Профессионалы в современных условиях

Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика

Тихонова Наталья Евгеньевна –
профессор, доктор социологических наук,
главный научный сотрудник,
Институт социальной политики НИУ
«Высшая школа экономики»,
Институт социологии РАН, Москва

E-mail: netichon@rambler.ru

Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика[1]

DOI: 10.19181/vis.2017.21.2.462

Аннотация. В центре внимания автора – вопросы о том, каково качество человеческого капитала российских профессионалов и руководителей, насколько последние неоднородны в этом отношении и какую роль играет человеческий капитал в дифференциации российских работников вообще и профессионалов и руководителей в частности. В статье показано, что и профессионалы, и руководители являются гетерогенными группами, выделена внутренняя структура этих групп. Продемонстрировано, что качество человеческого капитала большинства российских профессионалов и руководителей довольно низкое. Несмотря на то, что численность лиц с высшим образованием, занятых в российской экономике, более чем в полтора раза превышает численность рабочих мест профессионалов, около четверти занятых на этих рабочих местах не имеют высшего образования. Ещё хуже картина у руководителей. При этом повышение квалификации в большинстве их подгрупп распространено мало. Главная причина этого, как свидетельствуют результаты применения уравнения Минцера, – неготовность российских работодателей к выплате работникам дифференцированных заработных плат с учётом качества их человеческого капитала. В итоге российские профессионалы и руководители всё меньше заинтересованы в наращивании своих знаний. Серьёзной проблемой выступает и нецелевое использование уже имеющихся у них знаний, поскольку даже среди профессионалов почти 60% работают не по полученной и не по смежной с ней специальности. В статье рассмотрена также роль человеческого капитала в формировании двух макроклассов российского общества. У одного из них («костяк» которого составляют рабочие) человеческий капитал вообще не является дифференцирующим фактором для занятия тех или иных профессиональных позиций. Во втором же, представители которого могут быть отнесены (с точки зрения специфики их профессиональных статусов) к среднему классу, качество человеческого капитала играет важную роль для попадания человека в ту или иную профессиональную группу. При разработке стратегии социально-экономического развития России особое значение имеет проблема человеческого капитала профессионалов и руководителей. Без его высокого качества невозможно осуществить технологический прорыв, призванный обеспечить выход России из ловушки стран среднего уровня доходов и переход её на уровень, соответствующий нынешним реалиям технологического развития. Именно профессионалы и руководители, традиционно являющиеся в современных обществах «локомотивами» развития их экономик, должны стать ключевыми акторами такого прорыва и поддержать его за счёт непрерывного обновления и расширения своих знаний. Однако способны ли они в действительности выполнить эту ответственную роль, и каково качество их человеческого капитала? Ответам на эти вопросы и посвящена предлагаемая вниманию читателей статья.

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

[1] Статья подготовлена в ходе проведения исследования «Развитие человеческого капитала в Российской Федерации», выполняемого в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) в 2017 г.

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

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

Термин **«профессионал»** также неоднозначен, поэтому сразу подчеркнём – он используется в данной статье в том смысле, как трактуется в классификаторе ISCO[1]. В официальной российской статистике соответствующая группа работников обычно идентифицируется как «Специалисты высшего уровня квалификации»; в неё попадают те, кто работают на должностях, предполагающих высшее образование. Численность этой группы, по данным ФСГС РФ, составляет в России чуть более 20% всех занятых [Рабочая сила... 2016а], хотя общая

[1] Международный стандарт классификации занятий ISCO (International Standard Classification of Occupations) был принят в качестве официального классификатора занятий Международной Организацией Труда. В настоящее время в различных его модификациях он используется во всём мире, в т. ч. и в России. В данной статье использовалась версия ISCO-08. Подробнее об этом классификаторе см.: [Классификаторы... 2017].

доля людей с высшим образованием в российской экономике достигла уже 33,0%, а в возрастных группах 25–35 лет составляет даже около 40% [Рабочая сила... 2016b].

В то же время около четверти тех, кто работают на позициях профессионалов, как свидетельствуют социологические данные, не имеют высшего образования. Так, согласно данным РМЭЗ НИУ ВШЭ[1], лишь 73,8% профессионалов имели зимой 2015–16 гг. высшее образование, причём чаще это было образование, не соответствовавшее профилю их деятельности (доля тех, кто работали на должностях специалистов высшей квалификации и не только имели высшее образование, но и получили его по профилю своей трудовой деятельности или смежной с ней, составляла в тот момент всего 41,2% профессионалов или 7,5% всех занятых в российской экономике). Ещё 19,4% имели среднее специальное образование, а остальные – только общее среднее. Тем не менее, поскольку они работали на должностях, предполагающих высшее образование, мы рассматривали их как профессионалов.

Около четверти тех, кто работают на позициях профессионалов, как свидетельствуют социологические данные, не имеют высшего образования.

