудно судить, что вкладывают респонденты в понятие «личные обстоятельства». Видимо, здесь собираются разнородные мотивы – бракосочетание с жителем другого региона, воссоединение семей (переезд родителей к детям или наоборот), забота о лучших условиях для воспитания детей, климатические особенности, необходимые для здоровья, и т. д. В любом случае связь такого рода переезда с повышением отдачи от человеческого капитала, скорее всего, мала. Наконец, переезд ради обучения в этой подгруппе настолько непопулярен, что вполне можно говорить об отсутствии у них стремления к повышению качества своего человеческого капитала. По всей видимости, это именно тот случай, который подтверждает высказанное В. А. Аникиным предположение о регионально-поселенческих диспропорциях в распределении трудовых доходов населения, стимулирующих рабочую силу к внутренней миграции без инвестиций в человеческий капитал [Аникин, 2018].

Итак, перед нами вырисовывается следующая картина.

В среде профессионалов работа как мотив для миграции наиболее популярна среди, с одной стороны, «сильной» подгруппы (молодёжь в возрасте 18–30 лет), а с другой – среди «слабой» подгруппы (плохо материально обеспеченных). Во втором случае миграция не только более рискованна сама по себе, но и с высокой долей вероятности является механизмом замещения повышения качества человеческого капитала. В то же время в целом миграционная мотивация в среде профессионалов во многом определяется их местом проживания (типом поселения) и ориентирована так, что при правильной стимуляции может стать механизмом сокращения «квалификационной ямы».

Центры притяжения в среде разных подгрупп российских профессионалов

Определившись с миграционной мотивацией разных подгрупп российских профессионалов, разберемся с центрами притяжения их миграционной активности. Ведь для мигранта правильный выбор нового места проживания – важный элемент результативности миграции. В этом плане «сильные» подгруппы могут себе позволить более рискованные варианты (возможность получения большей отдачи на человеческий капитал сопровождается и большими затратами, связанными с дорогостоящими вариантами проживания и переезда), в то время как «слабые» подгруппы должны бы ориентироваться на варианты попроще (хотя и менее прибыльные, но с повышенными для них шансами на результативность в целом).

Как и в случае с миграционными мотивами, мы наблюдаем особую специфику в миграционных потоках в зависимости от типа поселения, где проживали опрошенные респонденты, а также в среде молодёжи в возрасте 18–30 лет и в окружении тех, кто плохо материально обеспечен. Миграционная специфика появляется и у профессионалов с образованием не ниже магистратуры (см. табл. 10.2).

Таблица 10.2

Миграционные потоки родственников, друзей, знакомых и соседей разных подгрупп российских профессионалов¹⁷², ИС ФНИСЦ РАН, 2017 г., % от имеющих таких знакомых (допускалось любое количество ответов)¹⁷³

Характеристики самих респондентов		Место переезда знакомых им людей					
		В «дальнее зарубежье»	В страны СНГ	В Москву и Санкт-Петербург	В крупный областной центр	В районный центр	В село, деревню, пгт
Возраст	18–30 лет	16	6	70	34	11	4
	31–40 лет	24	7	53	31	13	6
	Старше 40 лет	30	7	52	28	13	4
Материальное положение (самооценки)	Хорошо	27	2	59	26	10	3
	Удовлетворительно	23	8	56	29	15	4
	Плохо	29	6	49	44	6	11
Тип поселения	Москва и Санкт-Петербург	43	23	24	11	9	3
	Центры субъектов РФ	28	3	64	31	11	3
	Прочие города	13	2	62	36	14	7
	Сельская местность	17	6	60	39	17	7
Образование	Магистратура и аспирантура	30	0	79	33	6	0
	Остальные виды высшего образования	25	7	54	30	13	5
По профессионалам в целом		24	6	56	30	13	5

¹⁷² Отвечая на соответствующий вопрос, формально респонденты должны были говорить как о тех, кто приехал в населённый пункт, где они проживают, так и о тех, кто из него уехал. Однако сравнение места проживания респондентов с их ответами о векторе миграции их знакомых показывает, что в подавляющем большинстве случаев, отвечая на вопросы о мигрантах среди их знакомых, они говорили именно об уехавших.

¹⁷³ Серым фоном выделены ячейки, в которых показатели превышали соответствующий показатель для профессионалов в целом не менее чем на 6 п. п., а жирным курсивом – оказавшиеся меньше по крайней мере на 6 п. п. Данные приведены по строке.

Анализ мест проживания профессионалов в очередной раз демонстрирует наличие определённой зависимости. Хотя у большинства из них (за исключением проживающих в двух столицах) знакомые переезжали в Москву или Санкт-Петербург, здесь наблюдается и ступенчатая модель предпочтений. Среди жителей сельской местности заметна повышенная доля мигрировавших в крупный областной центр (39% против 30% по группе в целом), у жителей областных и районных центров сильнее стремление переехать в Москву или Санкт-Петербург (64% и 62% против 56%). А в среде профессионалов из двух столиц самой большой популярностью пользуется миграция за рубеж, причём в «дальнее зарубежье» выезжает почти половина всех известных в этой среде мигрантов. Страны СНГ в столичной среде пользовались в конце 2010-х гг. меньшей популярностью, чем «дальнее зарубежье», но всё же и тогда в разы большей, чем среди жителей всех остальных поселений.

Таким образом, российская столицецентричная структура социально-экономического развития страны привела к тому, что уже давно сформирован постоянный однопольный поток внутрискановой миграции, имеющий ступенчатый тип. В случае с профессиональными группами, обладающими не самым качественным человеческим капиталом (например, рабочими), этот поток носит более выраженную ступенчатую структуру (на место россиян, выезжающих в более крупный тип поселения, приезжают россияне из менее крупного) [Латова, 2020]. Что же касается российских профессионалов, то их ступенчатая миграция берет начало сразу с крупных городов, минуя ступень райцентров и малых городов. Именно у данной профессиональной группы хотя и есть конечная точка внутрискановой миграции (Москва и Санкт-Петербург), но границы миграции в этой точке размыты сильнее всего. Если среди российских столичных рабочих заграничная миграция не очень популярна (в «дальнее зарубежье» выезжает 36% их знакомых-мигрантов), то для российских профессионалов

из столичных мегаполисов миграционный поток в этом направлении среди их знакомых составляет уже 43%.

Москва и Санкт-Петербург в целом больше популярны в среде «сильных» подгрупп – молодёжи (70%), а также более образованных профессионалов (79%). Окружение профессионалов с плохим материальным обеспечением («слабая» подгруппа), с одной стороны, проявляет определённую рациональность, обращая внимание не только на столичные варианты миграции, но и на крупные областные центры. С другой стороны, родственники, друзья и знакомые представителей данной подгруппы часто оказываются «выдавленными» в сельскую местность (туда они уезжают в 2 раза чаще, чем по группе в целом). Учитывая рост рабочих мест для профессионалов в сельской местности и пониженные требования к ним в сёлах из-за нехватки готовых там жить работников соответствующей квалификации, о чём говорилось в предшествующих главах, такая стратегия представителей «слабых» групп профессионалов не удивительна.

Таким образом, выделенные нами центры притяжения российских профессионалов дают основания предполагать, что миграция в этой среде помогает повышению отдач от человеческого капитала. Впрочем, с учётом того, что подавляющая часть миграционных потоков и «сильных» подгрупп ориентирована не просто в одном направлении, а практически в одну точку, это не способствует сокращению «квалификационной ямы» на национальном уровне, скорее даже наоборот.

Удовлетворенность спроса на миграцию среди российских профессионалов

До сих пор мы в основном вели речь о миграционных предпочтениях, транслируемых в среде российских профессионалов. Однако нельзя исключать отсутствия значимого влияния общих представлений на их реальные желания и нужды с одновременным постепенным понижением или

даже отсутствием массового спроса на миграцию. Каков же реальный спрос на миграцию среди представителей изучаемой нами профессиональной группы?

Среди российских профессионалов были удовлетворены своим местом проживания в 2017 г. только 64% опрошенных. Остальные же (более чем 1/3) в той или иной мере выступали как потенциальные мигранты (см. табл. 10.3).

Таблица 10.3

Желаемое место проживания российских профессионалов, ИС ФНИСЦ РАН, 2017 г., %¹⁷⁴

Характеристики		Желаемое место проживания				
		Там же, где и сейчас	В другой стране мира	В Москве или Санкт-Петербурге	В другом городе России	В сельской местности
Возраст	18–30 лет	55	13	21	9	2
	31–40 лет	63	6	15	14	3
	Старше 40 лет	70	8	10	10	3
Материальное положение (самооценки)	Хорошо	64	5	16	12	3
	Удовлетворительно	70	6	12	9	2
	Плохо	37	21	19	19	5
Тип поселения	Москва и Санкт-Петербург	90	6	4 ¹⁷⁵	0	0
	Центры субъектов РФ	64	11	13	8	4
	Прочие города	53	7	19	18	3
	Сельская местность	62	6	16	15	2

¹⁷⁴ Среди ответов, предложенных респондентам в 2017 г., присутствовала позиция «затрудняюсь ответить». В аналогичном вопросе в 2023 г. этой позиции уже не было. Для последующего сопоставления полученных результатов данные за 2017 г. были рассчитаны без учёта затруднившихся ответить. Серым фоном выделены ячейки, в которых показатели превышали соответствующий показатель для профессионалов в целом не менее чем на 6 п. п. Жирным курсивом выделены показатели, оказавшиеся меньше соответствующего показателя для профессионалов в целом по крайней мере на 6 п. п. Данные приведены по строке.

¹⁷⁵ Имеются в виду желающие переехать из одной столицы в другую.

Окончание таблицы 10.3

Характеристики		Желаемое место проживания				
		Там же, где и сейчас	В другой стране мира	В Москве или Санкт-Петербурге	В другом городе России	В сельской местности
Образование	Магистратура и аспирантура	54	10	27	8	2
	Остальные виды высшего образования	65	8	13	12	3
<i>По профессионалам в целом</i>		64	8	14	11	3

Конечно, далеко не все недовольные тогда своим местом проживания сменили его в будущем. Однако 36% имели сформировавшееся представление о желаемых местах проживания, среди которых большей популярностью пользовались, конечно, две столицы (14%).

В отличие от представлений и установок, формируемых окружением изучаемой нами профессиональной группы, их собственные желания не так жёстко привязаны к поселенческой структуре. В большинстве случаев иерархия предпочтений по месту проживания едина для профессионалов из разных типов поселений: в подавляющей массе они не хотят жить в сельской местности, хотя допускают возможность проживания в любом другом городе страны (в несколько большей степени предпочитая Москву и Санкт-Петербург всем остальным городам). Закономерно, что профессионалы, уже проживающие в столицах, значительно чаще уверены, что место проживания их устраивает (90% против 64% по группе в целом). Хотя среди столичных профессионалов желание уехать за рубеж распространено не сильнее, чем у жителей других типов поселений, однако для них это практически единственный вариант смены места жительства, поскольку переезд в сельскую местность либо в другой город России они не рассматривают вовсе.

Две другие особенности миграционных предпочтений российских профессионалов вполне ожидаемы: молодёжь менее

остальных возрастных их подгрупп удовлетворена местом своего проживания (55%) и при этом чаще стремится в Москву и Санкт-Петербург. Такие же устремления демонстрируют и профессионалы с более качественным человеческим капиталом (имеющие образование не ниже магистратуры) с тем отличием, что их желание переехать в столичные мегаполисы превышает общегрупповой показатель почти в 2 раза.

Пожалуй, самые неоднозначные желания высказываются в подгруппе профессионалов, оценивающих своё материальное положение как плохое: 63% из них не удовлетворены местом своего проживания. Часть рационально оценивает свои возможности и претендует на переезд в любой город страны, однако 21% ориентированы на выезд за рубеж. Такое желание покинуть страну в сочетании с плохими оценками личного благосостояния сопровождается чувством нереализованности своих способностей, неудовлетворенностью карьерными возможностями и возможностями профессиональной реализации, хотя сами эти профессионалы и предпринимали определённые попытки (в основном связанные с самообразованием) к пополнению своих знаний. По всей видимости, выбор зарубежной миграции при ответе на вопрос о желаемом месте проживания является не столько осознанным решением стать эмигрантом, сколько обозначением протестной позиции наиболее неудовлетворённых своим положением профессионалов.

Касаясь проблемы «утечки мозгов», отметим, что складывается впечатление о малочисленности подгруппы профессионалов, желавших в 2017 г. уехать из страны (8%). Тем не менее, если не брать в расчёт профессионалов с плохим материальным положением, обращает на себя внимание желание каждого восьмого молодого профессионала (13%), а также каждого десятого с более качественным человеческим капиталом (10%) покинуть страну. На основе имеющихся у нас данных мы не можем судить, кто из российских профессионалов реально уезжал в последние годы за рубеж, однако есть основания полагать, что выезжали

представители именно «сильных» подгрупп [Богданова, 2020].

Итак, в стране существует спрос на миграцию со стороны российских профессионалов. Однако ориентация этого спроса вызывает скорее опасения, чем вселяет надежды относительно разрешения проблемы «квалификационной ямы».

Миграция профессионалов в 2022–2023 гг. – новая негативная реальность

Ранее описанные нами миграционные установки и предпочтения профессионалов относились к 2017 г. Это был период относительной стабильности, после которого многое изменилось в окружающей россиян действительности. Этому способствовали, во-первых, ковидпандемия, охватившая весь мир, и, во-вторых, специальная военная операция на Украине, последовавшие за ней санкции, введенные зарубежными странами, и частичная мобилизация. Все эти события оказали шоковое воздействие на трудовую сферу (вследствие как локдаунов, так и массового ухода с российского рынка западных производителей), что не могло не изменить прежние миграционные потоки, а также установки на миграцию в целом. Так, по данным российской статистики, в 2021 и 2022 гг. наблюдались аномальные показатели выехавших из России: в первом случае показатель оказался очень низким, а во втором, наоборот, очень высоким. Впрочем, отмечается, что не последнюю роль в данной аномалии сыграло изменение методики учёта выбывших [Щербакова, 2023].

Так что же произошло с миграционными установками профессионалов в ответ на шоковые события последних лет? Для ответа на этот вопрос обратимся к данным по сопоставимому вопросу о предпочитаемом месте проживания, заданному в Мониторинге Института социологии ФНИСЦ РАН в июне 2023 г. (см. рис. 10.2).



Рис. 10.2. Динамика видения того, где они хотели бы жить, у российских профессионалов, ИС ФНИСЦ РАН, 2017–2023 гг., %

Как видно из данных опроса, установки российских профессионалов относительно миграции существенно изменились. Прежде всего, за прошедшие 6 лет доля профессионалов, желающих куда-нибудь переехать, сократилась на 19 п. п. и составила всего 17%. При этом изменения затронули примерно в равной степени ориентацию как на внутристрановую миграцию, так и на эмиграцию.

Доля желающих уехать из страны за 6 лет уменьшилась в 2 раза, желающих переехать жить в одну из двух столиц – в 2,3 раза, в другой российский город – в 1,8 раза и, наконец, в сельскую местность – в 3 раза. Отметим, что за это же время существенно изменилась удовлетворенность профессионалов своим местом проживания. Так, в 2017 г. хорошие оценки месту проживания давали 37% профессионалов, удовлетворительные – 56%, а 7% оценивали его как плохое. В 2023 г. сопоставимые оценки составляли 56%, 43% и 1%. Таким образом, явно наблюдалось значительное улучшение восприятия условий проживания. Для профес-

сионалов двух столиц это в первую очередь отразилось в росте хороших оценок месту проживания (их доля увеличилась в 1,9 раза), в то время как для всех остальных типов поселений – в значительном сокращении оценок «плохо». Такое улучшение несомненно наложило определённый отпечаток на миграционные установки профессионалов.

Однако отмеченное кардинальное изменение доли потенциальных мигрантов за короткий период времени не может быть результатом лишь улучшения удовлетворенности местом проживания (оценки такого рода не столько формируют миграционные настроения, сколько придают им дополнительную остроту). В этой связи в середине 2020 г., в начале ковидкризиса, социолог из Левада-Центра¹⁷⁶ высказала предположение, что «посткоронавирусный кризис предоставляет два основных сценария для молодых: те, кто может, уедут быстрее, чем планировали, а те, кто находится в стесненных обстоятельствах, отложат свой переезд до лучших времен» [Пипия, 2020]. Поскольку после коронавирусного кризиса последовал санкционный кризис, кажется правдоподобным, что в 2023 г. мы наблюдаем итог этих обоих сценариев в отношении к изучаемой группе: те профессионалы, у которых уже был более-менее готовый план переезда, поспешили его осуществить, а остальные потенциальные мигранты решили не рисковать и вообще отказались от этой идеи, по крайней мере на ближайший период времени.

Может показаться, что наши данные о снижении миграционных установок противоречат информации о росте – буквально новой волне – эмиграции из России [Борусьяк, 2022; Российская экономика..., 2023: 428–430; Социодиггер..., 2023]. Однако надо учесть, что зачастую, заявляя о намерении переехать жить в другую страну мира, респонденты не имеют в виду, что они уже готовы к такому переезду или у них есть на это какие-то серьёзные планы. Россий-

¹⁷⁶ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

ские исследователи отмечали, что эмиграционные настроения во многом – свидетельство открытости внешнему миру [Волков, 2020]. В таком случае снижение эмиграционных настроений, которое наблюдалось в 2023 г., может свидетельствовать «не о спаде реальной эмиграционной активности, а о мобилизационных настроениях в стране, связанных с началом спецоперации» [Борусяк, 2022]. На наш взгляд, это предположение дополняет предыдущее, так что в совокупности они объясняют тенденции в умонастроениях в отношении как внутристрановой, так и международной миграции российских профессионалов.

Кроме общей картины миграционных предпочтений российских профессионалов важно проанализировать состояние умонастроений в разных их подгруппах (см. табл. 10.4), сравнивая при этом данные, полученные в 2023 г., с аналогичными показателями в 2017 г. (см. табл. 10.3).

Как видим, в целом к лету 2023 г. среди российских профессионалов наблюдалось определённое единство в отказе от миграции. По сравнению с 2017 г. миграционные предпочтения в разных подгруппах профессионалов стали более однородными, почти одинаково низкими. По сути, заметно выраженное желание мигрировать осталось только у двух подгрупп профессионалов – у молодёжи 18–30 лет и у сельских жителей.

Произошли в миграционных установках профессионалов и другие значимые изменения. В 2017 г. возраст, тип поселения, оценка своего материального положения, а также уровень образования влияли на наличие/отсутствие желания мигрировать. В 2023 г. это влияние во многом трансформировалось. Наиболее стабильными оказались факторы места жительства и возраста. Что же касается двух других факторов, то их влияние явно сократилось, определяя уже не столько общую картину миграционных предпочтений, сколько некоторые её детали.

Пожалуй, наиболее стабильными оказались показатели миграционных предпочтений профессионалов, проживающих в Москве или Санкт-Петербурге, а также сельчан.

Таблица 10.4

**Желаемое место проживания российских профессионалов,
ИС ФНИСЦ РАН, 2023 г., %¹⁷⁷**

Характеристики		Желаемое место проживания				
		Там же, где и сейчас	В другой стране мира	В Москве или Санкт-Петербурге	В другом городе России	В сельской местности
Возраст	18–30 лет	69	10	14	6	0
	31–40 лет	86	5	1	8	0
	Старше 40 лет	85	2	7	4	2
Материальное положение (самооценки)	Хорошо	81	6	4	8	1
	Удовлетворительно	84	3	6	5	1
	Плохо	84	3	13	0	0
Тип поселения	Москва и Санкт-Петербург	90	6	2	2	0
	Центры субъектов РФ	87	3	8	2	0
	Прочие города	86	2	3	7	3
	Сельская местность	66	9	11	13	1
Образование	Магистратура и аспирантура	86	9	5	0	0
	Остальные виды высшего образования	83	3	7	6	1
По профессионалам в целом		83	4	6	6	1

¹⁷⁷ Серым фоном выделены ячейки, в которых показатели превышали соответствующий показатель для профессионалов в целом не менее чем на 6 п. п. Жирным курсивом выделены показатели, оказавшиеся меньше соответствующего показателя для профессионалов в целом по крайней мере на 6 п. п. Данные приведены по строке.

Среди профессионалов двух российских столиц в 2017 г. 90% были уверены, что не хотят менять место проживания. Среди склонных к переездам почти две трети (6%) хотели бы эмигрировать из страны. Хотя и ковидкризис, и гиперсанкции стран Запада ударили по жителям Москвы и Санкт-Петербурга сильнее всего, но в 2023 г. аналогичные показатели для данной подгруппы профессионалов оказались точно такими же. Этот случай уникальной, казалось бы, стабильности связан со спецификой двух крупнейших российских мегаполисов. Хотя практически любой кризис проявляется здесь сильнее, однако его последствия именно в этих городах быстрее и легче компенсировать. Ведь по сравнению с большинством других поселений (как сельских, так и городских) здесь больше рабочих мест для профессионалов, к тому же они заметно более разнообразны. Кроме того, высокоразвитая инфраструктура досуга этих двух городов способствует переключению внимания с кризисной симптоматики на что-то более оптимистичное и позитивное. Всё это вместе взятое делает две столицы практически не имеющим лучших альтернатив вариантом проживания в России. Наконец, не стоит забывать и о том, что те, кто реально хотел уехать, в большинстве своём к лету 2023 г. уже уехали из страны.

В новых условиях желание мигрировать сохранилось лишь у двух подгрупп профессионалов. Одна из них – профессионалы, проживающие в сельской местности. Летом 2023 г. среди них хотели сменить место проживания 34%. При этом картина миграционных приоритетов сельчан изменилась незначительно. В 2017 г. они хотели переехать в пределах страны в города (в первую очередь в Москву или Санкт-Петербург). В 2023 г. в их ориентациях всё так же присутствуют города, но при этом желание переехать в одну из двух столиц уже отходит на второй план. Можно было бы предположить, что их миграционные ориентации стали более осторожными и продуманными, однако их желание эмигрировать не сократилось, а возросло (с 6% в 2017 г.

до 9% в 2023 г.). Помимо этого, отметим, что в 2017 г. почти с теми же показателями миграционных предпочтений профессионалы-сельчане ничем не выделялась на общем фоне. С учётом этих нюансов представляется, что миграционные устремления сельчан летом 2023 г. скорее отражают не проявление их особой склонности к перемене места жительства, а специфику их места проживания, способствующую недооценке изменений ситуации в стране в целом за последнюю пару лет. Локдауны и западные гиперсанкции затронули эту подгруппу профессионалов в заметно меньшей степени, чем городских жителей, и потому, вероятно, не оказали существенного влияния на их миграционные желания.

Возраст профессионалов в 2023 г. также был всё ещё значим с точки зрения миграционных предпочтений. Хотя среди молодёжи доля желающих мигрировать значительно сократилась (с 45% в 2017 г. до 31% в 2023 г.), однако это единственная подгруппа профессионалов, которая с 2017 г. сохранила повышенную ориентацию на переезды. При этом общая картина миграционных приоритетов у них осталась прежней: в первую очередь молодёжь предпочитала бы переехать в Москву или Санкт-Петербург, на втором месте – другая страна мира, а на третьем – любой другой город России. Однако при этом проявилась негативная симптоматика. Так, желание переехать в одну из двух столиц сократилось на 7%, в то время как эмигрировать – лишь на 3%. В итоге, с одной стороны, молодые профессионалы сохранили повышенную ориентацию на мобильность, но, с другой – ухудшилось соотношение предпочтений внутренней и международной миграции.

Несмотря на важность фактора возраста для миграционных предпочтений профессионалов, следует отметить, что его влияние всё же стало более ограниченным. Так, в 2017 г. с каждым переходом к более старшей возрастной группе у профессионалов наблюдалось постепенное снижение желания менять своё место проживания. В рамках последнего мониторинга фиксируется резкое падение желания мигри-

ровать уже в возрасте 31–40 лет, т. е. на пике трудовой активности.

Удовлетворённость своим материальным положением в 2023 г. практически перестала влиять на желание профессионалов мигрировать. Ранее оценка своего материального положения как плохого была напрямую связана с желанием сменить место жительства, причём примерно в равной степени подходили все направления миграции. В новой реальности профессионалы, не удовлетворённые своим материальным положением, в подавляющем большинстве предпочитают оставаться на прежнем (может, и не лучшем, но хорошо им знакомом) месте. То меньшинство, которое всё же хотело бы мигрировать, теперь ориентируется практически исключительно на Москву или Санкт-Петербург.

Наконец, во многом оказалась утерянной и связь миграционных предпочтений с уровнем образования. В исследовании 2017 г. эта связь легко прослеживалась: профессионалы с более качественным человеческим капиталом по сравнению с теми, у кого он был менее качественным, чаще высказывали желание сменить место проживания и при этом в 2 раза чаще в качестве желаемого конечного пункта миграции называли Москву и Санкт-Петербург. В результате последних кризисов данная специфика полностью пропала. Правда, на её место пришла другая тенденция. Среди всё ещё высказывающих желание мигрировать профессионалов с более высоким уровнем образования подавляющее большинство (9%) были ориентированы на выезд за рубеж. Среди профессионалов с менее качественным человеческим капиталом уехать за рубеж хотели бы только 3%.

Резюмируя сложившуюся картину в целом, сформулируем два важных вывода. Во-первых, массовый отказ профессионалов от миграции (в данном случае мы имеем в виду внутривосточные переезды), наблюдавшийся в середине 2023 г., явно не будет способствовать ни наращиванию человеческого капитала, ни получению более высоких отдачи от уже имеющихся знаний, умений и навыков, ни избега-

нию «квалификационной ямы». Во-вторых, на фоне общего сокращения миграционных настроений ориентация на эмиграцию среди «сильных» подгрупп профессионалов (молодёжи, оценивающих своё материальное положение как хорошее, проживающих в двух столицах, а также имеющих наиболее качественное образование) не изменилась. Этот факт подчеркивает давно (с 1990-х) актуальную для России проблему – миграционной потери наиболее качественных работников («утечки мозгов»). Независимо от того, каковы масштабы эмиграции российских профессионалов в связи с СВО (оценки сильно разнятся), сама эта проблема снова однозначно вошла в повестку дня.

Выводы

Миграционное поведение (реальные перемещения из одних мест в другие), а также миграционные установки (потенциальная готовность к смене места жительства ради учебы, новой работы, лучших условий жизни и т. д.) являются важной, но пока ещё слабо изученной характеристикой российских профессионалов. Обладание высоким человеческим капиталом повышает способность представителей этой профессиональной группы переезжать из одного места жительства в другое, позволяет им получать более качественное образование и работу, снижает их зависимость от уровня экономического развития их региона. Однако насколько их поведение характеризуется активной территориальной мобильностью, а также насколько такая мобильность помогает решению общенациональной проблемы «квалификационной ямы»?

Примерно половина российских профессионалов в стабильный период (2017 г.) высказывала определённые сомнения в том, что нынешнее место проживания им нравится, давая тем самым основания считать их потенциальными мигрантами. Другими словами, в стране имелся довольно

обширный ресурс, с помощью которого можно было бы сократить «квалификационную яму», стимулировав перераспределение профессионалов по регионам, чтобы, с одной стороны, решить проблему заинтересованности в накоплении качественного человеческого капитала (сопоставив его с возможными отдачами), а с другой – минимизировать диспропорции регионально-поселенческого развития страны (за счёт региональных центров притяжения).

Миграционная мотивация и центры притяжения в среде профессионалов находились под влиянием типа поселения, где проживали представители этой профессиональной группы. При этом поселенческий срез в большинстве случаев формировал более-менее эффективную специфику мотивов внутристрановой миграции профессионалов: представители «сильных» подгрупп мигрировали в первую очередь ради работы, в то время как в окружении «слабых» допускали смену места жительства и ради обучения. Заметно хуже обстояла ситуация с центрами притяжения. Столицентричная модель социально-экономического развития страны приводила к однонаправленному (центробежному) потоку внутристрановых мигрантов, который в случае с рассматриваемой профессиональной группой усугублялся отторжением вариантов переезда ниже крупного областного центра, а также переходом внутристрановой миграции в межстрановую.

При этом на фоне существующего высокого спроса на смену места жительства некоторое сокращение реального потока мигрантов среди российских профессионалов выглядело парадоксально. Что же в российских условиях тормозило миграционную активность профессионалов (делало для них более выгодным проживание на одном месте), хотя в целом такого рода активность приносила им скорее выгоды?

Можно предположить, что именно доминирующая ступенчатая столицентричная миграция и являлась одной (наравне с отсутствием стартовых преимуществ, практикуемых ранее при системе вузовского распределения) из при-

чин уменьшения среди российских профессионалов реального потока мигрантов. Ведь доходные и интересные (с точки зрения соотношения миграционных выгод и рисков) рабочие места в столичных мегаполисах быстро заполнялись коренными жителями, а также мигрантами более ранних миграционных волн, которые тоже постепенно приобретали статус коренных поселенцев. Торможение экономического роста в 2010–2020-е затормозило и формирование новых привлекательных рабочих мест.

Наконец, следует обратить внимание ещё на две тенденции. Первая связана с «утечкой мозгов» – практически единственно возможным типом миграции для столичных профессионалов, привлекающим внимание в первую очередь молодых представителей этой профессиональной группы, а также имеющих более качественный человеческий капитал. Вторая тенденция в противовес первой связана со «слабой» их подгруппой (плохо, по их самооценкам, материально обеспеченных профессионалов), представители которой, судя по всему, с трудом находили себе применение, так что надежды на миграцию для них служили в определённой степени замещением наращиванию человеческого капитала. Именно в этой среде наблюдалось больше всего случаев переезда в сельскую местность, что подтверждало их «выдавливание» с рынка труда городов.

Таким образом, в последнее десятилетие наблюдались разнонаправленные тенденции: распространённость миграционной мотивации среди профессионалов работала, казалось бы, на возможности сокращения «квалификационной ямы», однако центры притяжения этой миграции вели к её усугублению. Вторая тенденция не только глубоко укоренена в историческом прошлом страны, но и имеет значимые негативные последствия, которые позитивная миграционная мотивация не способна нивелировать. В итоге все преимущества профессионалов, отмечаемые в западной научной литературе (лучшая подготовленность к миграции, более широкий территориальный охват в поисках подходящего

места, лучшее знание технологий эффективного подбора работы), в российской действительности если и давали им некоторые преимущества, то небольшие. Миграционный поток профессионалов мог бы с определённой долей эффективности повысить отдачу от полученного человеческого капитала (при варианте переезда в столичные мегаполисы), но скорее за счёт дальнейшего усугубления «квалификационной ямы» на уровне страны в целом.

Общие тенденции в миграционных умонастроениях российских профессионалов, наблюдаемые в 2017 г., несколько изменились к 2023 г. Однако эти изменения не носили эволюционного характера, они были вызваны экстраординарными кризисами. Поэтому, с одной стороны, все отмеченные проблемы не были разрешены, а с другой – определённые негативные специфические черты миграционных настроений российских профессионалов даже усугубились.

Главное отличие миграционных умонастроений российских профессионалов в 2023 г. от ситуации в 2017 г. заключается в значительном сокращении доли тех, кто желал мигрировать. На первый взгляд, может показаться, что это альтернативный способ решить проблему «квалификационной ямы» на региональном уровне российской экономики. Однако он является тупиковым, поскольку сокращение миграционного потока и миграционной мотивации не было результатом реструктуризации рабочих мест и повышения отдач на человеческий капитал. Помимо этого, даже в той (в целом небольшой) доле профессионалов, которые всё ещё желали сменить место жительства, всё так же наблюдались и столицецентричная модель миграционных предпочтений, и устремленность за рубеж определённой доли профессионалов с наиболее качественным человеческим капиталом. При консервации этих тенденций, скорее всего, довольно быстро усугубится ситуация с «квалификационной ямой» на уровне страны в целом.

Показательно, что влияние двух факторов (тип поселения по месту жительства и возраст) на миграционные пред-

почтения и установки всё так же значимо даже под воздействием сильнейших шоков последних лет. Оба эти фактора характерны скорее для индустриального общества с его процессами незавершённой урбанизации. В то же время уровень образования (фактор, приоритетно значимый при переходе к обществам постиндустриального типа) в 2023 г. с миграционными умонастроениями оказался связан в наименьшей степени.

РОЛЬ ДОСУГОВОЙ АКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛОВ В ФОРМИРОВАНИИ ИХ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА¹⁷⁸

Как уже неоднократно отмечалось в предшествующих главах, в современном мире образование выступает одним из ключевых факторов, определяющих уровень заработной платы работника. Полученные в процессе образования знания и навыки приносят их обладателю доход, аналогичный доходу на любой другой востребованный на рынке актив. Эта взаимосвязь образования и заработной платы легла в основу теории человеческого капитала [Schultz, 1961; Becker, 1962].

Однако за прошедшие полвека с момента появления этой теории появилось достаточно доказательств того, что существуют и многие другие личностные факторы, значимые для уровня заработной платы (см., например, [Mueser, 1979; Heckman, Stixrud, Urzua, 2006; Noray, 2020]). Речь идёт об индивидуальных качествах работника, востребованных экономикой так же, как и узкопрофессиональные знания: склонность к здоровьесберегающему поведению, умение использовать информационные технологии, стремление к самообразованию и т. д. Влияние таких качеств на уровень индивидуальных доходов и развитие национальной экономики, как правило, менее очевидно, чем в случае с образованием, однако в рождающемся постиндустриальном обществе они играют всё более значимую роль. В целом данный подход расширяет концепцию человеческого капитала, переводя её в проблематику человеческого потенциала.

Таким образом, мы трактуем понятие «человеческий потенциал» в соответствии с уже получившими распространение в отечественной литературе подходами [Анкин, 2017; Каравай, 2021 и др.]. Они исходят из необходимости расширения в современной экономике классического, идущего

¹⁷⁸ В настоящей главе частично использованы материалы статьи [Латова, 2022].

от Т. Шульца и Г. Беккера понимания человеческого капитала (как приносящих дополнительные выгоды знаний и навыков) за счёт учёта «мягких навыков», мировоззренческих и поведенческих особенностей индивида, а также некоторых физиологических особенностей (здоровья, стрессоустойчивости и т. д.), влияющих на его эффективность как работника. Во избежание путаницы и с учётом необходимости дифференцировать этот расширительный подход от классического, такой комплекс характеристик называют «человеческим потенциалом» или человеческим капиталом в его расширительной трактовке.

Ряд таких индивидуальных особенностей уже анализировался в отечественной науке с привязкой к концептам человеческого капитала или человеческого потенциала. Например, изучались экономическая отдача от психологических составляющих человеческого капитала [Рощина, 2008; Рожкова, 2019; Maksimova, 2019; Гимпельсон, Зудина, Капелюшников, 2020], а также особенности, формируемые производственной культурой [Латова, 2017]. На ряд характеристик человеческого потенциала обращалось внимание и в предшествующих главах данной монографии. Однако есть ещё одна важная характеристика, оказывающая мало пока изученное влияние на накопление человеческого потенциала, – досуговые предпочтения.

Теоретико-методологические основания анализа

Трудовая деятельность и досуг – взаимодополняющие сферы жизни человека. Долгое время образование (ключевой элемент в классической теории человеческого капитала) рассматривали как формализованную систему получения профессиональных знаний, умений и навыков, которая непосредственно связана с трудовой деятельностью. На этом основании оно противопоставлялось свободному от работы времени – досугу, ассоциировавшемуся со свободой от какой-

либо формализации. Однако в последние десятилетия такое противопоставление стало утрачивать своё значение. Появились теории, в которых образование и досуг рассматриваются неотрывно друг от друга: например, теории образования, приобретающего признаки досуга или даже становящегося досугом [Harris, 2004; Sivan, Stebbins, 2011], а также концепции, рассматривающие обучение в течение всей жизни как разновидность серьёзного досуга [Jones, Symon, 2001].

Многие направления досуговой деятельности являются важными факторами формирования человеческого потенциала. Наиболее очевидное влияние на человеческий потенциал оказывает дополнительное (по отношению к первоначальному профессиональному) образование, приобретающее черты свободного саморазвития человека и всё сильнее зависящее от самообразования. В досуге появились и такие формы проведения свободного времени, которые ориентированы не просто на восстановление сил, а на приращение физического здоровья. Участие в общественных организациях развивает у человека активность и коммуникативные способности, что также положительно сказывается на его человеческом потенциале. Наконец, досуг, связанный с Интернет-увлечениями (блоггерство, поиск нужной информации и т. д.), даёт приращение компетенций, необходимых уже сейчас и тем более в будущем (информационная грамотность, открытость глобальному потоку информации).

Аналогичные примеры регулярно анализируются в зарубежной академической литературе (например, [Drotner, 2008; Yang, 2020]). Однако в отечественной науке чаще всего досуг просто упоминается как основа для развития человеческого капитала в его расширительной трактовке (например, [Человеческий капитал..., 2016]). Глубокой проработке эта тема подвергается редко, хотя такие подходы уже есть [Абрамов, Зудина, 2012; Каравай, 2020; Латова, 2019; Возьмитель, 2012; Давыдова, 2004].

Наиболее важный ракурс изучения досуговой активности в её взаимосвязи с человеческим потенциалом связан с ана-

лизом поведения именно профессионалов. Дело в том, что образование, являющееся основой человеческого капитала, во многом определяет и специфику досуговых практик. Речь идёт о конкретных видах деятельности, которыми занимаются люди в свободное время, а также об их интенсивности [Ateca-Amestoy, 2009; Prieto-Rodríguez, Villadóniga, Fernández, 2018]. Согласно зарубежным исследованиям, для профессионалов досуговые практики, ориентированные на наращивание их человеческого потенциала, не просто наиболее актуальны, но и более характерны в силу их базовой подготовки.

Чтобы охарактеризовать досуг российских профессионалов как элемент воспроизводства их человеческого потенциала, надо решить следующие аналитические задачи: понять особенности досуговых практик российских профессионалов, сопоставив их с другими профессиональными группами, выявить динамику их досуговой активности на протяжении последнего десятилетия и найти факторы, способствующие выбору ими более продуктивных видов досуга.

Эмпирической базой такого анализа послужили данные социологического опроса в рамках Мониторинга Института социологии ФНИСЦ РАН, проведённого в октябре 2018 г. Он охватил 4000 россиян в возрасте от 18 лет и старше. Работающих респондентов в составе опрошенных было 2754 человека, среди них 190 – предприниматели, самозанятые и руководители разного уровня, 729 – профессионалы, 348 – служащие, 439 – работники торговли и сферы бытовых услуг, 1048 – рабочие¹⁷⁹.

