
Российские профессионалы: проблемы определения, факторы качества их человеческого капитала и структура группы

Н.Е. ТИХОНОВА*

*Наталья Евгеньевна Тихонова – доктор социологических наук, профессор-исследователь, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия, ntihonova@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5826-4418>

Цитирование: Тихонова Н.Е. (2025) Российские профессионалы: проблемы определения, факторы качества их человеческого капитала и структура группы // Мир России. Т. 34. № 1. С. 57–81. DOI: 10.17323/1811-038X-2025-34-1-57-81

Аннотация

В статье на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2018–2022 гг. дан анализ группы профессионалов. Показано, что выделение профессионалов для социоструктурного анализа – не тривиальная задача, требующая перекодировки стандартных классификаторов профессий. Продемонстрирована гетерогенность представителей данной группы по качеству их главного рентоприносящего актива – человеческого капитала в его классической и расширительной трактовке. В составе российских профессионалов выделены семь групп, различающихся как качеством их общего человеческого капитала, так и возможностью использовать полученные в ходе обучения знания в процессе работы. Охарактеризованы численность и особенности этих групп, а также факторы, способствующие разному уровню зарплат в них и различиям в качестве человеческого капитала их членов. Показано, что только для профессионалов с высоким качеством человеческого капитала на российском рынке труда существует «премия» за готовность осваивать новые специальности. Итоговый вывод статьи: сравнительно низкое место многих профессионалов в системе социально-экономических неравенств определяется не столько их семейными проблемами или неадекватно низким уровнем их зарплат, сколько особенностями их человеческого капитала, качество которого влияет на их место на рынке труда и в системе экономических отношений в целом. При этом особенности локального рынка труда воздействуют на внутреннюю структуру данной группы в соответствующей локации и стимулируют (или не стимулируют) профессионалов к наращиванию качества своего человеческого капитала.

Ключевые слова: профессионалы, специалисты высшей квалификации, человеческий капитал, человеческий потенциал, социальная структура, профессиональная структура

Статья поступила в редакцию в феврале 2024 г.

Профессионалы¹ являются одной из ключевых групп любого современного общества. Именно знания и навыки представителей данной группы во многом определяют успешность экономического развития страны. Роль профессионалов в социально-экономической жизни общества огромна и неудивительно, что они уже около 100 лет находятся в фокусе внимания ученых. Однако это внимание неравномерно распределяется между различными аспектами их анализа, поэтому прежде всего следует вспомнить об основных векторах их изучения в общественных науках.

Традиции изучения профессионалов как особой социальной группы и проблемы их выделения в России

В социальных науках представлены несколько принципиально разных подходов к анализу профессионалов, и, хотя объект изучения в них один и тот же, предмет исследования различается. Одна из основных традиций их изучения лежит в русле функционалистского подхода. В ее рамках рассматривается их роль не просто в жизни общества, но и в его развитии, причем профессионалы интересуют приверженцев этой традиции прежде всего в контексте меритократического «сдвига власти» при переходе к постиндустриальному обществу. Соответственно, интерес для сторонников данного научного направления представляют обычно не все профессионалы, а лишь «интеллектуальный класс»/«технократы» [Bell 1973], «информационные работники» [Кастельс 2000], «креативный класс» [Florida 2002] и так далее, для которых остальные их представители выступают своего рода «питательной средой». Несмотря на то, что сущность нового этапа общественного развития, приходящего на смену позднеиндустриальному обществу, представители этой научной традиции определяли по-разному (информационное общество, общество постмодерна, сетевое общество, общество риска), особая роль профессионалов в нем никем из них не оспаривается, а их особенности, обусловленные этой ролью, всегда находятся в поле их зрения. В России сторонников этого подхода немного [Аникин 2013; Латов, Тихонова 2021], хотя работы о роли данной профессиональной группы в экономике встречаются достаточно часто.

Долгое время в России был чрезвычайно популярен еще один, также функционалистский в своей основе, подход к профессионалам. Он был связан не столько с проблематикой постиндустриализма или ролью профессионалов в успешном экономическом развитии современного общества, сколько с получившим распространение еще во второй половине XIX в. понятием «интеллигенции» как особой группы, являющейся носителем норм национальной культуры и выразителем интересов общества перед властью. Типичные для интеллигенции социальные группы (врачи, инженеры и прочие) активно изучаются отечественными учеными в контексте социологии профессий [Мансуров 2013; Abramov, Iarskaia-Smirnova 2018 и др.].

В рамках анализа образовательной политики, трудовых отношений, управления человеческими ресурсами профессионалы рассматриваются обычно с позиций взаимосвязи уровня их образования и особенностей их рабочих мест. Хотя профессионалы как особая группа не являются при таком подходе основным

¹ В терминологии ФСГС РФ – специалисты высшего уровня квалификации.

предметом изучения (таковым выступает качество их человеческого капитала в его взаимосвязи с определенными видами занятости), тем не менее, учитывая значительный объем наработанного в рамках этого направления фактического материала [Гимпельсон, Капелюшников 2011; Вишневецкая 2017 и др.], а также роль качества человеческого капитала в нашем анализе, упомянуть это направление необходимо. В его рамках профессионалы обычно выделяются в соответствии с международными классификаторами занятий безотносительно к специфике их социальных позиций или функций.

Отдельным направлением анализа профессионалов выступает и оценка их места в социальной структуре общества, а также причин нахождения ими на этом месте. Такой подход к профессионалам характерен в большей степени для англосаксонской, чем для отечественной традиции их анализа. Еще начиная с работ Г. Беккера, Д. Минцера и Т. Шульца о человеческом капитале [Becker 1962; Mincer 1958; Schultz 1961 и др.] наличие собственности на этот специфический вид активов, пользующийся в современной экономике платежеспособным спросом, стало восприниматься как классообразующий признак [Erikson, Goldthorpe 1992; Wright 1997 и др.]. Именно поэтому профессионалы (особенно учитывая массовость данной группы) рассматриваются обычно как ядро среднего класса. Это означает, что при социоструктурном анализе самих профессионалов также необходимо выделять в их составе группы, отличающиеся объемом знаний, навыков, компетенций и других инкорпорированных активов такого типа, приносящих финансовые отдачи.

Нельзя не упомянуть и о результатах изучения профессионалов в рамках социоструктурного подхода отечественными учеными. Несмотря на относительно небольшую популярность среди них данной проблематики, исследования по ней все же нельзя считать единичными. Так, особенностями профессионалов как ядра среднего класса занимался О.И. Шкаратан [Любимова, Шкаратан, Иняевский 2008]. Особенности воспроизводства профессионалов с учетом их неоднородности на фоне других профессиональных групп анализировал Г.А. Ястребов [Ястребов 2010]. В.А. Аникин рассматривал их место и роль в социальной структуре разных типов обществ [Аникин 2013] и критерии их выделения [Аникин 2009].

Данная статья также базируется на социоструктурной традиции анализа профессионалов, поскольку **целью** исследования, результаты которого в ней изложены, являлась оценка причин особого места различных подгрупп профессионалов в системе монетарных (а отчасти и немонетарных) социально-экономических неравенств. С точки зрения ее **задач** это означало необходимость изучения обуславливающих это место факторов, а также внутренней структуры данной группы и специфики разных ее подгрупп с точки зрения качества их основного «ренто-приносящего» актива – человеческого капитала в его классическом² и расширительном³ смыслах. Отметим также, что данная статья является синтезом отчасти выводов многолетней работы автора, результаты которой уже были изложены во многих публикациях [Тихонова 2020; Тихонова 2022а; Тихонова 2023; Тихонова, Каравай 2023; Тихонова, Латов 2023], а отчасти – дополнительного анализа.

² Говоря о человеческом капитале в классической его трактовке, связанной с именами Д. Минцера, Т. Шульца и Г. Беккера, мы имеем в виду совокупность знаний, навыков и компетенций человека.

³ Расширительная трактовка человеческого капитала (как человеческого потенциала) включает, помимо знаний и навыков, также когнитивные и некогнитивные особенности работника, его установки, мотивации, физиологические возможности (здоровье, стрессоустойчивость) и так далее (см. [Sen 1997; Аникин 2017; Плискевич 2022 и др.]).

