

Состояние человеческого капитала российских профессионалов

Анастасия Вадимовна Каравай

Институт социологии ФНИСЦ РАН, г. Москва, Россия, e-mail: karavayav@yandex.ru

Цитирование: Каравай, А.В. (2021). Состояние человеческого капитала российских профессионалов // *Terra Economicus* 19(1): 124–137. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-1-124-137

В статье на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2019 год анализируется состояние человеческого капитала российских профессионалов. Показано, что по накопленному ими человеческому капиталу в его классической трактовке (Г. Беккер) они значительно опережают другие группы работников нефизического труда, в том числе руководителей. Их типичные образовательные траектории предполагают большее число лет обучения, чем у других представителей «беловоротничковой» занятости. И в основном их образование включает окончание полной средней школы и вуза, а траектории, предполагающие поступление в вуз после окончания средних специальных учебных заведений, сравнительно редки и обычно означают заочный характер полученного высшего образования. Для получения дополнительного профессионального образования профессионалы в разы чаще используют неформальное интернет-обучение, чем формальные профессиональные курсы. Характерной особенностью профессионалов является очень сильная их дифференциация по качеству общего человеческого капитала. Их полярные подгруппы (те, кто получил очное высшее образование по профилю выполняемой работы, против не имеющих никакого высшего образования) примерно равны по численности. Это означает, что при анализе человеческого капитала представителей данной группы необходимо учитывать также такие дополнительные критерии его качества, как профиль подготовки и очный характер образования. Именно эти характеристики не только сильно влияют на размер получаемых ими на свой человеческий капитал рент, но и позволяют лучше понять поведение профессионалов на рынке труда и их место в социальной структуре российского общества в целом.

Ключевые слова: человеческий капитал; специалисты высшей квалификации; профессионалы; «квалификационная яма»; российский рынок труда

Благодарность: Исследование выполнено за счет гранта Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-29-07172).

State of human capital of the Russian professionals

Anastasia V. Karavay

Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

e-mail: karavayav@yandex.ru

Citation: Karavay, A. V. (2021). State of human capital of the Russian professionals. *Terra Economicus* 19(1): 6–31. (In Russian.) DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-1-6-31

The main issue of the article is to analyze the state of Russian professionals' human capital based on the data from the Russian Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics (RLMS-HSE), 2019. The paper shows that in terms of a traditional interpretation of human capital (G. Becker), the professionals are significantly ahead

of other groups of nonmanual workers, including managers. Russian professionals' typical educational trajectories involve a greater number of years of study than other representatives of "white-collar" employment. Most of their education includes the completion of a high school and university; other trajectories are relatively rare and usually imply distant forms of higher education. To obtain additional professional education, professionals are many times more likely to use informal online training than formal professional courses. A characteristic feature of professionals is their strong differentiation in terms of the quality of general human capital. Their polar subgroups (persons who received full-time higher education by occupation, against persons without any higher education) are approximately equal in number. This means that the analysis of the quality of the Russian professionals' general human capital involves the consideration of such additional criteria as the distance nature of higher education and its compliance with the occupation. It is these characteristics that not only strongly influence the volume of rents they receive on their human capital but also allow them to better understand the behavior of professionals in the labor market and their place in the social structure of Russian society.

Keywords: human capital; highly skilled professionals; professionals; skills mismatch; Russian labor market

Acknowledgments: The research is funded by the Russian Foundation for Basic Research (Project № 19-29-07172).

JEL codes: I21, I25, I26, J24, Z13

Введение

Амбициозная задача технологического прорыва, курс на решение которой взяли российские власти во второй декаде XXI века, не может быть реализована без непосредственного участия достаточного количества специалистов высшей квалификации. От количественных и качественных характеристик этой группы во многом зависит то, насколько скоро и успешно будут реализованы озвученные президентом национальные проекты в промышленности, образовании, здравоохранении и прочих отраслях российской экономики. Качество человеческого капитала специалистов, их способность к накоплению и обновлению знаний и навыков являются ключевыми ресурсами в экономиках современного типа. Неслучайно исследования человеческого капитала остаются актуальными уже на протяжении долгого времени и реализуются в странах с очень разным уровнем развития.

Целью данной статьи стал анализ состояния и основных характеристик человеческого капитала российских специалистов высшей квалификации накануне глобальных социально-экономических потрясений, связанных с разразившейся пандемией COVID-19. Экономический кризис, достаточно сильно затронувший экономику России, дополнительно актуализировал эту проблему. Именно работники с высоким качеством человеческого капитала должны сыграть ключевую роль в выходе страны из сложившейся непростой экономической ситуации в условиях нарастания значимости цифровой составляющей экономического развития.

Теоретические рамки исследования

Еще в конце XIX века К. Маркс в своей теории прибавочной стоимости рассматривал две формы капитала: постоянный (средства производства) и переменный (рабочая сила). В условиях индустриальной экономики от работника требовалась преимущественно только его физическая способность к труду, которая и создавала добавочную стоимость (Маркс, 1960). По мере перехода обществ к позднеиндустриальному этапу развития появление новых средств производства и усложнение производственных цепочек и технологий привело к формированию массового спроса на квалифицированных работников (Atalay et al., 2018; Lee, Clarke, 2017), а также росту значимости квалификации их массовых групп. Как отражение этих процессов к середине XX века в рамках теории рационального выбора сформировалась концепция человеческого капитала, связанная в первую очередь с именами Т. Шульца (Schultz, 1961) и Г. Беккера (Becker, 1993).

Переход от индустриальных к позднеиндустриальным, а затем и постиндустриальным обществам отразился и на их социальной структуре – стали расти и набирать «социально-политический вес» классы, состоящие из работников, получавших благодаря высокой квалификации дополнительные ренты (Bell, 1973; Galbraith, 1973; Giddens, 1995; Кастельс, 2000; Florida, 2002; Varbrook, 2006; и др.). Изменения в социальной структуре привели к пересмотру традиционных классовых подходов к социальной стратификации (Pakulski, Waters, 1996), которые не могли объяснить процессы, происходящие в позднеиндустриальных обществах. Это, в свою очередь, послужило причиной появления идей о том, что в основе новой социальной структуры лежит неравномерный доступ индивидов к целому спектру активов монетарного и немонетарного характера (Bourdieu, Passeron, 1990; Кастельс, 2000; Becker, 1993), среди которых человеческий капитал занимает ведущее место. Более того, зачастую он является также основным компонентом композитных рент (Sorensen, 2000), «работая», в том числе и в России, совместно с другими формами капитала на увеличение доходов работника (Тихонова, 2014).

