

## ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ И РАБОЧИХ ДРУГИХ СТРАН<sup>1</sup>

**Наталья Валерьевна ЛАТОВА,**

кандидат социологических наук,  
старший научный сотрудник,  
Федеральный научно-исследовательский социологический центр  
Российской академии наук,  
г. Москва, Россия,  
e-mail: myshona@rambler.ru

*В центре внимания автора статьи – вопрос о том, каково качество человеческого капитала рабочих в современной России в сравнении с аналогичными характеристиками рабочих восьми зарубежных стран. Компаративистский анализ основан на данных исследования Международной программы социальных исследований ISSP «Трудовая деятельность» 2015 г. (выборка из 1475 занятых на производстве рабочих, т.е. не менее 150 человек в каждой стране). Кроме базы данных за 2015 г. использовались данные по аналогичным исследованиям ISSP за 2005 и 1997. Идентификация профессионального статуса проводилась на основе классификатора ISCO-08. Итоговый показатель человеческого капитала демонстрирует значительное отставание человеческого капитала российских рабочих от аналогичных групп трудящихся в развитых зарубежных странах. Хотя российские рабочие имеют хороший общий и специфический человеческий капитал, однако их большим «минусом», нивелирующим позитивные характеристики, является низкий уровень обновления знаний. В России учеба все еще воспринимается как стадия взросления, а не как нормальный образ жизни работников. Динамика за период 2005–2015 гг. хотя и демонстрирует позитивные изменения в человеческом капитале российских рабочих, однако зарубежные страны тоже не стояли на одном месте, поэтому разрыв между человеческим капиталом российских рабочих и аналогичными группами трудящихся в зарубежных странах сохранился. Сопоставление динамики человеческого капитала рабочих Норвегии и Венесуэлы вскрыло два разных подхода к «ресурсному проклятию», которое актуально и для России. Один – это норвежский путь с ориентацией на будущее и с пониманием необходимости вкладываться в программы стимуляции развития человеческого капитала. Второй – венесуэльский путь с социальными программами, обеспечивающими в первую очередь текущее потребление и не формирующими у населения потребности в развитии своих трудовых ресурсов.*

**Ключевые слова:** рабочие; компаративистское исследование; дополнительное профессиональное образование; повышение квалификации; общий человеческий капитал; специфический человеческий капитал; Россия

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект «Человеческий капитал российских рабочих: состояние, динамика, факторы» № 16-03-00098.

## CHARACTERISTICS OF THE HUMAN CAPITAL OF RUSSIAN WORKERS AND WORKERS OF OTHER COUNTRIES

**Nataliya V. LATOVA,**

Cand. Sci. (Sociology), Senior Researcher,  
Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences,  
Moscow, Russia,  
e-mail: myshona@rambler.ru

*The author deal with the issue of the quality of the human capital of workers in modern Russia in comparison with the similar characteristics of workers in eight foreign countries. The comparative analysis is based on the data of the International Social Research Program ISSP «Labor Activity», 2015 (selection of 1475 workers occupied on production, i.e. not less than 150 people in each country). In addition to the database for 2015, the data on similar ISSP studies for 2005 and 1997 were used. Identification of the professional status was carried out on the basis of the classifier ISCO-08. The final indicator of the human capital demonstrates a significant lag in the human capital of the Russian workers from similar groups of workers in developed foreign countries. Though the Russian workers have a good general and specific human capital, they lack knowledge renewal. In Russia training is still perceived as a stage of growing up, but not as a normal way of life for workers. Though the dynamics for the period 2005–2015 shows positive changes in the human capital of the Russian workers, but foreign countries were on the march, therefore the gap between the human capital of the Russian workers and similar groups of workers in foreign countries remained. The comparison of the dynamics of the human capital of workers in Norway and Venezuela revealed two different approaches to the «resource curse» which is also relevant for Russia. The first is the Norwegian way with orientation to the future and understanding of need to invest in the programs to stimulate the development of the human capital. The second is the Venezuelan way with social programs that in the first place ensure current consumption and do not form the population's need for the development of their labor resources.*

**Keywords:** workers; comparative study; additional vocational education; training; general human capital; specific human capital; Russia

**JEL classifications:** J24, Z13

В современном мире (прежде всего, в развитых странах) человеческий капитал<sup>2</sup> играет все более важную роль, превосходя по своему значению традиционные формы капитала (производственную и финансовую). Знания, полученные в процессе образования, а также умения и навыки, основанные на производственном опыте, превращаются в долговременный капитальный актив, способный приносить доход, амортизироваться и восстанавливаться. Эти положения не вызывают каких-либо сомнений: теория человеческого капитала является научным направлением, давно (примерно полвека назад) получившим общественное признание и ставшим органическим элементом мировой экономической мысли (так, в конце XX в. получила популярность

<sup>2</sup> Понятие человеческого капитала используется нами в его классической трактовке (см.: Беккер, 2003). Это значит, что основной акцент делается на приобретенной работником производственной квалификации (образовательном капитале), в то время как здоровье (физиологический капитал) в статье не рассматривается.

модель экономического роста Мэнкью-Ромера-Вейла [Mankiw et al., 1992]), в которой человеческий капитал фигурирует как одна из главных детерминант). В наши дни обществоведы рассматривают человеческий капитал как ресурс, от которого в решающей степени зависят и дальнейший прогресс развитых стран, и модернизация национальных экономик отстающих стран (включая и Россию [Игнатова и Васильев, 2013]).

Особое внимание исследователей, как правило, привлекают те аспекты анализа человеческого капитала, которые связаны с ресурсами наиболее продвинутых групп населения – со студентами вузов и с теми, кто уже получил высшее образование. Однако эти группы, хотя и демонстрируют существенный численный прирост, но пока еще составляют менее половины населения современных стран (в том числе и развитых) (Employees by sex and occupation, undated). В то же время недостаточное внимание уделяется изучению человеческого капитала многочисленной группы рабочих, от которых зависит эффективность функционирования реального сектора экономики любой страны. За рубежом такого рода исследования концентрируются в основном на проблеме необходимости повышения объема человеческого капитала рабочих (Kim et al., 2016; Hidalgo et al., 2014). В России исследования, касающиеся человеческого капитала рабочих, еще довольно малочисленны (Константиновский, 2010; Чередниченко, 2014, с. 410–467; Каравай, 2016; Тихонова, Каравай, 2017) и, как правило, далеки от прикладного аспекта изменения его качества.

Российские исследователи концентрируют свое внимание на изучении качества человеческого капитала российских рабочих, делая выводы о его недостаточности, однако основанием для такого рода утверждений служит изучение группы российских рабочих либо как таковой («самой по себе»), либо в сравнении с другими группами российских трудящихся. Данный подход, несомненно, дает интересные и объективные научные данные, но он недостаточен для понимания ситуации в целом.

В современную эпоху – эпоху перехода от индустриального общества к постиндустриальному – во всех развитых странах растет «креативный класс», средний уровень квалификации которого по определению выше, чем у рабочего класса. Однако этот переход продлится еще несколько десятилетий, на протяжении которых рабочий класс будет продолжать воспроизводиться – и в России, и в других странах – как особая социальная группа. «Отсталость» рабочих в сравнении с «креативным классом» характеризует формационную закономерность развития мировой цивилизации в целом. Но формационный анализ должен дополняться кросс-культурным, характеризующим сравнительные особенности различных национальных экономик. Поэтому, чтобы исключить предвзятость в анализе, необходимо понять, насколько человеческий капитал российских рабочих сопоставим с человеческим капиталом рабочих зарубежных стран. Вполне возможно, что его относительно (в сравнении с «креативными» группами работников) невысокое качество – это не особенность развития экономики современной России, а универсальный признак постепенного отмирания рабочих профессий как таковых. В свою очередь такой подход позволит определиться и с направлением практических мер, ориентированных на повышение качества человеческого капитала рабочих, если это окажется необходимым.

Для анализа человеческого капитала рабочих разных стран использовалась база данных Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme – ISSP [International Social Survey Programme, undated]). Это – посвященное социальной проблематике ежегодное исследование, проводимое с 1984 г. в ряде стран мира. У программы сформирован набор тем, которые варьируются, как правило, с интервалом в 8–10 лет. В каждой стране выборка является репрезентативной для всего населения и соответствует его общей половозрастной структуре. В России исследование проводится с 1991 г., сначала ВЦИОМом, а затем Левада-Центром.