¹⁷⁹ Респонденты были укрупнены для анализа в пять групп: 1) руководители всех уровней; 2) профессионалы (специалисты, работающие на должностях, предполагающих высшее образование); 3) полупрофессионалы и служащие, работающие на должностях, не требующих высшего образования (медсестры, лаборанты, рядовой офисный персонал и т. п.); 4) рядовые работники торговли и сферы обслуживания (продавцы, кассиры, приемщицы химчисток и т. п.); 5) рабочие, то есть лица физического труда (в том числе неквалифицированные рабочие).

Для изучения динамики досуговых практик представителей разных профессиональных групп использовались также данные исследования Института социологии РАН 2008 г. «Малообеспеченные в России: Кто они? Как живут? К чему стремятся?». Общероссийская репрезентативная выборка данного исследования, проходившего в 11 территориально-экономических районах страны (согласно районированию, принятому Росстатом), включала 1670 респондентов от 18 лет, среди которых 162 составляли предприниматели, самозанятые и руководители разного уровня, 378 – профессионалы, 205 – служащие, 239 – работники торговли и сферы бытовых услуг, 686 – рабочие.

В обоих опросах респондентам задавался вопрос, чем они обычно занимаются в свободное время. В качестве ответа предлагалось 19 позиций с возможностью выбрать из них все те, которые подходят конкретному человеку. Чтобы данный вопрос начал работать на определение наличия досуговых предпочтений, способствующих наращиванию человеческого потенциала, использовался методологический подход канадского социолога Роберта Стеббинса [Стеббинс, 2000; Stebbins, 2017]. В рамках его концепции досуговые практики интерпретируются в зависимости от прилагаемых в процессе такой деятельности усилий, а также используемых знаний и навыков. При этом особо выделяется так называемый серьёзный досуг, осуществляемый на регулярной основе и требующий специальных навыков и знаний, связанный зачастую со стремлением достичь определённого уровня в выбранном направлении и имеющий возможность обеспечивать индивиду некоторые вознаграждения. Для развития личности (следовательно, и для наращивания человеческого потенциала) значение имеет в первую очередь досуг именно такого характера.

Конечно, задавая респондентам вопрос об их досуговых предпочтениях, невозможно однозначно определить, как много усилий они прилагают в процессе досуговой деятельности и происходит ли при этом развитие их личности. Поэтому мы выделим, с одной стороны, досуговые практики,

максимально приближенные к обычному (простому) досугу, а с другой – те, которые можно отнести с большей или меньшей долей условности к серьёзному досугу.

В первую группу – **развлекательный досуг** – мы отнесли виды деятельности, имеющие минимальный шанс стать основой для серьёзного досуга (например, прогулки на природе, посещение ночных клубов, ресторанов или просто релаксационное ничегонеделание). Такие виды досуга поддерживают человеческий потенциал (прежде всего, в его физиологической составляющей), но не оказывают существенного воздействия на развитие личности. **Развлекательно-образовательный досуг** – второй тип досуговой активности: кино, книги, телепередачи и т. д. рассматриваются как возможные источники дополнительного образования или, по крайней мере, расширения кругозора. Потребляя продукцию СМИ или посещая театры, кино и т. п., люди (зачастую непреднамеренно) узнают что-то существенно новое об окружающем их мире и о себе, расширяя тем самым свои знания. Благодаря наличию образовательного компонента все виды досуга данной категории оказывают (хотя бы опосредованно) определённое воздействие на человеческий потенциал. В третью категорию – **образовательно-деятельностный досуг** – сгруппированы досуговые практики, изначально требующие определённой умственной или физической подготовки (например, посещение музеев, экстремальный туризм). В отличие от практик второй категории в данном досуге меньше пассивности, предъявляются более высокие требования к его организации и к базовому багажу умений и знаний.

Досуговые предпочтения профессионалов – «хорошие и разные»

Для начала проанализируем самые типичные досуговые практики – те виды деятельности, которые характерны для не менее чем половины представителей каждой профессиональной группы (см. табл. 11.1).

Таблица 11.1

**Досуговые практики разных профессиональных групп россиян,
ИС ФНИСЦ РАН, 2018 г., %¹⁸⁰**

Досуговые практики	Предприниматели и руководители	Профессионалы	Служащие	Работники торговли и сферы б/о	Рабочие
	1	2	3	4	5
<i>Развлекательный досуг (0 баллов)</i>					
Встречаются и общаются с друзьями дома или в гостях	64	62	58	54	60
Занимаются домашним хозяйством, детьми, дачей	64	61	61	63	60
Просто отдыхают, расслабляются	56	50	55	54	61
Проводят время на природе, гуляют	51	42	47	42	42
Посещают кафе, бары, рестораны	23	21	19	17	15
Посещают церковь, другие религиозные собрания	9	8	10	8	8
Посещают дискотеки, ночные клубы, другие развлекательные мероприятия	5	3	11	8	8
<i>Среднее количество выборов</i>	<i>2,7</i>	<i>2,5</i>	<i>2,6</i>	<i>2,5</i>	<i>2,5</i>
<i>Развлекательно-образовательный досуг (1 балл)</i>					
Смотрят телевизор, слушают радиопередачи	58	58	53	53	60
Слушают музыку, читают книги, смотрят видео	49	47	43	31	34

¹⁸⁰ Темным фоном выделены ячейки, в которых показатель превышает 50%, светлым фоном – показатели, которые больше 20%, но не превышают 50%. Для более точного расчёта балльной оценки использовались данные без округления до целых чисел.

Окончание таблицы 11.1

Досуговые практики	Предприниматели и руководители	Профессионалы	Служащие	Работники торговли и сферы б/о	Рабочие
	1	2	3	4	5
Посещают театры, концерты, кино	33	33	25	14	14
Читают газеты, журналы	30	25	22	17	17
Имеют хобби и занимаются им дома (рукоделие, фотография, моделирование и т. д.)	27	22	23	19	19
Посещают политические организации, собрания, митинги	2	2	2	2	2
<i>Среднее количество выборов</i>	<i>2,0</i>	<i>1,9</i>	<i>1,7</i>	<i>1,4</i>	<i>1,5</i>
<i>Образовательно-деятельностный досуг (2 балла)</i>					
Увлекаются компьютером, Интернетом	40	29	29	27	30
Посещают спортклубы, секции, тренировки	30	17	19	11	12
Занимаются дополнительно для получения образования, повышения квалификации	26	21	15	6	7
Посещают музеи, выставки, вернисажи	18	20	10	4	5
Участвуют в работе общественных организаций, собраний, ассоциаций	8	5	3	2	3
Занимаются в различных кружках, клубах по интересам (музыкой, танцами и т. д.)	4	5	6	3	2
<i>Среднее количество выборов</i>	<i>1,2</i>	<i>1,0</i>	<i>0,8</i>	<i>0,5</i>	<i>0,6</i>
<i>Общее среднее количество выборов</i>	<i>5,9</i>	<i>5,4</i>	<i>5,1</i>	<i>4,4</i>	<i>4,6</i>

В этом плане население страны оказалось практически однородным вне зависимости от профессиональной принадлежности. Другими словами, в современной России существует образ жизни, типичный для массовых слоёв населения в целом, а некоторые различия образуются в основном за счёт разнообразия досуговых практик в разных профессиональных группах. Такое разнообразие (которое само по себе является развивающим фактором) выше у предпринимателей, самозанятых и руководителей разного уровня (общее среднее количество выборов – 5,9 видов досуга), а также у профессионалов (5,4 выборов) и служащих (5,1 выборов).

Теперь определим иерархию видов досуговой активности, а также попытаемся определить, за счёт каких дополнительных компонентов формируются различия досуговой активности разных профессиональных групп, в том числе профессионалов.

У профессионалов наиболее популярен развлекательный досуг (среднее количество выборов в этой категории составило 2,5 вида досуга). Второе место занимает развлекательно-образовательный досуг (1,9 выбора). Что же касается образовательно-деятельностного досуга, то он в их среде наименее популярен (1,0 выбор). В каждом блоке приоритетными оказываются те виды досуга, которые характеризуются как традиционные и общепринятые: домашние дела, общение с близкими людьми, СМИ и Интернет.

Аналогичная иерархия досуговой деятельности характерна и для всех остальных групп работников. Однако наполнение каждого блока в рамках общей иерархии демонстрирует специфику досуговой активности профессионалов на фоне остальных групп.

В первом блоке – **развлекательный досуг** – различия между профессиональными группами незначительны: досуг, практически не влияющий на человеческий потенциал, практикуется всеми в примерно равной мере и в сопоставимых пропорциях. При этом у профессионалов отно-

нительно реже принято отдыхать, вообще ничего не делая (50% – самый низкий показатель по сравнению с остальными группами). Кроме того, среди профессионалов (как и предпринимателей, самозанятых и руководителей) пользуется определённой популярностью посещение кафе, баров и ресторанов (21%), за счёт чего они в целом имеют несколько более разнообразный развлекательный досуг.

По характеристикам **развлекательно-образовательного досуга** различия между профессиональными группами проявляются сильнее. По этому типу досуга профессионалы обладают общими чертами с предпринимателями, самозанятыми и руководителями разного уровня, а также в определённой степени со служащими. От рабочих, а также работников торговли и сферы бытовых услуг, их отличает большее разнообразие развлекательно-образовательного досуга, достигаемое за счёт посещения театров, концертов и кино (33%), чтения газет и журналов (25%), а также наличия хобби (22%). Несмотря на высокую схожесть профессионалов с предпринимателями, самозанятыми и руководителями по развлекательно-образовательному досугу, последние оказываются несколько более активны в чтении периодики и хобби-деятельности. Это даёт основания предполагать их большую предрасположенность к наращиванию человеческого потенциала.

Самые значительные различия между профессиональными группами связаны с **образовательно-деятельностным досугом**. Все профессиональные группы довольно мало внимания уделяют тем видам досуговой активности, которые напрямую помогают наращивать человеческий потенциал. Приоритет отдаётся компьютеру и Интернету – досугу, который встраивает человека в мир современных технологий, однако вовсе не обязательно при этом расширяет и углубляет интеллектуальный багаж. На этом фоне две первые группы демонстрируют большую активность. Так, предприниматели, самозанятые и руководители разного уровня также практикуют спортивные занятия,

т. е. поддержание здоровья (30%), и повышение квалификации (26%); последнее прямо связано не только с человеческим потенциалом, но и с человеческим капиталом. Дополнительные занятия для повышения образования – важная часть досуга и среди профессионалов (21%), хотя они уделяют мало внимания здоровьесберегающему поведению (лишь 17% их посещают спортклубы, секции и тренировки). Профессионалы уделяют внимание и культурному отдыху (музеи и выставки), хотя этот вид досуга популярен всё же лишь у пятой части данной группы (20%). Тем не менее, этот показатель – самый высокий по сравнению со всеми остальными профессиональными группами.

Таким образом, наращивание человеческого потенциала в процессе досуга не слишком популярно среди россиян. Меньше всего внимания уделяют этому аспекту своей жизни рабочие и работники сферы торговли и услуг. Несколько большую активность проявляют служащие, но в основном за счёт относительно простых видов досуга. На таком фоне досуг предпринимателей, самозанятых и руководителей, а также профессионалов наиболее разнообразен. Следует признать, что умение распорядиться досугом у отечественных профессионалов сформировано пока недостаточно, даже если сравнить их с российскими предпринимателями, самозанятыми и руководителями.

Динамика досуговых предпочтений российских профессионалов – десятилетие нереализованного потенциала

Разобравшись в досуговых предпочтениях российских профессионалов на современном этапе развития социума, обратимся к тому, как они изменяются со временем.

В целом различия в досуговых предпочтениях между представителями разных профессиональных групп в 2008 г. были не так существенны (см. табл. 11.2).

Таблица 11.2

**Досуговые практики разных профессиональных групп россиян,
ИС РАН, 2008 г., %¹⁸¹**

Досуговые практики	Предприниматели и руководители	Профессионалы	Служащие	Работники торговли и сферы б/о	Рабочие
	1	2	3	4	5
<i>Развлекательный досуг (0 баллов)</i>					
Встречаются и общаются с друзьями дома или в гостях	56	47	45	47	45
Занимаются домашним хозяйством, детьми, дачей	69	67	69	61	60
Просто отдыхают, расслабляются	25	36	35	41	39
Проводят время на природе, гуляют	31	31	31	26	30
Посещают кафе, бары, рестораны	9	10	10	11	6
Посещают церковь, другие религиозные собрания	7	5	10	11	5
Посещают дискотеки, ночные клубы, другие развлекательные мероприятия	5	6	11	8	6
<i>Среднее количество выборов</i>	<i>2,0</i>	<i>2,0</i>	<i>2,1</i>	<i>2,1</i>	<i>1,9</i>
<i>Развлекательно-образовательный досуг (1 балл)</i>					
Смотрят телевизор, слушают радиопередачи	78	72	78	77	79

¹⁸¹ Темным фоном выделены ячейки, в которых показатель превышает 50%, светлым фоном – показатели, которые больше 20%, но не превышают 50%. Для более точного расчёта балльной оценки использовались данные без округления до целых чисел.

Окончание таблицы 11.2

Досуговые практики	Предприниматели и руководители	Профессионалы	Служащие	Работники торговли и сферы б/о	Рабочие
	1	2	3	4	5
Слушают музыку, читают книги, смотрят видео	47	45	42	39	30
Посещают театры, концерты, кино	21	27	24	14	7
Читают газеты, журналы	56	60	51	45	42
Имеют хобби и занимаются им дома (рукоделие, фотография, моделирование и т. д.)	12	16	15	12	10
Посещают политические организации, собрания, митинги	3	1	0	0	1
<i>Среднее количество выборов</i>	<i>2,2</i>	<i>2,2</i>	<i>2,1</i>	<i>1,9</i>	<i>1,7</i>
<i>Образовательно-деятельностный досуг (2 балла)</i>					
Увлекаются компьютером, Интернетом	16	17	14	13	10
Посещают спортклубы, секции, тренировки	10	12	7	5	5
Занимаются дополнительно для получения образования, повышения квалификации	9	16	8	4	3
Посещают музеи, выставки, вернисажи	11	12	7	3	3
Участвуют в работе общественных организаций, собраний, ассоциаций	8	3	1	0	1
Занимаются в различных кружках, клубах по интересам (музыкой, танцами и т. д.)	0	1	1	0	1
<i>Среднее количество выборов</i>	<i>0,5</i>	<i>0,6</i>	<i>0,4</i>	<i>0,3</i>	<i>0,2</i>
<i>Общее среднее количество выборов</i>	<i>4,7</i>	<i>4,8</i>	<i>4,6</i>	<i>4,3</i>	<i>3,8</i>

Среди них в первую очередь выделялось превалирование у предпринимателей, самозанятых и руководителей разного уровня, а также у профессионалов **развлекательно-образовательного** досуга (2,2 выбора в обеих группах), в то время как у служащих этот вид досуга практиковался тогда столь же часто, как и чисто развлекательный досуг (2,1 выбора). В свою очередь в среде работников торговли и сферы бытовых услуг, а также рабочих, **развлекательный досуг** вообще оказался на первом месте (2,1 и 1,9 выбора соответственно). Основные различия при этом наблюдались по посещению театров, концертов и кино, которые были не так популярны среди тех, кто был менее склонен хоть как-то наращивать свой человеческий потенциал во время отдыха. У профессионалов этот вид досуга практиковали 27%, в то время как среди работников торговли и сферы бытовых услуг такие случаи встречались в 2 раза, а в среде рабочих – даже в 4 раза реже.

Образовательно-деятельностный досуг не оказался сколько-нибудь заметным ни в одной профессиональной группе. Тем не менее профессионалы выбирали этот тип досуга в 2008 г. в 3 раза чаще рабочих (0,6 и 0,2 выбора соответственно). Данный тип досуга в целом был наиболее популярен именно у профессионалов. В рамках этого досуга также обращает на себя внимание повышенная частота участия представителей разных профессиональных групп в дополнительном образовании. Российские профессионалы в 2008 г. были единственной группой, которая уделяла этому виду досуга сколько-нибудь серьёзное внимание. Даже близкие к ним по показателям досуговой активности предприниматели, самозанятые и руководители разного уровня оказались менее склонны (причём почти в 2 раза) проводить своё свободное время таким образом.

Итак, можно утверждать, что досуговые предпочтения в 2008 г. практически уравнивали всех россиян. На этом фоне ситуация в 2018 г. может расцениваться как прогресс для российских профессионалов, выделившихся к этому момен-

ту по их досуговым предпочтениям (наравне с предпринимателями, самозанятыми и руководителями разного уровня) в особую группу. Напомним в этой связи, что именно эти две профессиональные группы составляют в позднеиндустриальных обществах основу среднего класса, и растущая близость их между собой в этой связи естественна.

Правда, создаётся впечатление, что прогресс в досуговых предпочтениях российских профессионалов был не настолько существенным, каким он мог бы быть. Ведь если в 2008 г. они опережали все другие группы, то в 2018 г. их обогнали предприниматели, самозанятые и руководители.

Чтобы лучше понять динамику склонностей к наращиванию человеческого потенциала в разных профессиональных группах в свободное от трудовой деятельности время, рассчитаем Индекс досуговой активности (ДА) для 2008 и 2018 гг. Чем выше будет этот показатель, тем больше склонность той или иной группы использовать досуговую активность с пользой для их человеческого потенциала. При оценках значения разных видов досуговой активности применим следующую дифференциацию: частоту (распространённость) каждого вида чисто развлекательного досуга в соответствующей группе будем учитывать с коэффициентом 0 (поскольку эти виды не влияют на приращение человеческого потенциала), развлекательно-образовательный досуга – с коэффициентом 1 (дают среднее приращение), а образовательно-деятельностного досуга – с коэффициентом 2 (обеспечивают сильное приращение).

При расчёте величины досуговой активности для Индекса ДА нами было также произведено финальное усреднение баллов, оценивающих развлекательно-образовательную и образовательно-деятельностную досуговую активность. Результат представлен в таблице 11.3.

Отмеченное ранее опасение о недостаточности прогресса в досуговой активности российских профессионалов подтвердилось после расчёта Индекса ДА. Действительно, с 2008 г. представители практически всех профессиональных групп

Таблица 11.3

Досуговая активность разных профессиональных групп россиян в 2008 и 2018 гг., ИС РАН и ИС ФНИСЦ РАН, баллы

Группы	Развлекательно-образовательный досуг		Образовательно-деятельностный досуг		Все виды досуга (Индекс ДА)	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018
Предприниматели и руководители	36,2	33,2	17,9	41,6	27,1	37,4
Профессионалы	36,7	31,1	20,4	32,5	28,6	31,8
Служащие	35,2	27,9	12,7	27,3	24,0	27,6
Работники торговли и сферы б/о	31,2	22,7	8,9	17,5	20,1	20,1
Рабочие	28,0	24,5	7,5	19,6	17,8	22,1

(кроме работников торговли и сферы бытовых услуг) продемонстрировали усиление заинтересованности в тех видах досуга, которые оказывают влияние на наращивание человеческого потенциала. Однако при этом как раз у профессионалов изменение оказалось минимальным (разница в показателях Индекса ДА между 2008 и 2018 гг. – лишь 3,2 балла), в то время как лидерами в наращивании стали предприниматели и руководители (разница в 10,3 балла). Более того, во всех профессиональных группах (кроме профессионалов) баллы по образовательно-деятельностному досугу с 2008 г. по 2018 г. выросли более чем в 2 раза. Только у профессионалов улучшение показателя образовательно-деятельностного досуга оказалось всего в 1,6 раз.

Сравнивая изменение показателей отдельных видов досуга из образовательно-деятельностного блока за 2008–2018 гг., нельзя не отметить особое отношение профессионалов к здоровьесберегающим видам активности (спорту, тренировкам и физическим нагрузкам). К сожалению, бытующий в российском обществе стереотип, будто спорт и интеллект имеют обратную зависимость, явно не стимулирует профессионалов к изменению их образа жизни. Хотя

российские исследователи отмечают взаимосвязь между ростом дохода и образования, с одной стороны, и долей занимающихся спортом – с другой [Рощина, 2016], однако в целом «о здоровье люди начинают заботиться только тогда, когда его уже нет» [Возьмитель, 2012: 101]. Свою роль играет в такой позиции профессионалов и их гендерная и возрастная структура.

Таким образом, мы приходим к выводу о неоднозначности сдвигов в досуговой активности российских профессионалов за прошедшие 10 лет. Их ориентация на образовательно-деятельностный досуг увеличилась, они всё так же находятся впереди большинства россиян по накоплению человеческого потенциала. Однако темпы изменения их предпочтений в сторону более продвинутых видов досуга оказались несоразмерными той роли, которая отводится профессионалам в современном мире.

Факторы выбора в пользу досуга, способствующего накоплению человеческого потенциала

Поскольку наращивание человеческого потенциала во время досуга в первую очередь определяется досуговыми практиками из третьего блока нашей теоретической модели, попытаемся понять на данных 2018 г., какие факторы определяют выбор именно образовательно-деятельностного досуга среди профессионалов. С этой целью мы преобразовали переменную «тип досуга» в биноминальную («практикуют хотя бы один вид образовательно-деятельностного досуга» и «не практикуют ни одного вида») и воспользовались стандартным в таких случаях биноминальным регрессионным анализом. Наши результаты позволяют определить, какие же из рассматриваемых факторов «при прочих равных» определяют выбор российских профессионалов в пользу досуга, позволяющего им наращивать свой человеческий потенциал (см. табл. 11.4).

Таблица 11.4

**Факторы выбора образовательно-деятельностного досуга,
ИС ФНИСЦ РАН, 2018 г.¹⁸²**

Факторы	Значения Ехр (β)
Проживают в городе (<i>база – проживание в ПГТ и селе</i>)	1,886***
Возраст	0,970***
Мужской пол (<i>база – женский пол</i>)	0,687**
Проживают в других городах (<i>база – проживание в Москве, Санкт-Петербурге и центрах субъектов РФ</i>)	0,681**
Самооценки состояния здоровья (<i>база – хорошее</i>)	
Плохое	0,739
Удовлетворительное	0,679**
Самооценки возможности реализовать себя в профессии (<i>база – хорошие</i>)	
Плохие	0,706
Удовлетворительные	0,608**
Самооценки возможности получения образования и знаний (<i>база – хорошие</i>)	
Плохие	0,520**
Удовлетворительные	0,535***

Примечание: знаками ***, **, * отмечены уровни значимости $\alpha < 0,01, 0,05, 0,1$ соответственно.

Модель логистической регрессии статистически значима, однако качество модели (псевдо- R^2 Нагелькерка составляет 0,137) определяет на будущее необходимость поиска дополнительных факторов, улучшающих предсказание зависимой переменной. Несмотря на эту оговорку, представленная модель правильно классифицировала 62% случаев, причём доля правильных прогнозов положительного значения зависимой переменной («практикуют хотя бы один вид образовательно-деятельностного досуга») составила 71%.

¹⁸² В таблице приведены данные о статистической значимости всех независимых переменных.

Как видим, сильнее всего вероятность склонности у российских профессионалов к образовательно-деятельностному досугу определяется проживанием в городе (вероятность в сравнении с проживающими в ПГТ и сёлах выше в 1,89 раз). При этом ожидаемо проживание в Москве и Санкт-Петербурге, а также в столицах субъектов РФ с большей вероятностью формирует заинтересованность в образовательно-деятельностном досуге, чем проживание во всех прочих городах. Закономерна и роль возраста: увеличение возраста связано с понижением вероятности выбора образовательно-деятельностного досуга. Кроме того, наращивание человеческого потенциала в процессе досуговой деятельности гораздо характернее для женщин, чем для мужчин. Наконец, склонность к повышению человеческого потенциала в процессе досуга проявляется чаще у тех, кто оценивает состояние своего здоровья как «хорошее», в отличие от тех, кто дал ему оценку «удовлетворительное». Эти закономерности уже неоднократно отмечались в научных исследованиях, сопоставимых с нашим (например, [Каравай, 2020]).

Менее тривиально влияние на выбор образовательно-деятельностного досуга самооценок российскими профессионалами своих возможностей самореализации в профессии и возможностей получения необходимых им образования и знаний. Напомним, что это наиболее яркие отличия жизненных ценностей профессионалов на фоне других профессиональных групп.

Как видно из таблицы 11.4, вероятность склонности к образовательно-деятельностному досугу существенно повышается при уверенности профессионалов в наличии у них хороших возможностей получения образования и знаний (т. е. в их доступности). Очевидно, те, кто такие возможности видит, не просто констатируют их наличие, но и стремятся их использовать. Кроме того, хорошие возможности реализовать себя в профессии (в противовес удовлетворительным возможностям для этого) тоже положительно влияют на ориентацию

на образовательно-деятельностный досуг. Скорее всего, реализуясь профессионально и преодолевая отчуждение от труда, профессионал начинает рассматривать досуг как свободно выбранное продолжение своей профессиональной деятельности (когда он, например, ведёт тематический блог, занимается самообразованием и т. д.). Возможно и обратное, когда он активно привлекает в профессиональную деятельность элементы своего досуга, открывая для себя новые темы или новые грани в прежней специализации. В любом случае формируется внутренняя востребованность знаний, происходит стирание грани между трудом и досугом в результате снижения уровня отчуждения в отношении к труду.

Изменения в досуговых практиках во время пандемии

В целом предпочтения людей по формам проведения своего досуга стабильны на протяжении длительных промежутков времени. Важные изменения происходят в первую очередь с появлением и массовым распространением технологических новинок. Например, компьютеризация и интернетизация жизни сильно повлияли на снижение частоты интереса к чтению газет и журналов [Двадцать лет..., 2011: 260]. К существенным изменениям приводит также повышение уровня жизни населения, при котором, с одной стороны, возникает больше разнообразных досуговых возможностей, а с другой – улучшается способность населения потреблять уже существующие формы и виды досуга [Седова, 2009: 65]. Как бы то ни было, после 2018 г., к которому относятся проанализированные нами данные, никаких значимых для человеческого потенциала прорывных технологий в России не появлялось. Не было и существенных улучшений в материальном положении россиян. В то же время нельзя обойти вниманием явление, влияние которого на человеческий потенциал россиян ещё не до конца выявлено и изучено. Речь идёт о пандемии 2020–2022 гг., затронув-

шей практически все сферы жизни, в том числе и досуговые практики, и оказавшейся для них настоящим шоком.

Во время локдаунов резко сокращались все возможности, связанные с активностью вне дома. В первую очередь это коснулось таких форм досуга, как общение с друзьями, прогулки, посещения мест и мероприятий, предназначенных для развлечения и отдыха. Впрочем, для замещения многих из этих досуговых практик быстро были предложены аналоги в виртуальном формате. Например, появились онлайн-вечеринки, онлайн-службы для прихожан. Оказалось возможным поддерживать физическую форму под руководством тренера по видеосвязи или посетить экскурсию по музейной экспозиции при помощи виртуального путешествия. Конечно, такие заменители не являются полными аналогами оригинального досуга. Личное присутствие, контакты с окружающей средой, межличностная коммуникация дают синергетический эффект, существенно влияющий на результативность наращивания человеческого потенциала. Однако и суррогаты вполне успешно справляются с некоторыми задачами – в первую очередь с пополнением знаний.

Кроме этого, в период изоляции появилась возможность попробовать новые виды досуговой активности. Этому способствовало как образовавшееся свободное время, так и расширение предложений на образовательных и развлекательных онлайн-платформах, причём многие предложения такого рода делались на безвозмездной основе. Далеко не все из этих новых видов активности непосредственно способствовали наращиванию человеческого потенциала. Однако следует признать, что в целом ковид-пандемия стала своего рода вызовом для каждого человека: возможности для образовательного досуга расширились, доступ к нему упростился, так что основным препятствием стали нежелание и неготовность человека тратить на это своё свободное время.

Все описанные изменения в сфере досуга не могли не сказаться и на профессионалах. Чтобы выяснить общие закономерности произошедших изменений, обратим-

ся к анализу данных, полученных в рамках Мониторинга ИС ФНИСЦ РАН в марте 2022 г., через два года после начала пандемии. В анкете присутствовал вопрос: «С чем из перечисленного Вы, а также Ваши близкие (члены семьи) столкнулись за более чем два года жизни в условиях пандемии коронавируса?»¹⁸³. Среди 25 вариантов ответов два касались изменений именно в досуге: первый был связан с потерями в отдыхе и развлечениях, а второй – с приобретениями в этой сфере за весь период ковид-пандемии.

Отсутствие детализации в предложенных ответах не даёт возможности определить, насколько сильно потери/приобретения в сфере досуга связаны с наращиванием человеческого потенциала. Так, отказ от посещения ресторанов и дискотек не сопоставим с точки зрения влияния на человеческий потенциал с отказом от посещения музеев или, тем более, от повышения квалификации. Аналогично нельзя уравнивать освоение онлайн-курсов с участием в онлайн-вечеринках. Тем не менее, на основе данных этого опроса мы можем сделать наиболее общие выводы о соотношении потерь и приобретений в разных профессиональных группах, а также об укоренённости определённых досуговых практик в их образе жизни.

В целом сильнее всего от пандемии коронавируса пострадали предприниматели, самозанятые и руководители разного уровня, а также профессионалы (см. табл. 11.5). Более трети из них пришлось отказаться от привычного досуга, в то время как, например, среди рабочих лишь 18% отметили, что их досуг стал беднее.

¹⁸³ Члены семьи опрашиваемых профессионалов в принципе могли относиться к другим социальным группам, и тогда ответы на этот вопрос не привязываются однозначно к характеристике именно профессионалов. В то же время надо учитывать, с одной стороны, высокую социальную гомогенность современных семей (наличие в них представителей очень разных социальных групп является скорее исключением), а с другой стороны, предрасположенность респондентов при ответах на такие вопросы описывать в первую очередь свой личный опыт.

Таблица 11.5

Изменения в досуговых практиках представителей разных профессиональных групп за два года жизни в условиях ковид-пандемии, ИС ФНИСЦ РАН, 2022 г., %

Изменения в досуге	Предприниматели и руководители	Профессионалы	Служащие	Работники торговли и сферы б/о	Рабочие
Отказались от привычного досуга (посещение театров, ресторанов, спортивных клубов и т. п.)	37	36	31	31	18
Освоили новые виды досуга (онлайн-курсы, онлайн-вечеринки и т. п.)	11	12	9	5	4

Такая ситуация с досугом в период пандемии в определённой мере закономерна: при любых кризисах проигрывают в первую очередь те, кому есть, что терять. Отмеченное ранее разнообразие досуга предпринимателей, самозанятых и руководителей, а также профессионалов на фоне более бедного отдыха большинства остальных профессиональных групп во многом основывалось на активных формах досуга (таких как посещение кафе, баров, ресторанов, театров, концертов, кино, спортклубов, секций и тренировок, а также музеев, выставок и вернисажей). Локдауны привели к тому, что это относительное преимущество в накоплении человеческого потенциала было «продвинутыми» профессиональными группами во многом утрачено.

Наиболее важная информация связана, однако, не с потерями, а с приобретениями. Насколько в целом представители разных профессиональных групп оказались готовы осваивать что-то новое в свободное от работы время? Во всех группах доля тех, кто смог в период пандемии извлечь из сложившейся ситуации пользу, приобретя новые навыки и знания, оказалась заметно ниже доли проигравших. Прав-

да, среди профессионалов это соотношение выглядит всё же лучше, чем во всех остальных группах: среди них таковых оказалось в 3 раза меньше, в то время как среди предпринимателей, самозанятых и руководителей, а также среди служащих – в 3,4 раза, среди рабочих разница уже достигает 4,5 раз, а среди работников торговли и сферы бытовых услуг – 6,2 раза.

В соотношении проигравших и выигравших в сфере досуга в период пандемии есть ещё один важный нюанс. Дело в том, что если досуг является для человека действительно важным (а именно такой досуг чаще всего и оказывает наибольшее влияние на человеческий потенциал), то в ситуации отсутствия доступа к привычным активностям они замещаются чем-то аналогичным. Если же такое замещение не происходит, это с высокой степенью вероятности означает отсутствие укоренённости данного вида досуга в образе жизни. Парадоксально, но с этой точки зрения профессионалы проигрывают не только предпринимателям, самозанятым и руководителям, но даже служащим (см. табл. 11.6). Среди профессионалов, которые вынуждены были во время пандемии отказаться от привычного им досуга, лишь 15% освоили новые досуговые практики, в то время как среди предпринимателей, самозанятых и руководителей таких оказалось 23%, а среди служащих – 19%.

Таблица 11.6

Освоение новых досуговых практик представителями разных профессиональных групп за два года жизни в условиях пандемии, ИС ФНИСЦ РАН, 2022 г., %

Предприниматели и руководители	Профессионалы	Служащие	Работники торговли и сферы б/о	Рабочие
<i>Среди тех, кто отказался от привычного досуга</i>				
23	15	19	11	6
<i>Среди тех, кто не отказывался от привычного досуга</i>				
4	11	5	2	4

Таким образом, с точки зрения досуга пандемия коронавируса сильнее повлияла на профессионалов, чем на большинство остальных профессиональных групп. Хотя они так же, как и другие работающие россияне, в период пандемии больше потеряли в отдыхе и в развлечениях, чем приобрели, а за счёт их повышенной заинтересованности и готовности осваивать новые виды деятельности общий негативный эффект от пандемии для их досуга оказался у них даже ниже, чем во всех остальных группах. Но пандемия вскрыла и очень значимую проблему: примерно у 30% профессионалов их разнообразная досуговая активность пока ещё не стала устойчивым образом жизни, обязательным элементом их повседневности. Кроме того, несмотря на благоприятные обстоятельства, слишком малая их доля воспользовалась возможностями для освоения чего-то нового¹⁸⁴.

Конечно, с окончанием пандемии ситуация в сфере досуга заметно улучшилась. Однако окончание в 2022 г. одного кризиса в России совпало с началом другого, связанного со специальной военной операцией на Украине. Опыт наших предыдущих исследований свидетельствует, что в кризисных ситуациях россияне первым делом сокращают расходы на досуг [Латова, 2017]. Исходя из этого, вряд ли стоит ожидать, что у профессионалов в ближайшее время произойдут значимые изменения в их досуге, способствующие наращиванию их человеческого потенциала.

Выводы

В современной международной конкурентной среде недостаточный уровень человеческого потенциала является одним из тормозов развития экономики любой страны, вклю-

¹⁸⁴ Впрочем, в период ковид-пандемии и за рубежом лишь очень небольшая доля людей воспользовалась новыми цифровыми возможностями [Feder, 2023]. Это показывает, что даже длительные шоковые воздействия на социум могут мало влиять на долгосрочные тренды.

чая и Россию. Таким образом, важным фактором общественной трансформации является не только путь развития, выбираемый страной, но и то, какое влияние на него оказывают разные общественные группы, какова их способность адекватно реагировать на новые вызовы. Данная проблема особо затрагивает профессионалов как профессиональную группу, призванную играть авангардную роль в современных социально-экономических процессах. Для понимания их человеческого потенциала в данной главе изучалась та сфера (досуговые практики), которая пока ещё редко анализируется в таком ракурсе в отечественной науке.

В целом в среде российских профессионалов исключительно развлекательный досуг практикуют лишь 10%; ещё 34% предпочитают досуговые практики, не выходящие за рамки развлекательного и образовательно-развлекательного времяпрепровождения; 56% – более половины – практикуют досуг с наличием хотя бы одного вида образовательно-деятельностной активности (т. е. с большими возможностями для наращивания их человеческого потенциала). На выбор таких продвинутых практик влияют тип поселения (они чаще встречаются в городах вообще и в особенности в Москве, Санкт-Петербурге и в центрах субъектов РФ), пол (чаще у женщин), возраст (чаще среди молодёжи) и состояние здоровья (чаще у давших хорошие самооценки своему здоровью). Также дают положительный эффект, как и следовало ожидать, внешняя доступность и внутренняя востребованность знаний.

Проведённый анализ подтвердил зарубежные данные о наличии определённой досуговой специфики у профессионалов в сравнении с другими профессиональными группами. Они чаще и интенсивнее, чем большинство остальных групп работников, выбирают те досуговые активности, которые способствуют развитию их человеческого потенциала. Динамика их досуговых предпочтений также определяет общий позитивный тренд развития этой профессиональной группы. Однако есть существенные нюансы, ставящие

под сомнения соответствие происходящих в России в этой области изменений той роли, которая отведена профессионалам в современном мире.

Во-первых, по образовательно-деятельностному досугу в 2018 г. лидируют всё же предприниматели, самозанятые и руководители разного уровня. Следовательно, именно у них (а не у профессионалов) можно увидеть более высокую ориентацию на наращивание человеческого потенциала. Во-вторых, хотя в 2008 г. различия между разными профессиональными группами были в целом незначительны, но профессионалы демонстрировали тогда больший потенциал своей досуговой активности, чем в 2018 г. Таким образом, речь идёт не только об упущенных ими возможностях в сравнении с другими профессиональными группами, но и о снижении темпов роста их заинтересованности в продвинутых досуговых практиках.

Эти нюансы могут показаться незначительными, поскольку по базовым характеристикам человеческого капитала в его классическом смысле профессионалы, несомненно, лидируют на фоне остальных профессиональных групп. Однако, например, досуговые практики несколько «подтягивают» человеческий потенциал служащих, обособляя эту профессиональную группу от работников сферы торговли и услуг, а также от рабочих. В случае же с профессионалами их образовательное преимущество в сравнении с предпринимателями, самозанятыми и руководителями разного уровня, наоборот, частично теряется в результате различий в досуговой активности. Поскольку досуговая активность способствует поддержанию и обновлению базовых характеристик человеческого капитала и/или потенциала, такое досуговое поведение профессионалов с высокой степенью вероятности тормозит развитие этой профессиональной группы. Наиболее заметно их отставание в сфере здоровьесберегающего досуга.

Пандемия коронавируса также вскрыла наличие определённых проблем с досуговой активностью профессионалов.

С одной стороны, досуговые потери в этой группе (с учётом случаев освоения новых видов досуга взамен тех, которые стали не актуальны в период локдаунов) оказались ниже, чем у представителей всех остальных профессиональных групп. Однако, с другой стороны, слишком много профессионалов, утратив возможности заниматься привычными видами досуга, не нашли им какой бы то ни было замены. Это признак того, что утраченные виды досуга не были насущной потребностью этой профессиональной группы. Косвенно это свидетельствует о том, что более разнообразный и продвинутый досуг профессионалов пока ещё не стал их привычным образом жизни и, следовательно, не гарантирует им стабильного приращения их человеческого потенциала.