Согласно его классической концепции, человеческий капитал накапливается в процессе длительного обучения – как формального (в учебных заведениях и на разного рода курсах), так и неформального, связанного с практиками передачи опыта и самообразованием. При этом, хотя в общественном сознании человеческий капитал обычно ассоциируется с профессионализмом и профессиональным образованием, в реальности это далеко не всегда именно так. Человеческий капитал включает также набор общих компетенций и навыков, которые являются универсальными и могут существовать и вне специализации в какой-то профессии, хотя и выступают результатом инвестиций индивидами своих финансовых средств и/или времени. Именно поэтому человеческий капитал измеряется в науке всегда только косвенно, причем различными способами. Чаще всего – через время, потраченное на получение знаний и приобретение актуальных профессиональных навыков (Mincer, 1962; Радаев, 2002; Лукьянова, 2010; Ли, 2014; и др.). Помимо этого, нередко рассматриваются отражающие общий уровень подготовки человека различные индексы или наличие у индивидов образовательных сертификатов, свидетельствующих о получении конкретных компетенций, способных приносить ренты (Fraumeni, 2015; Тихонова, Каравай, 2017; и др.).

Тем не менее при всем разнообразии трактовки понятия «человеческий капитал» и методик его измерения все исследователи сходятся в том, что высококачественный человеческий капитал востребован в высокотехнологичной экономике, а его носители являются обычно высококвалифицированными работниками. При этом те из них, кого можно рассматривать как профессионалов¹, являются обычно получателями максимальных дополнительных рент на образование среди работников, занятых исполнительским трудом различного характера (Лукьянова, 2010; Lee, Clarke, 2017; Atalay et al., 2018).

Существует несколько традиций трактовки понятия «профессионалы» в зависимости от задач тех социальных наук, в которых они являются предметом изучения. Так, в социологии профессий рассматриваются их отдельные подгруппы (инженеры, педагоги, врачи и пр.) (Svensson, Evetts, 2010; Мансуров, 2013; Wei, 2015; Абрамов, 2016; и др.). Исследования в рамках экономики или экономической социологии посвящены в основном специфике занятости профессионалов или их роли в экономических процессах, и существенные особенности данной группы в них не акцентируются. В таких работах для определения профессионалов используются различные официальные классификаторы профессий и занятий (Maier et al., 2015; Гришина и др., 2017; Гимпельсон, 2019)². При этом спецификой такого подхода к определению профессионалов является более широкое допущение третичного уровня образования³, как это отражено и в широко

¹ В данной статье мы, ориентируясь на традиции использования этого термина в социальных науках, отвлекаемся от его обыденной трактовки, когда профессионалом в своем деле называют представителей любых профессий, достигших в них уровня мастерства.

² Как международные (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 национальные (Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ); National Statistics Socio-Economic Classification (NS-SEC) и др.).

³ В Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ) к специалистам высшей квалификации (российский аналог понятия professionals) относятся с точки зрения их образовательного уровня все работники, имеющие третичный уровень образования, включающий не только высшее, но среднее специальное профессиональное образование.

используемом во всем мире Международном классификаторе занятий⁴. В работах, посвященных социальной структуре и стратификации, профессионалы рассматриваются как группа, составляющая ядро срединных слоев общества (Любимова и др., 2008; Atalay et al., 2018; Тихонова, 2020a; 2020b; и др.). Существуют и разнообразные комбинации этих подходов.

В своем исследовании мы будем придерживаться последнего подхода и рассматривать профессионалов как группу, представители которой занимают сравнительно высокое положение в социальной иерархии за счет обладания востребованными рынком навыками и знаниями, приносящими им дополнительные ренты. С точки зрения классической концепции человеческого капитала (Schultz, 1961; Mincer, 1962; Becker, 1993), в которой он определяется как совокупность знаний и навыков, накопленных человеком, необходимых для его профессиональной деятельности и приносящих ему дополнительные ренты, это означает, что именно у профессионалов накопленный человеческий капитал должен активно наращиваться и обновляться, поскольку именно для них наиболее рационально инвестировать время и средства в непрерывное обучение.

Методология выделения группы профессионалов

Для оценки доли профессионалов на российском рынке труда обратимся сначала к статистическим данным. Согласно методике ФСГС РФ, специалисты высшего уровня квалификации – это представители 2-го класса Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ), а именно работники, увеличивающие существующий набор знаний, применяющие на практике разнообразные теории и/или обучающие других людей этим знаниям⁵. В 2019 году, согласно данным ФСГС РФ, численность специалистов этой группы составляла четверть (25,0%) от работающего населения, т.е. это приблизительно 17,9 млн человек⁶. С 2008 года в относительном выражении высококвалифицированных специалистов на российском рынке труда стало больше (в 2008 году их было 18,6%⁷). В то же время стоит учитывать, что с 2016 года у Росстата изменилась методика выделения профессиональных групп (ввели ОКЗ ОК 010-2014), поэтому резкий рост доли высококвалифицированных специалистов с 20,4% в 2015 году до 23,8% в 2016 году отчасти связан с изменением способа их подсчета.

Более глубокий анализ группы специалистов высшей квалификации предполагает обращение к микроуровню, где логично использовать социологические данные. В своем исследовании мы опирались на данные российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ⁸ за 2019 год, профессиональное деление в котором основано на классификаторе ISCO-08⁹. Предыдущие работы коллег показали, что этот международный классификатор не совсем точно учитывает специфику профессиональной структуры российского рынка труда (Аникин, 2009, Тихонова, 2020a; 2020b; и др.). В частности, это проявляется в том, что, согласно ISCO-08, к классу профессионалов относятся старшие медсестры и воспитатели детских садов, в то время как в российских реалиях для занятия этих рабочих мест высшее образование не является обязательным. С другой стороны, большой пласт финансово-экономических работни-

⁴ См.: International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. International Labour Office (2012). Geneva: ILO.