Наиболее подходящим для анализа человеческого капитала рабочих как тематически, так и по актуальности данных<sup>3</sup> представляется исследование, проведенное в

<sup>3</sup> На данный момент исследование 2015 г. представляет собой самую «свежую» базу данных на сайте ISSP.

2015 г. – «Трудовая деятельность». В этом исследовании участвовало 24 страны, однако для нашего анализа использовались данные только по России и семи другим странам. Страны были отобраны таким образом, чтобы среди них оказались государства разного типа: входившие ранее в состав СССР (Латвия), бывшие социалистические страны Восточной Европы (Чехия), неевропейские страны разного уровня развития (развивающаяся Венесуэла и высокоразвитая Япония), страны западной цивилизации разного типа (Норвегия и Великобритания). Отметим, что у двух из семи отобранных нами зарубежных стран (Венесуэла и Норвегия) есть определенное сходство с Россией в структуре национального производства – это нефтедобывающие страны, в той или иной степени потенциально подверженные «ресурсному проклятию» (Добронравин и Маргания, 2010).

Так как речь в нашем анализе пойдет о человеческом капитале рабочих как особой профессиональной группы, то в исследовании ISSP нас интересуют представители разных стран, относящиеся к группе рабочих. Международная программа социальных исследований на данный момент использует Международную стандартную классификацию профессий ISCO-08 (ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88, undated). В рамках этой кодировки рабочими считаются те респонденты, которые относятся к трем группам: квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом (7-я группа первого уровня ISCO-08), квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы (8-я группа), и, наконец, неквалифицированные рабочие всех отраслей (9-я группа)<sup>4</sup>.

Учитывая, что исследование «Трудовая деятельность» проводилось в 2015 г. уже в четвертый раз, имеет смысл по возможности проследить в динамике те изменения, которые произошли с человеческим капиталом рабочих разных стран. Россия начала участвовать в проектах ISSP со второй волны исследования данной тематики, т.е. с 1997 г. Однако не все данные и не по всем странам являются сопоставимыми в рамках этой волны. Заметно лучше обстоит ситуация с данными за 2005 г. (третье исследование по данной тематике), хотя и здесь встречаются свои «подводные камни». Таким образом, кроме основной базы данных за 2015 г. мы используем данные двух предыдущих волн исследования «Трудовая деятельность» (1997 и 2005 г.), но с некоторыми оговорками.

Показателями качества человеческого капитала в нашем анализе выступали следующие характеристики имеющегося у респондентов образования :

1. Количество лет обучения на постоянной основе. Имеется в виду получение образования в школе, техникуме, университете и в аналогичных учебных заведениях за исключением профессиональных курсов и курсов повышения квалификации.

2. Преимущество характера деятельности и наращивание трудового опыта по определенной специальности. Другими словами, речь идет об ориентации на профессиональную специализацию в процессе трудовой деятельности.

3. Повышение профессиональной квалификации – обновление тех знаний, умений и навыков, используемых в трудовой деятельности, посредством разных форм дополнительного образования.

Рассмотрим более внимательно каждую из этих характеристик российских рабочих, сравнивая их с аналогичными группами трудящихся за рубежом.

*Количество лет обучения на постоянной основе* – это универсальный показатель, дающий нам представление о том объеме знаний, которым располагают респонденты. Хотя человеческий капитал трактуется разными группами ученых существенно по-разному, тем не менее 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

<sup>4</sup> Численность этих групп в разных странах в разные годы была различной; в России она находилась в диапазоне от 296 до 359 человек.

стартовые трудовые возможности и богаче выбор специальностей на рынке труда для начинающего свою трудовую деятельность индивида, а также тем больше возможностей для развития и обновления самого производства. В теории человеческого капитала этот компонент называется *общим человеческим капиталом*.

В ряде стран, включая и Россию, данные по количеству лет обучения были получены в базе 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 организаторы опросов делали перерасчет данных с учетом принятого в данной стране возраста поступления в школу. Полученные данные по России и другим отобранным нами странам приведены в табл. 1.

Таблица 1

**Присвоение баллов по шкале «Количество лет обучения»  
и распределение по ней рабочих в разных странах мира, 2015 г., %**

Количество лет обучения	Баллы	Страна						
		Россия	Латвия	Чехия	Венесуэла	Япония	Норвегия	Великобритания
Менее 10 лет	0	5,6	13,8	5,6	51,0	21,4	15,3	1,6
10 лет	1	18,2	11,4	2,0	4,8	1,0	6,0	18,0
11 лет	2	13,5	27,4	21,6	27,5	2,4	8,7	39,9
12 лет	3	23,3	20,1	41,2	1,8	51,4	15,3	7,7
13 лет	4	15,2	10,5	13,6	3,0	3,8	16,7	10,9
14 лет	5	10,8	6,4	7,6	9,0	8,6	14,7	7,7
15 лет	6	9,5	5,5	4,0	1,8	1,9	7,3	3,3
16 лет	7	3,4	4,1	1,2	1,2	7,6	6,7	4,4
17 лет	8	0,3	0,9	0,8	-	0,5	3,3	2,2
18 лет	9	-	-	0,8	-	-	3,3	2,7
19 лет	10	-	-	1,6	-	1,0	-	1,1
20 лет и более	11	-	-	-	-	0,5	2,8	0,5

*Более темным цветом выделены ячейки с модальным количеством лет обучения для рабочих по каждой стране в отдельности.*

Так как для нас важно в первую очередь понять специфику характеристик человеческого капитала российских рабочих, то для дальнейших вычислений мы будем отталкиваться от принятой в Российской Федерации системы образования (Бондаренко и др., 2017, с. 18) и попытаемся понять, насколько на международном уровне эта система уникальна и каким образом она формирует человеческий капитал рабочих как особой профессиональной группы.

Модальное количество лет обучения для рабочих показывает нам стандартный базовый уровень образования (и, следовательно, объем полученных знаний) для данной профессиональной группы в каждой из стран. Почти для всех выбранных нами стран это 11–12 лет обучения на постоянной основе.

К числу исключений в первую очередь надо отнести Венесуэлу, где наблюдается бимодальность в количестве лет обучения по рабочим специальностям. При этом более половины венесуэльских рабочих (51%) подготовлены плохо (их образовательный

багаж составил менее 10 лет), но наличие второй моды (27,5% рабочих получали образование в течение 11 лет) свидетельствует о том, что и здесь намечается тенденция к более длительному обучению. Еще одним исключением с точки зрения количества лет, необходимых для получения базового образования рабочими, стала Норвегия. Во-первых, здесь нет ярко выраженной образовательной моды (см. табл. 1), т.е., по всей видимости, у населения этой страны мы не видим четкой «планки» минимально необходимого объема знаний. Во-вторых, в количестве лет обучения среди рабочих заметно смещение в сторону более продолжительного срока образования, чем в других странах (не 11–12 лет, а 12–14).

Эти два полюса, представленные Венесуэлой и Норвегией (напомним, нефтедобывающими, как и Россия, странами), видятся особенно интересными. Почему в Венесуэле сохраняются такие низкие стандарты образования рабочих при имевшихся (по крайней мере, до 2014 г.) богатых ресурсно-рентных возможностях развития страны? В свою очередь, чем объясняются такие завышенные требования к человеческому капиталу у рабочих в Норвегии?

В случае с Венесуэлой ответ довольно прост. С одной стороны, социальная политика Уго Чавеса в 2000-х гг. повысила доступ небогатых групп населения к образованию (отсюда и появление венесуэльцев с большим количеством лет обучения). Однако, с другой стороны, современная ситуация в стране, описываемая экспертами как «гуманитарная катастрофа» (Зотин, 2016) (Венесуэла пострадала от спада нефтяных цен гораздо сильнее, чем Россия), не дает в настоящем преимуществ обладателям качественным человеческим капиталом. В ситуации катастрофической деиндустриализации будущее венесуэльских рабочих очень нестабильно, да и все население этой страны живет настоящим, а не будущим. Таким образом, Венесуэла становится для России тем негативным примером, который демонстрирует результаты «близорукое» менеджмента, с недалеким горизонтом планирования.