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

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

Как видим, модальным для россиян в целом является 10–12-летнее образование, в то время как для профессионалов и руководителей в этой роли выступает 16-летнее обучение. Однако при этом 11,3% профессионалов и 21,1% руководите-

[1] Эмпирической базой нашего исследования выступили данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ [Российский... 2017]. Общее число респондентов в выборке использованной в анализе репрезентативной версии 24 волны этого Мониторинга, проходившей в октябре 2015 – январе 2016 гг., составляло 12 667 чел., в том числе 961 профессионал и 352 руководителя. Для оценки динамики качества человеческого капитала руководителей и профессионалов использовались данные 19-й волны РМЭЗ, проводившейся зимой 2010–11 гг. (общая численность репрезентативной выборки – 16 867 чел., в том числе 1499 профессионалов и 339 руководителей).

лей имеют не более 12 лет обучения и ещё 35,6% профессионалов и 35,2% руководителей проходили обучение лишь в течение 13–15 лет. Учитывая, что в период обучения включались также курсы повышения квалификации или переквалификации продолжительностью не менее года, понятно, что *уровень профессиональной подготовки половины представителей этих ключевых для успешного развития экономики групп достаточно низок*, поскольку период 15 лет обучения (порог, не выше которого находились в начале 2016 г. в общей сложности 46,9% профессионалов и 56,7% руководителей) предполагает либо 10 лет обучения в школе плюс 5 лет в специалитете (но тогда это представители тех поколений, которые заканчивали школу достаточно давно и должны были бы проходить длительное повышение квалификации), либо только школу плюс бакалавриат для более молодых возрастов. Особенно низки показатели числа лет обучения у руководителей и специалистов в сельской местности – не более 15 лет обучения имеют там 70,4% руководителей (в том числе более чем у четверти этот показатель не превышает 12 лет) и 62,7% профессионалов (в том числе у 17,5% продолжительность обучения составляет также не более 12 лет).

Модальным для россиян в целом является 10–12-летнее образование, в то время как для профессионалов и руководителей в этой роли выступает 16-летнее обучение. Однако при этом 11,3% профессионалов и 21,1% руководителей имеют не более 12 лет обучения и ещё 35,6% профессионалов и 35,2% руководителей проходили обучение лишь в течение 13–15 лет.

Таблица 1

Присвоение баллов по шкале «Количество лет обучения» и распределение по ней профессионалов, руководителей и работающего населения страны в целом, *%**

Показатели		Доля среди		
Число лет обучения	**Баллы**	**Профессионалов**	**Руководителей**	**Всех работающих**
Менее 10 лет	0 баллов	0,4	2,6	5,8
10–12 лет**	1 балл	10,9	18,5	***37,8***
13 лет	2 балла	6,1	7,9	12,0
14 лет	3 балла	9,2	8,8	8,6
15 лет	4 балла	20,3	18,5	10,9
16 лет	5 баллов	22,8	***21,6***	11,6
17 лет	6 баллов	11,3	7,1	5,4
18 лет	7 баллов	6,5	5,6	3,2
19 лет	8 баллов	6,9	5,0	2,5
20 лет и более	9 баллов	5,6	4,4	2,2

*Фоном здесь и далее выделены значения, которые набрали не менее половины представителей соответствующей группы, жирным курсивом – модальные значения для группы в целом.

**Объединение в одну группу лиц 10–12 лет обучения, в отличие от использования для присвоения всех остальных баллов конкретного показателя числа лет обучения, связано с тем, что продолжительность общего среднего образования в России в разные периоды и для разных типов учебных заведений была различной, и составляла 10 или 11 лет для общеобразовательных школ и 11 или 12 лет для ПТУ со средним образованием (и их аналогов). При этом, поскольку получение профессионального образования учитывалось при построении индекса ОЧК отдельно, то 10–12 лет при наличии аттестата о полном общем среднем образовании означало реально примерно один и тот же объём освоенных знаний общего характера.

Среди опрошенных руководителей нет никого, кто в процессе обучения был бы подготовлен для руководства людьми.

Необходимость использования для расчёта индекса ОЧК второй шкалы («Соответствие образования профилю занятости») обусловливалась тем, что знания, полученные по профилю работы, имеют относительно большее значение, чем бесполезные на данном рабочем месте. В развитых странах профессионалы в обязательном порядке должны иметь профильное образование по своей специальности, поэтому число лет обучения уже само по себе говорит о качестве человеческого капитала работников. В России же, как было показано выше, ситуация иная. Поэтому для оценки соответствия образования профилю выполняемой работы при построении этой шкалы учитывалось совпадение первых трёх[1] цифр кода Классификатора занятий ISCO-08 для основной работы респондента и полученных им специальностей. За каждый факт такого совпадения с учётом уровня полученного по соответствующей специальности образования[2] присваивалось определённое количество баллов, а затем эти баллы суммировались.