В заключение выскажем некоторые соображения по поводу возможностей изменения трендов досуговой деятельности профессионалов. Надо чётко понимать, что возможности внешнего влияния на досуговую деятельность принципиально ниже, чем у воздействий на трудовую деятельность. Важным «завоеванием» постсоветского периода является приватизация досуга, так что любые попытки «навязать» людям «правильные» представления об их личном досуге могут вызвать резко негативную реакцию. Такое влияние может быть только «мягким», «подталкивающим» – прежде всего путём создания материальных стимулов для определённых видов досуга (например, бесплатные дни посещения музеев, удешевление или даже бесплатность определённых Интернет-курсов). Конечно, большую роль должна играть социальная реклама, создающая через СМИ образ престижности культурно-насыщенного досуга. Все эти меры ускорят позитивные спонтанные тенденции роста спроса профессионалов на «правильный» досуг, связанные с наращиванием ими своего человеческого потенциала.

СРАВНЕНИЕ СОСТОЯНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ И ПРОФЕССИОНАЛОВ В ДРУГИХ СТРАНАХ МИРА¹⁸⁵

Российские исследователи, изучая профессиональную структуру рабочей силы в нашей стране, отмечают несомненное превосходство профессионалов по качеству человеческого капитала над другими группами работников, в том числе и нефизического труда [Капелюшников, 2008; Аникин, 2018 и др.]. Однако такой подход недостаточен для понимания нюансов ситуации с качеством их человеческого капитала в целом.

Действительно, в современную эпоху – эпоху перехода от индустриального общества к постиндустриальному – во всех развитых странах растёт «креативный класс», средний уровень квалификации которого по определению выше, чем у рабочего класса. Такая «отсталость» рабочих в сравнении с «креативным классом» характеризует формационную закономерность развития общества. Поэтому, анализируя человеческий капитал профессионалов в национальном масштабе, мы получаем видение формационных сдвигов, однако от нас ускользает информация об их глубине и специфике. Ведь вполне возможно, что высокое качество человеческого капитала российских профессионалов кажется таковым лишь в сравнении с российскими же рабочими.

Чтобы исключить ошибку в анализе, необходимо понять, насколько человеческий капитал профессионалов в нашей стране сопоставим с человеческим капиталом профессионалов зарубежных стран. Для восполнения этих пробелов анализ должен дополняться их сравнением с профессионалами других стран. Такой подход позволит определиться и с направлением практических мер, ориентированных на дальнейшее повышение качества человеческого капитала отечественных профессионалов.

¹⁸⁵ В настоящей главе частично использованы материалы статьи [Латова, Латов, 2020].

Теоретико-методологические основания анализа

Какое же место в международной иерархии профессионалов занимает современная Россия? Хотя в последние годы выходило много исследований образовательных аспектов человеческого капитала российских работников (см., например, [Константиновский, 2010; Диденко, 2015; Каравай, 2016; Тихонова, Каравай, 2017; Попов, 2020]), однако сравнению России с другими странами по этому критерию пока не уделялось особого внимания. Такого рода исследования малочисленны и обычно не затрагивают профессиональную структуру [Как увеличить..., 2018; Социальная составляющая..., 2013].

Для анализа человеческого капитала профессионалов разных стран мы использовали базу данных Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme – ISSP [International Social Survey Programme, undated]) (см. о ней Приложение 1). Это посвящённый социальной проблематике мониторинг, ежегодно проводимый с 1984 г. в ряде стран мира¹⁸⁶. В каждом случае выборка репрезентирует население страны и соответствует её общей половозрастной структуре.

У этой программы сформирован набор тем, которые варьируются, как правило, с интервалом в 8–10 лет. Базами данных, наиболее подходящими для анализа человеческого капитала российских работников с разным профессиональным статусом, является серия исследований ISSP, проведённая в 1989, 1997, 2005 и 2015 гг. по общей теме «Work Orientation» («Трудовая деятельность»)¹⁸⁷. В этом исследовании в разные годы участвовало 47 стран, однако далеко не все из них принимали участие во всех волнах. Для нашего анализа далее будут в основном использоваться данные по России и 15 другим странам по состоянию на 2015 г. Страны были отобраны так,

¹⁸⁶ В России исследования по программе ISSP проводил с 1991 г. сначала ВЦИОМ, а затем Левада-Центр (признан иностранным агентом).

¹⁸⁷ В следующий раз данная тема запланирована на 2025 г.

чтобы среди них оказались государства самых разных типов: постсоциалистические страны Европы (Латвия, Чехия, Венгрия), неевропейские страны из разных регионов мира (высокоразвитая Япония, Мексика, Индия и КНР) и страны западной цивилизации с разными моделями экономики (США, Великобритания, Швеция, Норвегия, Германия, Испания, Израиль). Отметим, что у двух из семи отобранных нами зарубежных стран (Венесуэла и Норвегия) есть определённое сходство с Россией в структуре национального производства – это нефтедобывающие страны, в той или иной степени подверженные «ресурсному проклятию» [Нефть, газ..., 2010]. Для сопоставления берутся данные не по всем профессионалам, а только по работающим (т. е. исключались безработные, пенсионеры и т. д.); из анализа также исключались респонденты, не давшие ответов или затруднявшиеся ответить.

Так как речь далее пойдет о человеческом капитале профессионалов как особой профессиональной группы, в исследовании ISSP нас интересовали граждане разных стран, относящиеся именно к этой группе работников. Проект на данный момент использует Международную стандартную классификацию профессий ISCO-08. Соответственно, под профессионалами в данной главе подразумевается группа, выделенная согласно исходной кодировке ISCO-08, без перекодировки, принципы которой были описаны во второй главе данной монографии.

Учитывая, что исследование «Трудовая деятельность» проводилось в 2015 г. уже в четвёртый раз, есть смысл проследить также те изменения, которые произошли с человеческим капиталом профессионалов разных стран за последние десятилетия. Россия начала участвовать в проектах ISSP с 1997 г. Однако не все данные и не по всем странам являются сопоставимыми в рамках волны 1997 г. Заметно лучше обстоит ситуация с данными за 2005 г. (третье исследование ISSP по данной тематике), поэтому именно эти данные послужат нам в качестве источника информации для изучения динамики человеческого капитала профессионалов разных стран мира.

С точки зрения экономической теории, количество лет обучения на постоянной основе – ключевой показатель качества общего человеческого капитала, поскольку он имеет ценность при работе по специальности на любом предприятии. Этот количественный показатель даёт примерное представление об объёме знаний, которые изначально (на «старте» трудовой биографии) получил профессионал. С течением времени этот базовый багаж, как и любой вид капитала, теряет часть своей ценности, причём с ускорением развития знаний ускоряется и амортизация (устаревание) первоначально полученных знаний. Амортизация образования, полученного профессионалом в начале его трудовой биографии, может компенсироваться двумя способами. С одной стороны, происходит накопление производственного опыта, который является показателем наращивания отчасти специфического человеческого капитала, отчасти – общего (поскольку такой опыт редко «заточен» исключительно под работу на конкретном рабочем месте). С другой стороны, работники периодически проходят через дополнительное профессиональное обучение (курсы повышения квалификации, тренинги и др.)¹⁸⁸, расширяющее и углубляющее их общий и/или специфический человеческий капитал.

Исходя из этих соображений, в качестве показателей величины человеческого капитала, связанного с формальным, информальным и неформальным обучением, в нашем исследовании будут далее анализироваться на основе баз данных ISSP следующие характеристики профессионалов¹⁸⁹:

¹⁸⁸ Любые виды дополнительного образования оказывают благотворное влияние на человеческий капитал работника, однако наиболее эффективны всё же те их разновидности, которые связаны с профессиональными знаниями, умениями и навыками. Именно их мы и будем в основном иметь в виду при дальнейшем анализе.

¹⁸⁹ Дальнейший анализ построен на изучении только количественных показателей без учёта различий в качестве. Это обосновывается предположением, что качественные различия в особенностях национального образования обычно не снижают количественные различия, а скорее их усиливают.

- 1) длительность (количество лет) обучения на постоянной основе (т. е. получение образования в школах, техникумах, университетах и т. д. за исключением профессиональных курсов, курсов повышения квалификации и т. п.);
- 2) преемственность характера профессиональной деятельности и наращивание производственного опыта по своей специальности при смене рабочих мест (речь идёт о накоплении профессиональной квалификации в процессе трудовой деятельности, т. е. о самообучении);
- 3) повышение профессиональной квалификации (т. е. обновление и/или приобретение новых используемых в трудовой деятельности знаний, умений и навыков посредством разных форм дополнительного профессионального образования).

Все эти показатели характеризуют главным образом общий (универсально-значимый) человеческий капитал профессионала. Это однозначно относится к характеристике базового обучения, в меньшей степени – к дополнительному профессиональному обучению (которое обычно полезно для разных рабочих мест, а не только для конкретного) и накоплению производственного опыта (поскольку речь идёт о ресурсе, который работник сохраняет при смене рабочих мест). Характеристики специфического человеческого капитала остаются за рамками нашего анализа.

Отметим, что современные западные экономисты, ранжируя страны мира по человеческому капиталу их работников (см., например, [Fraumeni, 2015]), используют денежные измерители. Представленный нами подход покажет, что для определения сравнительной международной конкурентоспособности России по человеческому капиталу профессионалов можно обходиться и первичными данными компаративистских социологических опросов.

Отставание российских профессионалов по характеристикам общего человеческого капитала

Первый элемент характеристики общего человеческого капитала – **длительность базового образования**.

Количество лет обучения на постоянной основе – универсальный показатель, дающий представление о том объёме знаний, которым располагают респонденты. Хотя человеческий капитал трактуется разными группами учёных существенно по-разному, но во всех версиях теории человеческого капитала во главу угла ставятся инвестиции в общее расширение кругозора и особенно в профессиональное образование. По сути это базовый багаж, необходимый работнику для начала трудовой деятельности по выбранному им направлению. Чем весомее этот багаж, тем шире стартовые возможности и богаче выбор рабочих мест на рынке труда для начинающего свою трудовую деятельность индивида, а также тем больше возможностей для развития и обновления самого производства.

В ряде стран, включая и Россию, данные по количеству лет обучения в 2015 г. были получены для базы данных ISSP посредством прямого вопроса: «Сколько лет в целом вы учились в учебных заведениях, в том числе в школе, техникуме, университете и других, где вы проходили обучение на постоянной основе, не считая профессиональные курсы или курсы повышения квалификации без отрыва от основной работы?». В других странах (например, Великобритании) задавался вопрос о возрасте респондента, в котором он закончил образование на постоянной основе. Исходя из полученной информации, нами делался перерасчёт данных с учётом принятого в данной стране возраста поступления в школу и продолжительности обучения в ней. Полученные данные по России и другим отобранным нами странам приведены в таблице 12.1. Рассмотрим по ним, насколько российские профессионалы отличались в 2015 г. от зарубежных по образовательным характеристикам.

Таблица 12.1

**Присвоение баллов по шкале «Количество лет обучения»
и распределение по ней работающих профессионалов в разных
странах мира, ISSP, 2015 г., %¹⁹⁰**

Количество лет обучения	Баллы	Страны					
		Индия	Россия	Венесуэла	Мексика	КНР	Венгрия
Менее 10 лет	0	11,0	0	8,6	10,6	3,8	1,4
10 лет	1	13,4	1,4	0	0	0	0
11 лет	2	0	4,8	8,5	2,7	0	1,3
12 лет	3	17,1	6,7	0	8,0	12,7	13,7
13 лет	4	1,2	10,4	0	10,7	0	1,4
14 лет	5	3,7	6,2	14,3	5,3	0	2,7
15 лет	6	26,8	42,9	0	5,3	25,3	9,6
16 лет	7	3,7	20,5	57,1	16,0	46,8	43,8
17 лет	8	8,5	5,2	0	14,7	0	12,3
18 лет	9	0	1,4	2,9	9,3	3,8	5,5
19 лет	10	0	0,5	0	6,7	3,8	5,5
20 лет и более	11	14,6	0,0	8,6	10,7	3,8	2,8
<i>Совокупный балл</i>		503,3	563,8	608,9	628,5	631,5	660,7
<i>Балльная оценка количества лет обучения в среднем</i>		45,8	51,3	55,4	57,1	57,4	60,1

¹⁹⁰ Данные по странам в таблицах 12.1–12.4 иерархизированы по нарастанию соответствующих показателей (в табл. 12.4 – по нарастанию усредненного балла за 2015 г.). Для более точного расчёта балльной оценки нами, в отличие от остальных глав книги, использовались данные без округления до целых чисел. Фоном в таблицах 12.1 и 12.2 выделены ячейки с модальными показателями (с разбросом до 3 п. п.) по каждой стране.

Продолжение таблицы 12.1

Количество лет обучения	Баллы	Страны					
		Велико-британия	Чехия	Япония	Швеция	Израиль	Норвегия
Менее 10 лет	0	0	0	0,9	2,7	0	7,7
10 лет	1	1,1	0	0	0,4	0	1,3
11 лет	2	13,4	0	0	1,2	0,5	0,3
12 лет	3	1,6	15,1	10,3	2,7	9,5	2,9
13 лет	4	10,2	14,4	0,9	3,5	0,9	2,2
14 лет	5	5,4	4,3	9,4	8,5	9,5	2,2
15 лет	6	2,2	7,9	1,9	16,7	10,0	10,2
16 лет	7	19,9	12,3	42,1	17,4	28,6	13,3
17 лет	8	15,1	12,2	4,7	19,4	12,7	18,4
18 лет	9	14,0	15,8	18,7	13,2	10,5	20,6
19 лет	10	10,8	9,4	0,9	5,0	4,5	7,9
20 лет и более	11	6,3	8,6	10,2	9,3	13,3	13,0
<i>Совокупный балл</i>		<i>677,1</i>	<i>686,3</i>	<i>714,7</i>	<i>715,7</i>	<i>728,2</i>	<i>739,3</i>
<i>Балльная оценка количества лет обучения в среднем</i>		<i>61,6</i>	<i>62,4</i>	<i>65,0</i>	<i>65,1</i>	<i>66,2</i>	<i>67,2</i>

Окончание таблицы 12.1

Количество лет обучения	Баллы	Страны			
		США	Латвия	Германия	Испания
Менее 10 лет	0	0,5	1,8	0,5	0,6
10 лет	1	0	0	1,9	1,7
11 лет	2	0,5	0,9	1,0	0,6
12 лет	3	4,0	1,8	4,3	1,1
13 лет	4	2,5	3,7	4,7	1,7
14 лет	5	7,9	4,5	2,9	1,2
15 лет	6	3,5	13,7	9,6	11,6
16 лет	7	36,8	17,3	10,0	12,1
17 лет	8	7,5	17,3	18,7	13,3

Количество лет обучения	Баллы	Страны			
		США	Латвия	Германия	Испания
18 лет	9	12,9	14,5	14,8	15,0
19 лет	10	9,0	7,3	9,1	12,1
20 лет и более	11	14,9	17,2	22,5	29,0
<i>Совокупный балл</i>		<i>771,1</i>	<i>778,9</i>	<i>799,0</i>	<i>854,7</i>
<i>Балльная оценка количества лет обучения в среднем</i>		<i>70,1</i>	<i>70,8</i>	<i>72,6</i>	<i>77,7</i>

Сравним, прежде всего, модальное количество лет обучения, которое показывает стандартный базовый уровень образования профессионалов в выбранных нами странах.

Хорошо видно, что общемировой нормой является 16-летняя протяженность базового образования (11–12-летняя школа плюс 4–5-летний вуз)¹⁹¹. Как и следовало ожидать, в менее развитых странах наблюдается смещение в сторону более коротких сроков обучения, в более развитых – в сторону более длительных.

¹⁹¹ Наличие профессионалов с самыми низкими показателями длительности образования, 10 лет и менее (т. е. имеющих только среднее или даже незаконченное среднее образование), показывает, что периферией этой социальной группы являются, с одной стороны, своего рода «кулибины», восполняющие опытом и энергией (включая получение дополнительного профессионального образования) изначальный недостаток базовых общих знаний, а с другой (что, видимо, встречается чаще), – работники, лишь формально относящиеся к профессионалам, поскольку их трудовые функции фактически не требуют высокой квалификации. Такие полу- и квази-профессионалы, как видно из таблицы 12.1, гораздо чаще встречаются в странах «третьего мира» (Индия – 24%, Мексика – 11%), где фактические требования к профессионализму ниже, чем в развитых странах. Единственная в выборке развитая страна с аналогичными особенностями – Норвегия (8%), что связано, видимо, с проживанием значительной части населения этой северной страны в мелких (в т. ч. вахтовых) поселениях с пониженными стандартами профессиональных требований.

Таблица 12.2

**Присвоение баллов по шкале «Преимственность опыта»
и распределение по ней работающих профессионалов в разных
странах мира, ISSP, 2015 г., %**

Использование в текущей работе предыдущего опыта	Баллы	Страны				
		Венесуэла	Индия	Мексика	Россия	КНР
Почти ничего не используется	0	57,6	21,6	15,3	12,0	7,6
Мало используется	1	27,3	47,3	20,8	24,5	16,5
Много использу- ется	2	3,0	10,8	34,7	32,3	48,1
Почти всё исполь- зуется	3	12,1	20,3	29,2	31,2	27,8
<i>Совокупный балл</i>		69,6	129,8	177,8	182,7	196,1
<i>Балльная оценка за исполь- зование в работе предыду- щего опыта в среднем</i>		23,2	43,3	59,3	60,9	65,4

Продолжение таблицы 12.2

Использование в текущей работе предыдущего опыта	Баллы	Страны					
		Япония	Израиль	Испания	Латвия	Норвегия	Венгрия
Почти ничего не используется	0	2,9	7,1	11,8	5,7	2,3	1,4
Мало используется	1	22,5	17,2	14,1	15,1	13,8	23,3
Много использу- ется	2	42,2	33,3	22,3	32,0	42,1	21,9
Почти всё исполь- зуется	3	32,4	42,4	51,8	47,2	41,8	53,4
<i>Совокупный балл</i>		204,1	211,0	214,1	220,7	223,4	227,3
<i>Балльная оценка за исполь- зование в работе преды- дущего опыта в среднем</i>		68,0	70,3	71,4	73,6	74,5	75,8

Окончание таблицы 12.2

Использование в текущей работе предыдущего опыта	Баллы	Страны				
		США	Германия	Чехия	Велико-британия	Швеция
Почти ничего не используется	0	8,0	1,5	2,2	2,7	0,4
Мало используется	1	12,1	8,3	10,1	8,2	5,0
Много используется	2	24,1	47,6	37,7	36,1	28,7
Почти всё используется	3	55,8	42,6	50,0	53,0	65,9
<i>Совокупный балл</i>		227,7	231,3	235,5	239,4	260,1
<i>Балльная оценка за использование в работе предыдущего опыта в среднем</i>		75,9	77,1	78,5	79,8	86,7

Таблица 12.3

**Присвоение баллов по шкале
«Дополнительное профессиональное образование»
и распределение по ней профессионалов в разных странах мира,
ISSP, 2015 г., %¹⁹²**

Профессиональное обучение за последний год	Баллы	Страны							
		Россия	Индия	Венгрия	Израиль	Швеция	Япония	Мексика	Чехия
Не было	0	73,8	70,7	52,1	51,6	45,0	44,2	37,1	36,0
Было	1	26,2	29,3	47,9	48,4	55,0	55,8	62,9	64,0

¹⁹² Фоном выделены ячейки с модальными показателями по каждой стране.

Окончание таблицы 12.3

Профессиональное обучение за последний год	Баллы	Страны							
		Норвегия	Испания	КНР	Венесуэла	Германия	Великобритания	Латвия	США
Не было	0	34,2	31,8	30,4	30,3	29,0	27,7	27,3	25,0
Было	1	65,8	68,2	69,6	69,7	71,0	72,3	72,7	75,0

Таблица 12.4

Динамика характеристик человеческого капитала работающих профессионалов в разных странах мира, ISSP, 2005–2015 гг., баллы¹⁹³

Годы	Страны							
	Индия	Россия	Венесуэла	Мексика	Венгрия	Израиль	Япония	КНР
<i>По шкале «Количество лет обучения»</i>								
2005	–	50,9	–	70,3	60,5	63,4	64,3	–
2015	45,8	51,3	55,4	57,1	60,1	66,2	65,0	57,4
Изменение, %	–	+0,8	–	-18,8	-0,7	+4,4	+1,1	–
<i>По шкале «Преимственность опыта»</i>								
2005	–	67,5	–	69,1	77,3	66,3	63,9	–
2015	43,3	60,9	23,2	59,3	75,8	70,3	68,0	65,4
Изменение, %	–	-9,8	–	-14,2	-1,9	+6,0	+6,4	–
<i>По шкале «Дополнительное профессиональное образование»</i>								
2005	–	33,3	–	60,6	57,1	54,7	64,3	–
2015	29,3	26,2	69,7	62,9	47,9	48,4	55,8	69,6
Изменение, %	–	-21,3	–	+3,8	-16,1	-11,5	-13,2	–
<i>Усредненный балл</i>								
2005	–	50,6	–	66,7	65,0	61,5	64,2	–
2015	39,5	46,1	49,4	59,8	61,3	61,6	62,9	64,1
Изменение, %	–	-8,9	–	-10,3	-5,7	+0,2	-2,0	–

¹⁹³ Фоном выделены ячейки с отрицательными значениями относительных изменений за 2005–2015 гг.

Окончание таблицы 12.4

Годы	Страны						
	Чехия	Швеция	Норвегия	Великобритания	Латвия	Германия	США
<i>По шкале «Количество лет обучения»</i>							
2005	64,2	59,7	68,7	52,9	66,9	70,1	68,5
2015	62,4	65,1	67,2	61,6	70,8	72,6	70,1
Изменение, %	-2,8	+9,0	-2,2	+16,4	+5,8	+3,6	+2,3
<i>По шкале «Преимственность опыта»</i>							
2005	72,9	83,1	68,0	74,1	65,2	81,4	74,4
2015	78,5	86,7	74,5	79,8	73,6	77,1	75,9
Изменение, %	+7,7	+4,3	+9,6	+7,7	+12,9	-5,3	+2,0
<i>По шкале «Дополнительное профессиональное образование»</i>							
2005	62,5	67,7	66,9	62,5	63,3	61,9	74,9
2015	64,0	55,0	65,8	72,3	72,7	71,0	75,0
Изменение, %	+2,4	-18,8	-1,6	+15,7	+14,8	+14,7	+0,1
<i>Усредненный балл</i>							
2005	66,6	70,2	67,9	65,4	65,1	71,1	72,6
2015	68,3	68,9	69,2	71,2	72,4	73,6	73,7
Изменение, %	+2,6	-1,9	+1,9	+8,9	+11,2	+3,5	+1,5

Правда, эта общая закономерность реализуется скорее как тенденция, из которой есть исключения. Например, Великобритания по данному параметру похожа на страны мирового большинства, зато Латвия – на развитые страны Запада (как соседняя по таблице Норвегия), а лучший показатель (почти треть профессионалов учатся не менее 20 лет!) наблюдается у Испании, по меркам Западной Европы далеко не самой развитой¹⁹⁴. У базового образования россий-

¹⁹⁴ Правда, данные по Испании вызывают существенные сомнения: в опросе 2005 г. доля профессионалов с образованием не менее 20 лет вообще составляла 79% (!), зато в опросе 1997 г. их было лишь 15%. Такие «скачки», связанные, вероятно, со специфическими особенностями образовательной системы Испании, заставляют очень осторожно использовать данные по этой стране.

ских профессионалов есть чётко выраженная мода¹⁹⁵: 43% учились 15 лет, ещё 21% – 16 лет. Это заметно ниже, чем во всех других выбранных для сравнения странах, в которых (за исключением Индии и отчасти Чехии и Швеции) мода обучения профессионалов сдвинута на год-два вперёд.

После определения общих полюсов, в рамках которых может рассматриваться человеческий капитал профессионалов разных стран, нам нужна более точная информация, которую сложно извлечь, исходя только из данных о модальном количестве лет обучения. Поэтому для получения представления об общем человеческом капитале ($ЧК_{\text{общ}}$) данной профессиональной группы той или иной страны был рассчитан специальный индекс. Чем больше количество лет, затраченных на базовое обучение, тем выше был балл этого индекса. Шкала этого Индекса $ЧК_{\text{общ}}$ была построена таким образом, что «менее 10 лет» обучения (т. е. наличие лишь основ общих знаний) было равно 0 баллов, а 11 баллов было присвоено варианту «20 и более лет» (т. е. работник, вероятнее всего, имел не одно высшее образование и/или учёную степень). Каждый год обучения, начиная с 10-го, прибавлял по 1 баллу в показатель $ЧК_{\text{общ}}$. Итоговая формула расчёта общего человеческого капитала профессионалов выглядела следующим образом:

$$ЧК_{\text{общ}} = ((X_0 \times 0) + (X_1 \times 1) + (X_2 \times 2) + \dots + (X_{12} \times 11)) / 11,$$

где X_0 – доля профессионалов, обучавшихся менее 10 лет;

X_1 – доля профессионалов, обучавшихся на постоянной основе 10 лет;

X_2 – доля профессионалов, обучавшихся на постоянной основе 11 лет,

и т. д.

¹⁹⁵ Чётко выраженная мода базового образования (как в России, Венесуэле, КНР, Венгрии, Японии и отчасти США) характерна для стран, в системе образования которых есть жёсткий стандарт «нормального» прохождения обучающихся через систему высшего образования. Напротив, высокая «размытость» моды (в Чехии, Латвии и Германии – даже бимодальность) показывает многовариантность получения молодыми людьми высшего образования.

Рассчитанный совокупный балл (сумма произведений процентных долей работников с определённой продолжительностью образования на балл, соответствующий этой продолжительности) мог варьироваться от 0 до 1100 баллов, т. е. от наихудшей ситуации, когда абсолютно все работники обучались менее 10 лет (0 баллов), до наилучшей ситуации, когда у всех 100% работников количество лет образования было более 20 лет (1100 баллов). Разделив этот показатель на 11 (чтобы привести максимум к 100 баллам), мы получаем приведённые в таблице 12.1 *балльные оценки*, которые показывают, каков был уровень общего человеческого капитала по критерию длительности обучения у работающих профессионалов разных стран в соответствующем году. Этот совокупный балл можно интерпретировать как показатель того, на сколько процентов та или иная страна приблизилась к идеальной цели современного образовательного процесса – к обеспечению всем профессионалам максимально возможного уровня образования¹⁹⁶.

У профессионалов России (рис. 12.1) характеристики длительности базового обучения (51,3 балла) оказались лучше, чем у Индии (45,8 балла), но хуже, чем у Венесуэлы (55,4), Мексики (57,1) и Китая (57,4). Может показаться, что по данному критерию наблюдается не просто отставание России от нормы развитых стран, но отставание с сильным отрывом (примерно на 30–35% ниже нормального для этих стран уровня в 60–70 баллов)¹⁹⁷, а также отставание,

¹⁹⁶ Поскольку в КНР наивысшая продолжительность обучения обозначалась «18 лет и выше», соответствующий этой продолжительности процент работников делился на примерно равные доли между тремя группами (с длительностью образования 18 лет, 19 лет, 20 лет и более). Реальное распределение между этими группами, скорее всего, смещено в сторону группы с более низкой продолжительностью обучения, поэтому приведённый в таблице 12.1 показатель КНР следует рассматривать как несколько завышенный.

¹⁹⁷ Для сравнения следует отметить, что анализ характеристик российских рабочих [Латова, 2017] показал гораздо лучшие относительные результаты. Эти работники по уровню базового образования (28,5 баллов, рассчитанных по описанной методике) выглядят в выборке несколько выше среднего уровня, занимая место между, с одной стороны, Японией и Великобританией, у которых балльный индекс чуть ниже российского, а с другой стороны, Чехией и США, у которых эти индексы чуть выше.

хотя и не столь значительное, от многих развивающихся стран.

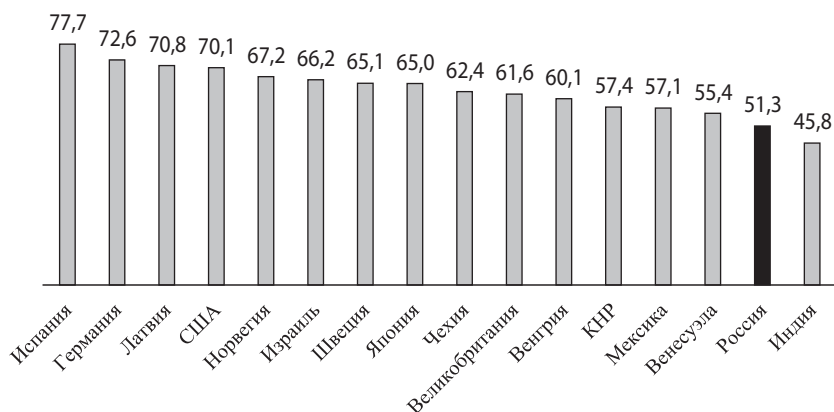


Рис. 12.1. Оценка продолжительности базового образования профессионалов разных стран, ISSP, 2015 г., баллы

Можно ли это однозначно трактовать как проявление реального отставания российских профессионалов от их зарубежных коллег? Не обязательно. Ведь данный разрыв отражает различия между Россией и другими странами в длительности не только высшего (формирующего профессиональную квалификацию), но и среднего образования: если во многих других странах стандартом давно является 12-летнее школьное образование, то в нашей стране переход с 10-летнего на 11-летнее среднее образование состоялся только в 1987–1989 гг., причём большинство школьников реально учится 10 лет за счёт 3-летней, а не 4-летней начальной школы. Можно предположить, что модальная российская группа, 43% профессионалов с базовым учебным стажем в 15 лет, – это в основном люди старше 45 лет, выпускники советских 10-летних школ, которые затем учились 5 стандартных лет в вузах. Поскольку более долгое, чем в СССР, школьное обучение за рубежом направлено скорее на уменьшение учебной нагрузки на детей, чем на увеличение их базовых

знаний, то отмеченная существенная количественная разница вряд ли может однозначно интерпретироваться как свидетельство низкого человеческого капитала российских профессионалов. Однако на самом деле в базе опроса ISSP в 2015 г. среди российских профессионалов с 15-летним базовым обучением люди старше 45 лет составляли лишь 35%. В то же время трудно сказать, насколько современный российский стандарт школьного обучения хуже зарубежных 12-летних стандартов (т. е. насколько отличаются знания школьников разных стран после окончания школ). С одной стороны, в отечественных новостях регулярно появляется информация о достижениях российских школьников, входящих в ТОП-3 на международных олимпиадах [Все российские участники..., 2022]. С другой стороны, это касается в основном естественно-математических направлений обучения и детей со специальной дополнительной подготовкой, а потому не является однозначно бесспорной оценкой высокого уровня образования в стране в целом. Видимо, выявленное отставание по длительности базового обучения российских профессионалов от их зарубежных коллег следует интерпретировать всё же как в основном формальную, а не реальную «арьергардность» – об этом свидетельствует, в частности, опыт их трудоустройства в случае эмиграции.

Второй элемент характеристики общего человеческого капитала – **наличие производственного опыта**.

Интерпретация длительности базового образования как прямого отражения качества человеческого капитала всегда требует оговорок, поскольку такой метод измерения создаёт «парадокс второгодника» (у второгодника длительность обучения выше, чем у отличника, но запас знаний ниже). Не меньшее значение для качества человеческого капитала имеет поэтому производственный опыт.

Значимость этого показателя заключается в том, что именно в процессе трудовой деятельности полученные при базовом обучении знания переходят из теоретической плоскости в практическую и становятся не просто потенциальными спо-

собностями человека, а его реальным активом¹⁹⁸. Собственно говоря, если в случае с количеством лет обучения мы можем лишь с очень большими оговорками интерпретировать большое количество лет обучения как высокое качество человеческого капитала (есть пословица, что «если тебе дали образование, это ещё не значит, что ты его взял»), то в случае с непосредственной трудовой деятельностью это ограничение, пусть и не полностью, снимается. На самом деле, если у нас есть информация, что некий человек на протяжении своей жизни занимается примерно одной и той же высокопрофессиональной трудовой деятельностью, даже меняя места работы, то, вероятнее всего, он действительно обладает более качественным человеческим капиталом, чем тот, кто при смене предприятий переходит от одного вида деятельности к другому (вплоть до смены профессии, когда прежние трудовые навыки почти обнуляются). Важность преемственности характера деятельности, ведущей к наращиванию трудового опыта по определённой специальности, подчеркивается также тем, что во многих профессиях даже формально выслуга лет является одним из элементов расчёта зарплаты профессионала. Однако это относится, конечно, лишь к тем рабочим местам профессионалов, которые предполагают углублённую профессионализацию, а не просто набор общих компетенций. В России же, как было показано в предыдущих главах, большинство рабочих мест относится ко второму их типу. Поэтому показатель производственного опыта не может заменить при оценке качества общего человеческого капитала число лет обучения и должен рассматриваться в совокупности с ним.

В исследовании ISSP попытка измерить преемственность характера деятельности и наращивание трудового опыта предпринималась и в 2005, и в 2015 гг. Правда, в опросах ISSP не всегда осуществляется жёсткая унификация формулировок вопросов в связи с необходимостью учитывать

¹⁹⁸ Значимость этого показателя наравне с базовым образованием отмечали многие экономисты, например, [Эренберг, Смит, 1996: 317].

особенности конкретных стран, где проводится опрос. Оригинальный вопрос в данном случае звучал следующим образом: «Какая часть прошлых умений и навыков используется вами в работе в настоящий момент?». Хотя в ракурсе изучения человеческого капитала смысл вопроса не вызывает сомнений, такого рода «минималистская» формулировка допускает разные трактовки. В анкетах 2005 и 2015 гг. формулировка вопроса для российских респондентов звучала следующим образом: «Работали ли вы когда-либо на другой работе, и если да, в какой мере вы можете использовать сейчас на вашем основном рабочем месте опыт и навыки, полученные на прошлых местах работы?». Таким образом, те российские работники, которые постоянно трудились на одном месте работы, на данный вопрос не отвечали. Методологически это не совсем корректно, поскольку работа на одном месте, хотя и подразумевает прирост профессионального опыта, однако вовсе не означает, что данный опыт наращивался, отталкиваясь от тех умений и знаний, которые получил работник в процессе базового образования. В этом плане более верной кажется интерпретация данного вопроса, предложенная, например, в латвийской анкете: «Как много из предыдущего опыта ваших работ и/или навыков вы можете применять на вашей нынешней работе? (Респонденты, которые не имели других мест работы, отвечают о ранее приобретённых навыках)». В итоге, в данном вопросе мы столкнулись с необходимостью привести российские данные к виду, сопоставимому с данными по другим странам. Это относится также к Испании, где при опросах тоже выделялась группа работников, не менявших место работы. Поскольку речь идёт об оценке накопления производственного опыта, далее те работники, которые никогда не меняли места работы и старше 25 лет, отнесены к группе максимально использующих свои предыдущие трудовые навыки¹⁹⁹.

¹⁹⁹ Такого рода натяжка хотя и даёт, возможно, некоторую фору профессионалам упомянутых стран, но в целом эта фора очень небольшая.

Проанализируем полученные в результате опроса в 2015 г. данные, характеризующие использование своего прошлого опыта профессионалами разных стран, по тому же алгоритму, который применили ранее при изучении базового образования (см. табл. 12.2).

Моду ответов почти во всех странах образуют ответы «многое используется» и «почти всё используется», доказывая, что в современном мире большинство профессионалов строят карьеру, опираясь на свой человеческий капитал. Стабильность специализации профессионалов, как правило, выше в наиболее развитых странах Запада (где ответы «многое используется» и «почти всё используется» суммарно составляют порядка 90%) и ниже в развивающихся странах (70–80%). Лучше всех в выборке по этому показателю выглядит Швеция (95%). Слабее же всего преимущество опыта профессионалов просматривается в Венесуэле (15%)²⁰⁰ и Индии (31%), где модальными стали ответы «почти ничего не используется» и «мало используется». При сопоставлении модальных значений этого показателя Россия выглядит в сравнении с другими рассматриваемыми странами «худшей среди лучших»: модальным ответом является «почти всё используется», но частота этих ответов (31%) – самая низкая среди стран с такой модой.

Теперь так же, как и при анализе длительности базового образования работников, рассчитаем для каждой страны совокупные баллы и балльные оценки. Совокупный балл может в данном случае варьироваться от 0 (если все работники почти не используют предыдущий опыт) до 300 (если все работники используют предыдущий опыт почти полностью).

²⁰⁰ Феноменально низкие показатели Венесуэлы характеризуют ситуацию острого национального кризиса в этой латиноамериканской стране: на начавшийся после смерти Уго Чавеса в 2013 г. политический кризис наложился экономический, связанный с падением в 2014 г. мировых цен на нефть. В кризисной ситуации даже профессионалы страдают от безработицы и вынуждены ограничить разборчивость при выборе занятости, обесценивая тем самым свой человеческий капитал.

Балльная оценка (результат деления совокупного балла на 3) имеет стандартный коридор значений (от 0 до 100) и показывает, на сколько процентов достигается желательный идеал – максимально полное использование накопленного производственного опыта.

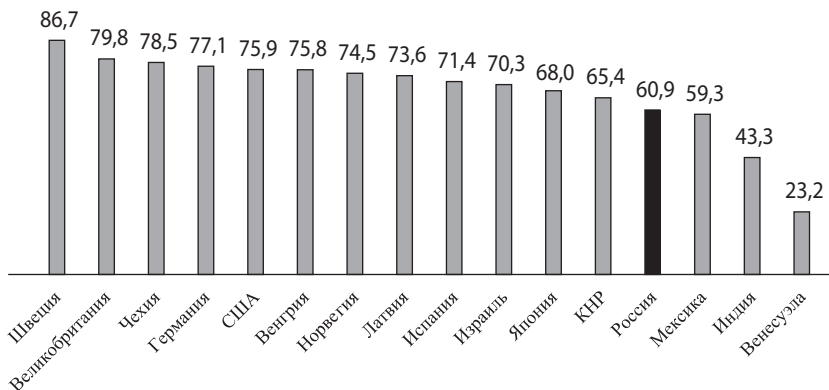


Рис. 12.2. Производственный опыт профессионалов разных стран, ISSP, 2015 г., баллы

При таком подходе положение России в исследуемой совокупности стран лучше описывается формулой «средняя среди худших» (рис. 12.2). Наша страна оказывается в группе развивающихся стран, у которых балльная оценка не превышает 70 баллов²⁰¹, в то время как в наиболее развитых странах она превосходит 75 баллов. По балльной оценке Россия (60,9 балла) оказывается между Мексикой (59,3) и КНР (65,4). Если отставание отечественных профессионалов от западных по показателю длительности базового обучения трудно однозначно трактовать как реальную «арьергардность» в современной глобальной экономике, то

²⁰¹ Единственное исключение в этой группе – Япония, которая считается одной из наиболее высокоразвитых стран, но имеет балльную оценку преемственности опыта лишь на несколько пунктов выше КНР.