В свою очередь, Норвегия выступает примером политики ориентации именно на будущее. По оценкам экспертов, этой «стране предстоит готовиться к временам, когда она не только освободится от “ресурсного проклятия”, но и сама станет импортером углеводородов» (Мовчан, 2017). Уже довольно давно (2003 г.) в Норвегии принята и действует инновационная программа для стимулирования наукоемких технологий, хотя, по мнению тех же экспертов, существенных прорывов в этом направлении в стране пока еще не произошло. Однако, несмотря на отсутствие значимых результатов на этом пути, население Норвегии, по всей видимости, уловило общий посыл руководства страны – «новая экономика» требует подготовки высокообразованных трудовых ресурсов.

После определения общих полюсов, в рамках которых может рассматриваться человеческий капитал рабочих 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 рабочих ( $ЧК_{общ}$ ) той или иной страны, рассчитаем специальный индекс. Чем выше количество лет, затраченных на базовое обучение, тем выше будет балл этого индекса. Шкалу этого индекса  $ЧК_{общ}$  построим таким образом, что «менее 10 лет» обучения (т.е. наличие лишь основ общих знаний) будет равно 0 баллов, а 11 баллов присвоим довольно редко встречающемуся варианту «20 лет и более». Каждый год обучения будет прибавлять по 1 баллу в показатель  $ЧК_{общ}$ .

Итоговая формула расчета общего человеческого капитала рабочих будет выглядеть следующим образом:

$$ЧК_{общ} = ((X_0 * 0) + (X_1 * 1) + (X_2 * 2) + \dots + (X_{12} * 11)) / 11,$$

где  $X_0$  – доля рабочих, обучавшихся менее 10 лет;

$X_1$  – доля рабочих, обучавшихся на постоянной основе 10 лет;

$X_2$  – доля рабочих, обучавшихся на постоянной основе 11 лет и т.д.

Полученный таким образом показатель  $ЧК_{общ}$  может варьироваться от 0 до 100 баллов, т.е. от ситуации, когда абсолютно все рабочие обучались менее 10 лет (0 баллов), до ситуации, когда у всех количество лет образования более 20 лет (100 баллов). В реальности, конечно, в современном мире эти крайности вряд ли возможны. С одной стороны, образование становится (даже в самых бедных странах, таких как Бангладеш или Эфиопия) все более доступным и массовым, а с другой – обучение в течение более 18 лет является в наши дни скорее исключением, даже в самых развитых странах мира.

Полученные результаты балльных оценок базового человеческого капитала рабочих разных стран представлены на рис. 1.

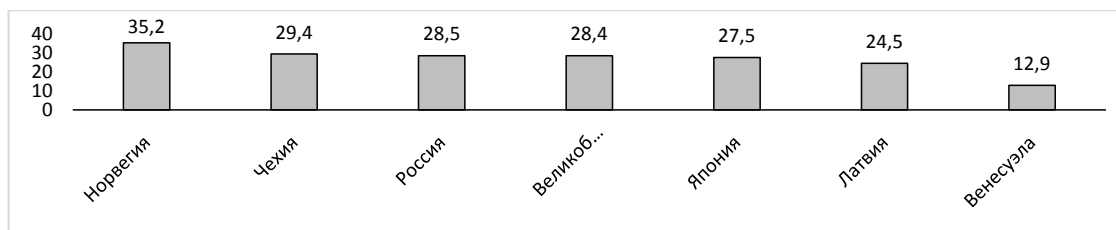


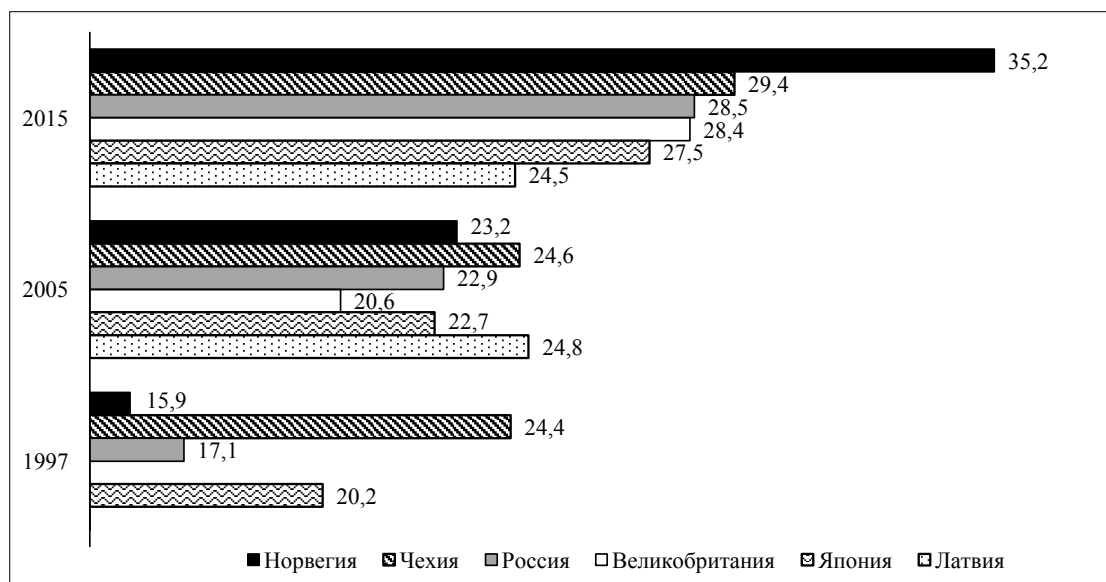
Рис. 1. Общий человеческий капитал рабочих разных стран, 2015 г., баллы

Как видно на рис. 1, в нашей выборке стран вновь выделилось два противоположных полюса, Норвегия и Венесуэла, показатели которых на фоне всех остальных стран обладают ярко выраженной спецификой. Что касается других стран, то несколько более низким объемом общего человеческого капитала обладают рабочие в Латвии, в то время как Чехия, Россия, Великобритания и Япония по этому показателю оказались очень схожими (все попали в интервал оценок 25–29 баллов). В целом данные за 2015 г. свидетельствуют, что общий человеческий капитал у российских рабочих находится на уровне, сопоставимом с уровнем рабочих большинства развитых стран.

Важно теперь понять, происходили ли какие-то существенные изменения с общим человеческим капиталом за последние 10–20 лет в России и в других, зарубежных, странах. Для анализа динамики этого показателя использовались данные исследования «Трудовая деятельность» за 2005 г. и за 1997 г.<sup>5</sup> (рис. 2).

Первый, наиболее общий вывод, который напрашивается по результатам анализа динамики общего человеческого капитала рабочих разных стран, – это повсеместный рост данного показателя за последние десятилетия. Причем, если еще в 1997 г. наблюдался довольно существенный разброс в показателях  $ЧК_{общ}$  по разным странам (в Норвегии он составил тогда всего 15,9 баллов, в то время как в Чехии достигал 24,4), то к 2005 г. различия стали менее заметными (разброс порядка 2–4 баллов). Что же касается последних лет, то хотя разброс в показателе снова увеличился, тем не менее у развитых стран сложился определенный стандарт в понимании того, каким должно быть базовое образование рабочих.

<sup>5</sup> В 1997 г. в исследовании участвовало пять стран из нашего списка (включая Россию). Для кодировки специальностей использовалась Международная стандартная классификация профессий ISCO-88, в которой хотя и есть в сравнении с ISCO-08 некоторые изменения, но связаны они не с определением рабочих как профессиональной группы. Таким образом, использование разных версий ISCO не является препятствием к сопоставлению профессиональных групп первого уровня. Однако в 1997 г. Япония и Великобритания применили свои собственные классификаторы профессий (Codebook. ZA Study 3090. Work Orientation II, 2001, p. 94). В случае с Японией в группу рабочих нами были отнесены респонденты из двух категорий: «skilled workers» (квалифицированные рабочие) и «unskilled work» (работа, не требующая квалификации). Что касается Великобритании, то здесь национальный классификатор (*The standard occupational classification (SOC), undated*) довольно сильно отличается от ISCO. Сопоставление стандартов в данном случае не имеет смысла, так как заведомо будет подвержено высокой вероятности ошибки. В 2005 г. в исследовании не участвовала только Венесуэла. Все остальные страны использовали Международную стандартную классификацию профессий ISCO-88, что дает по ним полную сопоставимость данных с 2015 г.