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

Таблица 2

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

Баллы	Доля среди		
	Профессионалов	Руководителей	Всех работающих
0 баллов	**57,3**	**100,0**	**80,9**
1 балл	0,2	0,0	3,2
2 балла	0,3	0,0	3,4
3 балла	5,2	0,0	5,5
4 балла	31,2	0	5,9
5 и более баллов	5,8	0	1,1

[1] Код классификатора профессий и типов занятий в ISCO-08 состоит из 4-х цифр, каждая следующая из которых означает всё большую детализацию типа занятий. Использование 3-х цифр кода позволяло учесть как прямое совпадение вида трудовой деятельности и специальности, по которой были получены знания, так и совпадение смежных специальностей и видов деятельности.

[2] Курсы по специальности продолжительностью не менее года, начальное профобразование, профессиональное образование 2-й ступени, вуз, аспирантура.

Другой полюс среди профессионалов составляют 37,0% из закончивших вуз по той же или смежной с их работой специальности (см. таблицу 2). Часть из них (5,8%) имеют даже два высших образования (в том числе магистратуру), вуз и аспирантуру или вуз и длительные курсы повышения квалификации по профилю своей деятельности.

Третья использованная при расчёте индекса ОЧК шкала – «Навыки» – состояла из двух субшкал: «Знание иностранных языков» и «Владение компьютерными технологиями», которые затем суммировались. В каждой шкале учитывалась различная полезность соответствующего навыка на рынке труда для представителей разных образовательных групп, и каждая могла дать от 0 до 2-х баллов. По субшкале «Знание иностранных языков» среди работающего населения в целом имели положительные показатели 17,5%, среди руководителей – 26,2%, среди профессионалов – 34,6%. Что же касается владения компьютерными технологиями, то, как оказалось, почти 8% и руководителей, и профессионалов зимой 2015–16 гг. не умели пользоваться компьютером (для работающих в целом этот показатель составлял 24,1%).

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

Таблица 3

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

Баллы	Доля среди		
	Профессионалов	Руководителей	Всех работающих
0 баллов	0,2	0,9	2,7
1 балл	2,4	4,7	14,8
2 балла	4,1	11,8	***18,8***
3 балла	4,7	7,1	9,5
4 балла	4,0	5,3	8,4
5 баллов	6,0	7,9	6,3
6 баллов	8,0	***13,5***	7,6
7 баллов	7,1	13,8	7,3
8 баллов	8,3	8,8	5,4
9 баллов	10,8	11,5	6,3
10 баллов	9,3	5,6	3,9
11 баллов	8,4	5,0	2,8

Продолжение таблицы 3

Баллы	Доля среди		
	Профессионалов	Руководителей	Всех работающих
12 баллов	6,7	2,6	1,9
13 баллов	7,9	1,5	2,0
14 баллов	3,9	-	0,8
15 баллов	2,9	-	0,5
16 баллов	3,3	-	0,6
17 баллов	1,5	-	0,3
18 баллов	0,5	-	0,1

При избыточном количестве работников с высшим образованием каждый десятый профессионал – это человек, не только не имеющий высшего образования, но и обладающий показателями человеческого капитала, характерными скорее для рабочих.

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

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

Как было показано выше, качество человеческого капитала профессионалов и руководителей в России различается довольно сильно и тесно связано с профессиональным статусом работников (см. таблицы 4–5). Это позволяет говорить о применимости в нашей стране методологического и методического инструментария, разработанного в мировой науке для анализа человеческого капитала. В то же время в России есть и определённая специфика. Особенно ярко она прослеживается применительно к группе руководителей, портрет которых с точки зрения качества их человеческого капитала практически совпадает с портретом полупрофессионалов (см. таблицу 4). Учитывая состав последних[1] и тот факт, что группа руководителей обычно объединяет в современных конкурентных экономиках наиболее квалифицированную часть работающих, совпадение этих групп по качеству их человеческого капитала выглядит по меньшей мере парадоксально. Странно выглядит и тот факт, что при избыточном количестве работников с высшим образованием каждый десятый профессионал – это человек, не только не имеющий высшего образования, но и обладающий показателями человеческого капитала, характерными скорее для рабочих.

[1] В соответствии с классификатором ISCO в эту группу попадают рядовые чиновники пенсионных, социальных и др. фондов, а также медсестры, техники и мастера на производстве, прорабы в строительстве, судебные приставы и т. п.

Таблица 4

Распределение представителей различных профессиональных классов по группам с разными показателями индекса ОЧК, %*

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

*Учитывая незначительную численность в массиве представителей 0 класса (военнослужащие) и 6 класса (специалисты в сельском хозяйстве), эти классы в таблице не представлены. Фоном выделены ячейки с максимальными показателями в каждом столбце, в сумме составляющие более 50% группы.
**Здесь и далее приводятся только данные, которые являются статистически значимыми (для проверки использовался тест Хи-квадрат).

Таблица 5

Распределение представителей групп с различными показателями индекса ОЧК по разным профессиональным классам, %*

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

*Учитывая незначительную численность в массиве представителей 0 класса (военнослужащие) и 6 класса (специалисты в сельском хозяйстве), эти классы в таблице не представлены. Фоном выделены ячейки с максимальными показателями в каждом столбце, в сумме составляющие более 50% группы.