отставание по показателю накопления производственного опыта – более несомненное её проявление. Правда, если по оценкам длительности обучения измеренное отставание получалось сильным (примерно на 30%), то здесь оно гораздо ниже (примерно на 15%)²⁰².

Третий элемент характеристики общего человеческого капитала – **вовлеченность в дополнительное профессиональное образование.**

Если предыдущие два показателя человеческого капитала являются наиболее общими, то показатель вовлеченности в систему повышения квалификации специфичен лишь для формирующегося постиндустриального общества. Не случайно и сам институт массового дополнительного образования для людей с высшим образованием появился лишь во второй половине XX века.

Технологии в это время стали развиваться настолько быстро, что полученные в юности при базовом образовании знания очень быстро устаревают, амортизируясь как капитал (см., например, [Bertoux, 1984]). Это относится не только к овеществленным технологиям, но и к социальным. Один из основоположников теории человеческого капитала Т. Шульц писал о важности обновления «образовательного капитала» (т. е. обучения без отрыва от производства) ещё в начале 1970-х гг. [Schultz, 1972: 35]. В последующие десятилетия важность противодействия амортизации базового образования сильно возросла, поскольку средний срок устаревания/обесценивания знаний на 50% в настоящее время оценивают примерно в 5 лет. В результате в современном

²⁰² Для сравнения следует отметить, что у российских рабочих пре-
емственность производственного опыта (как и длительность базового обра-
зования) в 2015 г. отнюдь не была отстающей, соответствуя среднему
уровню развитых стран: Россия (56,1 баллов, рассчитанных по описан-
ной методике) по данному критерию сравнения оказалась между, с одной
стороны, Великобританией (53,4 балла), Чехией (54,0 балла) и Латвией
(55,0 баллов), у которых балльная оценка несколько ниже российской,
а с другой стороны, Соединенными Штатами (60,1 баллов) и Норвегией
(62,0 балла), у которых эта оценка выше.

мире, как в фантазмагории Л. Кэрролла, «нужно бежать со всех ног, чтобы только оставаться на месте, а чтобы куда-то попасть, надо бежать как минимум вдвое быстрее», т. е. профессионалы должны регулярно доучиваться, чтобы сохранить свою квалификацию.

Именно эта идея заложена в сформулированной в 1970-е гг. концепции обучения в течение всей жизни (lifelong learning) [Faure et al, 1972]. Данная концепция подразумевает личную ответственность каждого работника за своё образование – по аналогии со «здоровьесберегающим поведением» можно говорить о «знаниесберегающем поведении». Сознательное поведение в данном вопросе особенно актуально, поскольку его поощрение со стороны работодателя даже в развитых странах является проблемой как с точки зрения отдачи от дополнительного образования для работника (повышения заработной платы [Wolter, Weber, 1999]), так и с точки зрения выгоды в целом такого рода дополнительного образования для работодателя (из-за стимулирования текучести кадров [Leuven, 2005]).

Хотя, согласно требованиям российского трудового законодательства, повышение квалификации должно проводиться не реже одного раза в пять лет (если не установлены специальные сроки), но зачастую такого рода дополнительное профессиональное образование является не получением новых знаний, а лишь его симуляцией или вообще отсутствует. В целом в российской трудовой культуре постоянное повышение квалификации, т. е. обновление человеческого капитала, пока ещё не стало нормой. В российских исследованиях с учётом этой национальной специфики зачастую вопрос о повышении квалификации задаётся в ракурсе пополнения знаний вообще (не только профессиональных) за последние три года. Тем самым, вопрос задаётся в наиболее общем виде, подразумевая дополнительное образование в целом. Что же касается зарубежных стран, то в большинстве из них концепция образования в течение всей жизни давно уже принята на вооружение, поэтому в исследовании

ISSP вопрос по обновлению человеческого капитала звучит в более чёткой форме: «Проходили ли вы в течение последних 12 месяцев какое-либо профессиональное обучение, посещали ли курсы повышения квалификации – по месту работы или где-либо ещё?». Таким образом, задаётся относительно короткий (по российским меркам) промежуток времени, а также сразу отсеивается получение новых навыков, напрямую не связанных с трудовыми обязанностями. Поскольку шкала ответов на вопрос о повышении квалификации является тройственной («да», «нет», «затрудняюсь ответить»), не позволяя улавливать степень вовлеченности в системы дополнительного образования, то анализ этой характеристики целесообразно строить непосредственно по линейным показателям (см. табл. 12.3).

Проведённый в 2015 г. опрос показывает, что обновление человеческого капитала – существенная проблема для профессионалов России, отстающих по ней от других стран выборки с большим разрывом. За рубежом в течение года проходили профессиональное переобучение порядка 65–75% таких работников, в России же – только 26% (разрыв примерно в 2,5 раза). Похожий показатель только у Индии (29%), которая по двум предыдущим показателям оказывалась страной либо с худшими показателями, либо второй наихудшей (после Венесуэлы). Другие ближайшие к России по данному критерию страны, Венгрия и Израиль, имели показатели почти в 2 раза выше (48%).

Может показаться странным, что на фоне двух предыдущих «средне-слабых» показателей российские профессионалы так сильно (не на проценты, а в разы!) проигрывают своим зарубежным коллегам по показателю обновления профессиональных знаний. К сожалению, вряд ли здесь можно говорить о случайной флуктуации, поскольку на слабое развитие «знаниесберегающего поведения» у российских работников в литературе уже многократно обращалось внимание (см., например, [Russia's Persistent Weaknesses

of Human Capital, 2014; Бондаренко, 2017; Коршунов и др., 2020)]. Соответствующая проблема достаточно подробно анализировалась и в предыдущих главах данной книги на массиве РМЭЗ. Очевидно, что по данному критерию оценивания человеческого капитала профессионалов Россия действительно очень существенно отстает от большинства стран мира, включая даже развивающиеся страны²⁰³.

Динамика человеческого капитала российских профессионалов на фоне их зарубежных коллег

Итак, анализ данных опроса ISSP в 2015 г. показал, что Россия отстает от зарубежных стран (за исключением Венесуэлы и Индии) по всем трем рассматриваемым нами показателям общего человеческого капитала. Если в первом случае отставание можно посчитать отчасти результатом недостатков измерительной методики, то в двух других случаях речь идет о несомненном реальном отставании (во втором случае – умеренном, в третьем – очень сильном). Чтобы понять, насколько полученные результаты стабильны во времени, рассмотрим динамику изменений всех трех исследуемых характеристик общего человеческого капитала профессионалов, сопоставив данные с разрывом в 10 лет, т. е. результаты опросов ISSP в 2015 и 2005 гг. К сожалению, такое сопоставление можно выполнить только с 11 странами, в число которых входят в основном развитые страны (см. табл. 12.4).

²⁰³ В очередной раз сравнивая показатели, полученные по российским профессионалам, с данными по другим профессиональным группам, отметим, что дополнительное образование – «ахиллесова пята» для работников России в целом. Так, например, при сравнении рабочих разных стран в проекте ISSP Россия оказывается в общем рейтинге на последнем месте, заметно хуже Латвии, Чехии и Венесуэлы. В России только каждый восьмой рабочий (13%) смог ответить положительно на вопрос о своем опыте повышения квалификации за последний год.

Динамика балльных оценок базового образования (показатель «Количество лет обучения») профессионалов демонстрирует их низкую волатильность: в 2005 г. наблюдалась та же, что и в 2015 г., норма в коридоре значений 60–70 баллов, хотя за десятилетие в целом произошло некоторое её повышение. Это ожидаемо, поскольку образовательная система меняется медленно, а современные показатели базового образования работников интегрированно отражают характеристики сферы образования за предыдущие примерно полвека, сглаживая перепады отдельных периодов. За 2005–2015 гг. большинство стран (например, Швеция, Германия, США) несколько повысили балльную оценку, другие её почти не меняли, две страны (Чехия и Норвегия) несколько снизили. Есть также примеры относительно резких – более чем на 10% – улучшений (Великобритания) и ухудшений (Мексика), но они выглядят как исключение. Балльный показатель России в 2005–2015 гг. изменился незначительно, от 50,9 балла в 2005 г. до 51,3 баллов в 2015 г. Это правомерно интерпретировать как относительную стабильность показателя, например, как в Японии и Венгрии. В каждом из двух замеров ISSP Россия оставалась на самом низком уровне среди всех стран. В принципе это можно интерпретировать так, что российские профессионалы стабильно отличаются от своих зарубежных коллег по критерию длительности базового образования в худшую сторону. Поскольку, как ранее указывалось, речь идёт об отличиях в основном на уровне не высшего профессионального, а среднего общего образования (причём скорее формальных, чем содержательных), то более точным будет вывод, что Россия по длительности базового образования профессионалов стабильно находится ниже среднего уровня, но допустимы разные интерпретации того, насколько именно она ниже и, самое главное, влияет ли это на качество профессиональной подготовки.

Показатели двух волн ISSP по накоплению производственного опыта профессионалами различаются сильнее,

чем показатели по базовому обучению. Лишь в двух странах (Венгрия и США) изменений почти не было. Чаще всего страны выборки демонстрировали рост данного показателя в диапазоне 4–10%. Снижение показателя за этот период времени – в целом редкое явление. Россия и Мексика оказались единственными в выборке странами, где наблюдалось сильное снижение этого показателя (соответственно – 10% и – 14%). Такие изменения определённо сигнализируют об «отрыве» России от других стран в отношении запроса на «профессионализацию профессионалов».

Если преобладание опыта работы как метод компенсации амортизации базового обучения имеет тенденцию в большинстве стран (но не в России) расти, то другой метод, профессиональное до- и переобучение, изменяется более противоречиво²⁰⁴. С одной стороны (см. табл. 12.4), регулярное дополнительное образование для профессионалов стало привычным институтом: почти во всех странах, с которыми мы сравниваем Россию, не только в 2015 г., но и в 2005 г. более 50% всех профессионалов повышали квалификацию в течение последнего года, так что Россия на этом фоне сильно проигрывает. С другой стороны, даже в наиболее развитых странах участие профессионалов в повышении квалификации со временем изменяется очень по-разному: в одних оно увеличивается (как в Германии, Латвии и Великобритании), в других стабильно (как в США и Норвегии), в третьих снижается (как в Израиле, Японии, Венгрии и Швеции). Россия, хотя и демонстрирует самое сильное сокращение вовлеченности в систему дополнитель-

²⁰⁴ Показательно, что вопрос о дополнительном профессиональном образовании в исследовании ISSP фигурирует только с 2005 г. Объясняется это тем, что идея непрерывного образования, согласно которой всем должен быть обеспечен доступ к высококачественным образовательным услугам в течение всей трудовой жизни в соответствии с возникающими потребностями и предпочтениями людей, была закреплена в качестве приоритетной в Лиссабонской стратегии лишь в 2000 г. [Lisbon European..., 2000].

ного образования (на 21%), но не сильно отличается по этой тенденции от Швеции (снижение на 19%) и Венгрии (снижение на 16%).

Завершая сравнительный обзор динамики трёх характеристик общего человеческого капитала российских профессионалов, следует сделать вывод, что по двум из трёх характеристик Россия демонстрирует тенденцию к снижению показателей, что усиливает её отставание от развитых стран.

Итак, мы рассмотрели по данным опросов ISSP в статике и в динамике три характеристики общего человеческого капитала профессионалов, сравнивая Россию с другими странами мира. Основные результаты анализа сведены в таблице 12.5, где для сопоставления показана ситуация не только с профессионалами, но и с рабочими.

Полученная информация по российским профессионалам свидетельствует о наличии определённых проблем с каждым отдельным компонентом их человеческого капитала. При этом для сравнения отметим, что хотя российские рабочие тоже проигрывают по человеческому капиталу на фоне их зарубежных коллег, но ситуация с ними обстоит не так плохо. Пожалуй, можно даже утверждать, что готовность рабочих к постиндустриальному обществу в России несколько выше, чем у отечественных профессионалов.

Для оценки того, в какой степени Россия в целом отстаёт в международной конкуренции по всему комплексу характеристик общего человеческого капитала работников, надо понять, чем являются по отношению друг к другу эти три характеристики. Если они могут хотя бы частично компенсировать друг друга, то низкое значение одного из факторов хотя и ухудшает общую интегральную оценку, но не критически, поскольку интегральная оценка выводится путём сложения факторов, так что низкое значение одного фактора может компенсироваться высоким значением другого. Однако если низкое значение хотя бы одного фактора обесценивает высокие значения всех других (принцип «дырявого ведра»), то интегральная оценка выводится умножением факторов

Таблица 12.5

Динамика некоторых характеристик общего человеческого капитала профессионалов и рабочих России на фоне профессионалов и рабочих других стран, ISSP

Характеристики	Профессионалы		Рабочие	
	Статическое состояние (на 2015 г.)	Динамические изменения (за 2005–2015 гг.)	Статическое состояние (на 2015 г.)	Динамические изменения (за 2005–2015 гг.)
Длительность базового образования	Показатель существенно (примерно на 30–35%) ниже среднего уровня	Соотношение показателя России с показателями других стран является стабильным	Показатель на среднем уровне	Российский показатель растёт быстрее, чем в большинстве других странах
Накопление производственного опыта	Показатель существенно (примерно на 15–20%) ниже среднего уровня	Показатель снижается, увеличивая отставание России	Показатель на среднем уровне	Соотношение показателя России с показателями других стран является стабильным
Вовлеченность в систему дополнительного профессионального образования	Показатель очень существенно (примерно в 2,5 раза) ниже среднего уровня	Показатель снижается, увеличивая отставание России	Показатель очень существенно (примерно в 3 раза) ниже среднего уровня	Российский показатель растёт, но медленнее, чем в некоторых других странах

и критически зависит от самого слабого элемента-множителя. От ответа на данный вопрос вытекает вывод, следует ли оценить общий человеческий капитал российских профессионалов в сравнении с человеческим капиталом их зарубежных коллег как просто слабый или очень слабый (исходя, прежде всего, из аномально-сильного отставания по вовлеченности в дополнительное профессиональное образо-

вание). Более верным представляется суждение об относительной взаимозаменяемости рассмотренных характеристик с точки зрения их способности приносить доход (т. е. быть реальным активом): даже нулевые значения любой из трёх характеристик (и даже двух из них) в принципе дают возможность работнику быть производительным за счёт высоких значений других характеристик. Поэтому интегральная оценка должна даваться сложением, а не умножением²⁰⁵.

Рассчитаем теперь интегральные показатели качества общего человеческого капитала профессионалов, суммируя балльные оценки трёх ранее рассмотренных характеристик и деля полученную сумму на 3²⁰⁶ (см. рис. 12.3). Как и ранее, интегральную оценку следует понимать как показатель того, в какой степени конкретная страна приблизилась к идеальной интегральной оценке в 100 баллов.

Как видим, у профессионалов России сравнительная интегральная оценка качества их общего человеческого капитала оказалась существенно хуже, чем у их коллег в других странах, причём с сильным разрывом. В 2005 и 2015 гг. у большинства стран интегральные оценки в основном находились в интервале 60–70 баллов, в то время как у России – лишь 50,6 баллов в 2005 г. и 46,1 баллов в 2015 г. И по величине интегрального балла, и по отрицательной динамике его изменения Россия сопоставима лишь с наименее успешными среднеразвитыми странами. По величине этого балла

²⁰⁵ Чтобы количественные характеристики можно было как-либо интегрировать, их величины должны быть независимы друг от друга. Корреляция по Пирсону между баллами «количества лет обучения» и «преемственности опыта» оказалась 0,140* (значимость на уровне 0,05, двухсторонняя). Такая низкая, хотя и значимая, корреляция интерпретируется как почти полное отсутствие зависимости одной характеристики от другой. Построение таблицы сопряженности между баллами «количества лет обучения» и «повышением квалификации» приводит к аналогичному выводу о независимости характеристик.

²⁰⁶ Полученные суммирующие оценки отчасти условны, поскольку основаны на предположительной однородности баллов, измеряющих качественно разные аспекты трудового поведения работников.

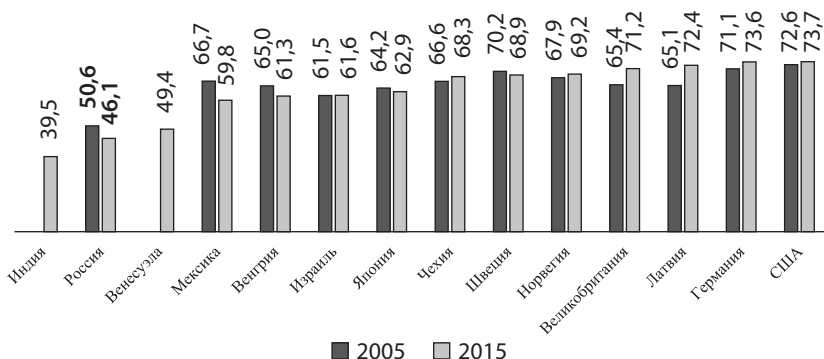


Рис. 12.3. Динамика интегральной оценки качества общего человеческого капитала профессионалов разных стран, ISSP, 2005–2015 гг., баллы

Россия в 2015 г. находилась между Индией (39,5 баллов) и Венесуэлой (49,4 баллов), а по существенному (на 9%) снижению за десятилетие этого балла Россия сопоставима только с Мексикой (снижение на 10%), которая, однако, сильно обгоняет Россию по интегральному баллу (59,8 баллов).

Поскольку именно профессионалы являются главной социальной группой, обеспечивающей технологический прорыв страны, полученная оценка их человеческого капитала и его динамики ставит под большой вопрос даже потенциальную возможность обгоняющего развития России. Размеры их отставания от коллег в других странах таковы, что скорее можно говорить об образовательном разрыве – о качественном отставании образовательных характеристик отечественных профессионалов от аналогичных характеристик их коллег даже в странах типа Мексики.

Дополнительное профессиональное образование российских профессионалов за последнее десятилетие

Получив такие далеко не оптимистичные выводы, закономерно поставить вопрос об актуальности данных из ис-

следования ISSP. К сожалению, следующая волна опросов ISSP по данной теме планируется лишь в 2025 г. В то же время в период с 2015 г. по 2023 г. в России, как и в мире в целом, произошло очень много серьёзных и крупномасштабных изменений.

Одно из самых важных явлений, оказавших огромное влияние на человеческий капитал во всех его трактовках, – глобальная ковид-пандемия 2020–2022 гг. С одной стороны, она повлияла на качество обучения, ограничив личные контакты преподавателя с аудиторией и резко сократив возможности неформального образования на рабочем месте, однако, с другой стороны, раскрыла потенциал новых удаленных форм пополнения знаний [Römer, 2022]. Так, в период вынужденных ограничений многие виды деятельности стали реализовываться в онлайн-режиме, включая обучение на всех без исключения уровнях. Это, в свою очередь, упростило доступ к дополнительному профессиональному образованию, в результате чего аудитория программ, направленных на переобучение и повышение квалификации, должна была расширяться. О формировании такой тенденции сообщалось в российских СМИ уже начиная с 2020 г. [Центры дополнительного обучения..., 2020; Во время пандемии..., 2021]. Впрочем, следует обратить внимание на отсутствие к 2023 г. исследований, которые бы подтверждали наличие какого-то существенного сдвига в сфере дополнительного профессионального образования в нашей стране. Скорее даже наоборот: в докладе сотрудников Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС так же, как и до пандемии, отмечалась явная недостаточность распространённости данного вида образования среди российских работников по сравнению с показателями во многих других странах [Федотов, 2021]. Кроме того, исследователи из данного коллектива отмечали, что, несмотря на новые дистанционные возможности при пандемии, «дополнительное профессиональное образование сократилось, поскольку

доходы части акторов снизились» [Логинов, Янковская, Яковлев, 2022: 5].

Такая противоречивость информации в отношении развития системы дополнительного профессионального образования в России после начала пандемии ещё больше актуализирует необходимость свежих данных. Несмотря на их отсутствие для международного сравнения, можно получить дополнительную информацию, используя результаты Мониторинга Института социологии ФНИСЦ РАН. В данном случае для нас важно не сопоставление данных по российским профессионалам с их зарубежными коллегами, а возможность узнать, был ли какой-то сдвиг в сфере ДПО в среде этой группы работников после 2015 г.

В Мониторинге ИС ФНИСЦ РАН регулярно задаётся вопрос: «Как Вы за последние 3 года пополняли свои знания?». Этот вопрос не идентичен тому, который фигурирует в исследовании ISSP. Во-первых, он конкретизирует формы деятельности, направленные на пополнение знаний и, во-вторых, затрагивает трёхгодичный опыт работников в этой сфере. Хотя все предложенные в нём варианты пополнения знаний (см. табл. 12.6) связаны с наращиванием человеческого капитала, но их значимость для нашего исследования существенно различается. Так, вопрос о дополнительном образовании в проекте ISSP касается только неформального образования, т. е. курсов, тренингов, мастер-классов, корпоративных форм обучения и т. п. В то же время те формы пополнения знаний, которые предложены в Мониторинге ИС ФНИСЦ РАН, кроме неформального образования затрагивают как формальные формы обучения (учёба в техникуме, вузе или аспирантуре), так и неформальное образование (самостоятельное чтение литературы и приобретение новых навыков, т. е. самообразование).

С учётом этой специфики проанализируем новейшие тенденции дополнительного образования российских профессионалов.

Таблица 12.6

Динамика разных форм пополнения знаний российскими профессионалами, 2015–2021 гг., ИС ФНИСЦ РАН, %²⁰⁷

Формы пополнения знаний за последние 3 года перед опросом	2015	2018	2021
Прошли дополнительное обучение по старой специальности (повышение квалификации)	40	34	32
Старались сами следить за новой литературой, приобретать новые навыки	39	31	32
Приобретали или совершенствовали свои навыки работы на компьютере	26	22	15
Приобретали другие новые практические навыки, переходя к новым для себя видам деятельности	13	12	13
Прошли переподготовку по новой для себя специальности	9	10	7
Учились в техникуме, вузе, аспирантуре	9	9	3
Изучали иностранные языки на курсах или самостоятельно	9	8	3
Брали частные уроки с целью повысить свою ценность как работника	2	2	1
Другое	0	0	1
Никак	24	27	35

С точки зрения наращивания человеческого капитала по специальности в первую очередь полезна информация, которую дают ответы, касающиеся повышения квалификации. Динамика ответов по этой позиции свидетельствует, что ситуация с дополнительным профессиональным образованием российских профессионалов после 2015 г. не только не улучшилась, а, наоборот, стала только хуже. Причём пандемия, по всей видимости, в этом не сыграла существенной роли: с 2017 г. доля профессионалов, прошедших дополнительное обучение по их прежней специальности, остаётся стабильной (порядка трети численности группы).

Все остальные виды пополнения знаний не так жёстко привязаны к специализации работника. Например, в слу-

²⁰⁷ Допускалось неограниченное количество ответов.

чае с переподготовкой по новой специальности речь может идти о частичном обнулении того человеческого капитала, который был накоплен работником ранее. Развитие навыков работы на компьютере, изучение иностранных языков, частные уроки с целью повысить свою ценность как работника также могут быть не связаны со специализацией профессионала. Впрочем, следует отметить, что и в вопросе, который фигурирует в проекте ISSP, привязка к конкретной специализации отсутствует. Как бы то ни было, по всем этим формам пополнения знаний в 2021 г. наблюдалось сокращение активности: показатели оказались самыми низкими за весь период Мониторинга ИС ФНИСЦ РАН.

Оставшиеся три формы обучения (самостоятельное чтение литературы и приобретение новых навыков, учеба в техникуме, вузе или аспирантуре, а также приобретение навыков, необходимых для новых видов деятельности²⁰⁸) не подходят под критерии, заданные в исследовании ISSP. Тем не менее отметим, что как раз по ним ситуация с пополнением знаний среди профессионалов выглядит не худшим образом. Так, показатель по самообразованию в 2021 г. хуже, чем в 2015 г., но чуть лучше, чем в 2017 и 2018 гг. Приобретение практических навыков для новых видов деятельности было всегда мало распространено среди профессионалов, но в 2021 г. характеризовало 13% этих работников. Это самый высокий показатель, аналогичный тому, что был в 2015 г. Существенно сократилось лишь обучение в техникуме, вузе и аспирантуре, что связано с сокращением в составе профессионалов «поствузовской» молодёжи, проанализированной в предшествующих главах книги.

В целом в 2021 г. доля российских профессионалов, которые вообще никак не пополняли свои знания на протяжении последних трёх лет, оказалась самой высокой с 2015 г. (35%).

²⁰⁸ В данном случае ответ сформулирован таким образом, что может подразумевать как неформальное образование, так и информальное. Неоднозначность трактовки вынуждает нас вынести эту форму пополнения знаний за рамки нашего основного анализа.

В первую очередь это связано с более редким обучением работе на компьютере, изучением иностранных языков и приобретением формального образования. Это те формы деятельности, которые в процессе обучения во многом ориентированы на коммуникацию. С учётом того, что заданный вопрос трёхгодичный период времени частично пришёлся на самый сложный период пандемийной изоляции (со строгими ограничениями и к тому же длительный по времени), можно предположить, что снижение активности в этих направлениях отчасти является результатом пандемии и, следовательно, временным явлением. В любом случае с точки зрения общей динамики участия российских профессионалов в дополнительном профессиональном образовании о каких-либо значимых улучшениях в последние годы говорить явно не приходится.

Выводы

Подведем итоги компаративистского анализа человеческого капитала профессионалов России в сравнении с другими странами.

Наиболее важные его выводы можно изложить в двух положениях. Во-первых, в международной экономической конкуренции Россия обладает по критерию качества общего человеческого капитала кадрами профессионалов с низкими (на уровне не самых успешных среднеразвитых стран типа Венесуэлы) показателями по всем трём рассмотренным характеристикам (длительность базового обучения, накопление производственного опыта, вовлеченность в дополнительное профессиональное образование). Во-вторых, главной проблемой профессионалов России является крайне слабая (в сравнении с их коллегами из зарубежных стран) вовлеченность в систему дополнительного профессионального образования.

Выявленному феномену недооценки дополнительного профессионального образования как главной причины об-

разовательного разрыва можно дать два объяснения: культурологическое, связанное с неизбежным отставанием общественного сознания при импорте институтов, и структурное, связанное с высокой гетерогенностью отечественных профессионалов. Вероятнее всего, обе эти причины действуют одновременно.

Первое объяснение акцентирует внимание на нередком отставании общественного сознания от общественного бытия. Свой человеческий капитал, связанный с накоплением знаний, российские работники воспринимают всё ещё в духе индустриальной эпохи – как однократно (в молодости) полученный и навсегда значимый. Иначе говоря, в современной России учеба всё ещё воспринимается как *стадия взросления*, а не как нормальный *образ жизни* взрослых работников. Это значит, что переход от однократного к пожизненному обучению населением страны, в том числе профессионалами, пока ещё не вполне понят и усвоен. Поскольку культурные стереотипы меняются медленно, то за последние 8 лет, прошедшие после опроса ISSP 2015 г., вовлеченность российских профессионалов в дополнительное образование существенно не изменилась. Чтобы переломить такую ситуацию, необходима активная работа с массовым сознанием (включая административное принуждение к участию в дополнительном образовании, что наблюдается в последние годы).

Второе объяснение связано с высокой разнородностью тех российских работников, которых относят к профессионалам по критериям наличия у них высшего образования и занимаемой должности, предполагающей именно такой образовательный уровень. На самом же деле высшее образование генерирует сейчас в России не только профессионалов, но и квази-профессионалов²⁰⁹. Речь идёт о тех, кто после окончания вузов занимается хотя и нефизическим, но ру-

²⁰⁹ Квази-профессионалов не стоит путать со специалистами с высоким образованием, также не ориентированных на углублённое освоение какой-то профессии, но обладающих широким набором компетенций и работающих над их расширением.

тинным и малосамостоятельным трудом. Квази-профессионалы почти не страдают от амортизации профессиональных знаний. Их массовость объясняется структурой российской экономики и недопониманием работодателями значимости высококвалифицированного труда, о чём уже много говорилось в предшествующих главах.

Поскольку в современной международной конкурентной среде именно слабое развитие дополнительного профессионального образования является одним из главных тормозов успешного экономического развития России, то при модернизации отечественного образования приоритетное внимание надо обращать именно на эту сферу.

ВЕКТОР ЭВОЛЮЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРОФЕССИОНАЛОВ И ПЕРСПЕКТИВЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИИ²¹⁰

Если суммировать содержание предыдущих глав, то напрашивается вывод, что отечественных профессионалов пока трудно назвать безусловно авангардной социальной группой российского общества. Хотя их человеческий потенциал в целом лучше, чем у других групп российских работников, однако эти различия не слишком велики, их человеческий капитал даёт не слишком высокие «отдачи», а в сравнении с профессионалами экономически развитых стран их характеристики существенно отстают.

Попробуем в финальной главе сформулировать общие выводы о статике и динамике характеристик российских профессионалов, связанных с их человеческим капиталом в обеих его трактовках, а также об их перспективах в контексте общего понимания места России в современной глобальной конкуренции и в формационном развитии.

Российские профессионалы как протокласс

Изложенные в данной монографии выводы о характеристиках отечественных профессионалов в целом совпадают с предшествующими исследованиями этой социальной группы. Если зарубежные дискурсы о профессионалах направлены в первую очередь на подчеркивание роста их роли в обществе (вспомним хотя бы бестселлеры Р. Флориды), то для российского обсуждения данной проблематики больше типична именно критическая направленность, преимущественное внимание к «незрелости» этой социальной группы. Основное внимание обращается на её высокую разно-

²¹⁰ В главе частично использованы материалы статей [Латов, Тихонова, 2021; Латов, 2023].

родность и недостаточно высокий уровень профессиональной квалификации у значительной части отечественных профессионалов. Из-за этого они не только недостаточно влияют на развитие общества, но и в массе своей мало выделяются по своим характеристикам среди других наёмных работников. Такая их «приниженность» в сравнении с их западными коллегами стала ещё более заметной в последнее десятилетие, когда общий слабый экономический рост и два затяжных кризиса (2014–2016 и 2020–2022 гг.) сильно осложнили процесс формирования у них «постденежной» мотивации.

«Незрелость» российских профессионалов связана в первую очередь с особенностями российского рынка труда, где объективно немного рабочих мест, реально предполагающих знаниеёмкий труд. Одна из его ключевых особенностей – дисбаланс между относительно высокой численностью лиц с высшим образованием, которое постепенно становится национальной культурной нормой, и ограниченным числом рабочих мест для них на российском рынке труда [Тихонова, 2020; Хворостов, Вехтер, 2020: 92]. Это предполагает переход части высокообразованных работников на нетипичные для них сегменты рынка труда, что, в свою очередь, поднимает на этих рабочих местах планку требований к работникам. Другая его особенность – наличие большого числа непривлекательных для лиц с высокой квалификацией рабочих мест, формально предполагающих высшее образование, но с низкой оплатой труда, расположенных в непривлекательных локациях и т. д. Отсутствие нужных кандидатур вынуждает работодателей брать на такие рабочие места работников с неподходящим уровнем квалификации, что снижает планку требований к профессионалам. В результате в стране «перепроизводство» профессионалов сочетается с относительно умеренными требованиями к их квалификации и низкими стимулами для её повышения.

«Нормальный» (соответствующий нормативному представлению о нём) профессионал, способный успешно выпол-

нять свою работу в обществах современного типа, – это, как правило, профессионал, работающий по специальности, полученной в вузе на очном отделении. Но в России очень много «не-нормальных» профессионалов, которые учились по одной профессии, а работают по другой, да и очное образование тоже есть далеко не у всех из них. Ранее уже указывалось, что имеет очное высшее образование по той же или хотя бы смежной с выполняемой работой специальности лишь немногим более четверти профессионалов современной России [Каравай, 2021].

Ещё меньше тех, кто, по пословице, не просто «получил» высшее образование (точнее, документ о его получении), но и реально его «взял», окончив вуз с хорошими и отличными оценками. В результате, если перейти от показателей длительности лет обучения к оценке наличия реальных знаний/навыков, то обнаруживается, что получение высшего образования слабо влияет на прирост компетентности [Попов, 2020: 35; Попов, Стрельникова, 2017; Воронина, Попов, 2019].

Имея не слишком качественный человеческий капитал, очень многие российские профессионалы не могут рассчитывать на своих рабочих местах не только на высокую оплату, но и на нематериальные преференции. Среди рабочих мест профессионалов к тем, которые обеспечивают доходы выше прожиточного минимума, комфортные условия труда и социальную защищенность, относится максимум 2/3 из них [Тихонова, 2020]. При этом занятость на рабочих местах разного качества, как и следовало ожидать, тесно коррелирует с качеством человеческого капитала профессионалов: если у представителей их ядра («нормальных» профессионалов) есть предпосылки для занятия такого рода рабочих мест, то у его дальнейшей периферии их заведомо нет.

Таким образом, хотя профессионалы в России первой половины 2020-х гг. составляют примерно 20–25% работающих россиян, но к условному постиндустриальному укладу можно отнести лишь малую их часть, порядка четверти. Это

довольно незначительная доля от всего работающего населения, приблизительно 5%.

Впрочем, вывод о высокой гетерогенности российских профессионалов не следует трактовать как проявление какой-то исключительной отсталости России в сравнении с Западом. В зарубежных исследованиях социальной стратификации, в частности в работах Д. Груски и его коллег, тоже подчеркивается, что различия между подгруппами профессионалов стали в современных развитых странах более глубокими, чем межклассовые различия. Такая высокая их внутренняя разнородность породила даже предложение вообще отказаться от анализа «больших классов» как некорректного научного концепта [Grusky, Weeden, 2008].

На самом деле есть более логичный путь объяснения современной высокой гетерогенности профессионалов в России и во всём мире – это акцентирование внимания на переходном характере современной эпохи. Действительно, когда общество переживает длительный переход от одной формации к другой (как это было, например, в Западной Европе XIV–XVIII вв.), то старые социальные группы «ломаются», а новые только начинают формироваться. Поэтому на современных профессионалов, причём не только в России, нужно смотреть как на не столько уже сформировавшийся «новый класс», сколько как на социальную базу его формирования. Уместно напомнить, что даже Р. Флорида, автор часто используемого для обозначения этого «нового класса» термина «креативный класс», сделал в названии своей наиболее известной книги «Рождение (rise) креативного класса» [Florida, 2002] акцент именно на его формировании.

Обсуждение формирования нового класса вообще вряд ли целесообразно вести в ракурсе жёсткой дихотомии «есть класс – нет класса». Гораздо лучше для этого подходят те полузабытые наработки марксистского дискурса, которые связаны с изучением длительных процессов вызревания новых социальных групп.

Одна важная идея была намечена ранним К. Марксом в «Нищете философии» (1847 г.): когда экономические условия превратили «массу народонаселения в рабочих», то «господство капитала создало для этой массы одинаковое положение и общие интересы. Таким образом, эта масса является уже классом по отношению к капиталу, но ещё не для себя самой. В борьбе... эта масса сплачивается, она конституируется как класс для себя» [Маркс, 1955: 183]. На основе этого сделанного мимоходом вывода уже в советскую эпоху обществоведы разработали концепты «класса-в-себе» (который уже может иметь социально-экономические классовообразующие признаки, но ещё не имеет коллективного осознания общности интересов и соответствующей социально-политической акторности) и «класса-для-себя» (полностью сформированного во всех аспектах – включая и социально-политическую акторность – класса).

Следующий шаг, связанный с введением понятия «протокласс», был сделан советскими историками, изучавшими генезис современных классовых структур. В частности, при изучении истории генезиса наёмных рабочих и предпринимателей в Западной Европе подчеркивалось, что хотя эти социальные группы известны со времен позднего средневековья (в Италии XIV в. отмечено даже первое в истории восстание наёмных рабочих), но они в очень многих аспектах находились ближе к феодально-средневековым сословным группам, чем к «нормальным» классам эпохи промышленного капитализма. Поэтому для обозначения «незрелого» социального класса, который не имеет в полной мере даже социально-экономических классовообразующих признаков, стали использовать термин «протокласс». Протокласс – это не просто «класс-в-себе» (данный концепт подчеркивает «незрелость» на уровне социально-политической надстройки), но такое состояние формирующегося класса, когда он объективно не в силах быть «классом-для-себя» (его «незрелость» подчеркивается на уровне экономического базиса). Социально-политическая акторность такого протокласса

может в принципе при особых обстоятельствах временно обгонять его социально-экономическую незрелость, но только в режиме фальстарта²¹¹.

Из характеристик современных российских профессионалов в предыдущих главах органично вытекает, что их следует рассматривать в первую очередь именно как протокласс. У них уже есть некоторые принципиально новые классовообразующие характеристики (прежде всего, связанный с высоким уровнем образования человеческий капитал как основной ресурс), но есть и характеристики, типичные для обычных наёмных работников индустриальной эпохи (в частности, несвобода от бедности). В таком протоклассе заведомо не может быть большой доли «нормальных» во всех социальных смыслах «постиндустриалов», как, если использовать аналогию, среди наёмных рабочих Западной Европы XIV–XVII вв. редко встречались работники, похожие на промышленных пролетариев.

Гипотеза о в целом протоклассовом характере социальной группы современных российских профессионалов проверялась путём интервьюирования экспертов²¹².

²¹¹ В частности, восстание чомпи (наёмных рабочих) во Флоренции XIV в. демонстрировало наличие у них существенной сплоченности и организованности, но быстро было подавлено, а формирование «нормального» промышленного пролетариата началось лишь примерно через 3–4 века в совсем других странах Западной Европы.