**Рис. 2.** Динамика показателей общего человеческого капитала рабочих разных стран, 1997–2015 гг., баллы

Второй вывод касается системы образования рабочих именно в России. С конца XX в. образование рабочих в нашей стране явно претерпело существенные изменения. На рис. 2 общий человеческий капитал рабочих в 1997 г. выглядит довольно низким, лишь 17,1 балла. Если вспомнить происходившие в тот период в стране события, то следует обратить внимание, что в сложные для России 1990-е гг. система начального профессионального образования, ориентированная на рабочие профессии, как и страна в целом, вошла в явный кризис. Согласно оценкам специалистов, основной контингент учебных заведений НПО составляли тогда «подростки трудной судьбы» (Ткаченко, 2010, с. 18). В соревновании с вузами и ссузами учреждения НПО безнадежно проигрывали. К тому же в результате кризиса практически прекратилось прохождение учащимися НПО практики на производстве, массовый характер приобрел уход мастеров производственного обучения на выше оплачиваемые должности. В итоге «профобразование для бедных» становилось еще и «бедным образованием»: учреждения НПО «вбирали» самых слабых школьников и выпускали плохо подготовленных работников, обреченных получать невысокую оплату и становиться первыми кандидатами на увольнение. Вряд ли в такой ситуации у будущих квалифицированных рабочих возникал хотя бы малейший стимул (или были бы реальные возможности) продолжать и/или углублять свои профессиональные знания. Таким образом, принятое в 2012 г. решение о слиянии начального и среднего профессионального образования (фактически, о вливании НПО в СПО) лишь ускорило естественный ход событий – постепенное отмирание НПО как рудимента советской эпохи. В то же время такой управленческий ход помог связать разные уровни образования, облегчив переход от одного уровня к другому и повысив шансы на увеличение длительности базового обучения. Итогом этой образовательной политики в России стало повышение показателя общего человеческого капитала рабочих до 28,5 балла в 2015 г. Это, конечно, хуже, чем в Норвегии, где за 1997–2015 гг. этот показатель вырос более чем вдвое, с 15,9 балла в 1997 г. (ниже уровня тогдашней России) до 35,2 баллов в 2015 г. (существенно выше уровня современной России). Но это лучше, чем в Японии, которая в 1997 г. заметно Россию обгоняла (20,2 балла), а в 2015 г. несколько от нее отстала, хотя и увеличила собственный показатель (27,5 балла).



Подытоживая, можно сказать, что, если не касаться проблем качества образования (само по себе количество лет обучения не является прямым свидетельством получения более качественных знаний), то *общий человеческий капитал российских рабочих находится на хорошем уровне*, и с точки зрения формирования необходимой базы для начала трудовой деятельности *российские рабочие в среднем мало уступают своим коллегам за рубежом*, включая самые высокоразвитые страны. Судя по данным 2015 г., российские рабочие постепенно принимают модель, когда образование менее 10 лет воспринимается как не соответствующее требованиям рынка труда, и все чаще продлевают свое базовое обучение сверх стандартов, принятых в системе образования.

Однако нельзя говорить, что такого рода позитивных сдвигов в базовом образовании российских рабочих уже недостаточно. Думается, переход от экономики сырьевой зависимости к инновационной экономике повышает планку требований к квалифицированным рабочим. Пример Норвегии демонстрирует, что в современном обществе есть большие возможности (и потребность) в наращивании общего человеческого капитала рабочих.

Другой важный элемент человеческого капитала – *преемственность характера деятельности и наращивание трудового опыта по определенной специальности*<sup>6</sup>. В данном случае акцент с системы образования переносится на производственную сферу. Здесь речь идет в первую очередь о той стороне человеческого капитала, который называется *специфическим*<sup>7</sup>. Значимость этого показателя заключается в том, что именно в процессе трудовой деятельности полученные в процессе базового обучения знания переходят из теоретической плоскости в практическую и становятся не просто потенциальными способностями человека, а его реальным активом. 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 («если тебе дали образование, это еще 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 трудовой деятельностью, если его трудовые умения и навыки постоянно актуализированы, то, вероятнее всего, он действительно обладает более качественным специфическим человеческим капиталом, чем некто другой, у кого имеющиеся умения и навыки на протяжении его трудовой деятельности не актуализировались.

В исследовании ISSP попытка измерить преемственность характера деятельности и наращивание трудового опыта предпринималась в 1997, в 2005 и в 2015 г. При этом в оригинальной анкете вопрос звучал следующим образом: «Какая часть прошлых умений и навыков используется вами в работе в настоящий момент?» Несмотря на то что в ракурсе изучения человеческого капитала смысл вопроса не вызывает сомнений, тем не менее такого рода «минималистская» формулировка допускает разные трактовки. Это и отразилось в национальных версиях анкеты. Так, в российской анкете данный вопрос в 1997 г. был сформулирован следующим образом: «Если говорить о вашей основной работе, насколько вы можете использовать сейчас в своей работе опыт и рабочие навыки, полученные вами в прошлом?» В анкетах 2005 и 2015 г. формулировка вопроса меняется: «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, с 2005 г. те российские рабочие, которые постоянно трудились на одном месте работы, на данный вопрос не

<sup>6</sup> Значимость этого показателя наравне с базовым образованием отмечали многие авторы, например: (Эренберг, Смит, 1996, с. 317).

<sup>7</sup> Строго говоря, накопление опыта увеличивает и специфический, и общий человеческий капитал, хотя и в разной степени. Тем не менее, в соответствии с классической теорией человеческого капитала Г. Беккера, для простоты изложения рассматриваемый показатель далее трактуется как характеристика только специфического человеческого капитала.

отвечали. Методологически это не совсем корректно, поскольку работа на одном месте хотя и подразумевает прирост специфического профессионального опыта, однако вовсе не означает, что данный опыт наращивался на тех умениях и знаниях, которые получил рабочий в процессе базового образования. В этом плане более верной кажется интерпретация данного вопроса, предложенная 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 приобретенных навыках)». Таким образом, в данном вопросе мы столкнулись с необходимостью привести российские данные за разные годы к единому виду, сопоставимому с данными по другим странам.

В результате, сознавая не вполне корректную интерпретацию формулировки данного вопроса в российской анкете в 2005 и 2015 г., мы учли и тех рабочих, которые никогда не меняли места работы и при этом были старше 25 лет (т.е. они уже имели опыт работы по определенной профессии порядка пяти лет), отнеся их к разряду максимально использующих свои предыдущие знания, умения и навыки. Такого рода натяжка, хотя и дает, возможно, некоторую фору российским рабочим, но в целом эта фора очень небольшая.

Данные, характеризующие использование своего прошлого опыта рабочими разных стран, представлены в табл. 2.

Таблица 2

**Присвоение баллов по шкале «Преимственность опыта»  
и распределение по ней рабочих в разных странах мира, 2015 г., %**

Объем предыдущего опыта, используемого в текущей работе	Баллы	Россия	Латвия	Чехия	Венесуэла	Япония	Норвегия	Великобритания
Почти не используется	0	15,4	24,5	19,0	45,0	11,5	12,5	17,3
Мало используется	1	25,4	17,5	26,2	24,3	41,5	20,8	28,9
Много используется	2	34,6	26,4	28,6	17,1	30,0	34,7	30,1
Используется почти все	3	24,6	31,6	26,2	13,6	17,0	31,9	23,7

*Более темным цветом выделены ячейки с модальным показателем преимущественности опыта для рабочих по каждой стране в отдельности.*

При сравнении данных по преимущественности опыта у рабочих разных стран складывается умеренно позитивная картина. В большинстве случаев крайняя ситуация, когда предыдущие знания и опыт вообще никак не используются в настоящем, встречается среди рабочих разных стран не часто. Как правило, более половины всей группы респондентов заявляли, что большая часть или практически весь предыдущий опыт находят свое применение в их текущей работе. При этом модальной позицией все же является ответ «много», а не «почти все». Таким образом, среди рабочих разных стран превалирует модель накопления профессионального опыта, но выводить из нее идею сознательной профессиональной специализации пока еще преждевременно.