Методика исследования

Как видно из сказанного выше о наличии разных подходов к анализу профессионалов в социальных науках, само понятие «профессионал» трактуется в науке по-разному (а на уровне обыденного сознания к этим трактовкам добавляется также трактовка профессионала как мастера в своем деле). Поэтому границы данной группы и критерии ее выделения определяются, как правило, в зависимости от целей исследования, хотя некоторые их признаки всегда остаются при этом неизменными: речь в любом случае идет о людях умственного труда, чья деятельность обычно предполагает высшее образование. Однако существуют и более развернутые критерии выделения профессионалов, лежащие в основе различного рода классификаторов занятий и профессий⁴. При этом критерии, которые используются в этих классификаторах для выделения профессионалов, несколько различаются.

В России обычно используются два таких классификатора – International Standard Classification of Occupations (ISCO) [International... 2012] и являющийся его разновидностью, адаптированной ФСГС РФ для российских условий, Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ)⁵. В ОКЗ обязанности специалистов высшего уровня квалификации многообразны и включают в том числе оказание различных социальных услуг, осуществление духовного наставничества, подготовку отчетов, а также руководство другими работниками. При такой трактовке в число профессионалов попадают не только руководители низшего звена или технические служащие, но даже главы сект или руководители кружков вязания, что приводит к заметному «раздуванию» этой группы согласно статистическим показателям. Так, по данным ФСГС РФ, по состоянию на первый квартал 2024 г. численность профессионалов в России составляла 28,2% всех занятых в возрасте от 15 лет и старше⁶.

Среди социологов и экономистов большой популярностью пользуется также базовая версия ISCO-08⁷, которая используется в общедоступной базе данных РМЭЗ НИУ ВШЭ⁸ (РМЭЗ). В основе выделения профессиональных классов в ней лежит матрица признаков, учитывающая, с одной стороны, схожесть по их задачам *разных видов деятельности*, а с другой – *уровень образования*, обеспечивающий способность выполнять задачи, предусмотренные этими видами деятельности, и предполагающий обычно не менее 15 лет обучения. Всего в ISCO выделяются 10 профессиональных классов, имеющих свои названия и нумерацию, согласно

⁴ Имеются в виду как разного рода международные классификаторы профессиональных статусов (International Standard Classification of Occupations – ISCO; Standard Industrial Classification of All Economic Activities – ISIC; International Classification of Status in Employment – ICSE и др.), так и региональные или национальные их классификаторы (Socio-economic Classification for Europe (EsEC); Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) и др.).

⁵ Общероссийский классификатор занятий. ОК 010–2014 (МСКЗ–08) // <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=393365#h3434>, дата обращения 25.01.2024.

⁶ Федеральная служба государственной статистики РФ (2024). Итоги выборочного обследования рабочей силы. 1 квартал 2024 года. Таб. 2.41а. Структура занятого населения в возрасте 15 лет и старше по занятиям на основной работе, полу и типу поселения // Федеральная служба государственной статистики // <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13265>, дата обращения 25.01.2024.

⁷ «-08» означает, что используется версия 2008 г.

⁸ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения // <http://www.hse.ru/rmls>, дата обращения 25.01.2024.

которой, как и в ОКЗ, профессионалы – это второй профессиональный класс. При этом и в ISCO, и в ОКЗ далеко не все занятые трудовой деятельностью, предполагающей высшее образование, попадают именно в этот класс, поскольку для отнесения к нему учитывается также отрасль занятости.

Однако при всех плюсах обоих этих классификаторов, к числу которых можно отнести длительный опыт их использования, огромный объем накопленных данных и ряд других достоинств, в них недостаточно учитывается ряд нюансов, связанных как со спецификой российской реальности, так и с многообразием возможных исследовательских задач. К числу таких задач относится и анализ социальной структуры, для которого необходимо «поймать» тех, кто может занимать рабочие места, на которых нужен человеческий капитал выше типичного для основной массы работников его качества, и соответственно получать на этот актив дополнительные отдачи при сложившейся на рынке труда в определенный момент ситуации.

В России, как показал наш анализ, в числе работников, чья деятельность предполагает высшее образование⁹, оказываются не только «классические» профессионалы (врачи, юристы, ученые, преподаватели, инженеры), но и, например, корректоры, гиды, судовые инженеры, брокеры, дилеры. В то же время такого рода рабочие места, согласно исходной версии ISCO-08, высшего образования не требуют. И наоборот – на части позиций (как, например, воспитатель в детском саду), где, согласно ISCO-08, предполагается наличие образования четвертой ступени, в России работают обычно люди без высшего образования. Кроме того, в ISCO-08 в состав профессионалов не включаются работники ряда отраслей, даже если их деятельность предполагает высшее образование. Наконец, почти каждый десятый из числа выделенных на массивах РМЭЗ¹⁰, согласно исходной версии ISCO, профессионал имеет обычно шесть и более подчиненных, то есть управленческая деятельность является для них основной. Столь большая доля руководителей¹¹ в их составе также размывает специфику группы профессионалов и мешает корректности социоструктурного анализа.

Не останавливаясь подробнее на обосновании необходимости перекодировки исходного классификатора занятий в базе данных РМЭЗ для социоструктурного анализа¹², отметим, что такая перекодировка профессиональных статусов работников в массивах данных была нами проведена. Она исходила из того, что профессионал с точки зрения структурного подхода – это человек, работающий на предполагающих высшее образование, как типичное для этой социальной группы, позициях, поскольку только этот уровень образования обеспечивает в российских условиях относительно высокий социальный статус, а также разного рода монетарные и немонетарные ренты, и что характер его деятельности не предполагает доминирования руководящих и контролирующих функций. Технически это означало: 1) исключение из числа профессионалов членов тех имеющих самостоятельный

⁹ Шире всего распространено сейчас среди работающих россиян среднее профессиональное образование.

¹⁰ Эмпирической базой исследования, результаты которого представлены в статье, выступили данные репрезентативной версии РМЭЗ за 2018–2022 гг. Число работающих составляло в этих волнах мониторинга от 4988 чел. в 2019 г. до 5113 чел. в 2022 г.

¹¹ В исходной версии ISCO-08 руководители низшего уровня независимо от числа подчиненных, как и в ОКЗ, не включаются в профессиональный класс руководителей.

¹² Подробное обоснование необходимости такого рода перекодировки см. в [Тихонова, Каравай 2023].

четырёхзначный код ISCO-08 профессиональных групп, в которых безусловное большинство (не менее 60%) не имело на протяжении 2018–2022 гг. высшего образования и, наоборот, включение в их число групп работников нефизического труда, большинство членов которых имели высшее образование; 2) исключение из состава профессионалов тех, кто имел в подчинении шесть и более работников, и одновременно включение в их состав тех руководителей из 2-го класса по ISCO-08, у которых было не более пяти подчиненных.

Такая перекодировка обеспечила идентификацию в качестве профессионалов тех работников, которые характеризовались:

- нефизическим характером труда (то есть принадлежали по исходной версии ISCO-08 к 1–4-му профессиональным классам);
- нахождением на позициях, требующих в России высшего образования (то есть в волнах РМЭЗ за 2018–2022 гг. не менее 60% занимавших эти позиции имели высшее образование);
- доминированием не связанных с выполнением управленческих функций в ходе своей трудовой деятельности задач (то есть имели не более пяти подчиненных);
- занятостью в любой отрасли деятельности при условии соответствия остальным критериям.

Именно эта группа¹³ и выступила **объектом** нашего исследования. Ее численность была очень устойчивой и составляла в 2018–2022 гг. 21% всех занятых из массовых слоев населения. И хотя около 20% профессионалов, выделенных согласно исходной версии ISCO-08, в их число после перекодировки из года в год не попадали¹⁴, проведенная перекодировка (прежде всего за счет снятия ограничения по отраслям) обеспечивала общий рост числа профессионалов примерно на 3 п.п. в сравнении с исходной версией ISCO-08. При этом все особенности состава данной группы с точки зрения значимых при социоструктурном подходе характеристик (доходная структура, доля лиц с высшим образованием и продолжительностью обучения от 15 лет, наличие вторичной занятости, место жительства, пол, возраст, семейное положение и так далее) сохранялись. Двумя главными отличиями групп профессионалов до и после перекодировки были большая доля занятых в негосударственном секторе экономики (45 вместо 32% до перекодировки) и меньшая доля занятых в сфере образования (25 вместо 36% всех профессионалов), что являлось естественным следствием снятия ограничения по отраслям.