²¹² В 2021 г. для уточнения концептуальной рамки изучения российских профессионалов было проведено интервьюирование группы экспертов – российских социологов, экономистов и психологов, известных своими научными работами последних лет по разным аспектам изучения профессионалов как социальной группы и анализа человеческого капитала в широком смысле слова. Полуструктурированные интервью брались у 15 экспертов – 10 докторов и 5 кандидатов различных общественных наук (в основном социологических и экономических). Подбор именно таких экспертов был важен не только в силу их компетентности в изучаемой проблематике, но и их личной принадлежности к изучаемой социальной группе. Поскольку учёные-обществоведы являются одновременно как субъектами изучения профессионалов, так и частью изучаемого объекта, это позволило им совместить объективный академический анализ с рефлексией личного опыта как представителей передовой груп-

По вопросу, насколько сформировавшейся социальной группой являются современные российские профессионалы, суждения отечественных экспертов демонстрировали очень широкий спектр оценок – от признания за профессионалами статуса состоявшегося класса до отрицания их единства даже как реальной социальной группы. На одном полюсе звучали суждения, признающие «классовость» профессионалов: *«класс профессионалов существует, и это действительно – носители высокого качества человеческого капитала»* (эксперт Б., д. соц. н., Тюменский государственный университет); *«этот современный класс (будем его условно называть креативным)»* (эксперт Г., к. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). Но в суждениях экспертов был и противоположный полюс – отрицание специфики профессионалов как реальной социальной группы: *«российские профессионалы – скорее просто часть класса наёмных работников; до какого-либо нового хотя бы протокласса они ещё не созрели»* (эксперт В., к. э. н., НИУ ВШЭ в СПб.); *«нельзя говорить о российских профессионалах как о какой-то единой социальной группе»* (эксперт А., д. полит. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). В широком интервале между признанием профессионалов как класса и отрицанием их статуса даже как особой социальной группы наблюдались самые разные промежуточные суждения: *«профессионалы – особая социально-профессиональная группа»* (эксперт Л., к. соц. н., Тюменский государственный университет); *«то, что можно было бы назвать креативным классом, наверное, является “классом-в-себе”»* (эксперт З., д. псих. н., Институт психологии РАН). Многие эксперты в этой связи сравнивали современных российских профессионалов с советской интеллигенцией,

пы отечественных профессионалов. Эксперты представляли разные научные организации российских столиц и регионов, а также разные научные специализации, поэтому собранные экспертные суждения можно рассматривать как условно репрезентирующие палитру мнений современного российского сообщества обществоведов (см. подробнее Приложение 3).

которая им при ретроспективном сравнении кажется более зрелой социальной группой: *«советская интеллигенция была прослойкой, или классом, или группой... неважно, как это назвать. Она была чем-то более или менее однородным. Сейчас этого нет, сейчас это – не однородное целое»* (эксперт К., д. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН).

Такой широкий спектр экспертных оценок, в рамках которого нет модальных (доминирующих) суждений, имеет, видимо, как гносеологические, так и онтологические корни. С одной стороны, сама постановка вопроса о российских профессионалах как о более-менее целостной и реальной (а не формально-статистической) социальной группе является ещё относительно новой и нетривиальной, поэтому в российском научном сообществе по этому поводу пока не сложилось консенсусное мнение. С другой стороны, сам объект обсуждения объективно находится ещё в таком аморфном состоянии, что допускает самые полярные характеристики.

В любом случае исходный «рамочный» концепт профессионалов как (хотя бы в перспективе) авангардного социального класса не вызывал ни у одного из экспертов категорического отрицания. Даже отрицание «классовости» профессионалов опрошенные эксперты обычно формулировали с оттенком сомнения, как, например, эксперт В.: *«российские профессионалы – скорее просто часть класса наёмных работников, хотя я не могу говорить об этом с уверенностью»*. Поэтому вывод о протоклассовом характере российских профессионалов первой четверти XXI в. правомерно рассматривать как своего рода «среднеарифметическое» наблюдаемой палитры экспертных оценок. Такая позиция близка к точке зрения российских неомарксистов А. В. Бугалина и ряда его коллег (см., например, [Бугалин, Колганов, 2019: 24-26]), считающих основную часть возникающего на базе части профессионалов нового класса (они его называют «социалитатом», включая в него работников образования, здравоохранения, науки, искусства и прочих,

«главная специфика труда которых – наличие значимой, определяющей содержание их труда, творческой компоненты») протоклассом с диффузными границами.

Тренды эволюции российских профессионалов

Для понимания места России в современных постиндустриальных тенденциях важно определить, каковы долгосрочные (многолетние) тенденции развития профессионалов как протокласса «постиндустриалов» – происходит ли постепенное усиление тех признаков, которые считаются для них базовыми (прежде всего, повышение качества их человеческого капитала), или имеет место их ослабление.

По мнению авторов данной монографии, самое негативное в характеристике современных отечественных профессионалов связано не с тем, что они очень разнородны, а с неоднозначным вектором изменений последних десятилетий. В динамике наблюдается не однонаправленный тренд на повышение востребованности и качества человеческого капитала профессионалов, а сложное сочетание прогрессивных и регрессивных тенденций.

В первой половине 2000-х гг., когда после завершения трансформационного кризиса 1990-х гг. началась структурная перестройка российской экономики, требовавшей значительного количества мобильных, способных к освоению новых видов деятельности и высокообразованных работников, отдачи на качество человеческого капитала росли. Однако после завершения структурной перестройки и кризиса 2008–2009 гг. эти отдачи фактически стабилизировались. Хотя высшее образование обеспечивает некоторое увеличение зарплат для выпускников вузов, но внутригрупповая дифференциация как у имеющих высшее образование, так и у не имеющих его заметно выше, чем межгрупповая. Это значит, что для размера заработной платы важнее не то, какой у работника человеческий капитал и есть ли у него

высшее образование, а характеристики предприятия, куда ему удалось «устроиться» (в Москве или в деревне он живет, депрессивный это регион или развивающийся, к какой отрасли относится его предприятие и т. д.). При этом для трудоустройства на «хорошие» рабочие места (с высокой зарплатой и благоприятными условиями труда) важнее оказывается ресурс социальных сетей, способных помочь с трудоустройством, чем качество человеческого капитала.

Невысокая доходность на человеческий капитал профессионалов ведёт к тому, что даже высокое его качество не обеспечивает большинству имеющих его российских профессионалов возможностей хотя бы простого демографического воспроизводства (т. е. возможности иметь семью с хотя бы двумя детьми) без высоких рисков сползания в малообеспеченность и даже в бедность. Молодые профессионалы оказываются вынуждены выбирать между бедной многодетностью и обеспеченной мало- (или даже без-) детностью. Это создаёт дополнительную напряженность между ними и современной российской властью, озабоченной откладыванием молодыми людьми деторождения, но не предлагающей специальных стимулов высокообразованным родителям.

Низкие «ренты» на профессиональные качества стимулируют российских профессионалов искать другие (не связанные прямо с ростом человеческого потенциала) методы повышения своего благосостояния. В частности, высокие выгоды им приносит миграция в столичные мегаполисы [Латова, 2021] или наращивание ресурса социальных сетей [Гимпельсон, 2016; Тихонова, Слободенюк, 2021]. В итоге качество человеческого капитала профессионалов России оказывается, как показано в предыдущей главе, в целом хуже, чем у профессионалов зарубежных стран (причём не только самых высокоразвитых) (см. также [Латова, Латов, 2020]).

О. И. Шкаратан ещё более 15 лет назад выдвинул уже упоминавшийся нами в главе 1 данной книги тезис, что «направленность трансформационных процессов в России при-

вела к деструктивному характеру воспроизводства социально-профессионального статуса и человеческого капитала профессионалов и менеджеров» [Шкаратан, 2006: 2]. Такую резко негативную оценку можно объяснить во многом переживанием трансформационного спада 1990-х, который очень деструктивно повлиял практически на все социальные группы. Однако критические оценки последних лет, отраженные в данной монографии, показывают результаты в целом более «спокойных» 2000–2010-х гг., которые, тем не менее, так и не смогли обеспечить условия для качественного улучшения характеристик российских профессионалов.

Такая в целом критическая оценка не означает, что в России 2020-х вообще нет «подлинных» профессионалов – работников, имеющих не только очень высокую квалификацию, но и характерную для них как особой социальной группы постматериалистическую мотивацию к труду. Напротив, в данной монографии было показано, что такие профессионалы в России есть, и их немало. Пессимистические выводы о ситуации с российскими профессионалами как особой социальной группой говорят скорее о том, что средний специалист с высшим образованием в России, будучи поставлен в незавидное положение (за счёт сравнительно низких «рент» на качество человеческого капитала, перекосов с соотношением предполагающих углублённую специализацию в профессии или же набор общих компетенций рабочих мест, непониманием работодателями специфики сложного высококвалифицированного труда, а также из-за огромной роли в доступе к качественным рабочим местам неравенств нерыночного типа, социальных связей и социального происхождения) характеризуется сегодня слабой заинтересованностью в поддержании и наращивании своего человеческого капитала. В результате отставание профессионалов России от их зарубежных коллег (как в развитых, так и во многих развивающихся странах) имеет тенденцию усиливаться, а их способность выступить базой для формирования полноценного класса «постиндустриалов» остаёт-

ся ограниченной и проблематичной. Парадоксально, но в 2010–2020-е гг. рост политических претензий России на лидерство в современной мир-системе сопровождается пока не ростом, а скорее ухудшением характеристик именно той социальной группы, от которой в решающей степени зависит реализация таких стремлений.

Взгляды экспертов на состояние и перспективы российских профессионалов

Изложенные критические выводы из основанного на эмпирике социологического анализа развития человеческого потенциала российских профессионалов также проверялись при помощи опроса экспертов.

Как и следовало ожидать, в ответах экспертов на вопрос, насколько российские профессионалы стимулированы к повышению их человеческого капитала, доминировало мнение о низких стимулах. Это мнение высказывалось в контексте обсуждения слабости отечественных систем дополнительного образования: *«в зарубежных странах концепция life long learnig [“образования в течение всей жизни”] стала уже не только концепцией, а реальной стратегией, которая реализуются в жизни и в социальных практиках. Они учатся постоянно, учатся все поколения. У нас же, к сожалению, система непрерывного образования не сложилась»* (эксперт Л., к. соц. н., Тюменский государственный университет); *«какие-то дополнительные существенные методы повышения квалификации и переподготовки по сути отсутствуют. Лишь старшее поколение понимает, что своё образование, существенно устаревшее, они должны постоянно совершенствовать»* (эксперт М., д. э. н., Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского).

Эти низкие стимулы эксперты часто связывали с объективным состоянием «производительных сил» в современ-

ной России: *«слабая распространённость дополнительного образования связана с тем, что у нас технологическое обновление медленно происходит»* (эксперт К., д. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН); *«у нас сохраняется очень много малоэффективных производств, которые консервируют низкий уровень человеческого капитала, особенно это наблюдается в провинции, в старых промышленных регионах»* (эксперт Н., к. э. н., Кемеровский государственный университет); *«именно сложные рабочие места дают профессиональное развитие и возможности получать знания, а сегодня качество рабочих мест у нас, к сожалению, оставляет желать лучшего, на рынке труда рабочие места чаще всего простые»* (эксперт Л., к. соц. н., Тюменский государственный университет).

В этой связи эксперты неоднозначно оценивали роль российского государства, призванного облегчать доступ граждан к образованию. Они признавали, что эту роль государство стремится выполнить: *«если брать профессионалов бюджетного сектора, то государство сделало всё возможное, чтобы было, по крайней мере, формальное дополнительное обучение, повышение квалификации пресловутое, которое раньше было раз в 5 лет»* (эксперт Н., к. э. н., Кемеровский государственный университет); *«в рамках проблемы развития дополнительного образования надо обратить внимание на систему образования второго шанса²¹³, и здесь Россия выигрывает, потому что наша система образования более гибкая»* (эксперт Г., к. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). Но общий результат чаще оценивался критически: *«всё, что было в советский период, разрушено, а новая система и новые связи не сложились, к сожалению»* (эксперт Л., к. соц. н., Тюменский государственный университет).

²¹³ Под «системой образования второго шанса» имеется в виду дополнительное образование (вечернее, заочное и т. д.), рассчитанное на работающих людей, которые после школы или ссуза отказались от повышения уровня образования.

Отмеченную невысокую результативность господдержки образования эксперты объясняли по-разному. Одни называли конкретные организационные просчёты: как сказал эксперт Г. (к. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН), *«то, что делается у нас на государственном уровне, и то, что предлагает биржа труда и центры занятости, – об этом люди не знают в принципе; проблемой является не столько отсутствие действий, сколько отсутствие информации о них»*. Другие ссылались на общее отчуждение профессионалов от власти: *«в поисках путей улучшения профессионалы в основном используют личные контакты... Они не пойдут в какую-то инстанцию и не будут получать какие-то консультации на тему того, как им повысить [свой человеческий] капитал, потому что они к государству довольно скептически относятся как к советчику»* (эксперт П., к. э. н., НИУ ВШЭ). Поскольку главной причиной ценности человеческого капитала профессионалов называли технологическое развитие, то и главным методом стимулирования роста этого ресурса они считали государственную технологическую политику: *«лучше мотивировать российских специалистов на сохранение, обновление и наращивание своего человеческого капитала помогает развитие наукоёмких секторов, а также и предоставление прозрачных и гибких возможностей для получения дополнительного образования»* (эксперт Е., к. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН).

Таким образом, доминирующие среди обществоведов критические характеристики существующего стимулирования российских профессионалов к наращиванию их человеческого капитала подтверждают, что Россия находится сейчас, скорее всего, только в самом начале постиндустриального сдвига.

Для понимания того, как воспринимается роль человеческого капитала в современной России, экспертам задавался вопрос, осознается ли приоритетность человеческого капитала профессионалов как главного ресурса современного

российского общества. Судя по их ответам, необходимость приоритетности развития человеческого капитала в академических кругах не подвергается сомнению, но нет уверенности, что эта приоритетность перешла из желаемого в действительное. Более того, при интервьюировании экспертов встречались даже прямо противоположные суждения. Одни полагали, что такое осознание уже есть: *«можно ли считать, что в современной России человеческий капитал стал уже главным ресурсом? Думаю, что, конечно, стал... Сегодня человеческий капитал России – это действительно драйвер, иного пути просто нет»* (эксперт Л., к. соц. н., Тюменский государственный университет). Другие это отрицали: *«можно ли согласиться с мнением, что в современной России главным ресурсом уже стал именно человеческий капитал, знания и навыки? Полагаю, что ещё не стал. У нас главный ресурс – наши сырьевые запасы»* (эксперт И., д. псих. н., НИУ ВШЭ); *«сдвиг от доминирования важности природных ресурсов к доминированию важности человеческого капитала в России не произошёл. Более того, он даже не заявляется»* (эксперт Г., к. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). В этой связи очень нетривиально выглядело мнение эксперта Б. (д. соц. н., Тюменский государственный университет), который указал на устарелость традиционного для России противопоставления добычи природных ресурсов и развития человеческих ресурсов: *«нельзя противопоставлять нефть/газ и человеческий капитал. Ведь [легкодоступные] нефтегазовые месторождения, которые не требовали большой науки, уже в основном исчерпаны. Поэтому нефтегазовая специализация [экономики России] вовсе не равна интеллектуальному отставанию, а наоборот, поскольку в современных условиях нефтегазовые отрасли становятся ведущими наукоёмкими направлениями»*.

Некоторые эксперты, отвечая на вопрос о приоритетных ресурсах современного социально-экономического развития России, выходили на проблематику социального капи-

тала. Наиболее комплексно данная позиция была изложена экспертом З. (д. псих. н., Институт психологии РАН): *«человеческий капитал, конечно, может быть важным для России ресурсом, но надо понимать, что у нас очень высокая креативность при низкой инновационности. У нас люди умеют делать уникальные вещи, но когда речь идёт о тиражировании, то мы сталкиваемся с качеством социальных институтов. Это происходит в значительной степени потому, что у нас очень небольшой радиус доверия, высокий негативный социальный капитал. Недоверие людей друг к другу (уж не говорю про отношение к государству) выстраивает высокие барьеры, которые повышают транзакционные издержки. Человеческий капитал высокий, а социальный капитал низкий»*. Эта же точка зрения прозвучала, хотя и менее артикулировано, в оценке эксперта П. (к. э. н., НИУ ВШЭ): *«...когда ценятся не знания и умение, а лоялизм, то наступает стагнация»*.

Обобщая суждения экспертов, можно сделать вывод, что если в отечественном научном сообществе необходимость приоритетного развития человеческих ресурсов вполне осознана, то в практиках госуправления она пока прослеживается недостаточно, хотя определённый поворот в эту сторону постепенно намечается. В то же время действует объективная логика, когда сохранить выгоды от традиционной добычи/экспорта природных богатств можно только посредством интеллектуализации труда.

Если долгосрочные (порядка полувека) перспективы России не вызывают особых теоретических сомнений (Россия приблизительно повторяет путь «новых индустриальных стран» типа Южной Кореи, включая постепенную эволюцию от индустриализма к постиндустриальности), то среднесрочные (порядка десятилетия) её перспективы являются значительно менее ясными. Это связано с вытекающим из такой её цивилизационной особенности как неоэтакратическая модель развития очень высоким этатизмом и персонализмом государственного управления в России. Поэтому

очень важно понять, каковы среднесрочные (в пределах 2020-х гг.) перспективы изменений человеческого капитала российских профессионалов.

Оценки экспертов свидетельствовали если не о преобладании, то, по крайней мере, о высокой распространённости среди них пессимистических среднесрочных ожиданий: *«в 2020-е гг. человеческий капитал российских профессионалов значимо не изменится или даже снизится в случае ухудшения состояния экономики и “отключения” России от глобальных научных, производственных и технологических систем и сообществ»* (эксперт Е., к. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН); *«перспективы развития профессионалов в России связаны с тем, что формальная часть институциональной среды меняется неблагоприятным образом, поэтому прогноз пессимистичный»* (эксперт В., к. э. н., НИУ ВШЭ в СПб.). Никто из экспертов не проявил оптимизма от новых возможностей, связанных с политикой активно пропагандируемого с 2014 г. импортозамещения.

Подобные пессимистические ожидания связаны, прежде всего, с большими сомнениями экспертов в эффективности существующей системы госуправления. Так, эксперт Г. (к. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН) указал, что *«мышление нынешних администраторов во многом связано с их образованием в 1990–2000-е, когда российские экономисты понимали человеческий капитал только в “узеньком” смысле, сводя его чисто к образовательному капиталу, без учёта некогнитивных качеств»*. Однако звучали и ссылки на объективные обстоятельства: *«у нас проблем с инновациями нет, но есть проблема с тем, чтобы эти инновации стали частью цепочки добавленной стоимости. Главная российская проблема – проблема плохих рабочих мест, а не плохого человеческого капитала. Отсюда может развиваться депрофессионализация. А плохие рабочие места – это уже проблема национальной социально-экономической системы»* (эксперт П., к. э. н., НИУ ВШЭ). В то же время прозвучало и мнение, что внедрение наукоём-

ких технологий окажет на труд профессионалов двойственное влияние: *«в ближайшие годы худшей части профессионалов предстоит конкурировать с искусственным интеллектом роботов. Рутинный умственный труд будет перекладываться на роботов, а профессионалам ничего не останется, как переходить к более креативным видам труда»* (эксперт М., д. э. н., Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского).

Таким образом, опрошенные эксперты в целом оказались склонны к умеренно пессимистичной оценке среднесрочных перспектив изменений человеческого капитала российских профессионалов и в целом их положения в российском обществе. В то же время о «безнадёжном отставании», как нередко оценивают либеральные критики положение современной России, речи в интервью тоже не было. Такая позиция научного сообщества (и одновременно передовых представителей группы профессионалов) является ещё одним доказательством корректности выводов, сформулированных в предыдущих главах данной книги.

Российские профессионалы как «класс-в-себе»

Вывод об объективно обусловленной «незрелости» российских профессионалов для роли авангардного класса «постиндустриалов» порождает естественный вопрос, кто и как должен стимулировать улучшение характеристик их человеческого потенциала. В условиях современного демократического общества естественным ответом кажется утверждение в духе «спасение утопающих дело рук самих утопающих». Действительно, любая массовая социальная группа должна самоорганизовываться и сама защищать свои интересы как через гражданские инициативы, так и через систему политических институтов. Применительно к профессионалам это тем более логично, поскольку данная социальная группа в силу высоких знаний должна лучше

большинства россиян осознавать свои потребности и права, а в силу в целом более высокого благосостояния – иметь больше ресурсов для инвестирования в лоббирование своих интересов и вообще в социально-политическую активность. Правда, российские профессионалы, как ранее указывалось, объективно являются протоклассом, и потому от них трудно ожидать солидарных действий именно как от единой социальной группы. Однако от них вполне можно ожидать групповой солидарности в рамках хотя бы отдельных профессий. Но и эти ожидания в современной России пока не подтверждаются, тем более, что отраслевой, а не профессиональный признак формирования в России профсоюзов на протяжении более чем столетнего периода не создал для этого достаточных организационных предпосылок.

При обсуждении того, какова политическая акторность российских профессионалов, снова сошлёмся на материалы проведённого в 2021 г. экспертного опроса.

В интервью отечественных экспертов систематически звучали утверждения об – отчасти вынужденной, отчасти добровольной – аполитичности российских профессионалов: *«по поводу участия профессионалов в политической жизни – собственно её нет. Нет такого участия, и такой жизни тоже нет»* (эксперт З., д. псих. н., Институт психологии РАН); *«нет ощущения, что политическая составляющая жизни для “креативного класса” очень важна. Они скорее сторонники “концепции малых дел”. А по отношению к власти, может быть, камень за пазухой они и держат, но не более того»* (эксперт Г., к. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). При этом между профессионализмом и политическим участием, как отметил один из экспертов, наблюдается обратная зависимость: *«профессионалы, которые входят в верхний средний класс, – в принципе политические лоялисты, поскольку у них “всё хорошо”. А вот где зреет политический протест – это только нижний класс, среди которого тоже немало профессионалов»* (эксперт П., к. э. н., НИУ ВШЭ).

Аполитичность российских профессионалов, по мнению экспертов, правда, носит – как и у их «предшественников», советских интеллигентов – существенный оттенок оппозиционности по отношению к власти. Эксперт В. (к. э. н., НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге) дал такую примерную оценку дифференциации политических симпатий профессионалов: *«35% держат камень за пазухой, 35–40% – это те, кому “всё по барабану”, а оставшиеся в той или иной степени поддерживают существующий режим»*. Даже с учётом того, что речь идёт о ситуации до 2022 г., когда консолидация россиян вокруг власти резко возросла, примерное равенство долей сторонников и противников власти – это гораздо более высокий уровень отчуждения от власти, чем в большинстве других социальных групп россиян. Экспертами высказывались и суждения о ещё более высоком (хотя и в основном латентном) уровне оппозиционности российских профессионалов: *«профессионалы чаще относятся к либеральному лагерю. В отсутствие публичной политики многие дискуссии перетекают в социальные сети»* (эксперт А., д. полит. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). Звучало и мнение, что критическое отношение профессионалов к существующей власти вообще выходит за рамки собственно политического участия: *«специалисты не то чтобы конкретно к власти оппозиционны, они ищут больше свободы для самореализации, хотят общаться в более широком контексте, а современная ситуация очень быстро сужает эту возможность»* (эксперт Б., д. соц. н., Тюменский государственный университет).

В то же время в некоторых интервью прозвучало альтернативное мнение, что высокое политическое участие профессионалов проявляется скрытым образом, поскольку именно профессионалы образуют ту «техноструктуру» (в терминологии Дж. К. Гэлбрейта), которая готовит все важные организационные решения: *«специалисты с высшим образованием в современной России уже являются значимыми участниками политической жизни за счёт позиций в госу-*

дарственных и корпоративных структурах» (эксперт Е., к. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН); *«если под политикой понимать участие в выработке экономических, налоговых и прочих решений, то хотя этого не видно, там лобби профессионалов сильно работает»* (эксперт Н., к. э. н., Кемеровский государственный университет). Но самостоятельность профессионалов в их «техноструктурной» деятельности подвергалась и сильному сомнению: *«современная политическая жизнь отторгает и исторгает из себя научную аналитику. Человеческий капитал [т. е. профессионализм] при этом не играет никакой или почти никакой роли»* (эксперт Д., д. соц. н., Институт социологии ФНИСЦ РАН); *«профессионалами сейчас командуют непрофессионалы. Поэтому у профессионалов-бюджетников сейчас – незавидная участь, обслуживающая роль, сервильность. Все эти негативные процессы разлагающе действуют на профессионалов из тех групп, которые задействованы в таком политическом процессе»* (эксперт Н., к. э. н., Кемеровский государственный университет).

Для проверки суждений экспертов о низкой социально-политической акторности российских профессионалов сопоставим структуру суждений профессионалов и представителей других профессиональных групп о некоторых наиболее актуальных – причём в первую очередь именно для профессионалов – проблемах современной повестки дня. Используя данные проведённой в июне 2023 г. волны Мониторинга Института социологии ФНИСЦ РАН, сравним показатели профессионалов²¹⁴ с показателями россиян в целом (см. табл. 13.1).

Как видим, у российских профессионалов по существу нет отличий от позиции «среднего» россиянина. Структура их мнений о пути России абсолютно совпадает, перемен профессионалы желают лишь чуть чаще, а в доминировании

²¹⁴ Т. е. специалистов на должностях, предполагающих высшее образование.

Таблица 13.1

**Сравнение взглядов россиян в целом и профессионалов
на некоторые актуальные социально-политических проблемы,
ИС ФНИСЦ РАН, 2023 г.²¹⁵**

Альтернативные суждения о социально-политических про- блемах	Россияне в целом	Профессионалы
<i>Отношение к переменам</i>		
Страна нуждается в стабильности	62	60
Страна нуждается в существен- ных переменах	38	40
<i>Отношение к современному пути России</i>		
Путь, по которому идёт сейчас Россия, даст в перспективе поло- жительные результаты	74	74
Путь, по которому идёт сейчас Россия, ведёт страну в тупик	26	25
<i>Доминирование в России меритократических оснований личного бла- гополучия</i>		
Благополучное положение в Рос- сии сегодня – в основном резуль- тат высокого уровня образования и квалификации, эффективной работы	66	71
Благополучное положение в Рос- сии сегодня – в основном резуль- тат везения или наличия связей	34	28

в стране меритократических оснований личного благополучия они сомневаются ненамного реже. Правда, речь идёт о национальной ситуации чрезвычайного характера (к моменту опроса второй год продолжалась СВО на Украине и усиленная конфронтация с «коллективным Западом»), но именно в таких ситуациях и должны ярче проявляться особые характеристики этой заведомо более нонконформистской социальной группы. Однако российские профессионалы своей позицией в этом вопросе не отличаются от

²¹⁵ Приведены данные без учёта затруднившихся ответить.

остального населения. Для национальной консолидации в условиях кризисов начала 2020-х гг. это играет положительную роль, но для осознания особых классовых интересов профессионалов – скорее отрицательную.

В этой связи надо подчеркнуть, что популярное мнение, что российские профессионалы отличаются высокой склонностью к западным ценностям и к оппозиционности российскому «политическому режиму», при социологических опросах не находит подтверждения. И до санкционного кризиса, и после него они в целом по данным критериям мало отличались от других профессиональных групп. Вероятно, это мнение связано с тем, что относительно небольшие подгруппы российских профессионалов с сильными оппозиционными настроениями демонстрируют их с высокой степенью сплоченности и организованности, в то время как абсолютное большинство профессионалов аполитично и склонно к социально-политическому абсентизму.

Правда, следует учитывать, что часть российских профессионалов после начала СВО и проведения мобилизации в сентябре 2022 г. «проголосовали ногами», став релокантами (продолжающими прежнюю работу из-за рубежа) или (реже) откровенными мигрантами. Повышенная вовлеченность именно профессионалов в эту миграцию подтверждается и данными социологического опроса в июне 2023 г.: если среди россиян в целом 13% имели родственников или друзей, уехавших в связи с СВО из России, то среди профессионалов таких было 16% – это самый высокий показатель среди всех профессиональных групп. Но насколько велико число «проголосовавших ногами»? По предварительным оценкам, количество уехавших в 2022 г. из России составляло порядка 800 тыс. человек [Атанесян, 2023: 100], т. е. менее 1% взрослого (от 18 лет) населения страны, причём многие из них через несколько месяцев вернулись в Россию. Вряд ли поэтому включение релокантов в расчёт характеристик российских профессионалов существенно изменило бы результаты нашего сравнительного анализа.

Таблица 13.2

**Особенности идентичностей россиян в целом и представителей
некоторых профессиональных групп,
ИС ФНИСЦ РАН, 2023 г., %²¹⁶**

Группы	Насколько ощущают близость с людьми той же профессии, занятия		
	В значительной степени	В некоторой степени	Не ощущают близости
Руководители среднего или низшего звена	43,1	51,0	5,9
Специалисты на должнос- тях, предполагающих высшее образование	39,2	54,9	5,9
Рабочие 3–4-го разрядов	27,5	62,6	9,9
<i>Россияне в целом</i>	<i>35,6</i>	<i>52,4</i>	<i>12,0</i>

Для понимания степени социально-политической самостоятельности российских профессионалов как единой социальной группы обратим внимание и на то, что по степени распространённости профессиональных идентичностей они тоже почти не отличаются от россиян в целом (см. табл. 13.2). Эта идентичность среди них хотя и распространена заметно чаще, чем, например, среди рабочих средней квалификации, но есть в России и профессиональные группы с более чётко выраженной групповой идентичностью (например, руководители).

Итак, подводя итоги обсуждения политической акторности современных российских профессионалов, их можно назвать, если пользоваться марксистской терминологией, «классом-в-себе», который объективно недосформирован и потому ещё не обладает самосознанием, существенно отличным от сознания других групп работников (см., например, [Мельников, 2005]). К нему уместно применить ту характеристику, которую Ж. Т. Тощенко давал российскому прекариату, считая эту социальную группу тоже одновременно прото-

²¹⁶ Данные приводятся по строке.

классом и «классом-в-себе»: «Составляющие его социальные группы не выработали ещё чувства солидарности, слабо или совсем не организованы, не имеют объединяющей политической программы и соответствующей идеологии» [Тощенко, 2018: 243–244]. Если способность прекариата «вырасти» до полноценного «класса-для-себя» вызывает большие сомнения, то потенциальная способность профессионалов сделать это представляется гораздо более высокой. Ведь с точки зрения наличия классовобразующих признаков профессионалы имеют гораздо больше оснований претендовать на роль класса, чем прекарии. Прекариат специфичен только формой занятости, в то время как профессионалы отличаются и особым ресурсом (человеческий капитал), и особым характером труда (преимущественно умственного). Весь вопрос в том, когда эта специфичность проявится в полной мере.

Россия в системе эшелонов развития посткапитализма

Поскольку отечественные профессионалы пока не характеризуются социально-политической акторностью, то вряд ли они могут сейчас в достаточной степени позаботиться о себе сами. В результате приходится вернуться к дилемме, типичной для России уже третье-четвёртое столетие. С одной стороны, о «выращивании» профессионалов (как и многих других факторов модернизации) в обществах неоэтакратического типа должно заботиться государство как выразитель интересов общества в целом. Однако, с другой стороны, государственный аппарат в таких обществах склонен монополизировать свою роль в модернизации [Нуреев, Латов, 2022], из-за чего профессионалы и «чиновники» оказываются не столько союзниками, сколько конкурентами в борьбе за управление модернизацией общества. Заботу о «выращивании» профессионалов такое государство, конечно, проявляет, но повышение человеческого капитала профессионалов и, тем более, их акторности

не становится для него приоритетной целью. В целом следует сделать вывод, что концепт российских профессионалов как авангардного «нового класса», адекватного «грядущему постиндустриальному обществу», по состоянию на первую половину 2020-х гг. отражает не столько реальное современное положение этой социальной группы, сколько потенциально возможное, задающее лишь один из трендов его развития.

При макросоциологическом осмыслении перспектив российских профессионалов следует подчеркнуть принципиальную асинхронность постиндустриального сдвига в разных странах современного мира. Рамочный формационный подход предполагает, что к постиндустриальной формации придут в конечном счёте все страны/нации/народы, но в очень разное время. Для сопоставления можно вспомнить промышленную революцию, положившую начало индустриальному обществу. В передовой в ту эпоху Великобритании она завершилась – условным критерием можно считать превышение доли промышленных рабочих в занятом населении уровня 50% – к середине XIX в. В СССР же этот уровень был достигнут только к 1950-м гг., а КНР и в начале XXI в. такого уровня ещё не достиг. Хотя темп исторического развития человечества ускоряется, начавшаяся в 1950–1960-х гг. научно-техническая революция также завершится глобальной победой постиндустриальных социально-экономических тенденций вряд ли раньше второй половины XXI в.

В развитии постиндустриальных/посткапиталистических тенденций (включая изменения социальной структуры общества) следует, очевидно, ожидать такой же межстрановой неравномерности, которая наблюдалась при становлении капиталистического индустриализма. Уместно в этой связи вспомнить предложенную в 1960-е гг. американским экономистом-историком А. Гершенкроном (выходцем из России) концепцию трёх последовательных эшелонов развития капитализма [Herschenkron, 1962; Гершенкрон, 2015].

Таблица 13.3

**Эшелоны развития глобального капитализма,
по А. Гершенкрону**

Эшелоны	Страны	Особенности развития капитализма	Роль государства в экономике	Положение в мировой капиталистической системе
1-й (с XV в.)	Западная Европа, Северная Америка	Длительное спонтанное развитие	Заметная	Главенствующее
2-й (с XVIII в.)	Восточная Европа, Россия, Турция, Япония	Развитие «сжато», импульс развития идёт как изнутри, так и извне	Значительная	Второстепенное
3-й (с XX в.)	Колониальные и зависимые страны Азии, Африки и Латинской Америки	Неорганичность капиталистической эволюции, возникновение реакции отторжения	Доминирующая	Зависимое

Источники: [Нуреев, Латов, 2009].

Согласно этой концепции (см. табл. 13.3), лишь для стран первого эшелона (к которому относились страны Западной Европы, причём не все, и Северной Америки) было характерно спонтанное и очень постепенное (примерно с XV в.) развитие институциональных предпосылок капиталистического индустриализма. Вторая волна развития капитализма начала формироваться в XVIII–XIX вв. в странах Восточной Европы (включая Россию), Турции, Японии и прочих, с современной точки зрения, среднеразвитых странах. Импульс индустриально-капиталистической модернизации для этих стран был задан уже не столько внутренними, сколько внешними обстоятельствами (прежде всего конкуренцией со странами первого эшелона). Ещё бо-

лее высокая неорганичность модернизации характерна для стран третьего эшелона, к которому А. Гершенкрон относил (полу)колониальную периферию – страны Азии, Африки и Латинской Америки. Здесь уже не спонтанно развивающееся гражданское общество, а национальное государство выполняло в XX в. основные функции «модернизатора». При этом усиленная модернизация «сверху» лишь частично компенсировала их качественное отставание от передовых эшелонов. Она так и не предотвратила зависимое положение в глобальной экономике тех наций, из которых лишь к концу XX в. (о чём А. Гершенкрон ещё не знал) начал формироваться блок «новых индустриальных стран».

Предложенная А. Гершенкроном модель высокой межрегиональной дифференциации при переходе от одной глобальной институциональной системы к другой в ходе смены общественных формаций имеет, скорее всего, универсальный характер. При этом наборы передовых/отстающих регионов меняются от эпохи к эпохе. Например, при неолитической революции (10–12 тыс. лет назад) самым передовым регионом Евразии был Ближний Восток, а до периферийных её районов (включая большинство стран Европы) новые производственные технологии и институты дошли лишь через несколько тысячелетий.

Первым эшелоном разворачивающегося со второй половины XX в. постиндустриального/посткапиталистического сдвига уже стали, насколько можно судить, страны «золотого миллиарда» (см. табл. 13.4), но и они до сих пор очень далеки от его завершения. Более того – вряд ли он произойдет в них именно в тех формах, как его видели Д. Белл и другие западные и отечественные учёные, писавшие в XX в. о постиндустриальном обществе. В другие регионы современной мир-системы доминирование посткапиталистических тенденций (включая и доминирование в социальной структуре профессионалов с постденежными мотивациями) придёт с опозданием на десятилетия. При этом общая схема постепенного «растекания» постиндустриальной модернизации из одних

Таблица 13.4

**Гипотетические эшелоны развития глобального
посткапитализма**

Эшелоны	Страны	Особенности развития посткапитализма	Роль государства в сдвигах
1-й (с 1960-х гг.)	«Золотой миллиард» (Западная Европа, Северная Америка, Япония и др.)	Длительное спонтанное развитие	Заметная
2-й (с 2000-х гг.)	Страны БРИКС, «новые индустриальные страны»	Развитие «сжато», импульс развития идёт как изнутри, так и извне	Значительная
3-й (с 2050-х гг.?)	Остальные страны Азии, Африки и Латинской Америки	Неорганичность посткапиталистической эволюции	Доминирующая

регионов в другие будет наблюдаться на уровне как мира в целом, так и отдельных стран (в частности, столичные мегаполисы любой страны придут к социально-экономическим реалиям «нового мира» раньше, чем «глубинка»).

Поскольку в современной России характеристики профессионалов как социальной группы больше соответствуют условиям скорее позднего индустриального общества, чем раннего постиндустриального, в число лидеров постиндустриального сдвига Россия вряд ли войдет. Этот вывод вытекает и из хорошо известного экономистам отставания нашей страны от ряда других по чисто экономическим показателям. Но в глобальной конкуренции национальных социально-экономических систем значение имеют не только самые первые места. Чтобы не «скатиться» в третий эшелон развития посткапитализма, российскому государству необходимо более последовательно проводить идею приоритетности стимулирования российских профессионалов как

авангардного социального класса (как в передовых странах Запада в XIX в. приняли приоритетность поддержки государством в первую очередь национального бизнеса).

Исторически Россия постоянно колебалась между статусами «отстающей страны Европы» и «передовой страны Азии». Вполне возможно, что такой промежуточный статус России в международной социально-экономической «таблице о рангах» сохранится и в ближайшие десятилетия. Однако и для его сохранения необходимо приложить очень много усилий: как уже упоминалось, в современном мире, как в сказке Л. Кэрролла, «нужно бежать со всех ног, чтобы только оставаться на месте, а чтобы куда-то попасть, надо бежать как минимум вдвое быстрее». Участие России в международной конкуренции национальных социально-экономических систем при этом выступает (перефразируя афоризм Ф. фон Хайека о «конкуренции как процедуре открытия» [Хайек, 1989]) механизмом стимулирования наукоёмких технологических инноваций и, как следствие, инноваций социальных, ведущих к повышению зрелости российских профессионалов.