Приведённые в таблицах 4 и 5 данные говорят о том, какое качество ОЧК для представителей различных профессиональных групп является в современных российских условиях типичным[1], и свидетельствуют, что *в России есть сейчас три макрогруппы работников*. Две из них могут рассматриваться как формирующиеся классы, причём одна объединяет работников с относительно высокими (6–10 баллов) и высокими (11 баллов и выше) показателями ОЧК, а другая с относительно низкими (1–3 балла) и низкими (0 баллов) его показателями. Первая включает в основном представителей тех профессиональных групп, которые традиционно принято относить к среднему классу (1–3 профессиональные классы по Классификатору занятий ISCO, т. е. руководители, профессионалы и полупрофессионалы). Вторая же состоит преимущественно из рабочих и рядовых работников торговли и бытового обслуживания (5–9 классы по ISCO). Есть и третья, достаточно пёстрая по своему составу группа, куда входит 4-й профессиональный класс[2], который в России исключительно гетерогенен по качеству своего человеческого капитала и занимает промежуточное место между двумя основными макроклассами. Кроме того, в эту третью группу мы включили россиян, занятых на рабочих местах, не соответствующих качеству их человеческого капитала.

Таким образом, *основу социальной структуры российского общества составляют два макрокласса, различающихся по их месту в экономике и качеству их главного актива – человеческого капитала* (см. рис. 1). Один из этих классов по своему профессиональному портрету является современным аналогом традиционного рабочего класса, куда наряду с ним сейчас входят и рядовые работники торговли (факт, на который неоднократно обращали внимание западные исследователи [Abramowitz, Teixeira 2009; Fernбndez 2011; Savage et al. 2013]). Этот наиболее массовый класс включал зимой 2015–16 гг. 43,0% всех работающих. Второй класс с точки зрения его профессионального состава является классическим средним классом, и его численность составляет около трети работающего населения страны (30,7%). Кроме них есть также довольно массовая (26,3%) группа работников, которая занимает периферийные для двух этих классов позиции, что отражает незавершённость формирования в России классовой структуры (см. рис. 1).

[1] Отклонения от этой нормы объясняются рядом обстоятельств структурного и индивидуального характера – от отсутствия в данном населённом пункте рабочих мест, в большей степени соответствующих качеству человеческого капитала работника, до ресурса его социальных сетей или специфики его требований к месту работы (гибкий график, нахождение рядом с домом и т. п.).

[2] В этот класс попадают библиотекари, секретари, корректоры, работники почты, кассиры, работники коммутаторов и т. п.

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

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

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

Основная часть рабочих мест специалистов с высшим образованием в российской экономике либо не предполагает глубоких специальных знаний по профилю выполняемой деятельности, хотя может требовать хорошего общего развития и обладания рядом компетенций и навыков (как у «непрофильных специалистов»), либо эти места заняты не подходящими для выполнения соответствующей работы людьми.

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

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

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

Рис. 2. Внутренняя структура группы профессионалов, %

Что же касается руководителей, то их дифференциация по качеству человеческого капитала не так глубока, как у профессионалов. Впрочем, скорее всего реальная их дифференциация гораздо глубже, но наиболее квалифицированные

руководители, составляющие топ-менеджмент, в состав выборок массовых опросов не попадают. Среди руководителей также можно выделить имеющих очень низкое и нехарактерное для этой группы в целом качество человеческого капитала (0–5 баллов по индексу ОЧК), а также руководителей с низкими (6–7 баллов), средними (8–9 баллов), высокими (10–12 баллов) и очень высокими (13–14 баллов) его показателями (см. рис. 3). При этом высшее образование есть лишь у 61,2% руководителей, а почти каждый пятый среди них не имеет даже среднего специального образования.

Российские руководители не просто характеризуются в массе своей низким качеством их человеческого капитала, но и зачастую уступают в этом отношении своим подчинённым.

Рис. 3. Внутренняя структура группы руководителей, %

Современной российской экономике присущи серьёзные структурные дисбалансы между качеством человеческого капитала работников и теми рабочими местами, которые эти работники занимают.

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

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

Всё сказанное выше свидетельствует о том, что *современной российской экономике присущи серьёзные структурные дисбалансы между качеством человеческого капитала работников и теми рабочими местами, которые эти работники занимают. Эти дисбалансы, негативные последствия которых ощущают на себе в первую очередь работники с высококачественным человеческим капиталом, сказываются на*

их готовности к инвестициям в этой области и дестимулируют их в наращивании своего человеческого капитала. Так, если в 2003 г. 50,0% профессионалов и руководителей с высшим образованием отмечали, что за последние три года им удалось повысить свой уровень образования и квалификации [Средний класс... 2016], то в 2015 г. их было лишь 28,0%. Экономически такая инертность оправдана, поскольку «премия», которую получают руководители (и особенно профессионалы) за качество своего человеческого капитала, очень невелика. Об этом говорит анализ влияния качества человеческого капитала на уровень заработных плат с использованием уравнения Минцера – как в его простейшей спецификации, когда финансовая отдача от человеческого капитала рассчитывается только с учётом числа лет обучения[1], так и в более сложных версиях базовой спецификации, где учтены также отраслевой и региональный факторы[2] (см. таблицу 6). Кроме того, в порядке эксперимента нами была рассчитана версия уравнения Минцера, где вместо числа лет обучения был использован индекс ОЧК.