⁵ ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст).

⁶ Занятое население в возрасте 15 лет и старше по полу и группам занятий на основной работе в 2017–2019 гг. (в соответствии с ОКЗ ОК 010-2014). Трудовые ресурсы. Рынок труда, занятость и заработная плата. Официальный сайт ФСГС РФ ([https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud11-okz_15-s\(1\).xls](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud11-okz_15-s(1).xls) – дата обращения: 20.09.2020).

⁷ Занятое население в возрасте 15–72 лет по полу и группам занятий на основной работе в 2008–2015 гг. (в соответствии с ОКЗ ОК 010-93). Трудовые ресурсы. Рынок труда, занятость и заработная плата. Официальный сайт ФСГС РФ ([https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud11\(1\).xls](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud11(1).xls) – дата обращения: 20.09.2020).

⁸ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения, проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

⁹ Массив, репрезентирующий население от 18 лет и старше, включал данные 9916 респондентов, в том числе работающих – 4833 респондента. Основная часть данных массива была собрана с октября по декабрь 2019 года, и только 2,9% – в январе 2020 года. Таким образом, можно говорить, что исследование относится к периоду, когда российский рынок труда еще не ощутил на себе последствий ограничений, введенных властями в связи с разразившейся в 2020 году пандемией COVID-19.

ков (бухгалтеры, банковские служащие и пр.) в ISCO-08 относят к классу полупрофессионалов, хотя в России для представителей этих профессий типично иметь высшее образование. Таким образом, тщательный анализ уровня образования представителей первых пяти классов ISCO-08, объединяющих различные виды «беловоротничковой» занятости, а также учет тех методологических оснований, которые использовал и Росстат, когда приводил национальный классификатор ОКЗ 010-2014 в соответствии с ISCO-08 в 2014 году, подтвердили наши предположения о необходимости скорректировать используемый в РМЭЗ НИУ ВШЭ профессиональный классификатор. Внесенные нами изменения заключались в том, что, во-первых, из второго класса (профессионалов) ISCO-08 мы убрали представителей профессий, которые в российских реалиях не требуют обязательного наличия высшего образования. Во-вторых, мы переместили в группу профессионалов тех представителей третьего класса (полупрофессионалов), которые, наоборот, по установившейся в России традиции должны иметь диплом вуза (работники банков, IT-специалисты и проч.). Наконец, в группу специалистов попали руководители, имеющие высшее образование и менее пяти подчиненных, т.е. относящиеся к супервайзерам, в чьей деятельности руководящие функции не являются доминирующими. После модификации классификатора ISCO-08 группа профессионалов составила 21,3% работающих (N = 1084), до перекодировки их доля была 17,9%. Увеличение произошло в основном за счет финансовых и экономических специалистов¹⁰.

Состояние человеческого капитала российских профессионалов

После проведенной корректировки в составе профессионалов остались только представители профессий, для занятия которыми в российских условиях необходимо иметь высшее образование и не менее 15 лет обучения, независимо от выбранной траектории поступления в вузы (т.е. после обучения в школе или в заведениях начального/среднего профессионального образования). С точки зрения классической трактовки понятия «человеческий капитал» именно количество лет обучения является основным индикатором его накопленного объема, и именно его включают в знаменитое уравнение Минцера для оценки рента, получаемых работниками в зависимости от качества их человеческого капитала (Mincer, 1962). По состоянию на конец 2019 года российские профессионалы потратили на обучение в среднем 15,8 года, при этом половина проучилась свыше 16 лет. По этому показателю российские профессионалы, с одной стороны, положительно выделяются на фоне остальных представителей нефизического труда – именно они учатся больше всех. Однако, с другой стороны, обучение длиной в 16 лет сравнительно часто встречается не только среди них, но и среди полупрофессионалов¹¹ (табл. 1). Свыше 16 лет обучалось около трети профессионалов, однако пятая часть представителей этой группы потратила на обучение менее 15 лет, это говорит не только о дифференциации высококвалифицированных специалистов по объему накопленного человеческого капитала в минцеровской его трактовке, но и о разнообразии жизненных траекторий, приводящих работников в эту профессиональную группу.

Таблица 1

Статистики распределения количества лет обучения среди представителей нефизического труда, 2019 г., лет

Профессиональные группы	Количество лет обучения				
	Среднее	Медиана	I квинтиль	IV квинтиль	Мода
Руководители	15,0	15,0	13,0	17,0	16,0
Профессионалы	15,8	16,0	14,0	17,0	16,0
Полупрофессионалы	14,2	14,0	12,0	16,0	16,0
Офисные служащие	13,3	13,0	11,0	16,0	12,0
Рядовые работники торговли и услуг	12,5	12,0	11,0	14,0	11,0

Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты автора.

¹⁰ Более подробно о методике выделения группы профессионалов в массивах РМЭЗ НИУ ВШЭ см. (Тихонова, 2020а).

¹¹ Как минимум 16-летнее образование в 2019 году имели 21,1% руководителей, 27,3% профессионалов.

Рассмотрим далее, в каких учебных заведениях обучались профессионалы, и начнем со школьного образования. Подавляющее большинство специалистов высшей квалификации (81,4%) получили аттестат о полном среднем образовании и, соответственно, учились в школе более 9 лет, потенциально обеспечив себе возможность поступления в высшие учебные заведения сразу после получения школьного аттестата (табл. 2). В этом плане высококвалифицированные специалисты опережают остальных работников с нефизическим характером труда, хотя не только среди руководителей, но и среди полупрофессионалов также сравнительно высока доля имеющих аттестат о полном среднем образовании. Если же говорить о тех, у кого не было школьного аттестата, то среди них половина¹² (приблизительно десятая часть всех профессионалов) получила высшее образование после окончания учебных заведений начального и среднего профессионального образования. Очевидно, что наиболее распространенной для российских профессионалов траекторией получения высшего образования остается полная средняя школа плюс вуз, путь через ссузы встречается гораздо реже.