Предметом нашего исследования в свете его цели и задач выступила неоднородность профессионалов с точки зрения их места в системе социально-экономических неравенств с учетом качества основного актива представителей этой группы (человеческого капитала) и возможностей получения рент на него. Соответственно, значимым элементом методики нашего исследования выступала также оценка качества главного актива профессионалов, на который они получают доход – их человеческого капитала в его как классической, так и расширительной трактовке (как человеческого потенциала¹⁵). Для этой оценки нами использовались два способа. Один из них предполагал оценку состояния его отдельных компо-

¹³ В разных массивах данных ее численность составляла от 1046 чел. в 2018 г. до 1084 чел. в 2019 г. при 1054 чел. в 2022 г.

¹⁴ Треть из них переходила в состав руководителей, а остальные – в состав полупрофессионалов.

¹⁵ Об истории формирования этого понятия и его значимости в истории развития концепции человеческого капитала см. [Овчарова, Аникин, Сорокин 2023; Тихонова, Латов 2023].

нентов и их динамики и включал такие показатели, как продолжительность обучения, уровень образования, очный/заочный характер полученного образования, соответствие профиля трудовой деятельности полученной специальности¹⁶, опыт повышения квалификации, тип школы, который закончил респондент (обычная школа, гимназия, лицей и т. п.), а также наличие, число и характер хронических заболеваний, самооценка состояния здоровья и ряд других. Вторым способом предполагалось использование интегральных показателей, прежде всего Индекса качества общего человеческого капитала (Индекса КОЧК). В основе расчета этого индекса в соответствии с классической традицией анализа человеческого капитала лежало число лет обучения. Кроме того, учитывая значимость соответствующих навыков для профессионалов, расчет Индекса КОЧК предполагал оценку уровня владения иностранными языками (кроме языков народов бывшего СССР) и цифровыми технологиями (подробнее о методике его расчета см. Приложение 1).

Конечно, использованные при обоих вариантах анализа показатели не полностью описывают качество человеческого капитала профессионалов, но таковым было объективное ограничение использованных массивов эмпирических данных. Однако даже такой вариант его оценки позволил выявить некоторые заслуживающие внимания особенности этой социально-профессиональной группы.

Внутренняя структура группы профессионалов в современной России

Для выделения внутренней структуры профессионалов могут использоваться разные основания. Однако в рамках социоструктурного подхода наиболее важным из них является качество человеческого капитала, представляющего собой их основной рентопрносящий актив и играющего особую роль как признак, выделяющий данную профессиональную группу на общем фоне работающего населения. По качеству этого актива они очень гетерогенны. Так, 8% профессионалов имели в конце 2022 г., по данным РМЭЗ, не более 12 лет обучения, и еще 12% их проходили обучение лишь в течение 13–14 лет. В то же время 18% российских профессионалов из массовых слоев населения имели тогда продолжительность обучения не менее 18 лет. Добавим к этому, что только 16% профессионалов обладали на тот момент знаниями, позволяющими знакомиться с зарубежной литературой без использования словаря. При этом ситуация с навыком владения информационными технологиями среди работающих россиян была несопоставимо лучше: этот навык присутствовал в конце 2022 г. уже практически у всех представителей данной группы. Однако наши расчеты качества человеческого капитала российских работников начинались в 2001 г., когда ситуация была существенно иной. Кроме того, в этот период нами оценивалось не только качество человеческого капитала профессионалов, но и его качество у представителей других профессиональных групп. Поэтому мы не стали пересматривать методику оценки качества общего человеческого капитала применительно к данным последних лет.

¹⁶ Учитывалось совпадение первых трех цифр соответствующего кода из четырех. Так, трехзначный код 214 обозначает в ISCO-08 всех инженеров, за исключением связанных с электроникой и цифровыми технологиями. Соответственно, использование трех цифр кода позволяло учесть не только прямое совпадение специальности, полученной при обучении, с профилем трудовой деятельности, но и совпадение смежных специальностей и видов деятельности.

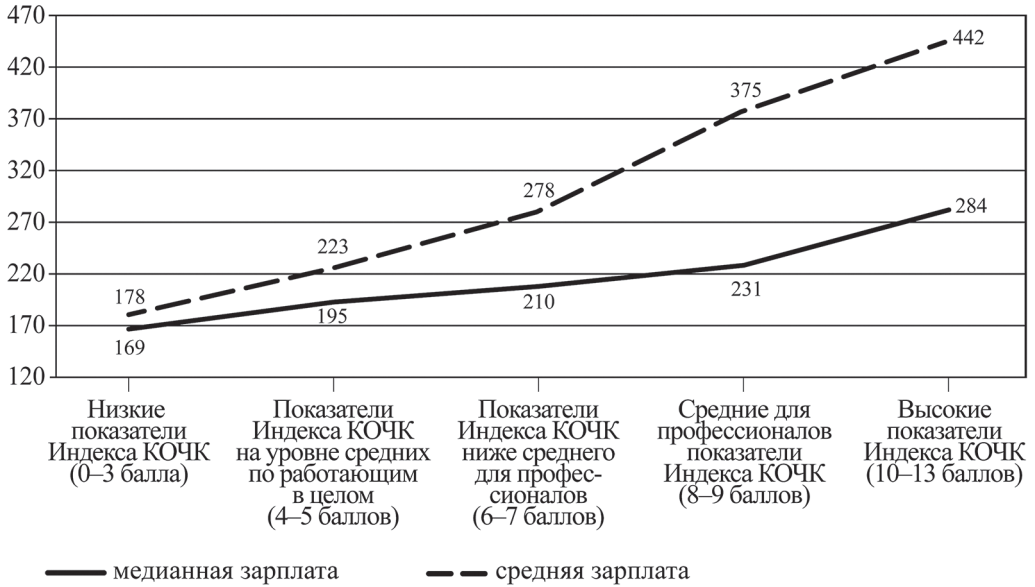


Рисунок 1. Уровень средней и медианной зарплаты за час работы в группах профессионалов с разными показателями Индекса КОЧК, 2022 г., руб.



Рисунок 2. Уровень средней и медианной зарплаты за час работы в группах профессионалов с разным характером высшего образования, 2022 г.

В 2022 г. средним для профессионалов выступал показатель Индекса КОЧК в 7,6 баллов (из 13 максимально возможных), медианным – 8 баллов, а модальным – 9 баллов. При этом каждый пятый профессионал имел показатели Индекса КОЧК даже ниже среднего для работающего населения в целом (4,8 балла); примерно столько же характеризовались высокими (выше модальных для профессионалов в целом) его показателями.

Учитывая значимость при социоструктурном анализе рент на специфические для определенной социальной группы активы, обуславливающие место ее членов в производственных отношениях, прежде всего отметим, что показатели Индекса КОЧК тесно связаны с уровнем заработной платы профессионалов (*рисунок 1*). Более того, эта связь прослеживается применительно ко всем компонентам этого индекса в отдельности: так, если говорить о продолжительности обучения, то средняя зарплата за час труда различалась у профессионалов с его длительностью от 12 лет до 21 года почти вдвое¹⁷. У профессионалов со знанием иностранного языка хотя бы на уровне чтения со словарем этот показатель был более чем в полтора раза выше, чем у вообще не владеющих им, а достаточно свободное владение им по отношению к читающим со словарем добавляло ему еще 12,5%. Что же касается навыка работы с компьютером, то ориентироваться на точные цифры в этом отношении не приходится из-за малочисленности среди профессионалов лиц, не имеющих этого навыка, но все же стоит отметить, что в нашем массиве показатели их зарплаты были примерно втрое ниже, чем у имеющих его. Таким образом, речь в случае с качеством общего человеческого капитала, измеряемым Индексом КОЧК, идет именно о специфике рентоприносящего актива, который должен учитываться при выделении внутренней структуры группы профессионалов.

Монетарные ренты профессионалам приносят также некоторые компоненты их человеческого потенциала. Так, на их зарплатах сказывается специфика их образовательных траекторий, прямо или косвенно (то есть через объем получаемых в процессе обучения знаний или среду общения) влияющая на особенности их человеческого потенциала (очный характер обучения в вузе, поступление в него после школы или после ссуза, тип школы, которую они закончили). Профессионалы, закончившие гимназии, лицеи или школы с углубленным изучением отдельных предметов имели в конце 2022 г., например, среднюю почасовую оплату труда 533 руб., а медианную – 289 руб., в то время как закончившие обычную школу – 306 руб. и 214 руб. (закончившие ссузы – 280 и 193 руб. соответственно). Заметно влияют на уровень зарплат профессионалов и очный характер высшего образования, а также само его наличие (*рисунок 2*).