Выводы

Возвращаясь в финале данной главы к макросоциологическому уровню анализа, обозначенному во Введении, следует сформулировать следующие наиболее общие выводы о роли характеристик российских профессионалов в долгосрочной конкуренции стран современной мир-системы за первенство в переходе к новой модели общественного развития.

Современный уровень российских профессионалов соответствует стадии протокласса, когда по одним критериям уже заметны качественные отличия этой группы от других групп работников, а по другим критериям они ещё слабы. Такая неконсистентность характеристик проявляется, в частности, в парадоксальном сочетании более вы-

сокого, чем у представителей других социальных групп работников, базового образования и низкой вовлеченности в «пожизненное образование». Другое проявление их «незрелости» – высокая внутренняя гетерогенность по характеристикам человеческого капитала: хотя профессионалы составляют более пятой части всех российских работников, лишь немногим более четверти их имеют полный набор значимых для данной группы характеристик (в частности, очное высшее образование по той специальности, по которой они трудятся). Вывод о «незрелости» российских профессионалов как нового «авангардного класса» подтверждается и широким разбросом мнений экспертов, некоторые из которых вообще не склонны выделять профессионалов на фоне остальных наёмных работников. Поэтому в целом социальную группу современных российских профессионалов следует определить как протокласс, противоречиво сочетающий «индустриальные» и «постиндустриальные» социальные характеристики.

Высокая проблемность развития отечественных профессионалов как (ожидаемо) авангардной социальной группы повышается в связи с отсутствием на протяжении последних 20 лет однозначных положительных трендов в качестве их человеческого потенциала. Тенденции эволюции российских профессионалов примерно соответствуют тенденциям эволюции российской экономики в целом. Если в 2000-х гг. наблюдалось позитивное «окно возможностей», повышающее институциональные возможности для роста отдач на их человеческий капитал как в классическом, так и в расширительном его смысле, то в 2010-х это «окно» сузилось. Динамическое сопоставление характеристик человеческого капитала российских и зарубежных профессионалов показывает, что россияне не только заметно отстают по крайней мере по трём характеристикам качества своего общего человеческого капитала от своих коллег в экономически развитых странах, но и увеличивают это отставание. Интервьюирование экспертов, которые изучают профессионалов

и одновременно сами принадлежат к наиболее передовой их подгруппе, подтвердило высокую озабоченность академического сообщества ограниченными возможностями для улучшения положения и роли профессионалов в современной России.

Необходимость стимулировать развитие профессионалов как социальной группы, от формирования и результативности деятельности которой в решающей степени зависят все аспекты национальной модернизации, требует постановки вопроса о том, кто это стимулирование будет осуществлять. Сами российские профессионалы являются не просто протоклассом, но и обладают невысоким осознанием общности своих интересов даже на уровне представителей одной профессии. Это связано с объективной разнородностью их социально-экономического положения, поскольку в современной России факторы места проживания, места работы и личных связей оказываются не менее (а подчас и более) значимыми, чем факторы образования и характера труда, формирующие профессионалов как особый класс. Поэтому роль главного «стимулятора» развития профессионалов – как и развития других факторов модернизации – в России выполняет в основном государство. Однако профессионалы и государственные служащие оказываются конкурентами в борьбе за авангардные позиции при продвижении страны по пути модернизации.

Хотя значительная часть отечественных профессионалов сами являются государственными служащими, отношение многих из них к государству остаётся противоречивым. Государственный менеджмент как социальная группа с более высоким, чем у профессионалов, уровнем социальной сплоченности также сохраняет со своей стороны настороженность в отношении профессионалов, в некоторых подгруппах которых наблюдается повышенный уровень оппозиционности к власти. Настороженность этих социальных групп по отношению друг к другу на протяжении последних двух столетий тормозит развитие России.

Такие противоречивые социальные коллизии типичны не только для России, но и для всех среднеразвитых стран. Они образуют своего рода второй «эшелон» формирования посткапитализма (информационного общества) – новой рождающейся общественной формации, где главными факторами развития постепенно становятся креативный труд и массовое высшее образование. Однако пока эта перспектива является очень отдаленной.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, читатели прошли вместе с авторами по пути аналитических рассуждений, близко касающихся каждого из нас. Ведь российские профессионалы – не только исследуемый объект. Это ещё и социальный статус самих авторов этой книги, как и статус подавляющего большинства её читателей. Поэтому эта книга – о профессионалах, для профессионалов и написанная профессионалами – является в определённой степени актом самопознания, кем же являемся мы, российские профессионалы, и что в ближайшие десятилетия будет с Россией и с нами.

Подведем основные итоги нашей аналитической работы и сформулируем её основные выводы.

Теоретические истоки изучения профессионалов как «нового класса» начали формироваться почти одновременно в 1960-е гг. и в СССР, и на Западе. У советского обществоведения была, как ретроспективно представляется, возможность «высокого старта» в изучении этой социальной группы. С одной стороны, марксистское предсказание о будущем обществе «по ту сторону материального производства» считалось в СССР аксиоматичным и при его творческом развитии должно было привести к концепции авангардной роли тех социальных групп, труд которых выходит за рамки простого физического труда. С другой стороны, именно в рамках российской цивилизации ещё с XIX в. культивировались представления об особой роли интеллигенции, которые в советскую эпоху нашли продолжение в культивировании «антимещанства», морального приоритета постматериальной мотивации. Но эти предпосылки не получили развития: при советском строе «поэтизация» творческого труда всегда парадоксально сочеталась с политическим недоверием к потомственной интеллигенции. Гораздо более жизнеспособными, особенно в современной России, оказались родившиеся на Западе социально-философские теории постиндустриального общества как нового общественного строя и экономические тео-

рии человеческого капитала как нового ресурса, играющего при этом строе ключевую роль.

Вопрос о рождении нового социального класса, соответствующего этому новому обществу и обладающего принципиально важным для него ресурсом, первоначально ставился в самой общей форме. Обществоведы (особенно работающие в парадигме постиндустриального/сервисного/информационного общества) подчеркивали качественное изменение в последние полвека характера труда (рост роли умственного и особенно креативного труда) и социальной структуры (размывание и постепенное исчезновение пролетариата, расширение средних слоёв). Но до сих пор ни за рубежом, ни в России не сложилось конвенционального обозначения совокупности работников, имеющих высшее образование и занимающихся сложным нефизическим трудом. Авторы данной монографии определяют их как «профессионалов». В своём системном подходе к изучению этой социальной группы авторы опираются в первую очередь на постмарксистские концепты, предполагающие изучение социальных явлений с опорой на анализ их экономических предпосылок, на акцентирование динамического развития изучаемых явлений, на поиск противоречий их развития. Такой подход, в частности, предполагает осознание определённой условности концепта «человеческий капитал» в классическом смысле этого понятия. Этот концепт соответствует институтам (поздне)капиталистического общества, но по мере формирования предпосылок для перехода к постиндустриальному обществу он постепенно расширяется до «человеческого потенциала», превращающего всю многогранную личность работника в экономический ресурс, но одновременно и отражающего рост самооценности личности. Соответственно, на место «человеческого капитала» приходит уже не просто «человеческий потенциал», но и «человеческое развитие».

Профессионалов как особую социальную группу, играющую важнейшую роль уже в позднеиндустриальном обще-

стве, нельзя однозначно отождествлять со статистическими классами работников, выделенных согласно классификаторам профессий (ISCO-08, ОКЗ и т. п.), исходящих из иных теоретико-методологических предпосылок. Авторам книги пришлось поэтому решать две связанные с этим проблемы. С одной стороны, профессионалы были последовательно отделены ими от всех типов руководителей, которые, как правило, являются выходцами из профессионалов, но имеют в качестве главного ресурса не столько человеческий капитал, сколько власть. С другой стороны, от профессионалов ими были более жёстко, чем в статистических классификаторах, отделены полупрофессионалы, которые также являются представителями нефизического труда, имеющими специальное профессиональное образование, но работают на тех рабочих местах, где высшее образование не требуется. В результате общая численность российских профессионалов, выделенных в базе РМЭЗ, была оценена ими по состоянию на начало 2020-х гг. в 21% работающих россиян (в то время как по ISCO-08 она составляла в этой базе данных только 18%), причём за последние 20 лет их численность увеличилась только на 2 процентных пункта. При этом в крупных российских городах, включая столичные мегаполисы, среди работников быстрее росла в последние годы доля не профессионалов, а полупрофессионалов и служащих, т. е. групп, близких к профессионалам, но всё же не подпадающих под типичные для них критерии.

В работах западных авторов, изучающих «креативный класс», типичным профессионалом явно или неявно выступает молодой мужчина, после университета успешно делающий карьеру в бизнес-фирме. Для профессионалов современной России практически все эти признаки не типичны. Прежде всего, почти 2/3 отечественных профессионалов работают в госсекторе, что отражает высокую роль государства в развитии российского общества. Правда, в последнее двадцатилетие эта доля постепенно сокращается, но и в ближайшие десятилетия их превалирование, вероятнее всего,

сохранится. Далее, среди российских профессионалов женщин заметно больше, чем мужчин (в пропорции примерно 2:1), из-за чего многие типичные для профессионалов профессии (например, врач, учитель, отчасти учёный) приобретают статус «женских». Усиливающаяся феминизация российских профессионалов влечёт за собой шлейф негативных последствий, включая «женские» зарплаты в ряде профессий и снижение рождаемости в стране (женщины-профессионалы всё чаще жертвуют рождением и воспитанием детей ради карьеры). Наконец, молодые люди для современных российских профессионалов не слишком типичны, по крайней мере, представлены среди них слабее, чем среди полупрофессионалов. «Хорошие» рабочие места, полностью соответствующие статусу профессионалов, уже заняты работниками средних и отчасти старших возрастов, а прирост новых знаниеёмких рабочих мест в 2010–2020-е гг. происходит, в отличие от 2000-х гг., очень медленно. Официально провозглашаемые правительством задачи реиндустриализации российской экономики вряд ли существенно повлияют на структуру отечественных профессионалов, хотя могут несколько повысить долю среди них мужчин и молодёжи.

Характеристики человеческого (прежде всего, образовательного) капитала российских профессионалов тоже неоднозначны. С одной стороны, людей с высшим образованием в России начала 2020-х гг. почти на 1/3 больше, чем требующих такого образования рабочих мест. С другой стороны, на рабочих местах профессионалов 1/5 работников не имеет высшего образования. Такой дисбаланс объясняется своеобразием отечественной вузовской системы. В экономически развитых странах студент изначально нацелен на получение профессиональных знаний и навыков, которые будут затем строго тестироваться работодателем; российский же студент заранее знает, что его будущее трудоустройство будет сильно зависеть не только от полученных знаний, но и от социальных связей. В результате большинство (более 3/5) российских профессионалов работают не по своей ос-

новой и даже не по смежной с ней профессии, тем самым во многом обесценивая полученные в вузе знания и навыки. Многие студенты откровенно идут в вуз не за знаниями/навыками, а за дипломом. Это связано в первую очередь с требованиями работодателей: на многих типах рабочих мест, предполагающих высшее образование, объективно нужен обладатель не «профессионального высшего» (обеспечивающего глубокие знания в специальности), а «общего высшего» образования, которое даёт лишь широкий круг компетенций и способность быстро подстроиться под требования конкретного работодателя. «Настоящие» профессионалы (с очным высшим образованием по профилю своей работы) получают более высокую оплату, но это их преимущество перед «просто обладателями диплома» проявляется не сразу. Кроме того, в России относительно слабо развито вовлечение профессионалов в дополнительное образование (лишь примерно 1/4 их пополняет свои знания по специальности), из-за чего полученные ими в вузе знания с течением времени морально устаревают.

Внутригрупповая дифференциация качества человеческого потенциала отечественных профессионалов очень велика по ряду критериев – и по возрасту, и по месту проживания, и по их социальному происхождению, и по месту работы. По состоянию на начало 2020-х гг. возрастная дифференциация разделяет прошедших социализацию (включая получение высшего образования) в СССР и постсоветские поколения, которым сейчас меньше 50 лет. Дифференциация их по месту проживания отражает типичное для всех среднеразвитых стран противоречие между городом и деревней – современное российское село стало местом локализации профессионалов с более низкими характеристиками человеческого капитала, поскольку в российском столическоцентричном обществе уже не одно столетие работники с высоким качеством человеческого потенциала стремятся «в Москву». Важно и то, что человеческий капитал современных российских профессионалов существенно зависит от

действий даже не их самих, а их родителей, которые формировали будущие характеристики человеческого капитала своих детей уже при выборе для них школ (обычных или «продвинутых»). В результате «потомственные» профессионалы имеют лучшие характеристики их человеческого потенциала, чем профессионалы в первом поколении. Наконец, большую роль в определении качества человеческого капитала профессионалов играет место работы, которое может создавать или не создавать условия, способствующие наращиванию этого качества. Большинство рабочих мест отечественных профессионалов предполагает труд, не требующий ни систематического повышения знаний/квалификации, ни полноценного профессионального образования по профилю деятельности. Противоположностью являются рабочие места (например, врача или вузовского преподавателя), где нормой является систематическое повышение квалификации и образование по профилю работы. Они также достаточно многочисленны, но всё же составляют меньшинство.

Все эти «линии раскола» тормозят формирование профессионалов как единой социальной группы с общими условиями жизни и общими интересами. Тем не менее о современных российских профессионалах можно говорить, пусть и с оговорками, как о социальной группе, более успешной в социальном и экономическом отношении в сравнении с другими массовыми социально-профессиональными группами. Это важно, поскольку когда рассматриваются межформационные сдвиги, то новая авангардная социальная группа должна не только превосходить старые по критериям уходящего общественного строя, но и создавать качественно новые критерии социальной успешности. У российских профессионалов уже есть характеристики, соответствующие обоим этим требованиям. Они не только имеют в среднем более высокий уровень доходов, но и, самое главное, чаще других групп работников стремятся к творческой самореализации на рабочем месте и чаще (это наблюдается у 45% из

них) её достигают. Важно отметить, что те профессионалы, которые высоко оценивают свою самореализацию, вдвое чаще остальных оценивают свои заработки как хорошие, хотя фактически они лишь ненамного превышают заработки других членов данной группы. Это показывает, что мотивация на самореализацию в труде снижает традиционную для индустриального общества мотивацию на доход ради потребления. К сожалению, 55% профессионалов не видят в современной России возможностей для самореализации на своей работе, а около 1/3 даже не считают её интересной. Это показывает, что отчужденный труд для российских профессионалов всё ещё типичен.

Успешность членов новой социальной группы, казалось бы, должна быть пропорциональна объёму новых ресурсов, которыми они обладают. Однако между человеческим капиталом российских профессионалов и их успешностью в настоящее время нет жёсткой взаимосвязи. По крайней мере, не меньшее значение для их благополучия имеют факторы, типичные для индустриальной эпохи, и прежде всего поселенческие неравенства и иждивенческая нагрузка. В современной России сохраняется существующая уже не одно столетие антитеза «богатый большой город – бедная деревня (или другое малое поселение)», а городские профессионалы, как правило, существенно лучше обеспечены и обладают большими возможностями, чем сельские. В то же время рождение в семье профессионалов (даже городских) второго ребенка резко увеличивает вероятность их обеднения, а повышение качества своего общего человеческого капитала само по себе не может существенно улучшить благосостояние ни сельских, ни многодетных профессионалов. Для улучшения своего благосостояния российские профессионалы вынуждены массово использовать поэтому переезды в крупные города, сознательное самоограничение одним ребенком или даже бездетность, в сравнении с которыми метод систематического наращивания человеческого капитала менее эффективен.

Полноценная принадлежность к авангардному социальному классу «постиндустриального сдвига» несовместима с бедностью, которая ликвидируется как массовое явление ещё в позднеиндустриальном обществе. В 1990-е массовое обеднение существенно ударило по работникам умственного труда, но экономический подъем 2000-х снова сделал бедность для отечественных профессионалов исключением из правил. Однако начавшаяся в 2010-х гг. череда депрессий и кризисов сильно затормозила ликвидацию «новой бедности», так что в начале 2020-х гг. бедным и малообеспеченным оставался ещё почти каждый пятый российский профессионал. Кроме того, память о трагических 1990-х гг. висит дамокловым мечом над всеми отечественными профессионалами, заставляя их ощущать неустойчивость своего относительного благополучия. Среди методов его укрепления есть и повышение человеческого капитала, но оно работает не само по себе, а обычно лишь в сочетании с другими методами – переездом, расширением личных связей, которые нередко важнее знаний, и вторичной занятостью, которая, впрочем, к 2020-м гг. снизила среди профессионалов свою популярность и изменила свои цели.

Повышенная миграционная активность может в принципе быть характеристикой профессионалов именно как «нового класса», представители которого ориентированы на самореализацию в труде. Однако в современных условиях переезды профессионалов – это не столько творческий «поиск себя», сколько приземленное стремление найти дефицитную «хорошую» работу, тем более, что среди российских профессионалов широко распространено недовольство имеющимся рабочим местом и даже местом их жительства в целом. В то же время, поскольку привлекательные рабочие места стали возникать после структурной перестройки 1990–2000-х гг. значительно реже, то реальный миграционный поток профессионалов в 2010-х гг. сильно уменьшился. При этом внутрirosсийские переезды отечественных профессионалов носят не просто центробежный, но в зна-

чительной степени столицентричный характер. В результате таких переездов многие профессионалы действительно повышают «ренту» от своего человеческого капитала, но при этом усиливается анклавный характер национальной экономики. Мотивация же к переезду у тех профессионалов, которые проживают в двух столицах, нацелена зачастую на эмиграцию из России.

Если для индустриальной эпохи типично противопоставление вынужденного труда и свободного досуга, то постиндустриальная эпоха, как ожидается, будет постепенно снимать не только отчуждение от труда, но и саму антитезу «труд – досуг», поскольку любая форма времяпрепровождения может становиться элементом развития личности. Ростки такого нового отношения к своему досугу у российских профессионалов уже есть, поскольку почти 3/5 их практикуют досуг с элементами образовательно-деятельностной активности, развивающей личность и улучшающей человеческий потенциал. Такой «продвинутый» досуг шире распространён, как и следовало ожидать, у молодых профессионалов и в локациях с более высоким качеством их человеческого капитала – в крупных городах. В то же время такой досуг шире всего распространён всё же не среди профессионалов, а в «соседних» социальных группах (у предпринимателей и руководителей). Сильнее всего профессионалы отстают от них по распространённости досуга, связанного со здоровьесберегающим поведением. Таким образом, и по практикам досуга отечественные профессионалы пока не выступают однозначно авангардной социальной группой.

Как видим, хотя российские профессионалы демонстрируют некоторые качественно новые характеристики, существенно выходящие за рамки социальной нормы индустриального общества, однако эти характеристики развиваются подспудно и выражены пока не очень ярко. Это связано с рядом институциональных барьеров, тормозящих в современной России развитие профессионалов как «нового класса», занимающегося преимущественно умственным креатив-

ным трудом. То же относится и к массовому превращению их в бесспорных представителей среднего класса, доминирующего в социальной структуре обществ позднеиндустриального типа. И хотя большинство их в современной России в средний класс всё же входит, однако характерно это прежде всего для потомственных представителей профессионалов, поскольку именно выходцы из образованных семей во всех профессиональных группах занимают наиболее привлекательные рабочие места, позволяющие оказываться в составе среднего класса. Это говорит о том, что в России доминирует классовое воспроизводство, а не межклассовая мобильность. В то же время это воспроизводство сочетается с открытостью профессиональной структуры и широким распространением межгенерационной профессиональной мобильности.

Расширенному воспроизводству профессионалов, массовому превращению их в представителей среднего класса, а затем и в полноценный новый авангардный класс, как и росту качества их человеческого капитала, мешает прежде всего то, что в России до сих пор мало знаниеёмких рабочих мест, где реально нужно не только иметь хорошие профессиональные знания, но и регулярно их обновлять. Законодательно необходимость регулярного повышения квалификации закреплена только в сферах образования, здравоохранения и науки; в более коммерциализированных сферах систематически повышать квалификацию вынуждены прежде всего «айтишники», поскольку софт очень быстро совершенствуется. В большинстве же других сфер занятости российским профессионалам на десятилетия хватает полученных в вузе базовых знаний. Другой барьер – уже упоминавшийся столицецентризм, который устойчиво воспроизводится, поскольку профессионалы предпочитают жить в крупных городах (лучше – в столицах), а высокотехнологичные производства тяготеют к локациям, где больше высококвалифицированных специалистов. В результате сохраняется и даже усиливается раскол России на города-

миллионники, устремлённые в постиндустриализм, и остающиеся в позднеиндустриальном обществе другие типы поселений. Ещё один барьер – ставка работодателей на молодых (до 40–45 лет) специалистов, которых стимулируют наращивать свой человеческий капитал, в то время как профессионалам более старших возрастов массово перестают доплачивать за качество их человеческого капитала, стимулируя их вовлеченность в «пожизненное образование».

Чтобы понять, насколько существенны рассмотренные недостатки накопления человеческого капитала российскими профессионалами, надо сравнить их характеристики с характеристиками профессионалов других стран. Такое сравнение в книге было проведено и показало отставание отечественных профессионалов от уровня их коллег из ряда других стран по длительности базового обучения, накоплению производственного опыта и вовлеченности в дополнительное профессиональное образование. Сильнее всего российские профессионалы отстают от своих зарубежных коллег по тому критерию, который теснее всего связан с постиндустриальными сдвигами, а именно вовлеченности их в «пожизненное образование». Показатели России в этом отношении заметно ниже даже стран типа КНР или Мексики. Это отражает как существенное экономическое отставание России от ряда других стран мира, так и её цивилизационную специфику. С одной стороны, в нашей стране немного рабочих мест, объективно требующих регулярного повышения квалификации. С другой стороны, в рамках российской цивилизации нет и культурной нормы (как, например, в странах конфуцианской цивилизации) о необходимости для личностного саморазвития учиться всю жизнь.

Анализ социально-экономических характеристик российских профессионалов приводит к выводу как об их невысокой зрелости с точки зрения постиндустриальных критериев, так и об их неконсистентности. У большинства профессионалов относительно высокий уровень базового образования, но чаще всего наблюдается работа не по спе-

циальности и невовлеченность в дополнительное профессиональное образование. У них более высокая (относительно других массовых социально-профессиональных групп) социальная и экономическая успешность, но сохраняются высокие риски массовой малообеспеченности и бедности даже при простом демографическом воспроизводстве. В целом группа профессионалов довольно многочисленна и составляет порядка 1/5 российских работников, но к «ядру» этой группы (соответствующему таким требованиям как не просто высшее образование, но и его очный характер, работа в соответствии с полученными в вузе знаниями и т. д.) относится только примерно четверть её, т. е. около 5% всех российских работников. Динамичные изменения последних 20–25 лет в жизни профессионалов являются скорее количественными, чем качественными (единственное несомненное достижение – резкое сокращение в 2000-х «новой бедности»). При этом с началом в 2010-х гг. полосы кризисов позитивные изменения в положении профессионалов и в качестве их человеческого капитала почти прекратились.

Ситуацию усугубляет и характер государственной политики, в рамках которой нет должной нацеленности на поддержку этой потенциально авангардной группы. Конечно, Россия существенно затронута постиндустриальными сдвигами. Здесь можно вспомнить и её первенство в разработке антиковидной вакцины в 2020 г., и активизацию космических программ, и развитие военных технологий в условиях конфронтации с Западом. Это объективно работает на повышение зрелости российских профессионалов. Но уже имеющееся существенное отставание значительной их части от их коллег в ряде других стран мира препятствует борьбе России за новый международный порядок, создаёт угрозу того, что она не сможет претендовать на достойное место в мире, и требует резкого повышения внимания к качеству человеческого капитала российских профессионалов со стороны государства.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Описание использованных массивов эмпирических данных

Российский Мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ)

Мониторинг реализуется с 1992 г., а с 1994 г. проводится ежегодно. Запущенный практически с самого начала радикальных реформ, он даёт уникальную возможность получить достоверную картину изменений в положении населения страны. Особенностью его является широта охвата социально-экономических показателей: в единую базу собрана информация о структуре доходов и расходов, материальном благосостоянии, инвестиционном поведении, структуре занятости, миграционном поведении, состоянии здоровья и структуре питания, о планировании семьи и образовательном поведении, о системе ценностей россиян, восприятии ими проводимых в стране преобразований и т. д. В настоящее время Мониторинг реализуется Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле и Института социологии ФНИСЦ РАН.

РМЭЗ НИУ ВШЭ представляет собой серию общенациональных опросов, проводимых на базе вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборки. В пул данных каждой волны обследования входят две отдельные базы, репрезентирующие население России как в целом, так и в разрезе домохозяйств. Наряду с одномоментной (поволновой) репрезентацией используется и выборка, которая позволяет вести панельный анализ. В данной книге использовались, как правило, репрезентативные для населения страны в целом данные индивидуальных опросников волн 2013–2020 гг., хотя в отдельных главах использованы также панельные данные или данные более ранних лет. Ссылки на выборки использованных в книге волн исследования и их характер (репрезентативный или панельный) приведены в случае использования панельных данных непосредственно в главах. Ниже приведена краткая характеристика основных использованных волн исследования:

- в 22-й волне (2013 г.) данные были собраны с начала октября по конец декабря 2013 г. (16 087 респондентов, в т. ч. 12 984 совершеннолетних);
- в 23-й волне (2014 г.) они собирались с начала октября 2014 г. по конец февраля 2015 г. (12 908 респондентов, в т. ч. 10 454 совершеннолетних);
- в 24-й волне (2015 г.) данные были собраны с начала октября 2015 г. по конец января 2016 г. (12 667 респондентов, в т. ч. 10 209 совершеннолетних);
- в 25-й волне (2016 г.) они собирались с начала октября 2016 г. по конец января 2017 г. (12 554 респондента, в т. ч. 10 116 совершеннолетних);
- в 26-й волне (2017 г.) данные были собраны с начала октября 2017 г. по конец февраля 2018 г. (12 441 респондент, в т. ч. 10 016 совершеннолетних);
- в 27-й волне (2018 г.) они собирались с начала октября 2018 г. по конец января 2019 г. (12 161 респондент, в т. ч. 9 835 совершеннолетних);
- в 28-й волне (2019 г.) данные были собраны с начала октября 2019 г. по конец января 2020 г. (12 228 респондентов, в т. ч. 9 916 совершеннолетних);
- в 29-й волне (2020 г.) они собирались с начала октября 2020 г. по конец января 2021 г. (12 123 респондента, в т. ч. 9 374 совершеннолетних);
- в 30-й волне (2021 г.) данные были собраны с октября 2021 г. по январь 2022 г. (9 946 респондентов от 18 лет и старше).

На момент сдачи книги в издательство доступны были данные до 30-й волны включительно.

Подробнее об этом исследовании и его выборке см. <https://www.hse.ru/rlms>.

Мониторинг ИС РАН и ИС ФНИСЦ РАН, 2014–2023 гг.

Первое исследование в рамках этого проекта было проведено в октябре–ноябре 2014 г., второе – в марте 2015 г., третье – в октябре 2015 г., четвёртое – в марте 2016 г., пятое – в октябре 2016 г., шестое – в мае 2017 г., седьмое – в октябре 2017 г., восьмое – в марте–апреле 2018 г., девятое – в октябре 2018 г., десятое – в июне 2019 г., одиннадцатое – в октябре 2020 г., двенадцатое – в марте

2021 г., тринадцатое – в марте 2022 г., четырнадцатое – в июне 2023 г. Объём выборочной совокупности исследования в каждой волне составлял от 2000 до 4000 респондентов, репрезентировавших взрослое население страны в возрасте 18 лет и старше. До 2017 г. объём выборочной совокупности составлял 4000 человек, начиная с 2018 г., – как правило, 2000 человек.

На первой ступени выборки районирование осуществлялось по федеральным округам Российской Федерации. Вторая ступень формирования выборки включала выделение типичных субъектов РФ в составе каждого федерального округа. На третьей ступени формирования выборки внутри субъектов РФ рассчитывались квоты по типам поселений. На четвёртой ступени формирования выборки, при непосредственном отборе интервьюерами респондентов для опроса, соблюдались квоты по социально-профессиональной принадлежности и полу, а также возрастные пропорции.

Проверка качества интервью производилась двумя путями: 1) за счёт контроля по месту опроса (адресу) путём непосредственного посещения респондента или его телефонного опроса; 2) в процессе контроля качества заполняемости анкет. Процедура контроля охватывала 3–5% выборки.

Международная программа социальных исследований (International Social Survey Programme – ISSP)

Данный международный мониторинг по различным темам социальной проблематики проводится ежегодно с 1984 г. В разные годы в нём участвовало около 50 стран, однако не все из них участвовали во всех волнах. В России исследования по программе ISSP проводил с 1991 г. сначала ВЦИОМ, потом Левада-Центр²¹⁷. У этой программы сформирован набор тем, которые варьируются, как правило, с интервалом в 8–10 лет. Опросы в рамках программы репрезентируют население России от 18 лет и старше по федеральным округам, типам поселений, полу, возрасту и наличию высшего образования.

В книге использованы материалы трёх волн ISSP:

- двух опросов по теме «Work Orientation» («Трудовая деятельность») за 2005 и 2015 гг. Объём российской выборки

²¹⁷ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

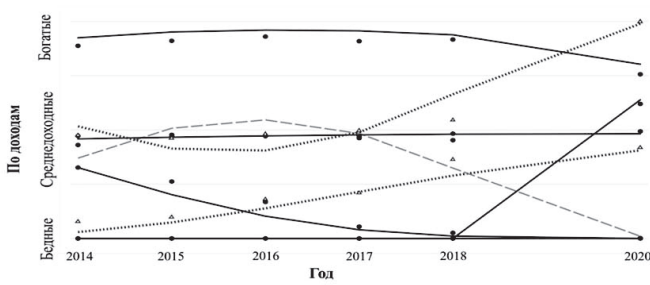
- 2005 г., репрезентировавшей взрослое население в возрасте 18 лет и старше, составил 1605 человек, 2015 г. – 1600 человек;
- опроса по теме «Social Inequality» за 2019 г. В России этот опрос проходил в январе 2019 г. Объём российской выборки в этом опросе, репрезентировавшем взрослое население в возрасте 18 лет и старше, составил 1626 человек. В инструментарий этого опроса был добавлен также блок вопросов от НИУ ВШЭ, использованный в данной книге.

Подробнее об этом исследовании в целом и различных его волнах см. <https://issp.org>.

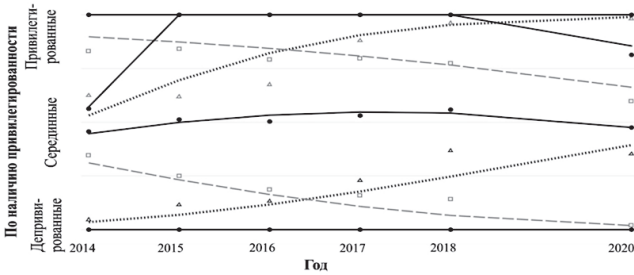
*Тематическое исследование «Малообеспеченные
в современной России: кто они?
Как живут? К чему стремятся?», 2008 г.*

Использованное в данной книге исследование «Малообеспеченные в современной России: кто они? Как живут? К чему стремятся?» было проведено Институтом социологии РАН в марте 2008 г. Численность респондентов составила 1750 человек. Квоты по возрастному представительству задавались в этом опросе на основе пропорционального соответствия их статистическим данным о составе населения в каждом территориально-экономическом районе в отдельности. Наряду с возрастным и социально-профессиональным составом, в опросе соблюдались пропорции по типу поселения, полу, возрасту и этнической принадлежности, что позволяло обеспечить необходимую репрезентативность. В качестве регионов опроса, для каждого из которых составлялась самостоятельная подвыборка, были избраны 12 территориально-экономических районов России плюс г. Москва. Таким образом, выборка была двухступенчатой квотной – сначала определялась численность респондентов в каждом территориально-экономическом районе, а затем внутри региона задавались квоты по шести признакам. Что касается отбора респондентов, соответствующих этим квотам, то выборка носила маршрутный характер с соблюдением квот при отборе единиц наблюдения. Проверка качества интервью производилась двумя путями: 1) за счёт контроля по месту опроса (адресу) путём непосредственного посещения респондента или его телефонного опроса; 2) в процессе контроля качества заполняемости анкет. Процедура контроля охватывала 3–5% выборки.

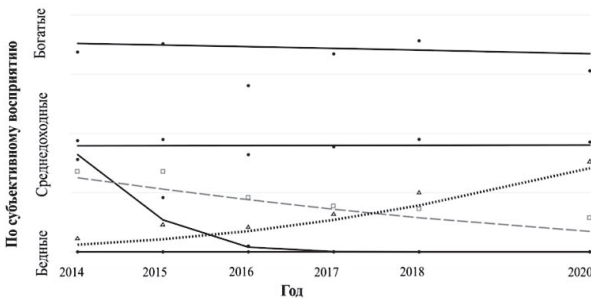
Дополнительный иллюстративный и статистический материал к главе 8



а) по доходам



б) по наличию и характеру привилегированности



в) по субъективному восприятию

Рис. 2.1. Траектории изменения положения в рамках трёх анализировавшихся стратификационных моделей, РМЭЗ, 2020 г., % от числа работающих, 2014–2020 гг.

Таблица 2.1

**Основные социально-демографические характеристики
панельной выборки в сравнении с репрезентативной выборкой
за 2020 г., РМЭЗ, % от работающих**

Характеристики	Репрезентативная выборка	Панельная выборка	Характеристики	Репрезентативная выборка	Панельная выборка
	<i>1. Пол</i>			<i>3. Образование</i>	
Мужской	47	46	Неполное среднее	8	8
Женский	53	54	Среднее	28	28
	<i>2. Возраст</i>		Среднее специальное	28	29
Моложе 26 лет	7	1	Высшее	36	35
26–35 лет	24	20		<i>4. Тип поселения</i>	
36–45 лет	28	30	Областные центры	43	37
46–55 лет	24	28	Иные города	28	30
56–65 лет	14	17	Сёла и ПГТ	29	33
66 лет и старше	3	4			

Таблица 2.2

**Показатели качества моделей, определяющих совокупное
количество траекторий изменения положения человека в каж-
дой из стратификационных моделей**

Количество траекторий	Структуры общества					
	По величине доходов		По характеру и наличию привилегированности		По субъективному восприятию	
	BIC	AIC	BIC	AIC	BIC	AIC
1	-15745.51	-15734.10	-17374.92	-17363.49	-15258.79	-15247.36
2	-14198.54	-14175.71	-15565.84	-15542.98	-13851.59	-13828.73
3	-13424.55	-13390.30	-14325.61	-14291.32	-13635.25	-13600.96
4	-13224.27	-13178.61	-14174.27	-14128.54	-13515.63	-13469.90
5	-13155.56	-13098.49	-14020.70	-13963.54	-13421.78	-13364.62
6	-13050.41	-12981.93	-13944.90	-13876.31	-13392.68	-13324.09
7	-12874.21	-12794.31	-13932.46	-13852.44	-13408.11	-13328.09
8	-12600.26	-12508.94	-13869.95	-13778.49		
9	-13078.36	-12975.64	-13906.50	-13803.61		

Примечание: Согласно рекомендациям [Nagin, 2005: 61–77], целесообразно применять именно Байесовский информационный критерий; наилучшей моделью является та, после которой значение информационного критерия начинает вновь уменьшаться (выделено жирным шрифтом).

Таблица 2.3

Характеристики профессионалов, совершивших мобильность между стратами в трёх анализируемых социальных иерархиях, РМЭЗ, 2020 г., % профессионалов, участвовавших в опросах 2014–2020 гг.

Характеристики	Мобильность									В среднем по профессионалам
	а) по доходам			б) по наличию привилегированности				в) по субъективному восприятию		
	рост: бедность → средние доходы	падение: средние доходы → бедность	рост: средние доходы → богатство	рост: депривированность → серединное	падение: срединное → депривированность	рост: серединное → привилегированность	падение: привилегированность → серединное	рост: бедность → средние доходы	падение: средние доходы → бедность	
	<i>Тип поселения</i>									
Москва, Санкт-Петербург и центры субъектов РФ	22	33	65	8	57	54	50	41	44	43
Прочие города	27	22	15	24	29	25	32	20	10	25
Сёла и ПГТ	51	45	20	68	14	21	18	39	46	32
	<i>Возраст</i>									
Моложе пенсионного	92	86	84	80	43	83	86	79	76	81
Пенсионный	8	14	16	20	57	17	14	21	24	19
	<i>Качество общего человеческого капитала</i>									
Высокое	80	78	79	48	57	84	85	68	75	77
Среднее	12	12	9	24	0	8	13	17	5	14
Низкое	8	10	12	28	43	8	2	15	20	9

Окончание таблицы 2.3

Характеристики	Мобильность									В среднем по профессионалам
	а) по доходам			б) по наличию привилегированности				в) по субъективному восприятию		
	рост: бедность → средние доходы	падение: средние доходы → бедность	рост: средние доходы → богатство	рост: депривированность → среднее	падение: среднее → депривированность	рост: среднее → привилегированность	падение: привилегированность → среднее	рост: бедность → средние доходы	падение: средние доходы → бедность	
	<i>Общий трудовой стаж у лиц моложе пенсионного возраста</i>									
Среднее значение	17,0	18,9	17,8	18,2	7,0	20,3	19,1	17,9	18,1	18,1
Медианное значение	17	17	17	15,5	8	20	19	16	17	17
	<i>Наличие детей в составе домохозяйства на момент 2014 г.</i>									
Имели детей	84	41	56	52	43	67	54	57	56	51
Не имели детей	16	59	44	48	57	33	46	43	44	49
	<i>Справочно:</i>									
Имеют диплом о в/о	82	76	81	48	57	83	89	69	78	77
Оба родителя с в/о	21	15	21	4	0	25	15	18	18	16
Хорошие самооценки здоровья	59	47	49	48	43	33	48	45	39	46
0–1 признак	35	67	49	71	71	59	50	58	60	56
2–3 признака одновременно	65	33	51	29	29	41	50	42	40	44

Примечание: Фоном выделены ненадёжные данные (подгруппы < 30 чел.), в т. ч. темно-серым фоном – группа численностью менее 10 человек.