На общем фоне выделяются Венесуэла и Япония. Случай с Венесуэлой описан нами ранее: отсутствие в этой стране практики использования профессионального опыта объясняется нестабильностью ситуации в стране и ориентацией большинства населения на хотя бы какой-то заработок, а не на продолжительный стаж на конкретном рабочем месте. Пример Японии более интересен. Повсеместно известна практика пожизненного найма, а также ориентация на упорный труд в Стране восходящего солнца. При этих характеристиках кажется малообъяснимым тот факт, что японские рабочие используют предыдущие знания и умения в малом объеме. Тем не менее более

глубокое изучение трудовых практик в Японии находит простое объяснение такого аномально низкого показателя преемственности опыта: «В японских компаниях осуществляется регулярная ротация служащих. Они меняют рабочие места и участки, направления, за которые отвечают» (Прасол, 2007, с. 260). Другими словами, в Японии несколько иное понимание наращивания опыта, оно происходит не столько вглубь (углубление знаний по конкретной трудовой позиции), сколько вширь (расширение знаний о работе фирмы/предприятия как целого). Таким образом, низкий показатель преемственности опыта в данном случае вскрывает национально-культурную специфику человеческого капитала в Японии как стране с сильными коллективистскими и патерналистскими традициями.

Так же, как и в случае  $ЧК_{общ}$ , для каждой страны мы рассчитали средний показатель специфического человеческого капитала рабочих согласно формуле:

$$ЧК_{спец} = ((Y_0 * 0) + (Y_1 * 1) + (Y_2 * 2) + (Y_3 * 3)) / 3,$$

где  $Y_0$  – доля рабочих, почти не использующих предыдущий профессиональный опыт;

$Y_1$  – доля рабочих, мало использующих полученные на предыдущих местах работы или до ее начала знания и навыки;

$Y_2$  – доля рабочих, использующих много таких знаний и навыков;

$Y_3$  – доля рабочих, использующих почти все приобретенные до занятия их нынешнего рабочего места знания и навыки.

Полученные нами данные (см. рис. 3) свидетельствуют, что в целом с наращиванием профессионального опыта у российских рабочих дела обстоят даже несколько лучше, чем в большинстве зарубежных стран. Так же, как и в случае с общим человеческим капиталом, сформировались два полюса: с одной стороны, рабочие Норвегии с высокими показателями специфического человеческого капитала и с другой – рабочие Венесуэлы, у которых данный показатель почти в 2 раза ниже.

Заметим, что активное использование предыдущего опыта в текущей работе норвежскими рабочими приводит к закономерному выводу о высокой степени отдачи их длительного базового обучения. Дело в том, что длительное базовое обучение само по себе может не только служить показателем получения более глубоких профессиональных знаний, но и быть признаком необходимости переобучения и даже возникновения проблем с трудоустройством (невозможность реализовать себя на рынке труда приводит к искусственному продлению периода образования на постоянной основе). Однако, если бы такие проблемы были характерны для рабочих в Норвегии, то, скорее всего, они бы указывали на малый объем актуальности прошлого опыта. В данном же случае мы видим, наоборот, пример обширных базовых знаний, служащих основой их дальнейшего приращения.

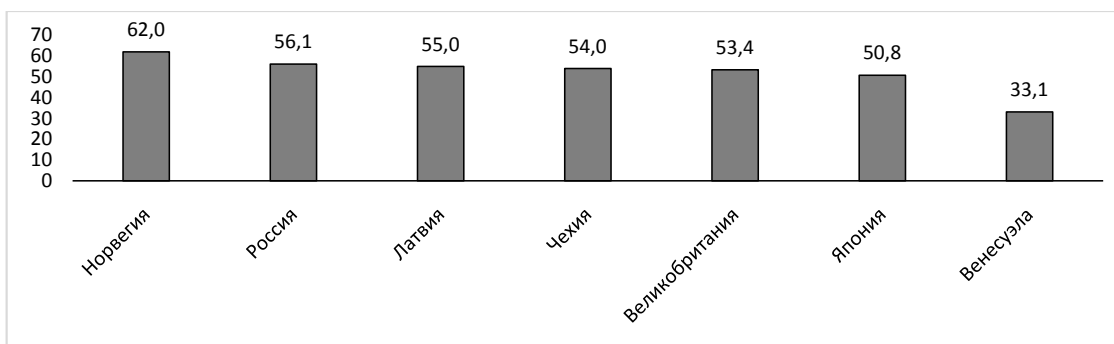
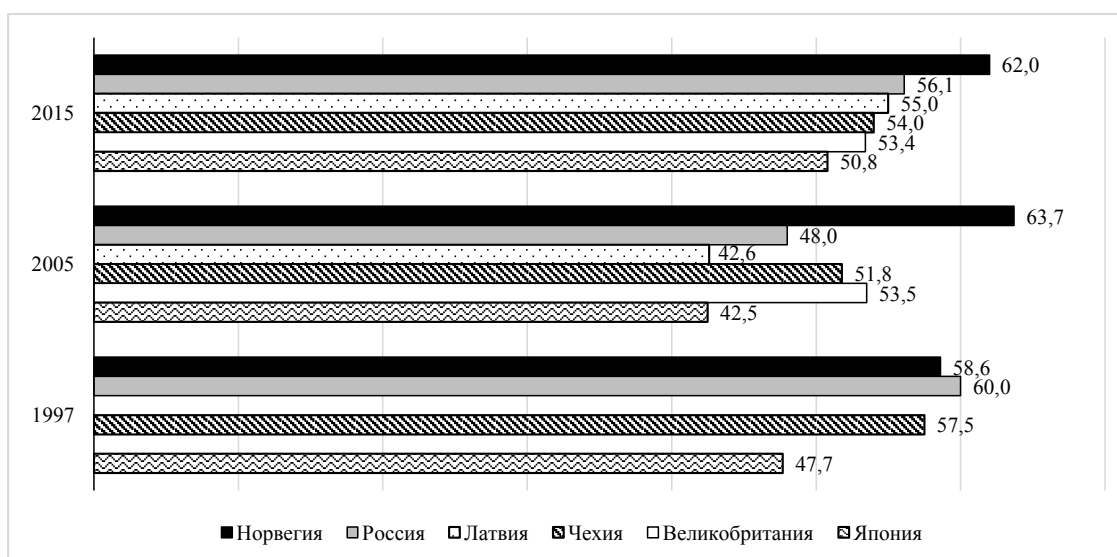


Рис. 3. Специфический человеческий капитал рабочих разных стран, 2015 г., баллы

Динамика специфического человеческого капитала рабочих разных стран демонстрирует (рис. 4), что во всех странах (включая Россию) этот показатель был подвержен колебаниям. Так называемая рабочая аристократия (т.е. высококвалифицированные рабочие, для которых наращивание трудового опыта есть основа их благосостояния) является малочисленной, в то время как большинство обычных рабочих зачастую вынуждены менять свою работу (и профессиональные навыки) в поисках большего заработка. Представляется, что повсеместное использование труда мигрантов, а в будущем – распространение роботизации, приведут к дальнейшему усилению нестабильности в этой области.



**Рис. 4.** Динамика специфического человеческого капитала рабочих разных стран, 1997–2015 гг., баллы

Что касается российских рабочих: если в 2015 г. специфический капитал этой группы работников и выглядит более качественным, чем в большинстве других сравниваемых стран, но в сопоставлении со своими данными за 1997 г. он претерпел некоторое ухудшение. Объяснить это можно тем, что современная рабочая молодежь стремится компенсировать низкий социальный статус за счет уровня потребления. Это, в свою очередь, приводит к концентрации внимания не на работе как таковой, а на уровне зарплаты «здесь и сейчас». Однако профессионализация с точки зрения дохода дает отложенный эффект, в результате, «если раньше под успехом понимали совершенствование в профессии и наращивание мастерства, то теперь ее способом становится накопление разных компетенций» (Кремнева, Лукьянова, 2015, с. 32). Иначе говоря, для молодежи выгоднее и проще множественная и непрофильная занятость (различные непрофессиональные подработки), чем наращивание опыта по профессии.