Из данных, приведенных на *рисунке 2*, видно также, что человеческий капитал профессионалов в разной степени способен выступать для них рентоприносящим активом в зависимости от того, нужны ли для выполняемой работы полученные ими ранее в процессе обучения знания по определенной специальности. При этом, судя по данным РМЭЗ 2022 г., по полученной специальности работали в этот момент лишь немногим более трети (38%) всех профессионалов¹⁸. На наш

¹⁷ По профессионалам в целом средняя почасовая заработная плата составляла в конце 2022 г., по данным РМЭЗ, 324 руб., а медианная – 222 руб. (по работающим в целом эти показатели составляли 264 и 182 руб. соответственно).

¹⁸ Следует отметить, что эта доля довольно устойчива во времени: на протяжении ряда последних лет данный показатель колебался в пределах статистической погрешности.

взгляд, ввиду массовости работы не по профилю подготовки и влияния этого феномена на ренты от их основного актива совпадение профилей подготовки и трудовой деятельности тоже нужно учитывать при выделении внутренней структуры группы профессионалов.

Построенная нами с учетом качества человеческого капитала и соответствия профилей профессиональной подготовки и занятости модель внутренней структуры группы профессионалов включает семь подгрупп¹⁹. Одну из них можно назвать *специалистами с низким качеством человеческого капитала* (показатели Индекса КОЧК не выше 5 баллов). По состоянию на конец 2022 г. в ее состав вошли 19% всех профессионалов, хотя эта доля различалась в селах и крупных городах почти втрое (35 и 13% соответственно). Совпадение профиля образования и выполняемой деятельности для представителей данной группы не имеет особого значения и не только потому, что лишь каждый девятый в ней имел в тот момент высшее образование, а потому, что неясно, каким образом эти люди получили свой диплом: лишь 3% из всех членов данной группы проучились более 14 лет. При этом большинство в ней (56%) закончили лишь техникум или педагогическое, медицинское и тому подобные училища и в массе своей работали не по профилю полученной специальности. В целом же в группе специалистами с низким качеством человеческого капитала работали не по профилю полученной специальности 72% ее членов (то есть 14% всех профессионалов). Остальные члены данной группы не имели «за плечами» даже ссузов. Именно в данную группу попали и все профессионалы, не умеющие пользоваться компьютером, и именно ее члены реже всего повышали свою квалификацию. Характерны для нее также максимальный показатель лиц от 55 лет (28 при 18% по профессионалам в целом) и то, что только 45% ее членов родились в городах.

Группа *специалистов с качеством человеческого капитала ниже среднего*²⁰, *работающих не по профилю подготовки*, как и первая, насчитывала в конце 2022 г. 19%. По своей локализации она во многом похожа на профессионалов в целом: основная часть ее членов родилась (57%) и проживает (77%) в городах. 90% ее членов в 2022 г. имели диплом о высшем образовании, а 93% – продолжительность образования 15–16 лет, но дольше этого срока учился только 1%. Очень плохо обстоят в данной группе дела и со знанием иностранного языка – более 90% ее членов даже наличие словаря не помогло бы прочитать зарубежную литературу.

Группа *специалистов со средним качеством человеческого потенциала, работающих не по профилю подготовки* (20%), – самая массовая группа российских профессионалов. Практически все в ней (98%) имеют высшее образование и почти половина (46%) отучилась более 16 лет. Высока в ней и доля тех, кто хотя бы в какой-то степени владеет иностранным языком (71%). Члены данной группы почти на две трети – потомственные горожане, и 4/5 ее членов проживали на момент опроса в городах.

¹⁹ С учетом необходимости выделения групп, численность которых была бы достаточна для анализа, это было оптимальным их числом. В основе выделения этих семи групп лежало два основания – качество человеческого капитала (низкое, среднее и высокое) и соответствие/несоответствие полученных знаний работе, что давало при их сочетании шесть групп. Седьмую группу составили те, у кого качество человеческого капитала было таким, что соответствие полученной ими специальности их работе было неважно.

²⁰ То есть с показателями Индекса КОЧК 6–7 баллов. Напомним, что это выше, чем средние показатели по работающим представителям массовых слоев, но ниже средних показателей для профессионалов.

Группа *специалистов с высоким качеством человеческого капитала, работающих не по профилю подготовки* (10%). Как и в предыдущей группе, 98% ее членов имели в 2022 г. диплом о высшем образовании, при этом все 100% группы обучались более 16 лет, а 3/4 даже 18 лет и более. Именно в данной группе максимальна доля тех, кто хотя бы в какой-то степени владеет иностранным языком (76%), при этом по месту рождения и проживания она практически идентична предыдущей группе.

Группа *специалистов с качеством человеческого капитала ниже среднего, работающих по профилю подготовки*, также включает примерно десятую часть всех профессионалов из массовых слоев населения. 89% в ней имели в 2022 г. высшее образование, но 94% обучались не более 16 лет и 91% не владели иностранными языками. В ней самая высокая (78 при 70% по профессионалам в целом) доля женщин и самая низкая (43%) доля родившихся в городах, хотя на момент опроса в городах проживали 3/4 ее членов. Кроме того, в ней велика (27%) доля лиц в возрасте от 55 лет.

В группу *специалистов со средним качеством человеческого капитала, работающих по профилю подготовки*, входит каждый седьмой профессионал. Для ее членов характерны повышенные доли молодежи до 35 лет (41%), а также родившихся (69%) и проживающих (79%) в городах. Основная часть ее членов (68%) в той или иной степени владеет иностранным языком, в том числе 29% – достаточно свободно. Характерной особенностью членов данной группы является и то, что именно в ней чаще всего можно встретить работающих в негосударственном секторе экономики (46 при 41% по профессионалам в целом).

Наконец, группа *специалистов с высоким качеством человеческого капитала, работающих не по профилю подготовки*, является самой малочисленной (8%). Высшее образование в конце 2022 г. имели в ней, как и в предыдущей, 98%. Однако у 99% (при 32% в предыдущей группе) продолжительность обучения составляла более 16 лет, в том числе более чем у половины группы – не менее 18 лет. Более 2/3 ее членов в той или иной степени владели иностранным языком. Члены данной группы чаще других профессионалов (65 при 58% по профессионалам в целом) являются работниками государственных и бюджетных предприятий и организаций, что отчасти объясняет и такую характерную особенность данной группы, как распространенность в ней опыта повышения квалификации по своей специальности, поскольку для многих работников бюджетных организаций (например, врачей) такого рода деятельность является обязательной.

В целом, как видно из приведенных данных, внутренняя структура профессионалов характеризуется отчетливым смещением в сторону работающих не по профилю профессиональной подготовки (на рубеже 2022–2023 гг. 62% всех профессионалов работали не по профилю полученной специальности или смежному с ней), причем и работающие по этому профилю, и сменившие его очень гетерогенны по качеству их общего человеческого капитала. Это отражает важную особенность современной экономики: на многих позициях профессионалов в ней оказываются важнее набор общих компетенций и способность быстро дообучиться под конкретное рабочее место, чем наличие профильного образования²¹. Как уже

²¹ Профессионалов с несовпадением профилей подготовки и трудовой деятельности практически с равной вероятностью можно встретить во всех типах населенных пунктов, то есть это связано не с дефицитом специалистов для соответствующих рабочих мест.

отмечалось ранее, опасность такой ситуации заключается не в самом по себе доминировании среди профессионалов ориентации на общие компетенции, а в том, что характерные для них рабочие места зачастую путают как сами профессионалы или готовящие их вузы, так и работодатели [Тихонова 2022а]. Вряд ли кому-нибудь хотелось бы попасть на прием к врачу, не имеющему медицинского образования, однако каждый десятый практикующий врач никакого медицинского образования, даже среднего специального, согласно данным РМЭЗ, из года в год не имеет; среди школьных учителей педагогические вузы закончили около половины; в аналогичной ситуации находятся и бухгалтеры²².

Факторы, определяющие качество человеческого капитала у разных групп профессионалов

Почему же многие профессионалы не работают по специальности? Традиционный ответ на этот вопрос заключается в том, что зарплаты на многих рабочих местах, соответствующих их специальностям, относительно низки. Однако, во-первых, сама по себе денежная мотивация играет для профессионалов менее значимую роль, чем для остальных работающих: так, финансовое благополучие как признак успеха профессионалы называют на 8% реже, чем самореализацию, хотя среди остального работающего населения страны это соотношение обратно [Тихонова 2023, с. 102].