Уравнение Минцера демонстрирует наличие отдачи на каждый следующий год образования во всех группах работников, но показатели этой отдачи составляют (с учётом региональных и отраслевых поправок) всего 5,6% для руководителей и 4,3% для профессионалов. Версия расчёта уравнения Минцера с показателями индекса ОЧК показала практически такую же роль качества общего человеческого капитала для уровня доходов руководителей, но ещё меньшую его значимость – для профессионалов. Это говорит о том, что монетарные ренты на человеческий капитал для руководителей более ощутимы, чем для профессионалов, хотя в любом случае и у руководителей речь идёт о сравнительно небольших показателях (5,6%). У профессионалов же эти «ренты» вообще очень малы и составляют всего 3,4%. При этом тот факт, что использование в уравнении Минцера показателей индекса ОЧК уменьшает показатель роста доходов профессионалов на каждый следующий балл по индексу ОЧК по отношению к версии этого уравнения с общим числом лет обучения, косвенно свидетельствует о том, что соответствие профиля образования полученной специальности, а также знание иностранных языков или владение компьютерными технологиями на российском

[1] В этом случае результат применения этого уравнения показывает, насколько каждый следующий год образования повышает уровень заработной платы.

[2] В этом случае результат применения этого уравнения показывает, насколько каждый следующий год образования повышает уровень заработной платы внутри разных отраслей и определённых регионов. Стоит отметить, что выборка РМЭЗ НИУ ВШЭ включает далеко не все регионы и не является репрезентативной даже по тем регионам, которые в неё включены. Однако она позволяет в общих чертах представить роль региональных неравенств в определении уровня заработных плат.

рынке труда не приносит дополнительных «рент» и *наличие формальных сертификатов о наличии образования определённой ступени, прямо связанных с общим числом лет обучения, имеет для профессионалов важное значение*.

Таблица 6

Норма отдачи на образование в различных группах работающих согласно уравнению Минцера, зима 2015–16 гг., нестандатизированные коэффициенты

Спецификации уравнения Минцера	Норма отдачи на образование (ρ)		
	Руководители	Профессионалы	Все работающие
Для количества лет обучения			
Простая $\ln W = \alpha+\rho^*SCH+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,074	0,067	0,055
С учётом отраслевой специфики $\ln W = \alpha+\Sigma\delta_i S_i+\rho^*SCH+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,076	0,064	0,062
С региональной поправкой $\ln W_1 = \alpha+\rho^*SCH+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,057	0,045	0,038
С региональной поправкой и учётом отраслевой специфики $\ln W_1 = \alpha+\Sigma\delta_i S_i+\rho^*SCH+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,056	0,043	0,044
Для индекса ОЧК			
Простая $\ln W = \alpha+\rho^*\mathbf{GHC}+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,075	0,052	0,049
С учётом отраслевой специфики $\ln W = \alpha+\Sigma\delta_i S_i+\rho^*\mathbf{GHC}+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,079	0,047	0,059
С региональной поправкой $\ln W_1 = \alpha+\rho^*\mathbf{GHC}+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,055	0,038	0,035
С региональной поправкой и учётом отраслевой специфики $\ln W_1 = \alpha+\Sigma\delta_i S_i+\rho^*\mathbf{GHC}+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,056	0,034	0,042

Примечание:

W – размер среднемесячной заработной платы; W_1 – отношение среднемесячной заработной платы к медианной внутри региона; SCH – количество лет обучения, включая школу и профессиональные курсы длительностью более 1 года; GHC – показатели индекса ОЧК; SEN – общий стаж работы; S_i – дамми-переменные отраслевой принадлежности; ρ – норма отдачи на образование; α, β, γ, δ_i – константа и коэффициенты при соответствующих переменных; ε – остаточный член.

Сравнение полученных данных с результатами проводившихся ранее исследований позволяет говорить о том, что нынешняя ситуация не случайна и стала результатом действия тенденций, сформировавшихся ещё 15 лет назад.

Сравнение полученных данных с результатами проводившихся ранее исследований позволяет говорить о том, что нынешняя ситуация не случайна и стала результатом действия тенденций, сформировавшихся ещё 15 лет назад. Как отмечала А. Л. Лукьянова, если в 1990-е гг. наблюдался интенсивный рост отдачи от образования, то в начале 2000-х он замедлился, а к началу кризиса 2008 г. и полностью прекратился. «С 1990 г. по середину 2000-х гг. средняя отдача от образования увеличилась вдвое – с 4 до 8% за каждый дополнительный год обучения. [Однако]... с середины 2000-х гг. норма отдачи

от образования начинает снижаться. За четыре года с 2003 по 2007 гг. это снижение составило 1–1,5 п.п.» [Лукьянова 2010: 345].