Таблица 2

**Профессиональное образование работников
с нефизическим характером труда, 2019 г., %**

Уровень образования, подтвержденный соответствующими дипломами/ аттестатами	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Офисные служащие	Рядовые работники торговли и услуг
Получили высшее образование	61,0	77,7	40,0	22,5	15,4
Получили другое профессиональное образование	29,6	19,1	48,4	57,0	55,0
Окончили только профессиональные курсы (длительностью не менее 6 месяцев)	2,4	0,6	4,0	5,3	10,5
Нет профессионального образования	7,0	2,6	7,6	15,2	19,1
<i>Справочно: Имеют аттестат о полном среднем образовании</i>	<i>76,9</i>	<i>81,4</i>	<i>72,8</i>	<i>61,5</i>	<i>61,0</i>
<i>Медианное количество лет обучения после окончания школы</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>

Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты автора.

В то же время уровень профессионального образования почти четверти специалистов высшей квалификации вызывает вопросы, поскольку диплома об окончании вуза у них нет. При этом лишь каждый десятый профессионал без диплома о высшем образовании проходил обучение в вузе на момент проведения опроса. Это означает, что приблизительно пятую часть рабочих мест, предполагающих в российских реалиях высокий уровень профессиональной подготовки, занимают лица, не получившие ее в процессе обучения. В то же время часть профессионалов без высшего образования находится в составе профессионалов вполне обоснованно. Например, это преподаватели в учреждениях среднего специального образования, творческие специальности, попадающие под категорию тех, кто «передает знания», и, с точки зрения определения ФСГС РФ, относящиеся к специалистам высокой квалификации.

На данном этапе уже можно сказать, что качество человеческого капитала профессионалов в современной России в большой степени определяется теми реальными требованиями, которые

¹² В числе остальных профессионалов без аттестата о полном школьном образовании 47,5% не получили высшего образования, а 2,5% его получили его какими-то другими путями – в обход полной средней школы и ссузов.

к ним предъявляют работодатели, а не формальными критериями. В пользу этого вывода свидетельствуют результаты анализа профессионализма российских работников с нефизическим характером труда вообще и профессионалов в частности. Сопоставляя первые три цифры кода ISCO-08 профиля профессионального образования и профиля основной работы, мы обнаружили, что среди работающих россиян только пятая часть училась по профилю, соответствующему той работе, которую они выполняют, при этом среди имеющих высшее образование – менее четверти¹³. При этом мы учитывали даже длительные (6 и более месяцев) профессиональные курсы. Однако при этом любое дополнительное профессиональное образование среди работающих россиян встречается редко. Так, в течение предыдущего года ДПО получил только каждый двадцатый работник, а по профилю выполняемой работы – вообще считанные единицы. Таким образом, как уже не раз отмечалось в литературе¹⁴, несмотря на выгодно отличающую российский рынок труда от многих зарубежных широкую распространенность профессионального образования, особенно высшего, проблемой остается низкая включенность российских работников в процессы наращивания и обновления знаний и навыков (табл. 3).

Таблица 3

Характеристики уровня профессионализма отдельных подгрупп работников с нефизическим характером труда, 2019 г., %

Характеристики уровня профессионализма	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Офисные служащие	Рядовые работники торговли и услуг	Работающие в целом
Профили образования (включая профессиональные курсы) и основной работы совпадают ¹⁵	9,9	37,3	24,7	5,7	12,8	20,0
Получали высшее образование очно*	61,7	68,4	57,5	69,1	62,2	63,8
Обучались на любых профессиональных курсах в течение предыдущего года	7,0	9,8	7,0	2,5	3,2	4,9
Обучались на профессиональных курсах по профилю выполняемой работы	4,2	7,4	5,0	1,2	1,3	3,3

* Среди тех, кто получил высшее образование

Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты автора.

Эта закономерность прослеживается и применительно к профессионалам. Среди них также сравнительно невысока доля тех, кто получил хоть какое-то образование по профилю выполняемой работы – чуть больше трети в 2019 году. Помимо этого, многие (31,6%) получили высшее образование не в очной форме. Дополнительно же обучались на профессиональных курсах в течение года только 9,8%, в том числе лишь 7,4% – по профилю выполняемой работы. Все это свидетельствует, во-первых, о том, что по уровню профессионализма российские специалисты высшей квалификации очень сильно дифференцированы, о чем уже упоминалось ранее в других исследованиях¹⁶. Во-вторых, с точки зрения концепции человеческого капитала¹⁷ у большин-

¹³ См. напр., Гимпельсон и др., 2009; Каравай, 2016.

¹⁴ См., напр., Латова, Латов, 2020.

¹⁵ Сравнивали первые три цифры в кодах ISCO-08 подтверждёнными документами образования любого уровня и выполняемой основной работы. Как следствие, наши оценки показывают верхнюю границу, и размер оцениваемой группы в реальности может быть еще меньше.

¹⁶ См.: Тихонова, 2020b.

¹⁷ Согласно Г. Беккеру, индивиды выбирают образование, профессиональную подготовку и другие способы накопления знаний, сопоставляя отдачу от них с доходностью других активов и альтернативной стоимостью времени.

ства российских работников с нефизическим характером труда, включая специалистов высшей квалификации, нет необходимости в наращивании и обновлении их знаний из-за сомнительной выгоды временных или финансовых инвестиций, необходимых для прохождения дополнительного обучения. С другой стороны, возможно, работники используют другие каналы, отличные от формальных профессиональных курсов, для получения новых знаний. Так, забегаая вперед, отметим, что через онлайн-каналы проходили обучение в течение 2019 года 33,9% профессионалов.

Дифференцированность профессионалов по уровню качества их человеческого капитала становится еще более заметной, если от анализа полученного образования перейти к анализу тех когнитивных навыков, которые должны повышать ценность работников на рынке труда. Во-первых, речь идет в этом случае о владении информационными технологиями хотя бы в минимальной степени (о чем свидетельствует использование персонального компьютера или ноутбука для любых целей хотя бы раз в год). Как показано в табл. 4, почти все специалисты высшей квалификации пользуются стационарными или переносными компьютерами, причем руководители, полупрофессионалы и даже офисные служащие сравнительно мало уступают им в этом умении. Более того, цифровые технологии проникают в жизнь большинства работающих россиян не только и не столько через компьютеры, а через переносные цифровые устройства, в основном, смартфоны и айфоны. Как следствие, подавляющее большинство российских работников в целом пользуются Интернетом, правда, преследуя при этом разные цели.