Во-вторых, рабочие места ориентированных на углубленную специализацию профессионалов по ряду критериев в среднем более привлекательны, чем у сменивших профиль деятельности. Так, по данным РМЭЗ 2022 г., их реже беспокоит перспектива потерять работу (50 против 56%). Кроме того, по данным других наших исследований, проведенных на массивах ИС ФНИСЦ РАН, эта часть профессионалов выгодно отличается по своим карьерным перспективам, возможностям для профессионального развития, устойчивости занятости [Тихонова 2020]. Таким образом, не связанные с зарплатой различия двух этих подгрупп профессионалов довольно многогранны и говорят о более выигрышном положении работающих по полученной специальности. При этом с учетом описанной выше внутренней структуры группы профессионалов соответствующие различия становятся еще ярче. Так, в конце 2022 г. среди профессионалов, работающих не по профилю полученной специальности и имеющих качество человеческого капитала ниже среднего, лишь около четверти (27%) были полностью или скорее уверены в том, что сумеют в случае увольнения найти работу не хуже имеющейся, а среди профессионалов с высоким качеством человеческого капитала, работающих по специальности, таких было более половины (51%).

В-третьих, у ориентированных на углубленную специализацию средняя зарплата даже чуть выше, чем у сменивших профиль деятельности профессионалов (43 345 руб. при 40 101 руб. соответственно); выше у них и медианная зарплата

²² Большинство упомянутых групп в РМЭЗ достаточно малочисленны. Так, бухгалтеры насчитывали в массиве 2022 г. 142 чел., школьные учителя – 128 чел. и так далее. Тем не менее воспроизводство этой картины из года в год и совпадение наших данных с результатами других исследований (см., например, [Шевченко и др. 2023]) позволяют говорить о том, что нарисованная выше картина близка к объективной ситуации.

(35 000 руб. и 33 633 руб.). Безусловно, это небольшая разница, но она говорит о том, что обычно для профессионалов нет смысла менять профиль своей деятельности, затрачивая на это дополнительные усилия, чтобы получить даже чуть меньшую зарплату. Однако тут вступает в силу специфика локального рынка труда, по-разному отражающаяся на профессионалах с различным качеством человеческого капитала: так, у профессионалов, работающих по профилю полученной специальности, но имеющих средние и ниже среднего показатели Индекса КОЧК, почасовые зарплаты оказываются заметно выше, чем у работающих не по специальности с таким же качеством человеческого капитала (рисунк 3). Это означает, что для работающих не по профилю полученной специальности профессионалов со средними и ниже среднего показателями Индекса КОЧК смена профиля деятельности диктуется либо объективной невозможностью устроиться на места по профилю своей подготовки на локальном рынке труда, либо субъективной их неприемлемостью (из-за графика работы, удаленности и тому подобного). Таким образом, для этих групп профессионалов существуют ренты за соответствие полученной в процессе обучения в вузах знаний профилю деятельности, а работа не по полученной специальности или смежной с ней для них – явление вынужденное и в целом негативное, поскольку означает снижение отдач на инвестиции в свое образование.

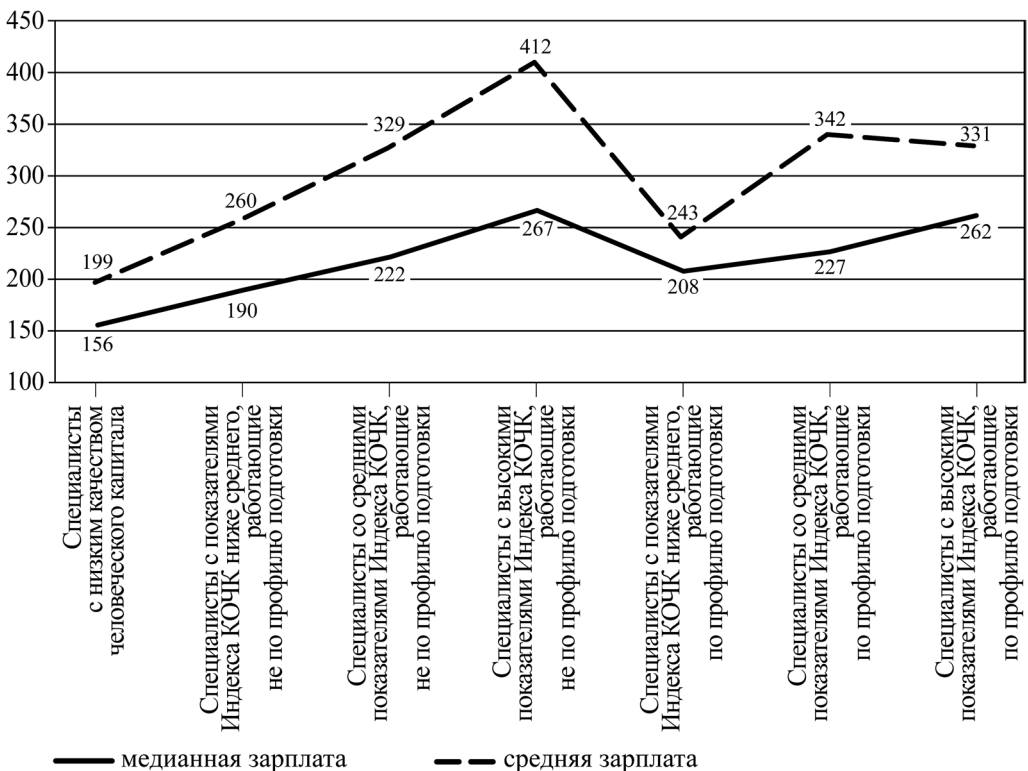


Рисунок 3. Уровень средней и медианной зарплаты за час работы у разных подгрупп профессионалов, 2022 г., руб.

Однако у профессионалов с высоким качеством человеческого капитала ситуация иная. В случае работы по полученной специальности логика отдачи на качество человеческого капитала у них нарушается: хотя их медианные почасовые зарплаты выше, чем у работающих по профилю полученной специальности профессионалов со средним и ниже среднего качеством общего человеческого капитала, но про их средние зарплаты этого сказать уже нельзя. Тем не менее главная особенность этой подгруппы заключается в том, что зарплаты ее членов гораздо ниже, чем у работающих не по профилю полученной специальности профессионалов с теми же показателями Индекса КОЧК. При учете места жительства разрыв доходов двух этих групп еще нагляднее: в 2022 г. у профессионалов с высоким качеством человеческого капитала, работающих по профилю подготовки, почасовая оплата труда составляла по отношению к поселенческой медиане в среднем 1,71, в то время как у работающих не по профилю – 2,08.

Это свидетельствует не только о том, что профессионалы с высоким качеством человеческого капитала имеют стимулы идти на рабочие места, где не хватает профильных специалистов и получать так называемые «ренты на дефицит» [Sorensen 2000], но и о серьезной недооценке в российской экономике высококачественного человеческого капитала «классических» профессионалов, ориентированных на углубленную специализацию в своей профессии начиная с вузов. Об этом же говорит и тот факт, что на фоне общего роста зарплат профессионалов в 2022 г. в наименьшей степени выросли зарплаты тех, кто имел профильное очное высшее образование (на 1 руб. за час работы при 11 руб. у имеющих непрофильное образование)²³. Такая ситуация ведет не просто к неудовлетворенности большинства работающих по профилю подготовки профессионалов с высоким качеством человеческого капитала оплатой своего труда, но и побуждает часть из них менять профиль своей деятельности. Учитывая, что «классические» профессионалы сосредоточены в основном в таких отраслях, как образование, здравоохранение, наука, государственное управление, сложившаяся ситуация создает серьезные риски для успешного развития этих важнейших для будущего нации отраслей.

Из анализа особенностей рабочих мест разных групп профессионалов вытекает еще один важный вывод, на обосновании которого мы не будем подробно останавливаться из-за ограниченности объема статьи, тем более что оно уже было приведено нами ранее: по привлекательности немонетарных характеристик занятости, уровню зарплаты (от 1,25 поселенческой медианы) и степени соблюдения базовых трудовых прав («белая» зарплата, ее своевременная выплата, оплата больничного листа и отпуска в предусмотренном законодательством размере) к числу качественных рабочих мест профессионалов можно отнести лишь около 60%. «При этом примерно каждое двадцатое их рабочее место относится к абсолютно некачественным, то есть характеризуется зарплатой ниже 75% от поселенческой медианы заработной платы всех работающих, несоблюдением большинства трудовых прав работников и непривлекательностью по своим немонетарным особенностям» [Тихонова, Латов 2023, с. 195–196].