Наши расчёты свидетельствуют, что эта тенденция для россиян в целом продолжилась и в последующие годы. Из таблицы 7 видно, что в 2010 г. отдачи и на каждый следующий год обучения, и на каждый дополнительный балл в индексе ОЧК для работающих россиян были ниже, чем в 2007 г., а к зиме 2015–16 гг. сократились ещё больше[1]. При этом для руководителей это падение было более интенсивным, чем для работающих в целом, и составило 2,6 п.п. (2,5 п.п. с учётом отраслевых и региональных неравенств). Что же касается профессионалов, то для них ситуация не столь однозначна, хотя отдача на их человеческий капитал по-прежнему оставалась к началу 2016 г. даже более низкой, чем для работающих россиян в целом.

Таблица 7

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

Спецификации уравнения Минцера	Норма отдачи на образование (ρ)		
	Руководители	Профессионалы	Все работающие
Для количества лет обучения			
Простая $\ln W = \alpha+\rho^*SCH+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,100	0,070	0,063
С учётом отраслевой специфики $\ln W = \alpha+\Sigma\delta_i S_i+\rho^*SCH+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,097	0,060	0,065
С региональной поправкой $\ln W_1 = \alpha+\rho^*SCH+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,080	0,046	0,044
С региональной поправкой и учётом отраслевой специфики $\ln W_1 = \alpha+\Sigma\delta_i S_i+\rho^*SCH+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,081	0,037	0,047
Для индекса ОЧК			
Простая $\ln W = \alpha+\rho^*\mathbf{GHC}+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,095	0,052	0,054
С учётом отраслевой специфики $\ln W = \alpha+\Sigma\delta_i S_i+\rho^*\mathbf{GHC}+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,088	0,043	0,058
С региональной поправкой $\ln W_1 = \alpha+\rho^*\mathbf{GHC}+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,073	0,033	0,039
С региональной поправкой и учётом отраслевой специфики $\ln W_1 = \alpha+\Sigma\delta_i S_i+\rho^*\mathbf{GHC}+\beta^*SEN+\gamma^*SEN^2+\varepsilon$	0,071	0,025	0,042

[1] Так, если отдача на год обучения составляла в 2007 г. 6,5–7% дохода [Лукьянова 2010: 345], то в 2010 г., судя по нашим расчётам, она спустилась до 6,3%, а к зиме 2015–16 гг. снизилась до 5,5% (см. таблицы 6 и 7).

Низкие денежные отдачи на качество человеческого капитала профессионалов и руководителей, повышение которого требует значительных усилий и временных затрат, негативно влияет на их мотивирование к наращиванию своих знаний.

О том, что влияние качества человеческого капитала профессионалов на уровень их заработных плат очень невелико, свидетельствует и то, что разрыв в уровне доходов на их основной работе даже между такими полярными группами, как неквалифицированные специалисты и профессионалы-эксперты, составлял зимой 2015–16 гг. всего около четверти зарплаты последних – если медианные доходы первых на их основной работе составляли 18 тыс. руб., то вторых – 24,5 тыс. руб. С учётом же разницы в стоимости жизни в разных типах поселений и пространственной локализации этих групп (напомню, что неквалифицированные специалисты – в основном жители «малой» России, а профессионалы-эксперты – городов-миллионников и других крупных городов), реальная разница в уровне доходов ещё меньше.

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

В итоге о реальном улучшении качества человеческого капитала профессионалов и руководителей в последние годы, несмотря на объективный рост конкуренции среди них и декларируемый руководством страны курс на технологический прорыв, импортозамещение и диверсификацию экономики, говорить не приходится. Так, *например, в период 2010–16 гг., как видно на визуализированных моделях качества общего человеческого капитала руководителей, позитивные сдвиги в этой области были очень небольшими и затронули в основном самые «низы» этой группы* (см. рис. 4).

У профессионалов же (см. рис. 5) число тех, кто имеют очень низкие показатели индекса ОЧК (0–7 баллов), в период 2010–16 гг. даже выросло. Правда, при этом выросло, хотя и незначительно, также число наиболее квалифицированных представителей данной группы – «профессионалов-экспертов».

Рис. 4. Динамика показателей индекса ОЧК у руководителей, 2010 – зима 2015–16 гг., %

В целом группу руководителей можно разделить с учётом качества их человеческого капитала на 5 подгрупп, две самые массовые из которых, составляющие в сумме почти две трети всех руководителей, обладают качеством человеческого капитала, заведомо не позволяющим им успешно реализовывать возлагаемые на них функции.