Таблица 4

Вовлеченность в цифровые технологии работников с нефизическим характером труда и работающих в целом, 2019 г., %

Показатели вовлеченности в цифровые технологии	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Офисные служащие	Рядовые работники торговли и услуг	Работающие в целом
Пользовались в течение предыдущих 12 месяцев:						
персональным компьютером или ноутбуком	90,7	93,3	83,6	84,0	64,2	75,2
планшетом	32,8	27,4	22,9	27,0	18,1	21,3
смартфоном или айфоном	87,4	87,2	83,8	84,4	71,5	78,0
Интернетом	96,3	97,7	92,5	94,7	81,9	87,6
из них пользовались Интернетом для:						
общения*	90,4	92,5	94,8	92,2	95,0	92,3
получения информации (новостной, справочной и т.п.)*	97,0	95,8	93,5	91,3	87,2	91,6
получения услуг (банковских, государственных, совершения покупок, бронирований и пр.)*	84,9	86,9	82,7	80,5	72,5	76,3
проведения досуга (просмотр фильмов, прослушивание музыки, игры, чтение и т.п.)*	67,3	73,9	70,9	68,4	64,9	69,2
работы*	84,2	89,4	72,9	68,4	42,8	61,4
образования*	24,9	34,7	25,3	17,3	14,1	20,7
<i>Справочно: среднее количество (из 19) видов интернет-активностей*</i>	<i>9,8</i>	<i>10,4</i>	<i>9,7</i>	<i>9,2</i>	<i>7,9</i>	<i>8,9</i>

*Среди использовавших Интернет в течение предыдущих 12 месяцев

Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты автора.

Анализ активности пользователей Интернета показал, что наиболее полно и разнообразно по сравнению с остальными работающими россиянами его используют именно профессионалы, и сравнительно немного отстают от них руководители и полупрофессионалы. Помимо стандартных активностей, направленных на общение, развлечение и поиск информации, представители этих трех профессиональных групп чаще остальных потребляют онлайн-услуги, в том числе для решения повседневных личных проблем, и используют всемирную сеть для работы. Но самое главное, что среди профессионалов максимальное количество потребителей онлайн-образования – свыше трети из них в течение 2019 года использовали Интернет для обучения. Для сравнения, как мы уже отмечали выше, за тот же период на очных профессиональных курсах учились только 9,8% профессионалов, 7,0% руководителей и столько же полупрофессионалов. В остальных группах этот показатель не превышал статистической погрешности (среди всех работающих он составлял 4,9%). Очевидно, что получение дополнительного образования через онлайн-каналы является более перспективным с точки зрения охвата работающих россиян, хотя это и не отменяет вопросов относительно качества и характера подобного образования.

Итак, цифровые технологии прочно вошли в жизнь большинства российских работников, и при этом именно для профессионалов характерна наивысшая степень интеграции этих технологий в повседневную жизнь. Следующий навык, который отражает ценность работников на глобальном уровне, – знание иностранных языков – распространен среди работающих россиян сравнительно нешироко. Согласно данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, в 2019 году только 21,8% российских работников знали иностранные языки (без учета языков стран СНГ) (табл. 5). Чаще остальных иностранными языками владели профессионалы, но и в этой группе этот навык был у меньшей ее части – у 41,1%. Если углубляться в вопрос степени владения, то большинство знающих иностранный язык высококвалифицированных специалистов знают его на минимальном уровне – «чтение со словарем». А между тем, по данным того же РМЭЗ НИУ ВШЭ, медианные значения средней зарплаты за час труда у профессионалов со знанием иностранного языка (на любом уровне) на треть выше, чем у не владеющих им.

Таблица 5

**Степень владения иностранными языками среди работников
с нефизическим характером труда, 2019 г., %**

Знание иностранных языков, за исключением языков стран СНГ	Руководители	Профессионалы	Полупрофессионалы	Офисные служащие	Рядовые работники торговли и услуг
Владеют	30,2	41,1	29,2	23,4	11,7
Из них:					
читают со словарем	65,6	61,1	77,1	73,5	69,2
достаточно свободно читают	24,2	24,6	18,5	12,4	25,6
свободно владеют	10,3	14,4	4,5	14,1	5,1

Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты автора.

Итак, анализ основных характеристик человеческого капитала профессионалов свидетельствует о том, что качество их человеческого капитала значительно выше, чем у остальных работников с нефизическим характером труда. С другой стороны, внутри самой этой группы наблюдается значительная дифференциация по целому ряду признаков, и особенно по степени «углубленности в профессию». Кроме того, нельзя упускать из виду, что и в смежных с профессионалами классах – руководителей и полупрофессионалов – сравнительно часто встречаются лица с высоким качеством человеческого капитала в классическом его понимании. Это требует введения дополнительных, более точных и чутких инструментов для анализа качества человеческого капитала.

Более точно общее состояние человеческого капитала российских профессионалов на фоне остальных работников нефизического труда можно оценить, в частности, с помощью соответствующего интегрального индекса человеческого капитала, включающего две субшкалы, одна из которых основана на количестве лет обучения, а вторая – на наличии/отсутствии навыков владения цифровыми технологиями и иностранными языками¹⁸. Как показано на рис. 1, именно среди профессионалов концентрируются работники с высоким качеством человеческого капитала: 75% представителей этой группы имели более 6 баллов по Индексу ЧК (среди руководителей граница первой четверти Индекса проходила на отметке 4 балла, у полупрофессионалов – 3 балла, у работающих в целом – 2 балла), а медиана составляла 8 баллов (у руководителей – 6 баллов, у полупрофессионалов – 5 баллов, среди работающих – 4 балла).