²³ При этом у имеющих заочное высшее образование зарплаты выросли за год на 27 руб., то есть на 14% в относительном выражении. О тенденции снижения ренты на качество человеческого капитала профессионалов в рамках действия общей тенденции роста уравнительности в массовых слоях населения [Тихонова 2022b] говорит и тот факт, что медианная зарплата в группе специалистов с низкими показателями Индекса КОЧК в сравнении с 2021 г. выросла на 53 руб. (37%, и это максимальный ее рост в сравнении с другими шестью группами).

Для оценки сравнительной значимости определяющих вероятность занять наиболее привлекательные из этих рабочих мест факторов рассмотрим прежде всего связь размеров заработной платы профессионалов²⁴ с некоторыми особенностями их человеческого капитала, а также рядом характеристик занятости и локального рынка труда. Проверка нескольких десятков таких потенциальных факторов, которые можно было операционализировать на данных РМЭЗ, показала, что для профессионалов, работающих по профилю полученной специальности, при определении размеров их заработной платы характерна повышенная значимость всех характеристик, связанных с качеством их человеческого капитала (*таблица 1*). Столь же важен для них и регион проживания, учитывая, что около 60% из них работает в государственных или бюджетных структурах, а финансовые возможности последних в разных регионах далеко неодинаковы. В то же время для профессионалов, работающих не по полученной в вузе или смежной с ней специальности, относительно значимее факторы, влияющие на отраслевую структуру экономики по месту их жительства – тип поселения, где они проживают, и численность жителей. Также актуальны для них такие индивидуальные характеристики, как предприимчивость, пол, тип законченной школы, то есть особенности их личностного, физиологического и культурного (в трактовке П. Бурдье) ресурсов, а не человеческого капитала в его классической интерпретации, связанной с обучением. Имеют значение для уровня их зарплат и определенные особенности их рабочих мест, отчасти обусловленные характером их занятости, а отчасти – особенностями предприятий, где они работают. И хотя показатели статистической связи с большинством этих факторов невелики, они достаточно симптоматичны.

Если же говорить о факторах, определяющих оплату труда в каждой из семи групп профессионалов, составляющих их внутреннюю структуру, то картина этих факторов будет иной. Прежде всего, поскольку эти группы достаточно гомогенны по своему составу с точки зрения качества общего человеческого капитала в классическом смысле этого слова (то есть в соответствии с идущей от Г. Беккера и Д. Минцера трактовкой его как совокупности знаний и навыков), то показатели этого качества оказываются для членов каждой из этих групп в отдельности статистически незначимы, в отличие от представленной в *таблице 1* ситуации с профессионалами в целом. Что же касается расширительной трактовки понятия человеческий капитал, то из всех показателей его качества, которые можно было замерить с учетом особенностей инструментария РМЭЗ, наиболее значимым для представителей большинства групп профессионалов оказался пол. Статистически незначим он лишь для профессионалов со средним и высоким качеством человеческого капитала, работающих по профилю полученного образования. Обращают на себя внимание также повышенные показатели коэффициента Спирмена для связи зарплат работающих по полученной специальности профессионалов с высоким качеством человеческого капитала и типа школы, которую они закончили (0,273*).

Однако решающую роль для зарплат всех групп профессионалов играют характеристики их места жительства, отражающие особенности локального рынка труда (*таблица 2*). Отчасти эти неравенства выявляют различия в качестве человеческого капитала проживающих в разных локациях профессионалов, а также специфику внутренней структуры данной группы в разных типах поселений: если

²⁴ Размер зарплаты тесно связан с немонетарными плюсами занятости, являясь по этой причине своего рода комплексным индикатором привлекательности соответствующего рабочего места [*Тихонова, Латов 2023 с. 174–222*].

среди профессионалов Москвы, Санкт-Петербурга и центров субъектов Федерации в конце 2022 г. специалисты с низким качеством человеческого капитала составляли всего 13%, а с высоким – 22% (делясь практически поровну на работающих по профилю и не по профилю полученной специальности), то среди профессионалов сел соответствующие показатели составляли 35 и 13%. При этом для профессионалов средних и малых городов характерны довольно высокая (19%) доля специалистов с низкими показателями Индекса КОЧК и сравнительно низкая (14%) суммарная доля специалистов с высокими его показателями.

Таблица 1. Коэффициент Спирмена для зарплаты по основной/единственной работе за последние 30 дней у профессионалов, чей профиль образования совпадает или не совпадает с профилем трудовой деятельности, и различных характеристик их занятости, локального рынка труда и человеческого капитала²⁵, 2022 г.

Факторы размера зарплаты за последние 30 дней по основной/единственной работе	Профили совпадают	Профили не совпадают
<i>Характеристики локального рынка труда</i>		
Численность населенного пункта по месту проживания	0,299**	0,404**
Тип населенного пункта	0,246**	0,323**
Регион проживания ²⁶	0,275**	0,208**
<i>Характеристики человеческого капитала</i>		
Показатели Индекса КОЧК	0,283**	0,225**
Есть высшее образование	0,275**	0,185**
Число лет обучения	0,255**	0,180**
Степень владения иностранным языком	0,202**	0,192**
Есть ДПО по профилю работы за последний год	0,130**	0,047
Очный характер обучения в вузе	0,082*	0,025
<i>Характеристики человеческого потенциала²⁷</i>		
Пол	0,264**	0,296**
Предприимчивость (предпринимали ранее попытки организовать собственное дело)	0,048	0,195**
Тип школы, которую окончили	0,035	0,081*
<i>Характеристики рабочего места и структурных позиций</i>		
Государство является владельцем /совладельцем их предприятия	0,167**	0,168**
Число подчиненных	0,149**	0,171**
Самозанятые или владельцы бизнеса с числом работающих до 5 чел.	0,006	0,155**
Размер предприятия по месту работы	0,082*	0,127**
Использовали Интернет в течение последнего года для работы	0,010	0,104**

Примечание: светло-серым фоном выделены показатели, существенно большие, чем показатели в другой группе *корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя).

**корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя).

²⁵ В его классической и расширительной (как человеческого потенциала) трактовке.

²⁶ Под регионом проживания имеется в виду субъект Федерации, в котором проживал респондент.

²⁷ Человеческий потенциал включает в числе других своих компонентов также физиологические особенности человека (в том числе его пол, который сказывается на гендерных особенностях поведения) и культурный капитал, связанный с особенностями его социализации (в том числе тип школы, где он учился).

Таблица 2. Показатели коэффициента Спирмена для зарплаты по основной/единственной работе за последние 30 дней в разных группах профессионалов и характеристик их места жительства, 2022 г.

Факторы размера почасовой оплаты труда за последние 30 дней	Специалисты с низким качеством человеческого капитала	Специалисты с показателями Индекса КОЧК ниже среднего, работающие не по профилю подготовки	Специалисты со средними показателями Индекса КОЧК, работающие не по профилю подготовки	Специалисты с высокими показателями Индекса КОЧК, работающие не по профилю подготовки	Специалисты с показателями Индекса КОЧК ниже среднего, работающие по профилю подготовки	Специалисты со средними показателями Индекса КОЧК, работающие по профилю подготовки	Специалисты с высокими показателями Индекса КОЧК, работающие по профилю подготовки
Регион проживания	0,236**	0,383**	0,215**	0,241*	0,172	0,402**	0,314**
Численность населенного пункта	0,407**	0,409**	0,352**	0,473**	0,225*	0,377*	0,266**
Тип населенного пункта	0,396**	0,334**	0,298**	0,396**	0,143	0,315**	0,120

Примечание: светло-серым фоном выделены максимальные показатели в каждой группе.

*корреляция значима на уровне 0,05 (двусторонняя).

**корреляция значима на уровне 0,01 (двусторонняя).

Выводы

Отечественные профессионалы крайне неоднородны с точки зрения качества их основного рентоприносящего актива – человеческого капитала. Примерно у трети «за плечами» не более 14 лет обучения, при этом у каждого десятого этот показатель составляет не менее 19 лет. Не менее важно при оценке степени их гетерогенности и ее причин также то, что почти две трети представителей данной группы (напомним, что мы анализировали только попадающих в выборки РМЭЗ представителей широких слоев населения страны) работают не по специальности, которую они приобретали в вузах и ссузах, и не по смежной с ней специальности. Более того, не проходили они и какой-либо переподготовки на курсах продолжительностью от шести месяцев, то есть предполагающих хотя бы относительно глубокое погружение в далекую от них ранее специальность. Это в полной мере относится даже к тем профессионалам, чья деятельность безусловно предполагает углубленную специализацию – инженерам, IT-специалистам, бухгалтерам, учителям и другим

представителям массовых специальностей; даже среди врачей каждый десятый не имеет не только высшего, но и среднего специального медицинского образования. Это говорит о том, что как вузы при подготовке специалистов путают разные типы рабочих мест профессионалов, запрос на которые предъявляется российской экономикой (предполагающие широкий круг общих компетенций плюс быструю обучаемость vs предполагающие углубленную специализацию в профессии), так и работодатели, хотя они и устанавливают зарплаты для работающих не по полученной специальности в среднем ниже, чем для тех, у кого они совпадают, не вполне учитывают необходимость профильного образования на ряде требующих его рабочих мест.