Рис. 5. Динамика показателей индекса ОЧК у профессионалов, 2010 – зима 2015–16 гг., %

Выводы

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

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

Если говорить о внутренней структуре группы профессионалов, то можно выделить две подгруппы, состоящих из трёх более мелких подгрупп каждая. Представители первой из двух этих подгрупп, составляющие в совокупности почти 60% всех профессионалов, заведомо не могут рассматриваться по качеству их общего человеческого капитала как «профессионалы». Характерными особенностями всех трёх более мелких подгрупп специалистов, входящих в эту подгруппу, выступают не только низкие показатели его качества, но и слабая активность в повышении своей квалификации. Пассивность в наращивании своих компетенций свидетельствует о том, что они не ощущают недостатка знаний для своей нынешней работы и что современная российская экономика не требует от большинства работающих на местах специалистов с высшим образованием глубокой профессионализации даже несмотря на то, что чаще всего в числе неквалифицированных и малоквалифицированных специалистов можно встретить учителей, преподавателей, инженеров разных специальностей, бухгалтеров, экономистов, врачей, включая стоматологов, и т. п. С точки зрения локализации, занятые представителями этих подгрупп профессионалов рабочие места распределяются неравномерно и концентрируются в основном в сферах образования, торговли и бытового обслуживания, лёгкой и пищевой промышленности. Чаще всего их можно встретить при этом в полярных типах поселений – сёлах с характерной для них нехваткой квалифицированных кадров и в Москве с её весьма специфическим рынком труда. При этом ни по возрасту, ни по полу значимых различий между представителями разных подгрупп профессионалов не прослеживается.

Остальные представители группы профессионалов, жизненный путь и модели поведения которых ориентированы на глубокую профессионализацию, составляют вторую их группу, которая также делится на три подгруппы, в сумме объединяющие около 40% всех профессионалов. Одна из них, довольно неоднородная по своему составу, объединяет около четверти всех профессионалов и может быть охарактеризована как «рядовые профессионалы». Для этой подгруппы характерна наиболее высокая активность в плане повышения своей квалификации на разного рода курсах, свидетельствующая о том, что члены данной подгруппы понимают, что избранный ими жизненный путь предполагает непрерывное наращивание своей квалификации, нехватку которой они на фоне представителей двух более квалифицированных групп профессионалов

и сами ощущают. Вторая подгруппа может быть охарактеризована как «высококвалифицированные профессионалы», и о её специфике говорит уже само название. Практически все высококвалифицированные профессионалы работают по полученной специальности или смежной с ней и имеют не менее 17 лет обучения. Наконец, третья подгруппа – «профессионалы-эксперты» – объединяет примерно десятую часть занятых на рабочих местах специалистов с высшим образованием и характеризуется не только значительной продолжительностью обучения по специальности или соответствием профиля этого обучения выполняемой работе, но и массовым владением иностранными языками.

Депрофессионализация даже среди специалистов приобрела сейчас катастрофические масштабы.

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

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

Библиографический список

Беккер Г. С. 2003. Человеческое поведение. Экономический подход. М.: ГУ ВШЭ. 672 с.

Классификаторы профессий. Классификатор профессий ISCO-88 // Официальный сайт НИУ ВШЭ. URL: https://www.hse.ru/rlms/isco [Дата посещения: 27.03.2017].

Лукьянова А. Л. 2010. Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т. 14. №. 3. С. 326348.

Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2016a. Занятость. Структура занятых по группам занятий // ФСГС РФ. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm [Дата посещения: 20.01.2017].

Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2016b. Занятость. Структура занятых по уровню образования и возрастным группам в 2015 г. // ФСГС РФ. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm [Дата посещения: 20.01.2017].

Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2016c. Занятость. Структура занятых по группам занятий. Табл. 2.33 // ФСГС РФ. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm [Дата посещения: 20.01.2017].

Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) // RLMS-HSE. URL: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms [Дата посещения: 15.01.2017].

Средний класс в современной России. Опыт многолетних исследований / Под ред. М. К. Горшкова и Н. Е. Тихоновой. М.: Весь Мир, 2016. 368 с.

Abramowitz A., Teixeira R. 2009. The Decline of the White Working Class and the Rise of a Mass Upper Middle Class // Political Science Quarterly. T. 124. № 3. P. 391422.

Fernбndez D. C. 2011. Hegemony and the US Working Class // Latin American Perspectives. № 38(2). P. 7185.

Savage M., Devine F., Cunningham N., Taylor M., Li Y., Hjellbrekke J. et al. 2013. A new model of social class? Findings from the BBC's Great British Class Survey experiment // Sociology. T. 47. № 2. P. 219250.