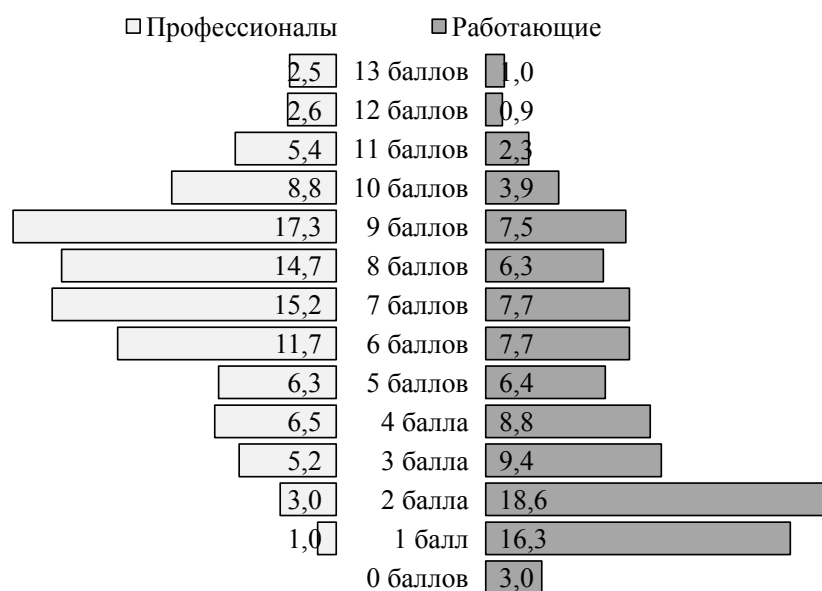


Рис. 1. Распределение баллов Индекса человеческого капитала в группе профессионалов в сравнении с работающими россиянами в целом, 2019 г., %

Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты автора.

При этом в группе профессионалов существует и внутренняя дифференциация по качеству человеческого капитала, которая сказывается на уровне оплаты их труда. Средняя почасовая зарплата высококвалифицированных специалистов с наивысшими баллами индекса (10–13 баллов) в среднем гораздо больше, чем у тех профессионалов, показатели Индекса ЧК которых не превышают 5 баллов (рис. 2). В результате порог в 6 баллов является не просто нижней границей типичного для профессионалов качества их человеческого капитала (у подавляющего большинства преступивших этот порог имеется не менее 15 лет обучения, есть высшее образование, почти все они владеют информационными технологиями, многие знают иностранные языки), но и почти линейно связан с качественным изменением в уровне заработных плат.

Как мы уже упоминали, многие специалисты высшей квалификации не имеют образования по профилю выполняемой работы даже в виде длительных профессиональных курсов. Достаточно много среди них и тех, кто не получил высшее образование или получал его заочно. Если рассматривать эти показатели в совокупности, то доля профессионалов, имеющих хоть какое-то образование по профилю выполняемой работы и получивших высшее образование очно, в 2019 году составляла всего 21,5%. Еще 22,3% вообще не имели высшего образования, 31,6% учились очно, но не по профилю занятости, а 24,6% окончили вузы заочно.

¹⁸ Более подробно об Индексе общего человеческого капитала и методике распределения баллов в соответствующих субшкалах см. Тихонова, 2017.

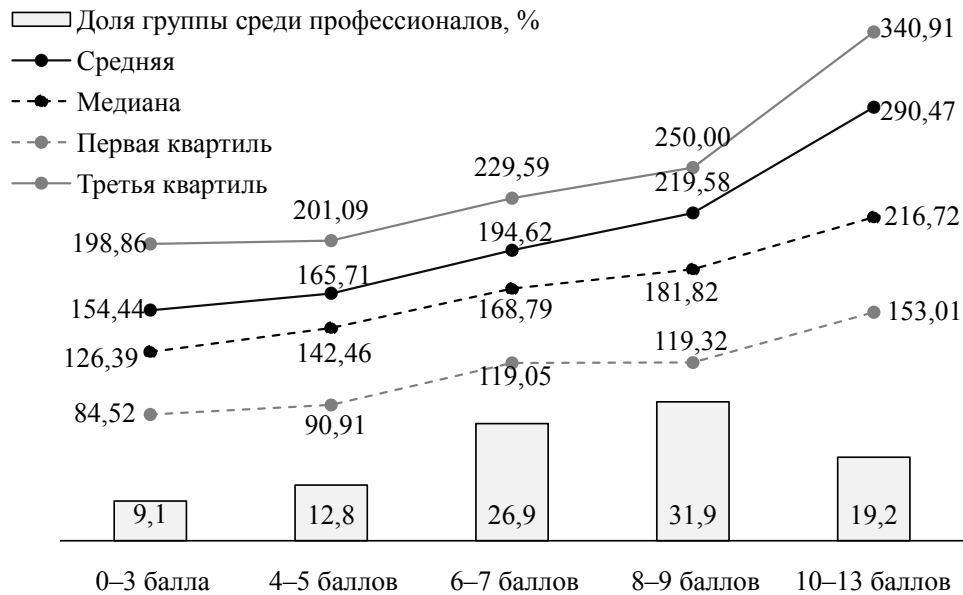


Рис. 2. Уровень средней почасовой оплаты труда в группах профессионалов с разными значениями Индекса ЧК, 2019 г., руб.

Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты автора.

Эти группы профессионалов различаются специфическими образовательными траекториями – заочное высшее образование в большинстве случаев следует в России за получением среднего профессионального образования. Однако еще важнее, что представители этих образовательных траекторий занимают рабочие места разного типа и с различным уровнем зарплаты (рис. 3). При этом заочное высшее образование, независимо от его соответствия профилю выполняемой деятельности, в большинстве случаев для профессионалов носит лишь «сигнальный» характер и меньше ценится на рынке труда, чем очное. Как показано на рис. 3, зарплатный коридор профессионалов, получивших очное высшее образование по профилю выполняемой деятельности, в среднем выше, чем у работающих не по специальности, а у последних, в свою очередь, выше, чем у заочников.