Описание экспертного опроса 2021–2022 гг.

В рамках работы по проекту № 19-29-07172, поддержанному РФФИ, с июня 2021 г. по январь 2022 г. было проведено 15 интервью с экспертами – российскими обществоведами (социологами, экономистами и психологами), известными своими научными работами последних лет по разным аспектам изучения человеческого капитала в широком смысле этого слова и/или профессионалов как особой социальной группы. С большинством экспертов интервьюирование проводилось в форме видео- и аудиобеседы через Скайп с записью (с согласия экспертов) диалога. Двое экспертов прислали письменные ответы на вопросы гайда в виде файлового текста. Полуструктурированные интервью были взяты у 10 докторов и 5 кандидатов наук: 6 экспертов имели научные степени по экономике, 6 – по социологии, 2 – по психологии, 1 – по политологии. Среди экспертов было 9 мужчин и 6 женщин; 10 экспертов работали в московских научных организациях (Институт социологии ФНИСЦ РАН, НИУ ВШЭ, Институт психологии РАН и др.), 5 – в других городах России (2 – в Тюменском государственном университете, 1 – в Кемеровском государственном университете, 1 – в Омском государственном университете, 1 – в НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге). Эксперты были людьми разных возрастов – от 30 до 80 лет. В тексте монографии суждения экспертов приведены в анонимном виде (каждый эксперт закодирован одной из букв алфавита).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 68% россиян за возврат к системе распределения выпускников вузов // SuperJob : [сайт]. 27.07.2010. URL: <http://www.superjob.ru/community/life/47660> (дата обращения: 04.06.2023).
- Абанокова К. Р.* Влияние эффекта масштаба в потреблении домохозяйств на бедность в России / К. Р. Абанокова, М. М. Локшин // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2014. Т. 18, № 4. С. 620–644. EDN LNCZGH.
- Абрамов Р. Н.* Культурное потребление и досуговые практики «социальных инноваторов»: социологический анализ / Р. Н. Абрамов, А. А. Зудина // Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. 2012. № 1. С. 52–64. EDN OXNJMN.
- Абрамов Р. Н.* Социология профессий и занятий: очерки истории и ключевые концепции дисциплинарной области. М. : ООО «Вариант», 2016. 452 с. ISBN 978-5-00080-042-3. EDN DMTNHU.
- Аврамова Е. М.* Адаптационные стратегии населения: между выживанием и развитием: препринт / Е. М. Аврамова, А. В. Каравай, Д. М. Логинов. РАНХиГС. 2018. 81 с. DOI 10.2139/ssrn.3122417.
- Анализ положения детей в Российской Федерации: на пути к обществу равных возможностей / Л. Н. Овчарова, Д. О. Попова, А. И. Пишняк [и др.]. М. : Детский фонд ООН – ЮНИСЕФ, 2011. EDN QOOEJH.
- Аникин В. А.* Профессиональная структура населения и тип экономического развития страны // Terra Economicus. 2013. Т. 11, № 2. С. 41–68. EDN QZLNDB.
- Аникин В. А.* Социальная стратификация по жизненным шансам: попытка операционализации для массовых опросов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 4 (146). С. 39–67. DOI 10.14515/monitoring.2018.4.03. EDN XZPHMD.
- Аникин В. А.* Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS) // Мир России: Социология, этнология. 2009. Т. 18, № 3. С. 114–131. EDN JFFJZQ.
- Аникин В. А.* Человеческий капитал в посткризисной России: состояние и отдача // Журнал институциональных исследований. 2018. Т. 10, № 2. С. 90–117. DOI 10.17835/2076-6297.2018.10.2.090-117. EDN XRLUVN.
- Аникин В. А.* Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т. 18, № 4. С. 120–156. DOI 10.17323/1726-3247-2017-4-120-156. EDN NRBCPB.
- Атанесян А. В.* «Русские релоканты» в восприятии молодежи Армении // Социологические исследования. 2023. № 6. С. 112–122. DOI 10.31857/S013216250026383-4. EDN BZDWLZ.
- Бедность и бедные в современной России / М. К. Горшков, Н. Е. Тихонова, Е. И. Пахомова [и др.] ; под ред. М. К. Горшкова, Н. Е. Тихоновой. Москва : Весь Мир, 2014. 304 с. ISBN 978-5-7777-0575-4. EDN SXPYHR.

- Беккер Г. С.* Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Гэри С. Беккер ; пер. с англ. под науч. ред. Р. И. Капелюшникова. М. : ГУ ВШЭ, 2003. 672 с. ISBN 5-7598-0173-2.
- Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл ; пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. М. : Academia, 2004. 786 с. ISBN 5-87444-203-0. EDN QOCVVP.
- Беляева Л. А.* Социальные дистанции как характеристика социального пространства современной России // Вестник РУДН. Серия «Социология». 2018. Т. 18, № 1. С. 58–72. DOI 10.22363/2313-2272-2018-18-1-58-72. EDN YNUELB.
- Берендеева Е. В.* О проявлениях парадокса Дитона-Паксон в потреблении российских домохозяйств / Е. В. Берендеева, Т. А. Ратникова // Прикладная эконометрика. 2016. Т. 42, № 2. С. 54–74. EDN WCDINB.
- Бессуднов А. Р.* Социально-профессиональный статус в современной России // Мир России: Социология, этнология. 2009. № 2. С. 89–115. EDN NDSVMR.
- Бляхман Л. С.* НТР, рабочий класс, интеллигенция / Л. С. Бляхман, О. И. Шкаратан. М. : Политиздат, 1973. 318 с.
- Богданова Т.* Профессор кафедры демографии МГУ: из России эмигрируют самые сливки // Аргументы и Факты. 25.02.2020. URL: https://aif.ru/society/people/professor_olga_vorobyova_uezzhayut_molodye_obrazovannye_nebednye (дата обращения: 10.02.2023).
- Бодрунов С. Д.* Новое индустриальное общество второго поколения: человек, производство, развитие // Общество и экономика. 2016. № 9. С. 5–21. EDN WLBBQX.
- Бодрунов С. Д.* Ноономика. М. : Культурная революция. 2018. 432 с. ISBN 978-5-6040343-1-6. EDN XQTTJZ.
- Большая зарплата или работа по специальности? // ВЦИОМ : [сайт]. 15 апреля 2019. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9655> (дата обращения: 26.06.2023).
- Больше половины студентов планируют работать по специальности // HeadHunter : [сайт]. 3 сентября 2019. URL: <https://hh.ru/article/25298> (дата обращения: 16.06.2023).
- Бондаренко Н. В.* Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны. Информационный бюллетень. Москва : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2017. 28 с. (Мониторинг экономики образования; № 5 (104)).
- Борусяк Л.* Новая волна высокообразованной эмиграции: почему они уезжают из России? // Палладий. Журнал Свободного Университета. 2022. № 3. DOI 10.55167/29b32cb46280.
- Бузалин А. В.* Трансформации социальной структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? / А. В. Бузалин, А. И. Колганов // Социологические исследования. 2019. № 1. С. 18–28. DOI 10.31857/S013216250003744-1. EDN ZAKHZZ.

- Бурдые П.* Структура, габитус, практика // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998. Т. 1, № 2. С. 40–58. EDN OJWQLH.
- Бурдые П.* Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 60–74. EDN OYUVRD.
- Вакуленко Е. С.* Мотивы внутренней миграции населения в России: что изменилось в последние годы? // Прикладная эконометрика. 2019. Т. 55. С. 113–138. DOI 10.24411/1993-7601-2019-10013. EDN XOPXYV.
- Валлерстайн И.* Анализ мировых систем и ситуация в современном мире / И. Валлерстайн ; пер. с англ. П. М. Кудюкина ; под ред. Б. Ю. Кагарлицкий. СПб. : Университетская книга, 2001. 415 с. ISBN 5-94483-042-5.
- Валлерстайн И.* Миросистемный анализ: Введение / И. Валлерстайн ; пер. с англ. Н. Тюкиной. М. : Издательский дом «Территория будущего», 2006. 247 с. ISBN 5-91129-028-6.
- Велбен Т.* Инженеры и ценовая система. М. : Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2018. 104 с. ISBN 978-5-7598-1724-6.
- Внутрироссийская миграция // Левада-Центр : [сайт]. 29.05.2019. URL: <https://www.levada.ru/2019/05/29/vnutrirossijskaya-migratsiya> (дата обращения: 26.06.2023)²¹⁸.
- Во время пандемии москвичи стали чаще получать дополнительное образование // Skillbox : [сайт]. 1 декабря 2021. URL: <https://skillbox.ru/media/education/moskvichi-stali-chashche-poluchat-dopolnitelnoe-obrazovanie-na-fone-pandemii> (дата обращения: 27.04.2023).
- Возьмитель А. А.* Образ жизни: тенденции и характер изменений в реформенной России. М. : Институт социологии РАН, 2012. 230 с. ISBN 978-5-89697-211-2. EDN QONURJ.
- Волков Д.* Отличия молодых россиян от представителей старших поколений: результаты социологического мониторинга // Вестник общественного мнения. 2020. № 1-2 (130). С. 122–129. EDN INFKXR.
- Вольчик В. В.* Прекариат и профессиональная идентичность в контексте институциональных изменений / В. В. Вольчик, О. Ю. Посухова // Terra economicus. 2016. Т. 14, № 2. С. 159–173. DOI 10.18522/2073-6606-2016-14-2-159-173. EDN WFSMHZ.
- Воронина Н. Д.* Востребованность образования взрослых и факторы, связанные с участием в нем: Россия на фоне стран ОЭСР / Н. Д. Воронина, Д. С. Попов // Экономическая социология. 2019. Т. 20, № 2. С. 122–153. EDN LLBDMR.
- Все российские участники международных олимпиад 2022 года завоевали медали // Минпросвещения России : [сайт]. 15 декабря 2022. URL: <https://edu.gov.ru/press/6322/vse-rossiyskie-uchastniki-mezhdunarodnyh-olimpiad-2022-goda-zavoevali-medali> (дата обращения: 12.04.2023).
- Гелбрейт Дж.* Новое индустриальное общество / Дж. Гэлбрейт ; общ. ред. и вступ. статья Н. Н. Иноземцева, С. М. Меньшикова, А. Г. Милейковского. М. : Прогресс, 1969. 479 с.

²¹⁸ АНО «Левада-Центр» внесена Минюстом в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

- Гершенкрон А.* Экономическая отсталость в исторической перспективе / А. Гершенкрон ; науч. ред. А. А. Белых ; пер. с англ. А. В. Белых ; РАНХиГС. Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. 535 с. ISBN 978-5-7749-0877-6.
- Гимпельсон В. Е.* Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности // Экономический журнал ВШЭ. 2019. Т. 23, № 2. С. 185–237. DOI 10.17323/1813-8691-2019-23-2-185-237. EDN ZXMXET.
- Гимпельсон В. Е.* Динамика структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? Препринт WP3/2022/05 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2022. 43 с.
- Гимпельсон В. Е.* Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные. Препринт WP3/2020/02 / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина, Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2020. 46 с.
- Гимпельсон В. Е.* Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений // Вопросы экономики. 2016. № 10. С. 129–143. DOI 10.32609/0042-8736-2016-10-129-143. EDN WQXSEV.
- Гимпельсон В. Е.* Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? Препринт WP3/2010/09 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2010. EDN QUNRKC.
- Гнедовский В.* Современные проблемы развития постиндустриального общества в городах США и Европы // Русский архипелаг. 2004. № 14. URL: <http://www.archipelag.ru/geoeconomics/postindustrializrn/version/conteiriporarv-problem> (дата обращения: 27.04.2023).
- Голенкова З. Т.* Прекариат как новая группа наёмных работников / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 47–57. EDN TQALIF.
- Горшков М. К.* Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги, И. О. Тюрина. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 383 с. ISBN 978-5-89697-413-0. DOI 10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023. EDN DMQCRN.
- Готово ли российское общество к модернизации? / М. К. Горшков, В. В. Петухов, Н. Е. Тихонова [и др.] ; под ред. М. К. Горшкова, Р. Крумма, Н. Е. Тихоновой. М. : Издательство «Весь Мир», 2010. ISBN 978-5-7777-0494-8. EDN PVCEAH.
- Грунтовский И. И.* Социально-правовые основы формирования престижа профессиональной деятельности юристов. М. : Международный юридический институт, 2013. 172 с. ISBN 978-5-902416-68-5. EDN VRRRL.
- Гэлбрейт Дж. К.* Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гэлбрейт ; пер. с англ. ; под общ. ред., предисл. Н. Н. Иноземцева, А. Г. Милейковского. М. : Прогресс, 1976. 406 с.

- Давыдова Н. М.* Досуговые предпочтения населения в пореформенной России // Изменяющаяся Россия в зеркале социологии : монография / М. К. Горшков, А. Л. Андреев, Л. Г. Бызов [и др.] ; под ред. М. К. Горшкова. М. : Летний сад, 2004. С. 145–159. ISBN 5-94381-106-0. EDN QOCSCR.
- Данилова Э. А.* Миграционные настроения населения байкальского региона (по материалам социологического исследования) // Проблемы прогнозирования. 2010. № 3 (120). С. 115–118. EDN TUTODG.
- Двадцать лет реформ глазами россиян: опыт многолетних социологических замеров / А. Л. Андреев, М. К. Горшков, Л. Г. Бызов [и др.] ; под ред. М. К. Горшкова, Р. Кrumma, В. В. Петухова. М. : Весь Мир, 2011. 325 с. ISBN 978-5-7777-0529-7. EDN QONPFL.
- Диденко Д. В.* Работники интеллектуального труда как субъекты формирования и использования человеческого капитала // Общественные науки и современность. 2016. № 1. С. 80–89. EDN VVIVMV.
- Диденко Д. В.* Человеческий капитал России в контексте социально-экономической модернизации // Россия и современный мир. 2015. № 4. С. 174–187. EDN VDLBLH.
- Ефременкова М. Н.* Представления о настоящем и будущем страны как фактор эмиграционной активности студенческой молодежи: кросс-культурный анализ / М. Н. Ефременкова, Н. В. Муращенкова, В. В. Гриценко [и др.] // Социальная психология и общество. 2023. Т. 14, № 1. С. 111–131. DOI 10.17759/sps.2023140107. EDN TZILKW.
- Зайков К. С.* Миграционные установки студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования арктической направленности / К. С. Зайков, И. В. Каторин, А. М. Тамицкий // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 3. С. 230–247. DOI 10.15838/esc.2018.3.57.15. EDN XTJZTV.
- Зайончковская Ж. А.* Миграционный опыт населения региональных центров России (на примере социологического опроса в 10 городах) / Ж. А. Зайончковская, Н. Н. Ноздрина // Проблемы прогнозирования. 2008. № 4. С. 98–111. EDN IUDQRP.
- Зайончковская Ж. А.* Миграционные процессы в России / Ж. А. Зайончковская, Л. Б. Карачурина, Н. В. Мкртчян [и др.] // Население России 2017: двадцать пятый ежегодный демографический доклад / Отв. ред.: С.В. Захаров. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2019. Гл. 6. С. 382–458.
- Заславская Т. И.* Трансформация социальной структуры российского общества / Материалы международного симпозиума «Куда идет Россия?.. Социальная трансформация постсоветского пространства». М. : Аспект-пресс, 1996.
- Зудина А. А.* Что скрывается за «средними» самооценками? Анализ траекторий социального самочувствия россиян в 2000–2014 гг. Препринт. WP3/2015/06/. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. 50 с.
- Иванов И. М.* Профессионалы в современной России: статусные характеристики и социальная защищенность : дис. ... канд. социол. наук :

- 22.00.04. / Иванов Илья Михайлович ; науч. рук. О. И. Шкаратан ; ИС РАН. Москва, 2005. 249 с.
- Идею принудительного распределения выпускников вузов поддерживают лишь 18% студентов // Компьютерный мир : [сайт]. 08.10.2014. URL: <https://cwr.osp.ru/news/Ideyu-prinuditelnogo-raspredeleniya-vypusknikov-vuzov-podderzhivayut-lish-18-studentov>. (дата обращения: 10.06.2023).
- Инглхарт Р.* Модернизация, культурные изменения и демократия. Последовательность человеческого развития / Р. Инглхарт, К. Вельцель. М. : Новое издательство, 2011. 462 с. ISBN 978-5-98379-144-2. EDN QOMHTL.
- Интеллигенция: многообразие образов и стилей жизни. Сб. научных статей / Под ред. Ж. Т. Тощенко. М. : РГГУ, 2020. 391 с. ISBN 978-5-7281-2944-8. EDN LSOAJB.
- Информационно-аналитический бюллетень (ИНАБ). Российское общество в условиях пандемии: год спустя (опыт социологической диагностики). 2021. № 2. 109 с.
- Исследование показало, сколько россиян работают по специальности // РИА Новости : [сайт]. 02.09.2022. URL: <https://na.ria.ru/20220902/rabota-1813918883.html>. (дата обращения: 18.10.2022).
- Итоги выборочного обследования рабочей силы. I квартал 2023 года. Таб. 2.41а. Структура занятого населения в возрасте 15 лет и старше по занятиям на основной работе, полу и типу поселения // Федеральная служба государственной статистики РФ : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 19.02.2023).
- Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие. Тезисы доклада / Под ред. Я. И. Кузьмина, Л. Н. Овчаровой, Л. И. Якобсона. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2018.
- Капелюшников Р. И.* Записка об отечественном человеческом капитале. Препринт WP3/2008/01. М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. 55 с. EDN QTBIYL.
- Капелюшников Р. И.* Отдача от образования в России: ниже некуда? Препринт WP3/2021/03. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. 52 с.
- Каравай А. В.* Досуговая активность российской молодёжи: основные типы и факторы выбора // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2020. № 1-2 (130). С. 130–140. EDN REGJTT.
- Каравай А. В.* Институциональные барьеры роста человеческого капитала высококвалифицированных специалистов // Журнал институциональных исследований. 2021. Т. 13. № 3. С. 131–143. DOI 10.17835/2076-6297.2021.13.3.131-143. EDN WGDKEP.
- Каравай А. В.* Распространённость конструктивных и деструктивных видов экономической активности и практик наращивания человеческого потенциала // ИНАБ. Российское общество в условиях пандемии: год спустя (опыт социологической диагностики). 2021. № 2. С. 60–71. DOI 10.19181/INAB.2021.2.5. EDN PQUUTK.

- Каравай А. В.* Состояние человеческого капитала российских профессионалов // Terra Economicus. 2021. Т. 19, № 1. С. 124–137. DOI 10.18522/2073-6606-2021-19-1-124-137. EDN JJYYDW.
- Каравай А. В.* Человеческий капитал потомственных российских рабочих // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 6 (136). С. 107–124. DOI 10.14515/monitoring.2016.6.07. EDN YORVNF.
- Каравай А. В.* Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. 2016. № 2 (17). С. 91–112. DOI 10.19181/vis.2016.17.2.399. EDN WXBJIV.
- Каравай А.В.* Оценка взаимосвязи состояния здоровья и занятости россиян в конце 2010–х годов // Социологические исследования. 2021. № 7. С. 61–72. DOI 10.31857/S013216250014454-2. EDN BMOHTS.
- Карачурина Л. Б.* Дальность миграции населения в России с учётом демографических характеристик мигрантов / Л. Б. Карачурина, Н. В. Мкртчян // Балтийский регион. 2023. Т. 15, № 2. С. 4–22. DOI 10.5922/2079-8555-2023-2-1. EDN QKNLYO.
- Карачурина Л. Б.* Миграция населения в России: новейшие тенденции и опыт поколений / Л. Б. Карачурина, Н. В. Мкртчян и др. // Население России 2019: двадцать седьмой ежегодный демографический доклад / отв. ред. С.В. Захаров. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. С. 276–326.
- Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, культура, общество. М. : ГУ-ВШЭ. 2000. 606 с. ISBN 5-7598-0069-8.
- Клепикова Е. А.* Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате / Е. А. Клепикова, М. Г. Колосницына // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15, № 1. С. 69–88. DOI 10.21638/11701/spbu18.2017.104. EDN YPZROJ.
- Коленникова Н. Д.* Особенности властного статуса занятого населения современной России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 5 (141). С. 214–232. DOI 10.14515/monitoring.2017.5.12. EDN YLYOAW.
- Коленникова Н. Д.* Статусная консистентность занятого населения в современной России // Социологические исследования. 2019. № 11. С. 52–62. DOI 10.31857/S013216250007450-8. EDN PIVYNE.
- Константиновский Д. Л.* Рабочая молодёжь в российском обществе: ориентации, образование и человеческий капитал // Социальные факторы консолидации российского общества: социологическое измерение / М. К. Горшков, З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян [и др.] ; под ред. М. К. Горшкова ; Институт социологии Российской академии наук. М. : Новый хронограф, 2010. С. 91–115. EDN VZOKUT.
- Коршунов И. А.* Непрерывное образование работников в Российской Федерации и регионах / И. А. Коршунов, Н. Н. Ширкова, Е. С. Сжёнов ; НИУ ВШЭ. М. : НИУ ВШЭ, 2020. 36 с.
- Коулман Дж.* Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2000. № 3. С. 121–139.

- Краснов А. Ю.* Престиж профессии и современные трудовые предпочтения россиян // Общество, социология, психология, педагогика. 2018. Т. 53, № 9. С. 29–33. DOI 10.24158/spp.2018.9.5. EDN VAIMGN.
- Кузнецова С. А.* Миграционные установки как предмет социально-психологических исследований // Социальная психология и общество. 2013. Т. 4, № 4. С. 34–45. EDN RSQGGV.
- Кузьминов Я. И.* Национальные цели социального развития: вызовы и решения / Я. И. Кузьминов, Л. Н. Овчарова. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2019.
- Лазоренко А. О.* Сущность и этапы развития корпоративного университета // Инновации. Наука. Образование. 2020. № 17. С. 276–285. EDN WOUKEB.
- Латов Ю. В.* Новое общество – новый ресурс – новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) / Ю. В. Латов, Н. Е. Тихонова // Terra Economicus. 2021. Т. 19, № 2. С. 6–27. DOI 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27. EDN WTPZWR.
- Латов Ю. В.* Финал фальстарта (о катастрофической революции 1991 г.) // Социологические исследования. 2021. № 12. С. 67–77. DOI 10.31857/S013216250015525-0. EDN DVEUQG.
- Латов Ю. В.* Что находится по ту сторону материального производства? Марксистские корни и институциональные ветви постиндустриальных теорий // Историко-экономические исследования. 2017. № 1. С. 7–29. DOI 10.17150/2308-2588.2017.18(1).7-29. EDN YJVZMX.
- Латов Ю. В.* Экспертное мнение о российских профессионалах: тенденции, парадоксы, проблемы // Вопросы теоретической экономики. 2023. № 2. С. 118–132. DOI 10.52342/2587-7666VTE_2023_2_118_132. EDN VWWWGX.
- Латова Н. В.* Динамика и факторы удовлетворённости жизнью россиян (1997–2017) // Социологические исследования. 2017. № 12. С. 65–78. DOI 10.7868/S0132162517120078. EDN ZWLWEF.
- Латова Н. В.* Досуговые практики российских работников как фактор формирования их человеческого потенциала // Социологические исследования. 2019. № 11. С. 63–72. DOI 10.31857/S013216250007452-0. EDN IZJUFS.
- Латова Н. В.* Досуговые предпочтения российских специалистов как фактор наращивания человеческого потенциала // Социологический журнал. 2022. № 1. С. 80–100. DOI 10.19181/socjour.2022.28.1.8839. EDN ACUBDE.
- Латова Н. В.* Миграционные установки и предпочтения российских рабочих в контексте концепции человеческого капитала // Социологические исследования. 2020. № 10. С. 39–51. DOI 10.31857/S013216250010206-9. EDN DHRKJF.
- Латова Н. В.* Миграционные установки и предпочтения российских специалистов в контексте концепции человеческого капитала // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные пере-

- мены. 2021. № 4. С. 429–450. DOI 10.14515/monitoring.2021.4.1692. EDN PBPPPG.
- Латова Н. В.* Опоздавшие к третьей образовательной революции (Компаративистский анализ человеческого капитала российских специалистов-профессионалов) / Н. В. Латова, Ю. В. Латов // Журнал институциональных исследований. 2020. № 2. С. 67–85. DOI 10.17835/2076-6297.2020.12.2.067-085. EDN WLPUYO.
- Латова Н. В.* Производственная культура рабочих современной России как элемент их человеческого капитала (этнометрический анализ на основе концепции Г. Хофстеда) // Мир России. 2017. Т. 26, № 3. С. 36–63. DOI 10.17323/1811-038X-2017-26-3-36-63. EDN YZIDDV.
- Латова Н. В.* Характеристики человеческого капитала российских рабочих и рабочих других стран // Terra Economicus. 2017. Т. 15, № 3. С. 159–177. DOI 10.23683/2073-6606-2017-15-3-159-177. EDN ZMKZRZ.
- Лежнина Ю. П.* Социально-демографические особенности бедности в Российской Федерации // Социологические исследования. 2014. № 1. С. 20–28. EDN RXTMNP.
- Логинов Д. М.* Дополнительное профессиональное образование в условиях коронавирусной пандемии / Д. М. Логинов, М. А. Янковская, И. А. Яковлев // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. 2022. № 44. С. 3–12. EDN PSCZIT.
- Лукьянова А. Л.* Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 14, № 3. С. 326–348. EDN MVQXED.
- Лычко С. К.* Привлекательность города как фактор формирования миграционных установок студентов / С. К. Лычко, Н. Л. Мосиенко // Вестник Новосибирского государственного университета. Сер.: «Социально-экономические науки». 2014. Т. 14, № 1. С. 160–169. EDN RXSAVP.
- Малева Т. М.* 2014–2015 годы: экономический кризис – социальное измерение. М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2016. 112 с. EDN VNICTB.
- Мансуров В. А.* Образ современного российского инженера: опыт контент-анализа научных публикаций / В. А. Мансуров, А. В. Семенова // Социологические исследования. 2022. № 3. С. 83–89. DOI 10.31857/S013216250014313-7. EDN PJBRKK.
- Мансуров В. А.* Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 66–77. EDN OOUJWB.
- Мансуров В. А.* Социология профессий. История, методология и практика исследований / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 36–46. EDN KTUKMN.
- Мансуров В. А.* Социология профессиональных групп в России: история становления и перспективы / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Вестник Института социологии. 2013. № 7. С. 91–106. EDN RRYWKT.

- Мареева С. В.* Потребительское поведение средних слоёв в условиях кризиса // Журнал институциональных исследований. 2017. Т. 9, № 1. С. 88–104. DOI 10.17835/2076-6297.2017.9.1.088-104. EDN YHGXPТ.
- Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии. Т. 3. Кн. 3, ч. 2 // К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. 2-е изд. М. : Политиздат, 1962. Т. 25, ч. 2.
- Маркс К.* Капитал. Т. 1 // К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч., Т. 23. М. : Политиздат, 1960.
- Маркс К.* Нищета философии // К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. 2-е изд. Т. 4, М. : Политиздат, 1955.
- Маркс К.* Экономическо-философские рукописи 1844 г. // К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., 2 изд., Т. 42. М. : Издательство политической литературы, 1974. С. 41–174.
- Массовая уникальность – глобальный вызов в борьбе за таланты // Корпоративная академия. Росатом : [сайт]. 2019. URL: <https://rosatom-academy.ru/projects-andprograms/rosatom-the-best-in-revealing-the-potential-of-employees/missiia-talanty> (дата обращения: 05.08.2023).
- Мельников Е. Г.* «Класс-в-себе» или «класс-для-себя»: реалии социального стабилизатора в российском обществе // Вестник Санкт-Петербургского университета. Политология. Международные отношения. 2005. № 2. С. 78–89. EDN RUBZAV.
- Меннинг Н.* Россия в беде // Мир России. Социология. Этнология. 2001. Т. 10, № 1. С. 125–152. EDN WGIQYW.
- Миграция сельского населения / Под ред. Т. И. Заславской. М. : Мысль, 1970. 312 с.
- Миграция: установки россиян. Сколько жителей России хотели бы переехать в Москву? // ФОМ : [сайт]. 27 ноября 2020. URL <https://fom.ru/Obraz-zhizni/14501> (дата обращения: 08.07.2023).
- Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Н. Т. Вишневская, И. Б. Воскобойников, В. Е. Гимпельсон [и др.]. Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2017. 529 с. ISBN 978-5-7598-1532-7. EDN YQXQES.
- Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Н. Т. Вишневская, И. Б. Воскобойников, В. Е. Гимпельсон [и др.]; под ред. Р. И. Капелюшниковой, В. Е. Гимпельсона. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2017. 529 с. ISBN 978-5-7598-1532-7. EDN YQXQES.
- Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения / Н. Е. Тихонова, Ю. П. Лежнина, С. В. Мареева, В. А. Аникин, А. В. Каравай, Е. Д. Слободенюк ; Под ред. Н. Е. Тихоновой. М. ; СПб. : Нестор-История, 2018. ISBN 978-5-4469-1419-7. DOI 10.31754/nestor4469-1419-7. EDN YSPCNF.
- Мукомель В. И.* Миграционные исследования: социологическое измерение // Научные исследования в области этничности, межнациональных отношений и истории национальной политики. Материалы сессии Научного совета РАН по комплексным проблемам этничности и межнациональных отношений (Москва 19 декабря 2017 г.) / Под ред.

- В. А. Тишкова ; сост. Б. А. Синанов. М. : ИЭА РАН, 2018. С. 200–210. EDN XRSBMT.
- Наёмный работник в современной России / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян, А. Ш. Жвиташвили [и др.] ; отв. ред. З. Т. Голенковой. М. : Новый хронограф, 2015. 290 с. ISBN 978-5-89697-249-5. EDN UINJXV.
- Наумова Т. В. Можно ли ныне считать российскую интеллигенцию особым социокультурным феноменом? // *Философия и культура*. 2018. № 6. С. 78–89. EDN XRDBKX.
- Нефть, газ, модернизация общества / Под ред. О. Л. Маргания, Н. А. Добронравин. СПб. : Экономическая школа, 2010. 536 с. ISBN 978-5-903816-09-5.
- Нуреев Р. М. Когда и почему разошлись пути развития России и Западной Европы (подход с позиции институциональной экономической истории) / Р. М. Нуреев, Ю. В. Латов // *Мир России*. 2011. № 4. С. 24–67. EDN OPJRNВ.
- Нуреев Р. М. Россия и Европа: эффект колеи (опыт институционального анализа истории экономического развития) / Р. М. Нуреев, Ю. В. Латов. Калининград : Изд-во РГУ им. И. Канта, 2009. 294 с. EDN WASXUB.
- Нуреев Р. М. Экономическая история России (опыт институционального анализа) / Р. М. Нуреев, Ю. В. Латов. М. : КноРус, 2022. 268 с. ISBN 978-5-406-02771-4.
- Об отношении к мигрантам – внутренним и внешним. Как россияне относятся к мигрантам из других регионов страны и из других стран // *ФОМ* : [сайт]. 24 июня 2014. URL: <http://fom.ru/Nastroeniya/11566> (дата обращения: 21.04.2023).
- Общероссийский классификатор занятий. ОК 010–2014 (МСКЗ–08) // *КонтурНорматив* : [сайт]. 2022. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=393365#h3434> (дата обращения: 25.05.2023).
- Общество неравных возможностей: социальная структура современной России / Н. Е. Тихонова, С. В. Мареева, В. А. Аникин [и др.] ; под ред. Н. Е. Тихоновой. М. : Издательство «Весь Мир», 2022. 422 с. ISBN 978-5-7777-0873-1. DOI 10.55604/9785777708731. EDN XJGBFE.
- Овчарова Л. Н. Теоретико-методологические вопросы определения и измерения бедности // *SPEPO. Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры*. 2012. № 16. С. 15–38.
- Охота к перемене мест: зачем и почему? // *ВЦИОМ* : [сайт]. 29 июля 2021. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/okhotak-peremene-mest-zachem-i-pochemu-1> (дата обращения: 08.05.2023).
- Охота к перемене мест: зачем и почему? // *ВЦИОМ* : [сайт]. 30 октября 2019. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9976> (дата обращения: 08.05.2023).
- Панченко А. Найти бы золотую середину между принудительной и гарантированной работой // *Реальное время* : [сайт]. 11.05.2022. URL: <https://realnoevremya.ru/articles/249988-vozmozhen-li-vozvrat-k>

- sovetskoy-sisteme-trudoustroystva-vypusknikov (дата обращения: 02.07.2023).
- Пипия К.* От изоляции – к миграции. Как эпидемия скажется на мобильности населения // Ведомости. 03 июня 2020. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2020/06/03/831861-izolyatsii-migratsii> (дата обращения: 02.07.2023).
- Письменная Е. Е.* Влияние миграции на человеческий капитал и интеллектуальный потенциал населения регионов Российской Федерации / Е. Е. Письменная, С. В. Рязанцев, О. О. Смирнов [и др.] // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2022. Т. 15, № 2. С. 7–23. DOI 10.17213/2075-2067-2-7-23. EDN YKISCY.
- Пишняк А. И.* Бедность и благосостояние российских семей с детьми на разных этапах экономического цикла / А. И. Пишняк, Д. О. Попова // SPERO. Социальная политика: экспертиза, рекомендации, обзоры. 2011. № 14. С. 57–78. EDN TYCVAX.
- Плискевич Н. М.* Институты, ценности и человеческий потенциал в условиях современной модернизации // Мир России. 2022. Т. 31, № 3. С. 33–53. DOI 10.17323/1811-038X-2022-31-3-33-53. EDN IUKFQM.
- Попов Д. С.* Работа, образование и грамотность в России: проблема неконсистентности / Д. С. Попов, А. В. Стрельникова // Журнал исследований социальной политики. 2017 Т. 15, № 2. С. 267–280. DOI 10.17323/727-0634-2017-15-2-267-280. EDN YZBNZB.
- Попов Д. С.* Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода // Социологические исследования. 2020. № 11. С. 27–38. DOI 10.31857/S013216250010466-5. EDN XSLLUQ.
- Попова И. П.* Профессиональная карьера в сфере науки и технологий – к проблеме устойчивости // Социологические исследования. 2017. № 12 (404). С. 124–134. DOI 10.7868/S0132162517120133. EDN ZWLWGD.
- Профессии на российском рынке труда / Н. Т. Вишневская, В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина [и др.] ; отв. ред. Н. Т. Вишневская. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2017. 160 с. ISBN 978-5-7598-1576-1. EDN YNDTPZ.
- Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей / В. А. Мансуров, Р. Н. Абрамов [и др.] ; под ред. В. А. Мансурова. М. : ИС РАН ; РОС, 2013. 315 с. ISBN 978-5-89697-237-2.
- Профессиональные группы интеллигенции / Под ред. В. А. Мансурова. М. : Изд-во Института социологии РАН, 2003. 256 с. ISBN 5-89697-073-0.
- Профессиональные группы: динамика и трансформация / Под ред. В. А. Мансурова. М. : Изд-во Института социологии РАН, 2009. 419 с. ISBN 978-5-89697-177-1.
- Работа по специальности: миф или реальность? // HeadHunter : [сайт]. 7 октября 2021. URL: <https://krasnodar.hh.ru/article/29322> (дата обращения: 12.02.2023).

- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) 2022 / Росстат. М., 2022. 151 с.
- Радаев В. В.* Забытые властью: портрет новых бедных // Куда идет Россия?.. Власть, общество, личность : Международный симпозиум (Москва, 17–18 января 2000 года). Москва : Московская высшая школа социальных и экономических наук, 2000. С. 328–340.
- Радаев В. В.* Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 4. С. 20–32. EDN OYUVFF.
- Распределение численности занятых в экономике по возрастным группам. Табл. 2.1 // Федеральная служба государственной статистики РФ : [сайт]. 2002. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B02_61/IssWWW.exe/Stg/d010/i010120r.htm (дата обращения: 19.02.2023).
- Распределение численности занятых в экономике по полу и группам занятий в 2001 г. Табл. 2.21. // Федеральная служба государственной статистики РФ : [сайт]. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B02_61/IssWWW.exe/Stg/d010/i010320r.htm (дата обращения: 19.02.2023).
- Распределение численности занятых в экономике по уровню образования и возрастным группам в 2001 г. Табл. 2.7. // Федеральная служба государственной статистики РФ : [сайт]. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B02_61/IssWWW.exe/Stg/d010/i010180r.htm (дата обращения: 19.02.2023).
- Рождкова К. В.* Отдача от некогнитивных характеристик на российском рынке труда // Вопросы экономики. 2019. № 11. С. 81–107. DOI 10.32609/0042-8736-2019-11-81-107. EDN IDGPUW.
- Романов П. В.* Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив / П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 25–35. EDN KTUKMD.
- Российская экономика в 2022 году. Тенденции и перспективы / А. Е. Абрамов, Н. А. Авксентьев, Е. А. Апевалова [и др.] ; Под ред. А. Л. Кудрина, В. А. Мау [и др.] ; Вып. 44. Москва : Фонд Институт экономической политики имени Е. Т. Гайдара, 2023. 556 с. ISBN 978-5-93255-653-5. EDN RJXQSA.
- Российский работник: образование, профессия, квалификация / Т. А. Билляк, Н. Т. Вишневская, В. Е. Гимпельсон [и др.] ; под ред.: В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. ISBN 978-5-7598-0901-2. EDN VTVPAD.
- Россия реформирующаяся : ежегодник : вып. 21 / Отв. ред. М. К. Горшков ; ФНИСЦ РАН. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 448 с. ISBN 978-5-89697-419-2
- Рощина Я. М.* Психологические составляющие человеческого капитала как фактор экономического поведения. Препринт WP15/2008/03. М. : ГУ ВШЭ, 2008. 55 с. EDN QTGAXF.
- Рощина Я. М.* Стиль жизни в отношении здоровья: имеет ли значение социальное неравенство? // Экономическая социология. 2016. Т. 17, № 3. С. 13–36. DOI 10.17323/1726-3247-2016-3-13-36. EDN WCOIRV.