DOI: 10.19181/vis.2017.21.2.462

Human Capital of Professionals and Managers: The Condition and Dynamic

Tikhonova Natalia Evgenyevna

Doctor of Sociology, Professor, Main researcher at the Institute for Social Policy, National Research University Higher school of economics, Main researcher, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. E-mail: netichon@rambler.ru

Abstract. The authors' main focus is matters concerning the quality of the human capital of Russian professionals and managers, as well as how diverse the latter are in this respect and what sort of role human capital plays when it comes to differentiating Russian workers in general and professionals/

managers in particular. It is revealed in the article[1] that both professionals and managers are diverse groups, and highlighted is the fact that the quality of human capital of professionals and managers is quite low. Despite there being over one and a half times the people with higher education occupied in the Russian economy than there are jobs available for professionals, about a quarter of those employed in said positions are lacking higher education. Things are even worse when it comes to the managers. However, advanced training is uncommon for most of their subgroups. The main reason for this, as shown by the results of using Mincer's formula, is the fact that Russian employers are not prepared to pay workers differentiated salaries which take into account the quality of their human capital. As a result Russian professionals and managers are increasingly less interested in expanding their knowledge. Another serious problem is inappropriate use of the knowledge the do have, since even among professionals nearly 60% are not occupied in their respective fields, not even in fields adjacent to their acquired specialties. The article also examines the role of human capital in the formation of two macro-classes of Russian society. For one of them (mainly comprised of workers) human capital is in no way a differentiating factor when it comes to occupying one professional position or another. As for the other one, the representatives of which can be attributed (from a standpoint of the specifics of their professional positions) to the middle-class, the quality of human capital plays an important role when it comes to a person joining one professional group or another. When devising a strategy for Russia's socio-economic development, matters concerning the human capital of professionals and managers are especially important. Without it being of high quality, it is impossible to make a technological breakthrough, the purpose of which would be to lead Russia away from being stranded among nations with average income and help make the transition to a level which correlated with the modern reality of technological progress. Particularly professionals and managers, them traditionally being "locomotives" when it comes to economic development in modern societies, must become the key actors in such a breakthrough, they must be the ones to support it by means of constantly renewing and expanding their knowledge. However, are they actually capable of assuming this crucial role, and what is the quality of their human capital? This article, which we present to the reader, is dedicated to finding the answers to these questions.

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

References

Abramowitz A., Teixeira R. The Decline of the White Working Class and the Rise of a Mass Upper Middle Class. Political Science Quarterly, 2009, vol. 124, no 3, pp. 391422.

Bekker G. S. Chelovecheskoe povedenie. Economichesky podhod [Yuman Behavior. Economic Approach]. Moscow, SU HSE publ., 2003. 672 p.

Fernбndez D. C. Hegemony and the US Working Class. Latin American Perspectives, 2011, no 38 (2), pp. 7185.

Klassifikatory professiy [Classifiers of Professions]. Klassifikator professiy ISCO-88. NRU HSE Official website. URL: https://www.hse.ru/rlms/isco [date of visit: 27.03.17].

Lukianova A. L. Otdacha ot obrazovanija: chto pokazyvaet meta-analiz [Return from Education: what the Meta-analysis Shows]. Economichesky zhurnal HSE, 2010, Vol. 14, no. 3, pp. 326348.

Rabochaja sila, zaniatost' i bezrabotica v Rossii 2016 [Manpower, Employment and Unemployment in Russia 2016]. Rosstat Official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm [date of visit: 20.01.17].

Rabochaja sila, zanjatost' i bezrabotica v Rossii 2016. Zaniatost'[Manpower, Employment and Unemployment in Russia 2016. Employment]. Tabl. 2.33. Struktura zanjatyh po gruppam zaniatiy. Rosstat Official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm [date of visit: 20.01.2017].

Rabochaja sila, zanjatost' i bezrabotica v Rossii 2016. Zanjatost' [Manpower, Employment and Unemployment in Russia 2016. Employment]. Tabl. Struktura zaniatyh po urovniu obrazovanija i vozrastnym gruppam v 2015 g. Rosstat Official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm [date of visit: 20.01.2017].

[1] The article was prepared during the research "Human Capital Development in the Russian Federation", carried out within the framework of the Program of Fundamental Research of the National Research University "Higher School of Economics" (HSE) in 2017.

Rossiysky monitoring economicheskogo polozhenija i zdorov'ia naselenija NRU HSE (RLMS-HSE) [Russia Longitudinal Monitoring Survey of HSE]. UNC Carolina Population Center Official website. URL: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms i http://www.hse.ru/rlms [date of visit: 15.01.17].

Savage M., Devine F., Cunningham N., Taylor M., Li Y., Hjellbrekke J. et al. A new model of social class? Findings from the BBC's Great British Class Survey experiment. Sociology, 2013, vol. 47, no 2, pp. 219250.

Sredniy klass v sovremennoy Rossii. Opyt mnogoletnih issledovaniy [Middle Class in Mpdern Russia]. Ed. by M. K. Gorshkov, N. E. Tikhonova. Moscow, Ves' Mir, 2016. 368 p.

Struktura zaniatyh po gruppam zanjatiy [Structure of Employed by Ggroups of Employee]. Rabochaja sila, zanjatost' i bezrabotica v Rossii 2016 g. Zaniatost'. Rosstat Official website. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm [date of visit: 20.01.2017].