С учетом факторов, влияющих на монетарные отдачи от их главного ренто-приносящего актива (качества человеческого капитала и соответствия полученных при профессиональной подготовке знаний профилю деятельности), внутренняя структура группы профессионалов включает в себя:

- 1) специалистов с высоким качеством человеческого капитала, работающих по профилю подготовки (8% профессионалов из массовых слоев населения);
- 2) специалистов с высоким качеством человеческого капитала, работающих не по профилю подготовки (10%);
- 3) специалистов со средним качеством человеческого капитала, работающих по профилю подготовки (14%);
- 4) специалистов со средним качеством человеческого капитала, работающих не по профилю подготовки (20%);
- 5) специалистов с качеством человеческого капитала ниже среднего, работающих по профилю подготовки (10%);
- 6) специалистов с качеством человеческого капитала ниже среднего, работающих не по профилю подготовки (19%);
- 7) специалистов с низким качеством человеческого капитала (19%).

Размер зарплат профессионалов из этих групп различен и растет по мере роста качества человеческого капитала, хотя под влиянием общей тенденции нарастания уравнительности в доходах представителей массовых слоев эти различия постепенно сокращаются. Для профессионалов со средним и ниже среднего качеством человеческого капитала соответствие полученной специальности профилю деятельности влияет на уровень их зарплат позитивно: для них смена специальности означает относительно более низкие доходы, чем они получали бы, работая по полученной в вузе специальности, и поэтому носит в основном вынужденный характер, отражая дисбалансы профессиональной структуры и специфики кадрового потенциала на локальных рынках труда. В то же время ситуация с зарплатами специалистов с высокими показателями Индекса КОЧК в такую логику не просто не вписывается, но и прямо обратна ей. Это связано с тем, что дефицит профессионалов с высоким качеством человеческого капитала, способных быстро освоить новые специальности или переобучиться под запрос рынка на те специальности, кадров по которым экономике не хватает, создает для них возможности получать так называемые «ренды на дефицит». Такая ситуация, учитывая секторальную и отраслевую локализацию лиц с высоким качеством человеческого капитала, не только свидетельствует о недооценке в государственном секторе экономики высококвалифицированных кадров, но и создает риски для дальнейшего воспроизводства профессионалов, так как именно на эту группу возлагаются ожидания

по передаче опыта и знаний молодому поколению. Помимо того, она влечет за собой риски для сохранения человеческого потенциала нации в целом и, следовательно, ее будущего.

Различия в качестве рабочих мест представителей разных групп профессионалов касаются не только зарплаты, но и рисков потери работы, временности ее характера, непрочности позиций в отношениях с работодателями. При этом вероятность занять хорошее во всех отношениях рабочее место во многом обусловлена качеством общего человеческого капитала работников. Учитывая гетерогенность профессионалов по этому показателю, не удивительно, что принадлежность к данной профессиональной группе не может автоматически рассматриваться как критерий выделения среднего класса в рамках изучения социальной структуры российского общества и предполагает введение дополнительных уточняющих критериев. Обычно в качестве такого критерия используют наличие высшего образования. Однако, как было показано выше, не всякое высшее образование с высокой вероятностью обеспечивает сегодня для российских профессионалов возможность занять хорошее рабочее место. Более того, хотя вероятность иметь хорошее рабочее место в среднем выше для профессионалов, работающих по полученной в вузе специальности, в силу их гетерогенности по качеству человеческого капитала введение как дополнительного только этого критерия также не позволит корректно выделить базу формирования российского среднего класса. Для этого необходимо прежде всего привлечение параметров качества общего человеческого капитала работников, причем показатель числа лет обучения оказывается для этого наиболее информативен.

Для разных групп профессионалов факторы, влияющие на размер их заработной платы, различаются. Это касается как компонентов человеческого капитала в его классической и расширительной трактовке, так и внешних по отношению к ним факторов. Если для работающих по профилю полученной специальности характерна повышенная значимость качества их человеческого капитала в классическом смысле этого понятия, а также такого фактора, как регион проживания (что естественно с учетом разных финансовых возможностей регионов и занятости большинства этой части профессионалов в бюджетных отраслях), то для работающих не по полученной в вузе специальности относительно важнее факторы, влияющие на отраслевую структуру занятости по месту жительства (поскольку прежде всего именно связанные с ней дисбалансы на рынке труда вынуждают их менять профиль деятельности), а также их личностные особенности (пол, предприимчивость).

Подводя итоги, сформулируем главный вывод нашего исследования: сравнительно низкое место многих профессионалов в системе социально-экономических неравенств и социальной иерархии определяется прежде всего особенностями их человеческого капитала, качество которого влияет на их место на рынке труда и в системе экономических отношений, а не семейными проблемами или особенностями установления зарплат в бюджетных отраслях, хотя эти факторы также имеют значение. Это говорит о классовом характере их внутрigrупповой дифференциации, поскольку классы в их классической для социоструктурного подхода трактовке (как неомарксистской, так и неовебериянской) – это группы, специфика положения и поведения членов которых определяется теми активами (в том числе инкорпорированными), на которые они в определенных рыночных условиях

получают свои основные доходы. Именно поэтому часть профессионалов, человеческий капитал которых очень высокого качества, входит в современной России при востребованности его на локальном рынке труда в состав верхнего среднего класса. Другая (самая многочисленная) их часть, качество человеческого капитала представителей которой не позволяет рассматривать их как специалистов уровня экспертов, оказывается в составе среднего класса. Третьи же получают в силу низкого качества их человеческого капитала столь низкие доходы, что сталкиваются с реальным риском попасть в состав низшего класса. Эту общую картину искажает ситуация в бюджетном секторе экономики, где на доходах специалистов с высоким качеством человеческого капитала сильно сказываются, хотя и не отменяют общие закономерности, недостатки определения размеров оплаты труда в бюджетной сфере. При этом особенности местного рынка труда влияют на внутреннюю структуру группы профессионалов в соответствующей локации (в том числе и за счет бюджетных возможностей разных регионов), а также стимулируют (или не стимулируют) их к наращиванию качества своего человеческого капитала и/или к смене профиля деятельности.

Эти выводы имеют большое значение для анализа социальной структуры российского общества и оценки ее типа. Однако, поскольку сравнительно небольшой объем выборки в использованном массиве данных и невозможность отследить в силу этого влияние ряда факторов (прежде всего отраслевых неравенств) на доходы профессионалов выступали значимыми ограничениями исследования, они нуждаются в дальнейшей проверке.

Список источников

- Аникин В.А. (2009) Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS) // Мир России. Т. 18. № 3. С. 114–131 // <https://mirros.hse.ru/article/view/5117/5464>, дата обращения 20.04.2024.
- Аникин В.А. (2013) Профессиональная структура населения и тип экономического развития страны // Terra Economicus. Т. 11. № 2. С. 41–68 // <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20172862>, дата обращения 20.07.2024.
- Аникин В.А. (2017) Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. Т. 18. № 4. С. 120–156. DOI: 10.17323/1726-3247-2017-4-120-156
- Вишневская Н.Т. (ред.) (2017) Профессии на российском рынке труда. М.: ВШЭ.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. (ред.) (2011) Российский работник: образование, профессия, квалификация. М.: ВШЭ.
- Кастельс М. (2000) Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ВШЭ.
- Латов Ю.В., Тихонова Н.Е. (2021) Новое общество – новый ресурс – новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) // Terra Economicus. Т. 19. № 2. С. 6–27. DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27
- 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. С. 5–27 // <https://www.demoscope.ru/weekly/2009/0381/analit05.php>, дата обращения 20.07.2024.
- Мансуров В.А. (ред.) (2013) Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей. М.: ИС РАН; РОС.