Не менее важным компонентом человеческого капитала современных рабочих является *повышение квалификации* или *дополнительное образование* (Schultz, 1972, р. 35). В данном конкретном случае имеется в виду *обновление того человеческого капитала, который был получен работником при обучении на постоянной основе* – ведь техника, технологии и производство в целом развиваются настолько быстрыми темпами, что полученные при базовом образовании знания очень быстро устаревают. В современном мире приходится регулярно доучиваться, чтобы сохранить свою квалификацию, а чтобы ее повысить, необходимо доучиваться не просто регулярно, но постоянно. Можно сказать, что именно эта идея заложена в концепции обучения в течение всей жизни (lifelong learning). Данная концепция подразумевает ответственность каждого

отдельно взятого человека за свое образование. 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 (повышение заработной платы [Wolter & Weber, 1999]), так и с точки зрения выгоды в целом такого рода дополнительного образования для работодателя (возникновение текучести кадров [Leuven, 2005]). Еще большее значение данный показатель имеет в случае с группой рабочих. Ученые отметили, что как раз в данной категории трудящихся, у которой итак наблюдается самый низкий уровень базового образования, возникает проблема доступа к дополнительному профессиональному образованию (Rainbird, 2000). Таким образом, обновление человеческого капитала для рабочих – их «ахиллесова пята». Поэтому уделим этому показателю особое внимание.

Несмотря на то что, согласно требованиям российского трудового законодательства, повышение квалификации должно проводиться не реже одного раза в пять лет (если не установлены специальные сроки), тем не менее, зачастую такого рода дополнительное профессиональное образование является не получением новых знаний, а лишь его симуляцией. В целом в российской трудовой культуре постоянное повышение квалификации, т.е. обновление человеческого капитала, пока еще не стало нормой. В российских исследованиях с учетом этой национальной специфики зачастую вопрос о повышении квалификации задается в ракурсе пополнения знаний вообще за последние три–пять лет<sup>8</sup>. В итоге российские исследователи получают информацию о склонности россиян расширять свои знания и о понимании ими необходимости такого рода непрерывного образования. Что же касается зарубежных стран, то в большинстве из них концепция образования в течение всей жизни давно уже принята на вооружение, и в исследовании ISSP вопрос по обновлению человеческого капитала звучит в иной форме: «Проходили ли вы в течение последних 12 месяцев какое-либо профессиональное обучение, посещали ли курсы повышения квалификации – по месту работы или где-либо еще?» Таким образом, задается относительно короткий (по российским меркам) промежуток времени, а также сразу отсеивается получение новых навыков, напрямую не связанных с трудовыми обязанностями.

Данные, полученные посредством вышеуказанного вопроса, представлены в табл. 3.

Таблица 3

**Присвоение баллов по шкале «Повышение квалификации»  
и распределение по ней рабочих в разных странах мира, 2015 г., %**

Профессиональное обучение за последний год	Баллы	Россия	Латвия	Чехия	Венесуэла	Япония	Норвегия	Великобритания
Затруднились ответить	0	1,4	0,5	0,0	16,8	2,4	2,7	2,7
Нет	0	85,5	70,3	72,0	49,7	65,7	55,3	51,4
Да	1	13,2	29,2	28,0	33,5	31,9	42,0	45,9

Вполне ожидаемо, что профессиональное обучение среди рабочих не очень популярно. Исключительно во всех странах более половины трудящихся этой категории за последний год не занимались повышением своей квалификации ни на трудовом месте, ни где-либо еще. Фиксируемая доля рабочих, которые все же проходили обучение с целью повышения своих трудовых навыков, делит страны на три категории. В первую категорию попадают страны (Великобритания и Норвегия), где уделяется

<sup>8</sup> На получение информации за последние три года ориентированы исследования ИС РАН (например, «О чем мечтают россияне: идеал и реальность»), а также исследования преподавателей, проводимые НИУ ВШЭ («Мониторинг экономики образования»).

сравнительно большое внимание повышению квалификации среди рабочих (в течение года ее повышали более 40%). Вторая группа – те страны, в которых повышение квалификации коснулось от четверти до трети всех рабочих: Венесуэла<sup>9</sup>, Япония, Латвия и Чехия. В третью попала только Россия, где эта проблема решается хуже всего, поскольку только каждый восьмой рабочий смог ответить положительно на вопрос о своем опыте повышения квалификации за последний год.

Может показаться довольно странным, что на фоне неплохих показателей общего и специфического человеческого капитала российские рабочие так сильно проигрывают своим зарубежным коллегам в вопросе обновления профессиональных знаний. К сожалению, этот факт не может рассматриваться как случайная ошибка: в литературе уже обращалось внимание, что в России даже среди профессионалов (например, вузовских преподавателей) регулярное повышение квалификации непопулярно, в случае же с рабочими – это редко встречающаяся модель поведения (Russia's Persistent Weaknesses of Human Capital, 2014; Бондаренко, 2017).

Показательно, что вопрос о повышении квалификации в исследовании ISSP фигурирует только начиная с 2005 г. Объясняется это тем, что идея непрерывного образования для всех, согласно которой 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 Council 23 and 24 march 2000. Presidency conclusions, 2000). Таким образом, по показателю обновления человеческого капитала нам доступна российская динамика только по двум волнам исследования (рис. 5).

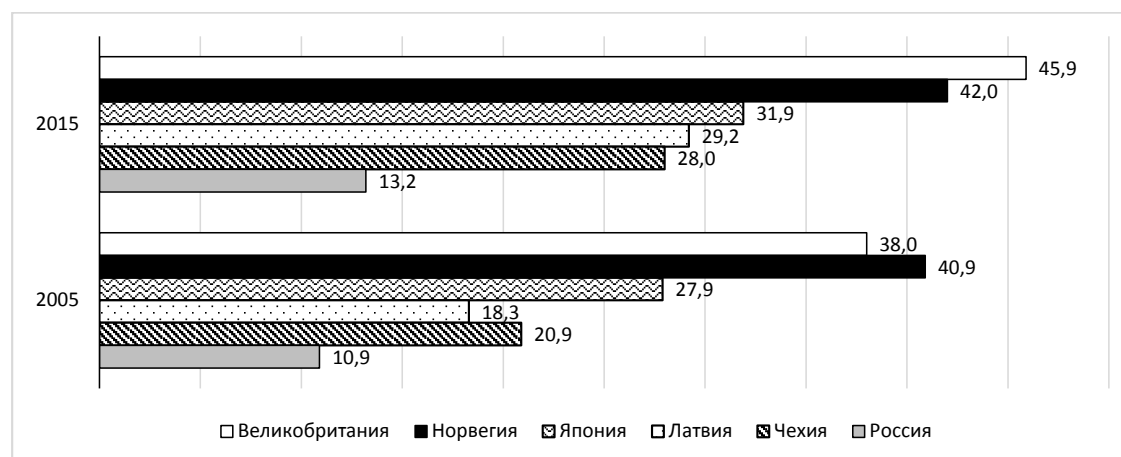


Рис. 5. Динамика повышения квалификации у рабочих разных стран, 2005–2015 гг., баллы<sup>10</sup>

Как видно на рис. 5, данные за последнее десятилетие демонстрируют все большую включенность рабочих в дополнительное профессиональное образование во всем мире. Лидерство в этом направлении принадлежало и продолжает принадлежать развитым западным странам, но и остальные страны явно ориентируются на их пример. *Хуже всего дела с обновлением человеческого капитала обстоят у рабочих в России, причем, если еще в середине 2000-х гг. разрыв между ней и остальными странами в этом отношении уже был большим, то к 2015 г. он увеличился еще сильнее.* Так,

<sup>9</sup> Кажется несколько странным, что в Венесуэле довольно низкий общий и специфический человеческий капитал у рабочих, но в то же время хорошо обстоят дела с повышением квалификации. Тем не менее это несомненный факт – внимание к повышению квалификации рабочих в этой стране уделяется довольно давно (Loose, 1988).

<sup>10</sup> С учетом специфики вопроса о повышении квалификации (значимой для нас является только одна позиция на шкале) специальный расчет показателя обновления человеческого капитала рабочих не требовался.

если даже от Латвии и Чехии отставание российских рабочих составляло в 2005 г. 7,4–10 процентных пункта, то к 2015 г. разрыв заметно увеличился до 14,8 процентных пунктов (Чехия) и 16 процентных пункта (Латвия). Таким образом, в то время как в большинстве зарубежных стран рабочие стали намного чаще включаться в дополнительное образование, в России за прошедшие между двумя исследованиями десять лет практически ничего не изменилось (рост лишь на 2,3 процентных пункта). Отметим, что особых изменений не произошло и в Норвегии (хотя по всем показателям рабочие здесь явно лидируют по качеству человеческого капитала), но изначально высокий показатель повышения квалификации у норвежских рабочих позволяет этой стране не концентрировать особого внимания на отсутствии значительного прогресса в обновлении человеческого капитала в данной группе.