- Руднев М. Г.* Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // Вопросы образования. 2008. № 2. С. 217–239. EDN IWRKTL.
- Рыбаковский Л. Л.* Миграция населения (вопросы теории). М. : ИСПИ РАН, 2003. 240 с. ISBN 5-901144-09-0. EDN SFDYXL.
- Рязанцев С. В.* Уехать или остаться? Миграционные установки участников программы «Глобальное образование» / С. В. Рязанцев, Т. К. Ростовская, Ю. Э. Плетнева [и др.] // Социологические исследования. 2020. № 12. С. 65–74. DOI 10.31857/S013216250009483-4. EDN RATTYJ.
- Сведения о заработной плате работников в организациях по категориям персонала и профессиональным группам за октябрь 2021 г. // Федеральная служба государственной статистики РФ : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 19.02.2023).
- Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам за октябрь 2021 г. Табл. 6. Численность и средняя начисленная заработная плата работников по группам занятий за октябрь 2021 г. // Федеральная служба государственной статистики РФ : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 19.02.2023).
- Седова Н. Н.* Досуговая активность граждан // Социологические исследования. 2009. № 12. С. 56–69. EDN KHMZIP.
- Симонян Р. Х.* Миграционные настроения российской молодежи: региональный аспект // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 313–326. DOI 10.14515/monitoring.2017.6.16. EDN YLYOKX.
- Скорев М. М.* Квалификационная яма: теоретический и методический подходы / М. М. Скорев, Н. С. Олейникова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2020. № 2 (117). С. 23–25. EDN BVPCYS.
- Скрипник Е. О.* Миграционные намерения городского населения Хабаровского края // Пространственная экономика. 2010. № 4. С. 42–57. EDN NCGRYR.
- Слободенюк Е. Д.* Благополучие российских профессионалов: динамика и специфика // Журнал институциональных исследований. 2021. Т. 13, № 4. С. 40–58. DOI 10.17835/2076-6297.2021.13.4.040-058. EDN YKKVUR.
- Слободенюк Е. Д.* Нерыночные факторы бедности в современной России и пути совершенствования социальной политики // Журнал исследований социальной политики. 2013. Т. 11, № 3. С. 391–406. EDN SGNZVV.
- Соболева И. В.* Человеческий потенциал российской экономики: проблема сохранения и развития. М. : Наука, 2007. 202 с. ISBN 978-5-02-035839-3. EDN QJSJVLТ.

- Собственность в жизни россиян: реальность и домыслы. Аналитический доклад / М. К. Горшков, А. Л. Андреев, В. А. Аникин [и др.]. М. : Институт комплексных социальных исследований РАН, 2005. 113 с. EDN TIOKLN.
- Сорокин П. А.* Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов ; пер. с англ. М. : Политиздат, 1992. 543 с. ISBN 5-250-01297-3.
- Социальная группа юристов: мотивация вхождения в профессию и траектория мобильности / М. Ф. Черныш, Ю. Б. Елихина, И. П. Попова, Н. С. Мاستикова // ИНАБ. 2014. № 1. EDN TABLEJ.
- Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Отв. ред. В. А. Мансуров. М. : Изд-во Института социологии РАН, 2007. 290 с. ISBN 978-5-89697-122-1. EDN QOGLST.
- Социальная составляющая инновационного развития / Ф. Э. Бурджалов, Н. В. Гоффе, Н. П. Иванов [и др.] ; под редакцией Ф. Бурджалова, Е. Гонтмахера, И. Гришина. Москва : ИМЭМО РАН, 2013. 135 с. ISBN 978-5-9535-0377-8. EDN RVIOOZ.
- Социально-психологический портрет инженера: по материалам обследования инженеров ленинградских проектно-конструкторских организаций / Г. С. Антипина, В. А. Ядов, А. А. Клесель [и др.] ; под ред. В. А. Ядова. М. : Мысль, 1977. 231 с.
- Социальные факторы консолидации российского общества: социологическое измерение / М. К. Горшков, З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян [и др.] ; под ред. М. К. Горшкова ; Институт социологии Российской академии наук. Москва : Новый хронограф, 2010. 256 с. ISBN 978-5-94881-112-3. EDN QOLKGR.
- Социодиггер. Они уехали. Новая волна российской эмиграции / Под ред. К. А. Пахалюк. 2023. Т. 4, № 3-4 (25). 90 с.
- Стеббинс Р. А.* Свободное время: к оптимальному стилю досуга (взгляд из Канады) // Социологические исследования. 2000. № 7. С. 64–72.
- Суворова Л.* Возвращать ли обязательное распределение после вуза: мнения властей и педагогов // Учительская газета. 2 мая 2023. URL: <https://ug.ru/vozvrashhat-li-obyazatelnoe-raspredelenie-posle-vuzamneniya-vlastej-i-pedagogov> (дата обращения: 14.05.2023).
- Суринов А. Е.* Неравенство по доходам в России. Измерение на основе эквивалентного дохода / А. Е. Суринов, А. Б. Луппов // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2020. Т. 24, № 4. С. 539–571. DOI 10.17323/1813-8691-2020-24-4-539-571. EDN OPYXRN.
- Терещенко О. В.* Многомерный статистический анализ данных в социальных науках : учеб. пособие / О. В. Терещенко, Н. В. Курилович, Е. И. Князева. Минск : БГУ, 2012. EDN NHRWIX.
- Тихонов А. А.* Динамика финансового и потребительского поведения россиян в 2003–2018 гг. // Журнал институциональных исследований. 2019. Т. 11, № 3. С. 153–169. DOI 10.17835/2076-6297.2019.11.3.153-169. EDN PLEOZZ.

- Тихонова Н. Е.* «Негативная стабилизация» и факторы динамики благосостояния населения в посткризисной России // Социологический журнал. 2019. Т. 25, № 1. С. 27–47. DOI 10.19181/socjour.2018.25.1.6278. EDN YETRTV.
- Тихонова Н. Е.* «Новые капиталисты» – кто они? // Общественные науки и современность. 2005. № 2. С. 29–39. EDN OOVGSL.
- Тихонова Н. Е.* Бедность в современной России: ключевые проблемы // Развитие человеческого капитала – новая социальная политика : сборник научных статей. М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. С. 297–317.
- Тихонова Н. Е.* Бедность российских профессионалов: распространённость, причины, тенденции / Н. Е. Тихонова, Е. Д. Слободенюк // Мир России: Социология, этнология. 2022. Т. 31, № 1. С. 113–137. DOI 10.17323/1811-038X-2022-31-1-113-137. EDN SXNSOS.
- Тихонова Н. Е.* Динамика качества человеческого потенциала российских профессионалов: 2010–2021 гг. // Журнал институциональных исследований. 2022. Т. 14, № 4. С. 18–41. DOI 10.17835/2076-6297.2022.14.4.018-041. EDN CLRXLK.
- Тихонова Н. Е.* Динамика некоторых показателей общего человеческого капитала россиян в 2010–2015 гг. / Н. Е. Тихонова, А. В. Каравай // Социологические исследования. 2018. № 5 (409). С. 84–98. DOI 10.7868/S0132162518050082. EDN URNLWQ.
- Тихонова Н. Е.* Доходные неравенства в среде российских профессионалов: основные проявления и причины / Н. Е. Тихонова, Е. Д. Слободенюк // Социальный урбанизм: время и пространство городской жизни: Сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической онлайн-конференции (Саратов, 25–26 сентября 2020 г.). Саратов : Саратов. гос. техн. Ун-т, 2021. С. 315–318. EDN TOGMOE.
- Тихонова Н. Е.* Занятость в России: социальное расслоение на рынке труда / Н. Е. Тихонова, О. И. Шкаратан // Мир России. 1996. Т. 5, № 1. С. 94–153. EDN MFOPWW.
- Тихонова Н. Е.* Концепция модернизации в работах классиков социологической мысли второй половины XIX – начала XX вв. / Н. Е. Тихонова, В. А. Аникин, С. В. Горюнова, Ю. П. Лежнина // Социология: Методология, методы, математические модели. 2007. № 24. С. 102–129.
- Тихонова Н. Е.* Межгенерационное воспроизводство профессиональных статусов и классовой принадлежности в современном российском обществе // Вопросы теоретической экономики. 2021. Т. 2 (11). С. 61–78. DOI 10.52342/2587-7666VTE_2021_2_61_78. EDN FWFJXL.
- Тихонова Н. Е.* Модель субъективной стратификации российского общества и ее динамика // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2018. Т. 126, № 1-2. С. 17–29. DOI 10.24411/2070-5107-2018-00001. EDN MFFBON.
- Тихонова Н. Е.* Особенности идентичностей и мировоззрения основных страт современного российского общества // Мир России: Социология, этнология. 2020. Т. 29, № 1. С. 6–30. DOI 10.17323/1811-038X-2020-29-1-6-30. EDN OXRIAV.

- Тихонова Н. Е.* Профессионалы в институциональных условиях России: методика выделения и специфика группы / Н. Е. Тихонова, А. В. Каравай // Журнал институциональных исследований. 2023. Т. 15, № 1. С. 100–121. DOI 10.17835/2076-6297.2023.15.1.100-121. EDN BHAENM.
- Тихонова Н. Е.* Профессиональная структура современной России: особенности и динамика // Общественные науки и современность. 2020. № 3. С. 18–34. DOI 10.31857/S086904990010067-5. EDN NJHALT.
- Тихонова Н. Е.* Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Экономическая социология. 2006. Т. 7, № 3. С. 11–26. EDN OYOAUH.
- Тихонова Н. Е.* Ресурсообеспеченность массовых слоев населения страны: состояние и динамика в 2008–2020 гг. // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2021. № 4 (164). С. 121–138. DOI 10.14515/monitoring.2021.4.1831. EDN KCEPH.
- Тихонова Н. Е.* Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала // Социологические исследования. 2020. № 10. С. 71–83. DOI 10.31857/S013216250010300-3. EDN PTTSMH.
- Тихонова Н. Е.* Социальная стратификация в современной России. Опыт эмпирического анализа. М. : Институт социологии РАН, 2007. 319 с. ISBN 978-5-89697-130-6. EDN QBAOCB.
- Тихонова Н. Е.* Социальная структура России: теории и реальность. М. : Новый хронограф; Ин-т социологии РАН, 2014. 408 с. ISBN 978-5-8488-1216-8. EDN SDCPKB.
- Тихонова Н. Е.* Социальная успешность российских профессионалов: масштабы, характер, факторы // Вопросы теоретической экономики. 2023. № 2 (19). С. 99–117. DOI 10.52342/2587-7666VTE_2023_2_99_117. EDN JNILBM
- Тихонова Н. Е.* Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы // Социологический журнал. 2020. Т. 26, № 3. С. 64–89. DOI 10.19181/socjour.2020.26.3.7396. EDN DSCYIZ.
- Тихонова Н. Е.* Средний класс в фокусе экономического и социологического подходов: границы и внутренняя структура (на примере России) // Мир России: Социология, этнология. 2020. Т. 29, № 4. С. 34–56. DOI 10.17323/1811-038X-2020-29-4-34-56. EDN AUKKSL.
- Тихонова Н. Е.* Средний класс: теория и реальность / Н. Е. Тихонова, С. В. Мареева. М.: Альфа-М, 2009. 319 с. ISBN 978-5-98281-182-0. EDN HRWIHN.
- Тихонова Н. Е.* Стратификация по жизненным шансам массовых слоев современного российского общества // Социологические исследования. 2018. Т. 6, №. 6. С. 53–65. DOI 10.7868/S0132162518060053. EDN XQOMMP.
- Тихонова Н. Е.* Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. М. : Издательство РОССПЭН, 1999. 320 с. ISBN 5-8243-0037-2. EDN TIFRSR.

- Тихонова Н. Е.* Феномен городской бедности в современной России. М. : Издательство «Летний сад», 2003. 408 с. ISBN 5-94381-104-4. EDN SDCOYN.
- Тихонова Н. Е.* Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. 2017. Т. 8, № 2 (21). С. 140–165. DOI 10.19181/vis.2017.21.2.462. EDN YTNNOV.
- Тихонова Н. Е.* Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности / Н. Е. Тихонова, А. В. Каравай // Мир России: Социология, этнология. 2017. Т. 26, № 3. С. 6–35. DOI 10.17323/1811-038X-2017-26-3-6-35. EDN YZIDDL.
- Тихонова Н. Е.* Эволюция концепции модернизации во второй половине XX века / Н. Е. Тихонова, В. А. Аникин, С. В. Горюнова, Ю. П. Лежнина // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2007. № 25. С. 22–47. EDN JXMAZP.
- Тощенко Ж. Т.* От пролетариата к прекариату (о возникновении нового класса) // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2017, № 3. С. 95–101. EDN YRXAPB.
- Тощенко Ж. Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. 350 с. ISBN 978-5-02-040118-1. EDN VKRCMM.
- Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб./Росстат. М, 2021. 177 с.
- Труфанов Д. О.* Миграционные установки студенческой молодежи как фактор деформации социального пространства региона // Образование: молодёжь, конкурентоспособность. Сборник докладов Международной научно-практической конференции, приуроченной к 80-летию юбилею академика Российской академии образования, доктора философских наук, профессора Г. Ф. Шафранова-Куцева (Тюмень, 21–22 сентября 2018 года). Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. С. 178–182. EDN YPPUXB.
- Уровень безработицы по возрастным группам // Федеральная служба государственной статистики РФ : [сайт]. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B02_61/IssWWW.exe/Stg/d010/i010600r.htm (дата обращения: 19.02.2023).
- Федотов А. В.* Дополнительное профессиональное образование в России: потребности и эффективность / А. В. Федотов, А. А. Коваленко, Т. Л. Клячко, Е. А. Полушкина. М. : Издательский дом ДЕЛО. 2021. 51 с. ISBN 978-5-85006-337-5.
- Федотов А. А.* Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 7 (77). С. 148–155. DOI 10.24412/2411-0450-2021-7-148-155. EDN KTJKQV.
- Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида ; пер. с англ. А. Константинов. М. : Издательский дом «Классика XXI», 2007. 421 с. ISBN 978-5-89817-185-8.
- Флорида Р.* Кто твой город? Креативная экономика и выбор места жительства. М. : Strelka Press, 2014. 368 с. ISBN 978-5-906264-37-4.
- Хайек Ф.* Конкуренция как процедура открытия // Мировая экономика и международные отношения. 1989. № 12. С. 5–17.

- Хворостов А.* Региональные и национальные балансы квалификаций и профессий в странах ЕПВО / А. Хворостов, Н. Вехтер // Социологические исследования. 2020. № 3. С. 78–92. DOI 10.31857/S013216250008805-8. EDN EBYADT.
- Центры дополнительного обучения против пандемии: один – ноль // Министерство науки и высшего образования Российской Федерации : [сайт]. 5 августа 2020. URL: <https://www.minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/21459> (дата обращения: 10.07.2023).
- Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития. Краткая версия доклада: докл. к XVII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 19–22 апр. 2016 г. / И. В. Абанкина, Т. В. Абанкина, К. Р. Абанокова ; под ред. Я. И. Кузьминова, Л. Н. Овчаровой, Л. И. Якобсона. М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2016. 76 с.
- Чернина Н. В.* Бедность как социальный феномен российского общества // Социологические исследования. 1994. № 3. С. 54–61.
- Черныш М. Ф.* Информационные работники: профиль социальной группы // ИНТЕР. 2017. № 14. С. 31–44. EDN ZWNZYF.
- Шкаратан О. И.* Информациональные производители как основные факторы развития новой экономики. Препринт WP7/2007/04 / О. И. Шкаратан, С. А. Иняевский, Т. С. Любимова. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2007. 70 с. EDN QSCIGT.
- Шкаратан О. И.* Новый средний класс и информационные работники на российском рынке труда / О. И. Шкаратан, Т. С. Любимова, С. А. Иняевский // Общественные науки и современность. 2008. № 1. С. 5–27. EDN IPKPNД.
- Шкаратан О. И.* Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013 гг.) / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99–110. EDN VGMFUZ.
- Шкаратан О. И.* Социально-профессиональная структура и её воспроизводство в современной России: Предварительные итоги представительного опроса экономически активного населения России 2006 г. Препринт WP7/2007/02 / О. И. Шкаратан, Г. А. Ястребов. М. : ГУ ВШЭ, 2007. EDN QOGTLD.
- Шкаратан О. И.* Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости. Препринт WP1/2006/03. М. : ГУ ВШЭ, 2006. 66 с.
- Щербакова Е. М.* Миграция в России, предварительные итоги 2022 года // Demoskop Weekly. 2023. № 983–984. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2023/0983/barom01.php>. EDN AGTCGH.
- Эренберг Р. Дж.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит ; пер. с англ. под науч. ред. Р. П. Колосовой [и др.]. М. : Издательство МГУ, 1996. 777 с. ISBN 5-211-03607-7.

- Abramov R.* Professionalism and Professionalization in Russia / R. Abramov, E. R. Iarskaia-Smirnova // Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance / Ed. by A. Farazmand. Cham : Springer, 2018. P. 4978–4989.
- Alfano V.* Should I Stay or Should I Go? Migration and Job-Skills Mismatch Among Italian Doctoral Recipients / Alfano, M. D’Uva, E. De Simone, G. Gaeta // GLO Discussion Paper Series. 2019. No. 340. URL: <https://ideas.repec.org/p/zbw/glodps/340.html> (accessed: 30.07.2023).
- Anikin V. A.* Mode of Socio-Economic Development and Occupational Structure: The Case of Contemporary Russia // Transition Studies Review. 2013. Vol. 19, № 4. P. 397–415. DOI 10.1007/s11300-013-0256-8. EDN RFEUWB.
- Arendt H.* The Crisis in Education. 1954. URL: <http://www.digitalcounter-revolution.co.uk/2016/hannah-arendt-the-crisis-in-education-full-text> (дата обращения: 15.06.2023).
- Aronica M.* Postgraduate education and jobmismatch in Italy: Does migration help? / M. Aronica, A. Faggian, D. Insolda, D. Piacentino // Population, Space and Place. 2023. 10 p. DOI 10.1002/psp.2674 URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/psp.2674> (accessed: 08.08.2023).
- Ateca-Amestoy V.* El capital humano como determinante del consumo cultural // Estudios de Economía Aplicada. 2009. Vol. 27, № 1. P. 87–110.
- Barbrook R.* The Class of the New. London : OpenMute, 2006. 116 p. ISBN 0-9550664-7-6.
- Becker G.* Health as human capital: synthesis and extensions // Oxford Economic Papers. 2007. Vol. 59, № 3. C. 379–410.
- Becker G.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. N.Y. : Columbia University Press, 1964. 187 p.
- Becker G.* Nobel lecture: The economic way of looking at behavior // Journal of Political Economy. 1993. Vol. 101, № 3. P. 385–409.
- Becker G. S.* Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. 1962. Vol. 70, № 5. Part 2. P. 9–49.
- Bell D.* The coming post-industrial society. Experience of social forecasting. N.Y. : Basic Books, 1973. 507 p.
- Bernard A.* Educational Selectivity of Internal Migrants: A Global Assessment / A. Bernard, M. Bell // Demographic Research. 2018. Vol. 39, № 1. P. 835–854.
- Bertoux P.* Une crise de croissance. Paris : Education en devenir, 1984.
- Büchel F.* Overeducation, Regional Labor Markets, And Spatial Flexibility / F. Büchel, M. van Ham // Journal of Urban Economics. 2003. Vol. 53, № 3. P. 482–493.
- Castells M.* La société en réseaux: l’ère de l’information. Paris : Fayard, 1998.
- Coleman M.* An Economic Model of Locus of Control and the Human Capital Investment Decision / M. Coleman, T. DeLeire // Journal of Human Resources. 2003. T. 38, № 3. P. 701–721.

- Contreras S.* Parental Quality Investment, Child Effort, and Human Capital Accumulation // *International Economic Journal*. 2011. Vol. 25, № 3. P. 387–417.
- Crouch C.* Occupational Structure and Social Models in European Societies. Working Paper. University of Warwick Business School, 2010. DOI 10.4337/9781849802567.00020.
- Drotner K.* Leisure is hard work: digital practices and future competences // *Youth, identity, and digital media* / Ed. by D. Buckingham. Cambridge, MA : The MIT Press, 2008. P. 167–184.
- Erikson R.* The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies / R. Erikson, J. Goldthorpe Oxford : Clarendon Press, 1992. 429 p.
- Faure E.* Learning to be: The world of education today and tomorrow / E. Faure, F. Herrera, A. Kaddoura, H. Lopes, A. Petrovsky, M. Rahnama, F. Ward. Paris : UNESCO, 1972. 313 p. ISBN 0-245-51900-7.
- Feder T.* Cultural consumption and Covid-19: evidence from the Taking Part and COVID-19 Cultural Participation Monitor surveys / T. Feder, S. McAndrew, D. O'Brien, M. Taylor // *Leisure Studies*. 2023. Vol. 42, № 1. P. 38–55.
- Florida R.* The Flight of the Creative Class. The New Global Competition for Talent. New York : HarperCollins, 2005.
- Florida R.* The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life. N.Y. : Basic Books, 2002.
- Fraumeni B.* Choosing a Human Capital Measure: Educational Attainment Gaps and Ranking // NBER Working Paper. № 21283. Cambridge, MA. 2015.
- Ghosh S.* Overeducation and overskilling in the early careers of Ph.D. graduates: Does international migration reduce labor market mismatch? / S. Ghosh, E. Grassi // *Papers in Regional Science*. 2020. Vol. 99. P. 915–944.
- Goldthorpe J.* Intergenerational class mobility in contemporary Britain: political concerns and empirical findings / J. Goldthorpe, M. Jackson // *The British journal of sociology*. 2007. № 58 (4). P. 525–546.
- Goldthorpe J.* The social grading of occupations: a new approach and scale / J. Goldthorpe, K. Hope. Oxford : Clarendon Press, 1974.
- Greenwood M.* Internal Migration in Developed Countries // *Handbook of Population and Family Economics*. 1997. Vol. 1, Part B. P. 647–720.
- Grusky D.* Are There Social Classes? An Empirical Test of the Sociologist's Favorite Concept / D. Grusky, K. Weeden // *Social Class: How Does it Work?* / Ed. by D. Conley and A. Laureau. N.Y. : Russell Sage Foundation, 2008. P. 65–92.
- Haltiwanger J.* Productivity Differences across Employers: The Roles of Employer Size, Age and Human Capital / J. Haltiwanger, J. Lane, J. Spletzer // *American Economic Review*. 1999. Vol. 89, № 2. P. 94–98.
- Harris D.* Key Concepts in Leisure Studies. London : SAGE, 2004. 275 p.
- Heckman J.* The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior / J. Heckman, J. Stixrud, S. Urzua // *Journal of Labor Economics*. 2006. Vol. 24, № 3. P. 411–482.

- Herschenkron A.* The approach to European industrialization: a postscript // Economic Backwardness in Historical Perspective: A Book of Essays. Cambridge (Mass.), Harvard : Harvard University Press, 1962. P. 353–364.
- Hoyman M.* It Takes a Village: A Test of the Creative Class, Social Capital and Human Capital Theories / M. Hoyman, C. Faricy // Urban Affairs Review. 2008. Vol. 44, № 3. P. 311–333. DOI 10.1177/1078087408321496.
- Human capital, quality of place, and location / A. Arora, R. Florida, G. Gates, M. Kamlet. Pittsburgh, PA : Carnagie Mellon University, 2000.
- Iammarino S.* Education-Job (Mis) Match and Interregional Migration: Italian University Graduates' Transition to Work / S. Iammarino, E. Marinelli // Regional Studies. 2015. Vol. 49, № 5. P. 866–882. DOI 10.1080/00343404.2014.965135.
- In Defense of the 'Creative Class' – Author Richard Florida responds to criticisms of “The Rise of the Creative Class”. 2004. URL: <https://matr.net/news/in-defense-of-the-creative-class-author-richard-florida-responds-to-criticisms-of-the-rise-of-the-creative-class> (дата обращения: 01.08.2023).
- Inglehart R.* The silent revolution: Changing values and political styles among Western publics. Princeton University Press, 2015. 482 p. DOI 10.1515/9781400869589. ISBN 9781400869589.
- International Social Survey Programme // ISSP : [сайт]. URL: <http://www.issp.org> (дата обращения: 12.09.2023).
- International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. International Labour Office. Geneva : ILO, 2012.
- Jackman M.* An interpretation of the relation between objective and subjective social status / M. Jackman, R. Jackman // American Sociological Review. 1973. Vol. 38. P. 569–582.
- Johnston D.* Maternal gender role attitudes, human capital investment, and labour supply of sons and daughters / D. Johnston, S. Schurer, M. A. Shields // Oxford Economic Papers. 2014. Vol. 66, № 3. P. 631–659.
- Jones I.* Lifelong learning as serious leisure: policy, practice and potential / I. Jones, G. Symon // Leisure Studies. 2001. Vol. 20, № 4. P. 269–283.
- Kirillov P.* Shifts in Interregional Proportions in Population Settlement Over the Territory of Russia in 2002–2017 / P. Kirillov, A. Makhrova // Population and Economics. 2019. Vol. 3, № 1. P. 21–37. DOI 10.3897/popecon.3.e34905. EDN TCILGP.
- Korpi M.* Internal Migration and Human Capital Theory: To What Extent Is It Selective? / M. Korpi, W. Clark // Economics Letters. 2015. Vol. 136. P. 31–34.
- Leuven E.* The economics of private sector training: a survey of the literature // Journal of Economic Surveys. 2005. Vol. 19, № 1. P. 91–111.
- Lisbon European Council 23 and 24 March 2000. Presidency conclusions // European Parliament : [сайт]. 2000. URL: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm (дата обращения: 03.07.2023).

- Macdonald K.* The sociology of professions. London : Sage, 1995.
- Maksimova M.* The return to non-cognitive skills on the Russian labor market // Applied Econometrics. 2019. Vol. 53. P. 55–72. EDN ZDEMNF.
- Markham W.* Sex and Willingness to Move for Occupational / W. Markham, J. Pleck // The Sociological Quarterly. 1986. Vol. 27. № 1. P. 121–143.
- McGuinness S.* Skills Mismatch: Concepts, Measurement and Policy Approaches / S. McGuinness, K. Pouliakas, P. Redmond // Journal of Economic Surveys. 2018. Vol. 32, № 4. P. 985–1015.
- Measuring human capital: a systematic analysis of 195 countries and territories, 1990–2016 / S. Lim, R. Updike, A. Kaldjian, et al. // The Lancet. 2018. Vol. 392, № 10154. P. 1217–1234. DOI 10.1016/S0140-6736(18)31941-X.
- Mincer J.* Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // Journal of Political Economy. 1958. Vol. 66, № 4. P. 281–302.
- Mincer J.* On-the-job training: Costs, returns and some implications // The journal of political economy. 1962. Vol. 70. № 5. P. 50–79.
- Mueser P.* The Effects of Noncognitive Traits // Who Gets Ahead? The Determinants of Economic Success in America / Ed. by C. Jencks. N. Y. : Basic Books, 1979. P. 122–158.
- Nagin D.* Group-based modeling of development. Harvard : Harvard University Press, 2005. 213 p. DOI 10.4159/9780674041318.
- Noray K.* The Labor Market Value of Non-Cognitive Skills. Working Paper. 2020. URL: https://scholar.harvard.edu/sites/scholar.harvard.edu/files/kadeem/files/noray_value_noncog.pdf (дата обращения: 05.08.2023).
- North D.* Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Cambridge : Cambridge University Press, 1990. 152 p.
- O'Mahony M.* Incorporating health status into human capital stocks: An analysis for the uk. ESCoE Discussion Paper № 2021-03 / M. O'Mahony, L. Samek. London : Economic Statistics Centre of Excellence (ESCoE), 2021.
- Philippis M.* Parents, Schools and Human Capital Differences Across Countries / M. Philippis, F. Rossi // Journal of the European Economic Association. 2021. Vol. 19, № 2. P. 1364–1406.
- Poverty and Shared Prosperity 2020: Reversals of Fortune. Washington : World Bank, 2020. URL: <http://hdl.handle.net/10986/34496> (дата обращения: 10.06.2023).
- Prieto-Rodríguez J.* El consumo cultural: cuestión de gusto o de precio? / J. Prieto-Rodríguez, M. Villadóniga, S. Fernández. 2018. URL: https://observatoriosociallacaixa.org/-/el-consumo-cultural_cuestion-de-gusto-o-de-precio (дата обращения: 08.08.2023).
- Regional distribution and dynamics of human capital in China 1985–2014 / B. Fraumeni [et al.] // Journal of Comparative Economics. 2019. Т. 47, №. 4. С. 853–866.
- Römer K.* Lessons from the pandemic for the future of lifelong learning systems // Only connect : [сайт]. 2022. URL: <https://thelifelonglearningblog>.

- uil.unesco.org/2022/05/02/lessons-from-the-pandemic-for-the-future-of-lifelong-learning-systems (дата обращения: 05.08.2023).
- Russia's Persistent Weaknesses of Human Capital // INSIDER : [сайт]. 18.01.2014. URL: <http://www.businessinsider.com/russias-persistent-weaknesses-of-human-capital-2014-1> (дата обращения: 05.08.2023).
- Schultz T.* Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Human Resources. Cambridge : NBER, 1972.
- Schultz T.* Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51, № 1. P. 1–17.
- Schultz T.* Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. N.Y. : Free Press, 1971. 272 p.
- Sciulli D.* Professions in Civil Society and the State. Invariant Foundations and Consequences. Boston : Leiden, 2009. 488 p.
- Sen A.* Resources, Values and Development. Harvard : Harvard University Press, 1997. 560 p. ISBN 9780674765269.
- Simpson W.* Workplace Location, Residential Location, and Urban Commuting // Urban Studies. 1987. Vol. 24. № 2. P. 119–128.
- Sivan A.* Leisure education: definition, aims, advocacy, and practices – are we talking about the same thing(s)? / A. Sivan, R. Stebbins // World Leisure Journal. 2011. Vol. 53. № 1. P. 27–41.
- Social policy / Ed. by J. Baldock, N. Manning, S. Vickerstaff. Oxford : Oxford University Press, 2007. 592 p. ISBN 9780199570843.
- Spence M.* Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Processes. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1974. 221 p.
- Spence M.* Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics. 1973. Vol. 87. № 3. P. 355–374.
- Standing G.* The Precariat: The New Dangerous Class. London, UK ; New York, NY ; Bloomsbury : Bloomsbury Academic, 2011. 198 p.
- Stebbins R.* Leisure's Legacy: Challenging the Common Sense View of Free Time. Basingstoke, UK : Palgrave Macmillan, 2017.
- Svensson L.* Sociology of Professions. Continental and Anglo-Saxon Traditions / L. Svensson, J. Evetts. Gothenburg : Daidalos, 2010. 212 p.
- Szel nyi I.* Poverty and Social Structure in Transitional Societies. The First Decade of Post-Communism. Plovdiv, Bulgaria : College of Economics and Administration, 2013. ISBN 978-954-92776-9-2.
- Sorensen A.* Toward a sounder basis for class analysis // American journal of sociology. 2000. Vol. 105, № 6. P. 1523–1558. DOI 10.1086/210463.
- The Skill Matching Challenge. Analysing Skill Mismatch and Policy Implications. Luxembourg : Publications Office, 2010. 85 p. ISBN 978-92-896-0485-7. URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3056_en.pdf.
- Townsend P.* Poverty in the United Kingdom: A survey of household resources and standards of living. Berkeley : University of California Press, 1979. 1216 p.
- Vakulenko E.* Factors of Interregional Migration in Russia Disaggregated by Age / E. Vakulenko, N. Mkrtchyan // Applied Spatial Analysis and Policy. 2020. Vol. 13. P. 609–630.

- Van Ham M.* Spatial Flexibility in Job Mobility: Macrolevel Opportunities and Microlevel Restrictions / M. Van Ham, C. H. Mulder, P. Hooimeijer // *Environment and Planning A*. 2001. Vol. 33, № 5. P. 921–940. DOI 10.1068/a33164.
- Van Ham M.* Urban Form and Job Access: Disparate Realities in the Randstad / M. Van Ham, P. Hooimeijer, C. Mulder // *Journal of Economic and Social Geography*. 2001. Vol. 92, № 2. P. 231–246.
- Vella F.* Gender Roles and Human Capital Investment: The Relationship between Traditional Attitudes and Female Labour Market Performance // *Economica*. 1994. Vol. 61, № 242. P. 191–211.
- Weber M.* *Economy and society* / M. Weber ; ed. by G. Roth, C. Wittich. Berkeley : University of California Press. 1978.
- Williamson O.* The new institutional economics: taking stock, looking ahead // *Journal of economic literature*. 2000. Vol. 38. № 3. P. 595–613.
- Wolter S.* Skilling the unskilled – a question of incentives? / S. Wolter, B. Weber // *International Journal of Manpower*. 1999. Vol. 20, № 3/4. P. 254–269.
- Wright E.* *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge : Cambridge University Press, 1997.
- Yang X.* Cultural Leisure Life and Human Capital Growth: The Evidence from China // *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*. 2020. Vol. 7, № 5. P. 158–170.
- Yankow J.* Migration, Job Change and Wage Growth: A New Perspective on the Pecuniary Return to Geographic Mobility // *Journal of Regional Science*. 2003. Vol. 43, № 3. P. 483–516. DOI 10.1111/1467-9787.00308. EDN ETPDBZ.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

ТИХОНОВА Наталья Евгеньевна – доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, профессор-исследователь Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Основные научные интересы: социальная стратификация российского общества, социально-экономические последствия реформ для российского общества в целом и различных групп населения в частности, социокультурная модернизация России. Автор свыше 400 научных работ. Основные труды: «Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике» (1999), «Феномен городской бедности в современной России» (2003), «Poverty and Social Exclusion in the New Russia» (2004, 2017, в соавторстве), «Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа» (2007), «Средний класс: теория и реальность» (2009, в соавторстве), «Социальная структура России: теории и реальность» (2014), «Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения» (2018, в соавторстве), «Общество неравных возможностей: социальная структура современной России» (2022, в соавторстве). Ответственный редактор и автор глав в десятках подготовленных по итогам крупных общероссийских исследований монографий, в т. ч. глав в монографиях по результатам международных проектов («Handbook on Social Stratification in the BRIC Countries. Change and Perspective» (2013), «The Middle-Income Group in China and Russia» (2021), «Life Expectations of the People» (2021) и др.). Руководитель и участник десятков крупных исследовательских проектов, в т. ч. международных, по различной тематике.

ЛАТОВ Юрий Валерьевич – доктор социологических наук, кандидат экономических наук, главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН. Основные научные интересы: теории социально-экономических систем и социально-экономического развития, институциональная экономика, социология общественного мнения, экономическая история, человеческий капитал, теневые социально-экономические отношения, социология образования. Автор более 350 научных работ, в т. ч. статей в ведущих российских научных журналах. Соавтор коллективных монографий: «Российское общество и вызовы времени» (2016, 2017, 2022), «Экономическая история России (опыт институционального анализа)» (2016), «Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование» (2017), «Столицы и регионы в современной России: мифы и реальность пятнадцать лет спустя» (2018), «Двадцать пять лет социальных трансформаций в оценках и суждениях россиян: опыт социологического анализа» (2018), «Научоёмкие производства в системе взаимодействия институтов» (2021) и др. Участник крупных исследовательских проектов по проблемам социальной динамики, общественному запросу на перемены, вопросам модернизации российской экономики и общества, особенностям российской экономической ментальности.

КАРАВАЙ Анастасия Вадимовна – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН. Основные научные интересы: ресурсообеспеченность различных профессиональных групп, особенности занятости и социально-экономической адаптации населения. Автор более 50 научных работ, в т. ч. статей в ведущих российских научных журналах и глав в коллективных монографиях по результатам общероссийских и международ-

ных исследований: «Российское общество и вызовы времени» (2016, 2017, 2022), «Двадцать пять лет социальных трансформаций в оценках и суждениях россиян: опыт социологического анализа» (2018), «Столицы и регионы в современной России: мифы и реальность пятнадцать лет спустя» (2018), «Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения» (2018), «The Middle Income Group in China and Russia» (2021) и др. Участник крупных исследовательских проектов, в т. ч. международных, по тематике социальной стратификации российского общества.

ЛАТОВА Наталия Валерьевна – кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН. Основные научные интересы: социально-психологические характеристики общественного сознания, социология образования, человеческий потенциал, этнометрия. Автор более 100 научных работ, в т. ч. монографии «Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование» (2017, в соавторстве); глав в вышедших за рубежом коллективных монографиях по результатам международных проектов («The Middle Income Group in China and Russia» (2021), «Life Expectations of the People» (2021)); глав в монографиях по итогам общероссийских исследований – «Российское общество и вызовы времени» (2015, 2016, 2017, 2022), «Средний класс в современной России. Опыт многолетних исследований» (2016), «Двадцать пять лет социальных трансформаций в оценках и суждениях россиян: опыт социологического анализа» (2018), «Столицы и регионы в современной России: мифы и реальность пятнадцать лет спустя» (2018), «Наукоёмкие производства в системе взаимодействия институтов» (2021), а также статей в ведущих российских и зарубежных научных журналах. Участник крупных исследовательских проектов, в т. ч. международных, по проблематике процессов трансформации российского общества, человеческого капитала профессиональных групп, непрерывного образования.

СЛОБОДЕНЮК Екатерина Дмитриевна – старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, доцент Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Основные научные интересы: социально-экономическое неблагополучие, малообеспеченность, бедность, социальная структура и социальная стратификация, социальное неравенство. Автор более 40 научных работ, в т. ч. статей в ведущих зарубежных и российских научных журналах и глав в коллективных монографиях («Российское общество и вызовы времени» (2016, 2022), «Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения» (2018), «Общество неравных возможностей: социальная структура современной России» (2022) и др.). Участник проектов по проблематике социальной структуры российского общества и человеческого капитала россиян.

Научное издание

**Тихонова Наталья Евгеньевна, Латов Юрий Валерьевич,
Латова Наталия Валерьевна, Каравай Анастасия Вадимовна,
Слободенюк Екатерина Дмитриевна**

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
РОССИЙСКИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ:
СОСТОЯНИЕ, ДИНАМИКА, ФАКТОРЫ**

Редактор: *О. Ю. Зеленская*
Компьютерная верстка: *Е. В. Чичилов*

ISBN 978-5-89697-420-8



Подписано к печати 23.10.2023
Формат 60×90¹/16. Бумага офсетная.
Печать офсетная. Усл.-печ. л. 30,5.
Тираж 000 экз. Заказ ...

Издатель: **Федеральный научно-исследовательский
социологический центр РАН**
Тел.: +7 (499) 125-00-79
117218, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, к. 5
E-mail: fnisc@fnisc.ru.

Отпечатано в ... типографии
Тел.: (XXX) XXX-XX-XX
Почтовый адрес с индексом