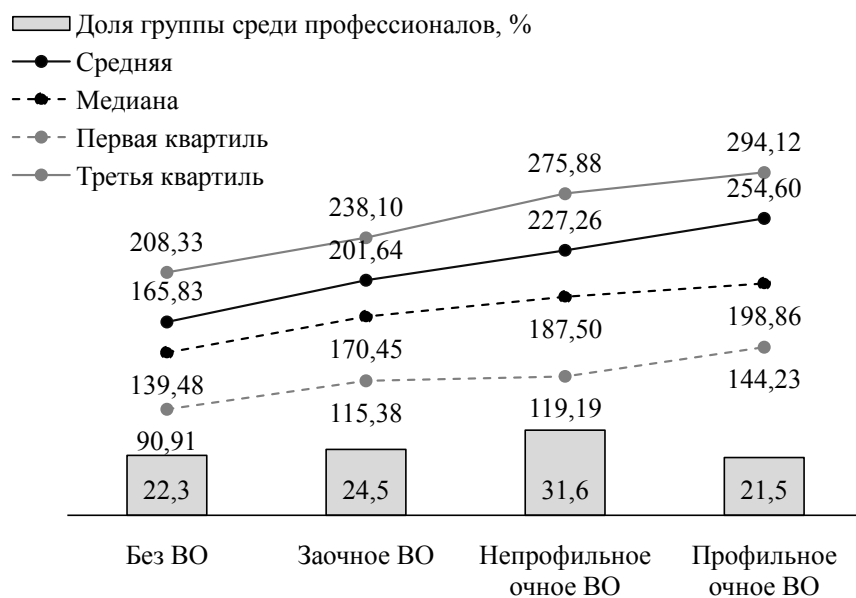


Рис. 3. Уровень средней почасовой оплаты труда в подгруппах профессионалов с разным характером образования, 2019 г., руб.

Источник: РМЭЗ НИУ ВШЭ, расчеты автора.

Таким образом, наши результаты подтверждают полученные ранее выводы о том, что при анализе человеческого капитала профессионалов необходимо включать большее число критериев дифференциации его качества, чем при исследованиях других групп работающих россиян. Характеристики образовательных траекторий профессионалов (очный характер обучения, соответствие профиля образования профилю выполняемой деятельности и т.п.) также могут говорить о качестве их человеческого капитала, о чем свидетельствуют и связанные с ними дополнительные ренты на российском рынке труда. В таком случае остается открытым вопрос, кого в России можно считать специалистами высшей степени квалификации. По нашим оценкам, число тех, чей диплом о высшем образовании не просто носит «сигнальный» характер, свидетельствуя об определенном уровне социализированности и общих компетенций, а говорит о высокой степени профессионализма, на российском рынке труда в 2019 году составлял менее четверти всех профессионалов.

Выводы

Специалисты высшей квалификации составляют приблизительно пятую часть от работающего населения и сильно дифференцированы по качеству человеческого капитала. По нашим оценкам, в конце 2019 года среди представителей этой группы только около 20,0% имели высокое качество человеческого капитала. «Квалификационная яма», о которой так много говорят в последнее время даже на глобальном уровне, имея в виду, что квалификация большого числа работников либо слишком высока, либо недостаточна для выполняемых ими обязанностей, на российском рынке усугубляется и неформальными требованиями.

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 не реагирует на качество человеческого капитала, поскольку профессионалы с профильным очным высшим образованием в среднем за час труда получают заметно более высокую заработную плату. Кроме того, за разными характеристиками полученного образования стоят, как правило, и разные образовательные траектории, также влияющие на качество человеческого капитала. Все это означает, что при анализе человеческого капитала российских специалистов высшей квалификации стоит учитывать более широкий круг показателей, чем это обычно делается, поскольку они не только определяют уровень получаемых индивидами ренты, но и позволяют лучше понять происходящее на российском рынке труда в целом.

Особого внимания заслуживает и ситуация с формальным дополнительным профессиональным образованием. Совсем немногие российские профессионалы включены в эту систему. За счет законодательного регулирования вынуждены постоянно поддерживать и повышать уровень квалификации только врачи и учителя. В то же время остаются существенно недооцененными возможности неформальных каналов дополнительного образования. Наши данные свидетельствуют о том, что 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 серьезный канал наращивания и обновления человеческого капитала российских работников.

Литература / References

- Абрамов, Р.Н. (2016). *Социология профессий и занятий: очерки истории и ключевые концепции дисциплинарной области*. М.: Вариант. [Abramov, R.N. (2016). *Sociology of Professions and Occupations: Essays on History and Key Concepts of the Disciplinary Field*. Moscow: Variant. (In Russian.)]
- Аникин, В.А. (2009). Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS) // *Мир России: Социология, этнология* **18**(3): 114–131.