Итак, мы рассмотрели три составляющие человеческого капитала рабочих разных стран: общий человеческий капитал, специфический человеческий капитал и обновление человеческого капитала (повышение квалификации). Данные по отдельным показателям продемонстрировали, что по двум из них человеческий капитал российских рабочих находится на достаточно высоком уровне и в целом мало уступает аналогичным показателям по зарубежным странам. Однако третий показатель у российских рабочих оказался чрезвычайно низким.

Для того чтобы стало понятно, насколько это сказывается на общей конкурентоспособности российских рабочих на международном фоне, рассчитаем интегральный показатель человеческого капитала как сумму трех его составляющих<sup>11</sup>, изученных нами ранее (табл. 4).

Таблица 4

**Интегральный человеческий капитал рабочих разных стран мира,  
2005 и 2015 г., баллы**

Год	Человеческий капитал	Россия	Латвия	Чехия	Венесуэла	Япония	Норвегия	Великобритания
2015	Интегральный человеческий капитал	97,8	108,7	111,4	79,5	110,2	139,2	127,7
	в том числе:							
	<b>общий ЧК</b>	28,5	24,5	29,4	12,9	27,5	35,2	28,4
	<b>специфический ЧК</b>	56,1	55,0	54,0	33,1	50,8	62,0	53,4
	<b>обновление ЧК</b>	13,2	29,2	28,0	33,5	31,9	42,0	45,9
2005	Интегральный человеческий капитал	81,8	85,7	97,3	-	93,1	127,8	112,1
	в том числе:							
	<b>общий ЧК</b>	22,9	24,8	24,6	-	22,7	23,2	20,6
	<b>специфический ЧК</b>	48,0	42,6	51,8	-	42,5	63,7	53,5
	<b>обновление ЧК</b>	10,9	18,3	20,9	-	27,9	40,9	38,0

Как видим, с учетом всех трех компонентов самый качественный человеческий капитал оказался у рабочих Норвегии и Великобритании (соответственно 139 и 128 баллов в 2015 г.). Среднее качество человеческого капитала демонстрируют рабочие Чехии (111 баллов), Японии (110 баллов) и Латвии (109 баллов). Менее 100 баллов оказалось только у двух стран, это Россия (98 баллов) и Венесуэла (80 баллов). Тем

<sup>11</sup> Суммирование показателей означает, что анализируемые три характеристики являются взаимозаменяемыми, т.е. низкая величина одного показателя компенсируется высокой величиной другого. Действительно, уровни общего и специфического человеческого капитала, а также скорость их обновления могут в значительной степени компенсировать друг друга (например, работник с низким исходным образованием может стать высококлассным рабочим, накапливая практический опыт и повышая свои знания в рамках системы дополнительного образования).

самым, полученный нами интегральный показатель человеческого капитала рабочих меняет угол зрения на перспективы этой группы трудящихся. Дисбаланс в характеристиках человеческого капитала российских рабочих приводит к итоговому «проигрышу» показателя в целом.

Таким образом, с одной стороны, показатель российских рабочих все-таки не самый худший и он лучше, чем у Венесуэлы – страны, у которой на данный момент довольно смутные перспективы экономического развития. Однако, с другой стороны, человеческий капитал российских рабочих существенно отстает от показателей развитых стран Запада (и особенно, от Норвегии, ориентированной на отказ от «черного наркотика»). Динамика за период 2005–2015 гг. хотя и демонстрирует позитивные изменения в человеческом капитале российских рабочих (в 2005 г. интегральный человеческий капитал составлял 82 балла, а в 2015 г. – 99), но зарубежные страны тоже не стояли на месте, и разрыв между человеческим капиталом российских рабочих и аналогичными группами трудящихся в зарубежных странах сохранился. Самое главное, данный разрыв является результатом проблем с дополнительным профессиональным образованием, т.е. с тем компонентом человеческого капитала, который ориентирован на прогресс и инновации.

Подведем итоги.

Компаративистский анализ человеческого капитала рабочих разных стран дает интересные результаты как для понимания специфики разных стран, так и для более глубокого изучения данного показателя в рамках отдельно взятой страны. Так, сопоставление человеческого капитала рабочих Норвегии и Венесуэлы вскрывает два разных подхода к «ресурсному проклятию». Один – с ориентацией на будущее и с осознанием необходимости вкладываться в программы стимуляции развития человеческого капитала; второй связан с социальными программами, обеспечивающими в первую очередь текущее потребление и не формирующими у населения потребности в развитии своих трудовых ресурсов. «На выходе» страна получает либо самодостаточных граждан, способных при необходимости работать в разных отраслях современной экономики, либо население, полностью зависимое от государственного протекционизма.

Компаративистский анализ оказался полезен и для вскрытия культурных, цивилизационных особенностей стран. Именно такого рода специфика определяет человеческий капитал рабочих Японии, где человеческий капитал аккумулируется и становится корпоративным капиталом.

Что касается человеческого капитала российских рабочих, то здесь стала особенно очевидной необходимость рассматривать разные компоненты этого показателя в едином комплексе. Такого рода подход вскрыл проблему дисбаланса в структуре человеческого капитала рабочих в России. Еще в советское время базовое образование населения в нашей стране считалось одним из лучших в мире. Если не вдаваться в нюансы качества этого образования (которое тоже было на должном уровне), то с точки зрения организации системы образования Россия занимала одну из лидирующих позиций. Можно дискутировать, какие качественные изменения внесли постсоветские реформы в систему образования, но (по крайней мере с формальной точки зрения) они несомненно привели к росту общего человеческого капитала российских рабочих. В отношении специфического человеческого капитала в этих группах наблюдаются те же изменения (развитие множественной и непрофильной занятости), которые являются общими тенденциями во многих странах мира. Однако свой общий и специфический капитал российские рабочие понимают все еще в духе индустриальной эпохи, а именно – как раз полученный и навсегда значимый. Увеличение скорости обновления технологий, не говоря уже о приросте продолжительности трудовой жизни, актуализирует проблему постоянного обновления знаний, полученных при базовом образовании. Но с этим показателем в России в целом, а касательно российских рабочих особенно, наблюдается заметно выраженное отставание от зарубежных стран.



Таким образом, с учетом всех его компонентов итоговый показатель человеческого капитала демонстрирует значительное отставание человеческого капитала российских рабочих от рабочих развитых зарубежных стран в силу низких показателей обновления знаний. В России учеба все еще воспринимается как *стадия взросления*, а не нормальный образ жизни состоявшихся профессионалов. Это значит, что реалии постиндустриального общества у нас пока еще не вполне и не всеми поняты и усвоены.

#### ЛИТЕРАТУРА

Беккер, Г. (2003). Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ.

Бондаренко, Н. В. (2017). Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны. Информационный бюллетень. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

Бондаренко, Н. В., Гохберг, Л. М., Забатурина, И. Ю. и др. (2017). Индикаторы образования: 2017: стат. сб. М.: НИУ ВШЭ.

Добронравин, Н. А., Маргания, О. Л. (ред.) (2010). Нефть, газ, модернизация общества. СПб.: Экономическая школа.

Игнатова, Т. В., Васильев, П. П. (2013). Повышение значимости теории человеческого капитала для управления модернизацией российской экономики // *Journal of Economic Regulation*, т. 4, № 2, с. 49–55.

Зотин, А. (2016). Страна на трех кокаинах. Почему ресурсы не спасли Венесуэлу от краха // *Коммерсант.ru* (<https://www.kommersant.ru/doc/3013162>).

Каравай, А. В. (2016). Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // *Вестник Института социологии*, № 2(17), с. 91–112.

Константиновский, Д. Л. (2010). Рабочая молодежь в российском обществе: ориентации, образование и человеческий капитал, с. 91–115 // В кн.: М. К., Горшков (ред.) Социальные факторы консолидации Российского общества: социологическое измерение. М.: Новый хронограф.

Кремнева, Н., Лукьянова, Е. (2015). Рабочая профессия: успех или неудача? Восприятие социального положения рабочего в семейном контексте // *Интеракция. Интервью. Интерпретация*, № 10, с. 26–38.