- [Anikin, V.A. (2009). Trends in the socio-professional structure of Russia in 1994–2006 (based on RLMS materials). *Mir Rossii [Universe of Russia]* **18**(3): 114–131. (In Russian.)]
- Гимпельсон, В. (ред.) (2019). *Российский работник: образование, профессия, квалификация*. Litres, [Gimpelson, V.E., Kapelyushnikov, R.I. (Eds.) (2011). *Russian Employee: Education, Occupation, Qualification*. Moscow: HSE Publishing House. (In Russian.)]
- Гимпельсон, В.Е., Капелюшников, Р.И., Карабчук, Т.С., Рыжикова, З.А., Биляк, Т.А. (2009). Выбор профессии: чему учились и где пригодились? *Экономический журнал Высшей школы экономики* **13**(2): 172–216. [Gimpelson, V.E., Kapeliushnikov, R.I., Karabchuk, T.S., Ryzhikova, Z.A., Bilyak, T.A. (2009). Choice of occupation: Where have we studied and where are we working? *HSE Economic Journal* (2): 172–216. (In Russian.)]
- Гришина, Е.Е., Казакова, Ю.М., Ляшок, В.Ю. (2016). Дифференциация заработной платы в России: региональный и профессиональный аспекты // *Вопросы статистики* (11): 45–52. [Grishina, E., Kazakova, Yu., Lyashok, V. (2016), Differentiation of wages in Russia: Regional and professional aspects. *Voprosy Statistiki = Statistics* (11): 45–52. (In Russian.)]
- Каравай, А.В. (2016). Включенность работающих россиян в получение дополнительного профессионального образования // *Вопросы образования* (4): 123–143. [Karavay, A.V. (2016). Participation of Russian workers in continuing professional education. *Educational Studies Moscow* (4): 123–143. (In Russian.)]
- Кастельс, М. (2000). *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*. М.: Издательский дом ГУ–ВШЭ.
- Латова, Н.В., Латов, Ю.В. (2020). Опоздавшие к третьей образовательной революции (Компаративистский анализ человеческого капитала российских специалистов-профессионалов) // *Journal of Institutional Studies* **12**(2): 67–85. [Latova, N.V., Latov, Y.V. (2020). Late for the third educational revolution (Comparative analysis of human capital of Russian professional specialists). *Journal of Institutional Studies* **12**(2): 67–85. (In Russian.) doi: 10.17835/2076-6297.2020.12.2.067-085]
- Лукьянова, А.Л. (2010). Отдача от образования: что показывает мета-анализ // *Экономический журнал Высшей школы экономики* **14**(3): 326–348. [Lukyanova, A.L. (2010). Returns to education in Russia: Evidence from meta-analysis. *The HSE Economic Journal* **14**(3): 326–348. (In Russian.)]
- Любимова, Т.С., Шкаратан, О.И., Инясевский, С.А. (2008). Новый средний класс и информационные работники на российском рынке труда // *Общественные науки и современность* (1): 5–27. [Lyubimova, T.S., Shkaratan, O.I., Inyassevski, S.A. (2008). New middle class and information workers in the Russian labor market. *Social Sciences and Contemporary World* (1): 5–27. (In Russian.)]
- Мансуров, В.А. (ред.) (2013). *Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей*. М.: ИС РАН, РОС. [Mansurov, V.A. (Ed.) (2013). *Professionals in the Era of Reform: The Dynamics of Ideology, Status and Values*. Moscow: Institutie of Sociology RAS Publ., Russian Society of Sociologists Publ. (In Russian.)]
- Маркс, К. (1960). Капитал, т. 1 / Маркс, К., Энгельс, Ф. Соч., т. 23. М.: Политиздат. [Marx, K. (1960). Capital, vol. I, book 1. In: Marx, K., Engels, F. *Collected Papers*, vol. 23. Moscow: Gospolitizdat Publ. (In Russian.)]
- Радаев, В.В. (2002). Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // *Экономическая социология* **3**(4): 20–32. [Radaev, V.V. (2002). Notion of capital, forms of capital and its conversation. *Economic Sociology* **3**(4): 20–32. (In Russian.)]
- Тихонова, Н.Е. (2014). *Социальная структура России: теории и реальность*. М.: Новый хронограф. [Tikhonova, N.E. (2014). *Russia's Social Structure: The Theory and the Reality*. Moscow: Novyi khronograph Publ. (In Russian.)]
- Тихонова, Н.Е. (2017). Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // *Вестник Института социологии* **8**(2): 140–165. [Tikhonova, N. (2017). Human capital of professionals and managers: The condition and dynamic. *Vestnik Instituta Sotziologii* **8**(2): 140–165. (In Russian.)]

- Тихонова, Н.Е. (2020а). Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы // *Социологический журнал* **26**(3): 141–162. doi: 10.19181/socjour.2020.26.2.7265 [Tikhonova, N.E. (2020a). Specialists in modern Russia: Socio-demographic composition and key problems. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal* **26**(3): 64–89. (In Russian.) doi: 10.19181/socjour.2020.26.2.7265]
- Тихонова, Н.Е. (2020b). Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала // *Социологические исследования* **10**(10): 71–83. [Tikhonova, N.E. (2020b). Russian professionals: Specifics of jobs and of human potential. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies]* **10**(10): 71–83. (In Russian.)]
- Тихонова, Н.Е., Каравай, А.В. (2017). Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // *Мир России: Социология, этнология* **26**(3): 6–35. [Tikhonova, N.E., Karavay, A.V. (2017). The human capital of Russian workers: The overall state and its specifics. *Mir Rossii [Universe of Russia. Sociology. Ethnology]* **26**(3): 6–35. (In Russian.)]
- Atalay, E., Phongthientham, P., Sotelo, S., Tannenbaum, D. (2018). New technologies and the labor market. *Journal of Monetary Economics* **97**: 48–67.
- Barbrook, R. (2006). *The Class of the New*. London: OpenMute.
- Becker, G. (1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of Political Economy* **101**(3): 385–409.
- Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting*. N.Y.: Basic Books.
- Bourdieu, P., Passeron, J.C. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage.
- Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. Basic Books.
- Fraumeni, B.M. (2015). *Choosing a human capital measure: Educational attainment gaps and ranking*. NBER Working Paper, No. 21283 (<https://www.nber.org/papers/w21283>).
- Galbraith, J.K. (1973). *Economics and the Public Purpose*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Giddens, A. (1995). *Politics, Sociology and Social Theory: Encounters with Classical and Contemporary Social Thought*. Cambridge: Polity.
- Lee, N., Clarke, S. (2017). *Who gains from high-tech growth? High-technology multipliers, employment and wages in Britain*. SWPS 2017-14 (<https://ssrn.com/abstract=3005432>)
- Liu, G. (2014). Measuring the stock of human capital for international and intertemporal comparisons, pp. 493–544. In: W.J. Dale, J.S. Landefeld, P. Schreyer (eds.) *Measuring Economic Sustainability and Progress*. University of Chicago Press.
- Maier, T., Mönnig, A., Zika, G. (2015). Labour demand in Germany by industrial sector, occupational field and qualification until 2025—model calculations using the IAB/INFORGE model. *Economic Systems Research* **27**(1): 19–42.
- Mincer, J. (1962). On-the-job training: Costs, returns, and some implications. *The Journal of Political Economy* **70**(5): 50–79.
- Pakulski, J., Waters, M. (1996). *The Death of Class*. Sage.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review* **51**(1): 1–17.
- Sorensen, A.B. (2000). Toward a sounder basis for class analysis. *American Journal of Sociology* **105**(6): 1523–1558.
- Svensson, L., Evetts, J. (2010). *Sociology of Professions. Continental and Anglo-Saxon Traditions*. Gothenburg: Daidalos.
- Wei, Y.-C. (2015). Do employees high in general human capital tend to have higher turnover intention? The moderating role of high-performance HR practices and P-O fit. *Personnel Review* **44**(5): 739–756.