Мовчан, А. (2017). Норвегия: нефть, вода и всеобщее благоденствие // *Московский Центр Карнеги* (<http://carnegie.ru/2017/03/27/ru-pub-68404>).

Прасол, А. Ф. (2007). О специфике труда и отдыха в Японии (культурологический аспект) // *Известия Восточного института*, № 14, с. 256–269.

Тихонова, Н. Е., Каравай, А. В. (2017). Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // *Мир России*, № 3, с. 6–35.

Ткаченко, Е. В. (2010). О возможности, необходимости и неизбежности интеграции начального и среднего профессионального образования России // *Педагогический журнал Башкортостана*, № 4(29), с. 12–26.

Чередниченко, Г. А. (2014). Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). М.: ЦСПиМ.

Эренберг, Р. Дж., Смит, Р. С. (1996). Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ.

Codebook. ZA Study 3090. Work Orientation II. (2001). Zentralarchiv fuer Empirische Sozialforschung. Koeln (<https://dbk.gesis.org/dbksearch/download.asp?db=E&id=15666>).

Employees by sex and occupation (undated) // *International Labour Organization* (<http://www.ilo.org/ilostat>).

Hidalgo, D., Oosterbeek, H. and Webbink, D. (2014). The impact of training vouchers on low-skilled workers // *Labour Economics*, 31, 117–128.

International Social Survey Programme (undated) // *International Social Survey Programme* (<http://www.issp.org>).

ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88 (undated) // *International Labour Organization* (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08>).

Kim, H.-J., Hawley, J. D., Cho, D., Hyu, Y. and Kim, J.-H. (2016). The influence of learning activity on low-skilled workers' skill improvement in the South Korean manufacturing industry // *Human resource development international*, 19(3), 209–228.

Lisbon European Council 23 and 24 march 2000. Presidency conclusions. (2000) // *European Parliament* ([http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)).

Leuven, E. (2005). The economics of private sector training: a survey of the literature // *Journal of Economic Surveys*, 19(1), 91–111.

Loose, G. (1988). Vocational education in transition: a seven-country study of curricula for lifelong vocational learning // *The UNESCO Institute for Lifelong Learning* (<http://www.uil.unesco.org/lifelong-learning/vocational-education-transition-seven-country-study-curricula-lifelong-vocational>).

Mankiw, N. G., Romer, D. and Weil, D. N. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth // *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407–437.

Rainbird, H. (2000). Skilling the Unskilled: Access to work-based learning and the lifelong learning agenda // *Journal of Education and Work*, 13(2), 183–197.

Russia's Persistent Weaknesses of Human Capital. (2014) // *The Economist* (<http://www.businessinsider.com/russias-persistent-weaknesses-of-human-capital-2014-1>).

Schultz, T. W. (1972). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Human Resources // *National Bureau of Economic Research* (<http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf>).

The standard occupational classification (SOC) (undated) // *Office for National Statistics* (<https://www.ons.gov.uk/methodology/classificationsandstandards>).

Wolter, S. C. and Weber, B. A. (1999). Skilling the unskilled – a question of incentives? // *International Journal of Manpower*, 20(3/4), 254–269.

#### REFERENCES

Becker, G. (2003). The Economic Approach to Human Behavior. Selected Writings on Economic Theory. Moscow: Higher School of Economics Publ. (In Russian.)

Bondarenko, N. (2017). The formation of continuing education in Russia: an analysis based on the results of the nationwide surveys of the adult population of the country. News bulletin. Moscow: National Research University Higher School of Economics Publ. (In Russian.)

Bondarenko, N., Gokhberg, L., Zabaturina, I. et al. (2017). Indicators of Education in the Russian Federation: 2017: Data Book. Moscow: National Research University Higher School of Economics Publ. (In Russian.)

Cherednichenko, G. A. (2014). Educational and professional trajectories of the Russian youth (on the materials of sociological research). Moscow: Center for Social Forecast and Marketing Publ. (In Russian.)

Codebook. ZA Study 3090. Work Orientation II. (2001). Zentralarchiv fuer Empirische Sozialforschung. Koeln. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (<https://dbk.gesis.org/dbksearch/download.asp?db=E&id=15666>).

Dobronravin, N. and Marganiya, O. (eds.) (2010). Oil, gas, modernization of society. Saint Petersburg: Economic School Publ. (In Russian.)

Ehrenberg, R. G. and Smith, R. S. (1996). Modern Labor Economics. Theory and Public Policy. Moscow: Moscow State University Publishing House. (In Russian.)

Employees by sex and occupation (undated). *International Labour Organization* (<http://www.ilo.org/ilostat>).

Hidalgo, D., Oosterbeek, H. and Webbink, D. (2014). The impact of training vouchers on low-skilled workers. *Labour Economics*, 31, 117–128.

Ignatova, T. V. and Vasiliev, P. P. (2013). The increasing role of human capital theory for management of modernization of Russian economy. *Journal of Economic Regulation*, 4(2), 49–55. (In Russian.)

International Social Survey Programme (undated). *International Social Survey Programme* (<http://www.issp.org>).

ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88 (undated). *International Labour Organization* (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08>).

Karavay, A. (2016). The Human Capital of the Russian Working Class: Status and Factors. *Bulletin of the Institute of Sociology*, 2(17), 91–112. (In Russian.)

Kim, H.-J., Hawley, J. D., Cho, D., Hyu, Y. and Kim, J.-H. (2016). The influence of learning activity on low-skilled workers' skill improvement in the South Korean manufacturing industry. *Human resource development international*, 19(3), 209–228.

Konstantinovskiy, D. (2010). Working youth in the Russian society: orientation, education and human capital, pp. 91–115. In: M. K., Gorshkov (ed.) *Social factors of consolidation of the Russian society: the sociological dimension*. Moscow: New Chronograph. (In Russian.)

Kremneva, N. and Lukyanova, E. (2015). Working career: success or failure? The perception of workers' status in family context. *Interaction. Interview. Interpretation*, 10, 26–38. (In Russian.)

Leuven, E. (2005). The economics of private sector training: a survey of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 19(1), 91–111.

Lisbon European Council 23 and 24 march 2000. Presidency conclusions. (2000). *European Parliament* ([http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)).

Loose, G. (1988). Vocational education in transition: a seven-country study of curricula for lifelong vocational learning. *The UNESCO Institute for Lifelong Learning* (<http://www.uil.unesco.org/lifelong-learning/vocational-education-transition-seven-country-study-curricula-lifelong-vocational>).

Mankiw, N. G., Romer, D. and Weil, D. N. (1992). A Contribution to the Empirics of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 407–437.

Movchan, A. (2017). Norway: oil, water and prosperity. *Carnegie Moscow Center* (<http://carnegie.ru/2017/03/27/ru-pub-68404>). (In Russian.)

Prasol, A. (2007). On the specifics of work and leisure in Japan (culturological aspect). *Oriental institute journal*, 14, 256–269. (In Russian.)

Rainbird, H. (2000). Skilling the Unskilled: Access to work-based learning and the life-long learning agenda. *Journal of Education and Work*, 13(2), 183–197.

Russia's Persistent Weaknesses of Human Capital. (2014). *The Economist* (<http://www.businessinsider.com/russias-persistent-weaknesses-of-human-capital-2014-1>).

Schultz, T. W. (1972). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Human Resources. *National Bureau of Economic Research* (<http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf>).

The standard occupational classification (SOC) (undated). *Office for National Statistics* (<https://www.ons.gov.uk/methodology/classificationsandstandards>).

Tikhonova, N. and Karavay, A. (2017). The Human Capital of Russian Workers: The Overall State and Its Specifics. *Universe of Russia*, 3, 6–35. (In Russian.)

Tkachenko, E. (2010). About Possibility, Necessity and Inevitability of Integration of Initial and Average Vocational Training of Russia. *Pedagogical Journal of Bashkortostan*, 4(29), 12–26. (In Russian.)

Wolter, S. C. and Weber, B. A. (1999). Skilling the unskilled – a question of incentives? *International Journal of Manpower*, 20(3/4), 254–269.

Zotin, A. (2016). Country in three cocaine. Why resources did not save Venezuela from collapse. *Kommersant.ru* (<https://www.kommersant.ru/doc/3013162>). (In Russian.)