- Овчарова Л.Н., Аникин В.А., Сорокин П.С. (ред.) (2023) Человеческий потенциал: современные трактовки и результаты исследований. М.: ВЦИОМ.
- Плискевич Н.М. (2022) Институты, ценности и человеческий потенциал в условиях современной модернизации // Мир России. Т. 31. № 3. С. 33–53. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-3-33-53
- Тихонова Н.Е. (2020) Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала // Социологические исследования. № 10. С. 71–83. DOI: 10.31857/S013216250010300-3
- Тихонова Н.Е. (2022a) Динамика качества человеческого потенциала российских профессионалов: 2010–2021 гг. // Journal of Institutional Studies. Т. 14. № 4. С. 18–41. DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.4.018-041
- Тихонова Н.Е. (ред.) (2022b) Общество неравных возможностей: социальная структура современной России. М.: Весь Мир.
- Тихонова Н.Е. (2023) Социальная успешность российских профессионалов: масштабы, характер, факторы // Вопросы теоретической экономики. № 2 (19). С. 99–117. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2023_2_99_117
- Тихонова Н.Е., Каравай А.В. (2023) Профессионалы в институциональных условиях России: методика выделения и специфика группы // Журнал институциональных исследований. Т. 15. № 1. С. 100–121. DOI: 10.17835/2076-6297.2023.15.1.100-121
- Тихонова Н.Е., Латов Ю.В. (ред.) (2023) Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы. М.: ФНИСЦ РАН.
- Шевченко В.И., Шереги Ф.Э., Стриханов М.Н. (2023) Воспроизводство инженерно-технических специалистов: ретроспектива и современность. М.: НИЯУ МИФИ.
- Ястребов Г.А. (2010) Воспроизводство социально-профессиональных групп в современной России // Мир России. Т. 18. № 2. С. 116–140 // <https://mirros.hse.ru/article/view/5125/5473>, дата обращения 20.07.2024.
- Abramov R., Iarskaia-Smirnova E. (2018) Professionalism and Professionalization in Russia // Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance (ed. Farazmand A.), Cham: Springer, pp. 4978–4989.
- Becker G.S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy, vol. 70, no 5, part 2, pp. 9–49 // <https://www.sci-hub.ru/10.1086/258724>, дата обращения 20.07.2024.
- Bell D. (1973) The Coming Post-industrial Society. Experience of Social Forecasting, New York: Basic Books.
- Erikson R., Goldthorpe J. (1992) The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies, Oxford: Clarendon Press.
- International Standard Classification of Occupations: ISCO-08 (2012). International Labour Office, Geneva: ILO // https://www.iomp.org/wp-content/uploads/2019/02/international_standard_classification_of_occupations.pdf, дата обращения 20.07.2024.
- Florida R. (2002) The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life, New York: Basic Books.
- Mincer J. (1958) Investment in Human Capital and Personal Income Distribution // Journal of Political Economy, vol. 66, no 4, pp. 281–302 // <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258055>, дата обращения 20.07.2024.
- Schultz T. (1961) Investment in Human Capital // The American Economic Review, vol. 51, no 1, pp. 1–17 // https://www.academia.edu/37839955/Shultz_1961_Investmen_in_Human_capital, дата обращения 20.07.2024.
- Sen A. (1997) Resources, Values and Development, Harvard: Harvard University Press.
- Sorensen A. (2000) Toward a Sounder Basis for Class Analysis // American Journal of Sociology, vol. 105, no 6, pp. 1523–1558. DOI: 10.1086/210463
- Wright E. (1997) Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis, Cambridge: Cambridge University Press.

Приложение 1. Методика расчета Индекса КОЧК

Для расчета Индекса качества общего человеческого капитала (КОЧК) использовались следующие показатели: а) количество лет обучения и б) такие навыки, как знание иностранных языков, помимо языков народов бывшего СССР, и способность успешного функционирования в цифровой среде. По каждому из этих показателей были рассчитаны соответствующие шкалы, которые затем были укрупнены и агрегированы. Ключевую роль играла традиционная для оценки качества человеческого капитала шкала «Количество лет обучения». Именно ее показатели свидетельствуют об объеме накопленных человеком знаний, о выработанном им навыке обучаемости, степени его социализированности и так далее. При построении этой шкалы сначала из ответа на вопрос «Сколько классов Вы закончили?» определялось количество лет, проведенных респондентами в школе. Затем с учетом ответа на вопрос, сколько лет они проучились в профессиональных учебных заведениях разного уровня или на профессиональных курсах продолжительностью не менее шести месяцев, вычислялся показатель общего числа лет, потраченных на обучение. Обучению различной продолжительности соответствовали разные баллы согласно алгоритму, представленному в *таблице Приложения 1*.

Таблица. Присвоение баллов по шкале «Количество лет обучения», а также распределение на ней профессионалов и работающего населения страны в целом, РМЭЗ, 2022 г., %

Количество лет обучения	Баллы	Профессионалы	Все работающие
Менее 10 лет	0	1	9
10–12 лет ²⁸	1	7	38
13 лет	2	6	13
14 лет	3	6	8
15 лет	4	21	12
16 лет	5	30	10
17 лет	6	12	4
18 лет	7	6	3
19 лет	8	7	2
20 лет и более	9	4	1

Примечание: светло-серым фоном выделены максимальные значения, которые составляют в сумме не менее 50% для соответствующей группы, а жирным шрифтом – модальные для группы в целом значения.

²⁸ Объединение в одну группу 10–12 лет обучения связано с тем, что продолжительность общего и профессионального среднего образования в России в разные периоды и для разных типов учебных заведений была различной.

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

Суммирование показателей двух этих шкал давало значение Индекса КОЧК, которое находилось в диапазоне от 0 до 13 баллов и описывало качество человеческого капитала в традиционной, идущей от Г. Беккера и Д. Минцера, его интерпретации, то есть как совокупности знаний и навыков. Более подробное описание методики расчета Индекса КОЧК приведено в [Тихонова, Латов 2023, гл. 4].

Russian Professionals: Problems of Definition, Factors in the Quality of Human Capital, and Group Structure

N.E. TIKHONOVA*

*Natalia E. Tikhonova – DSc in Sociology, Professor-researcher, HSE University, Moscow, Russian Federation; ntikhonova@hse.ru, <https://orcid.org/0000-0002-5826-4418>

Citation: Tikhonova N.E. (2025) Russian Professionals: Problems of Definition, Factors in the Quality of Human Capital, and Group Structure. *Mir Rossii*, vol. 34, no 1, pp. 57–81 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2025-34-1-57-81

Abstract

As professionals increasingly become a key social group, understanding what determines the quality of their human capital and their socio-economic success is of particular importance. This article uses RLMS HSE data from 2018–2022 to demonstrate that selecting professionals for socio-structural analysis cannot be effectively achieved using the standard ISCO-08 classification. This article justifies potential recoding principles for this classifier (e.g., including all employees whose work requires higher education, regardless of the employment sector; including only those whose work is non-physical; excluding individuals whose primary function is managing others) and describes the outcomes of the recoding.

The study highlights the heterogeneity among professionals in terms of the quality of their primary rent-bearing asset—human capital—in its classical and extended interpretations. The analysis identifies seven distinct groups of professionals, each differing in the quality of their human capital and the extent to which they can apply their education in their work. The article characterizes each group's size, specific features, and the factors contributing to variations in salary levels and the quality of human capital among its members.

The premium for a willingness to acquire new specializations exists only for Russian professionals with high-quality human capital. For others, changing specializations often results in lower income and is typically driven by necessity, reflecting imbalances in the economy's structure and human resources in local labor markets.

The article concludes that the relatively low socio-economic standing of many professionals is not primarily due to family issues or unreasonably low wages, but rather to the characteristics of their human capital, which significantly affects their position in the labor market and economic

The article was received in February 2024.

relations overall. Additionally, the specificities of local labor markets influence the structure of the professional group in a given location and either encourage or discourage its representatives from enhancing their human capital.

Keywords: professionals, highly qualified specialists, human capital, human potential, social structure, professional structure

References

- Abramov R., Iarskaia-Smirnova E. (2018) Professionalism and Professionalization in Russia. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (ed. Farazmand A.), Cham: Springer, pp. 4978–4989.
- Anikin V.A. (2009) Trends of Changes in the Socio-professional Structure of Russia in 1994–2006 (based on RLMS Materials). *Mir Rossii*, vol. 18, no 3, pp. 114–131. Available at: <https://mirros.hse.ru/article/view/5117/5464>, accessed 20.04.2024 (in Russian).
- Anikin V.A. (2013) Professional Structure of the Population and the Type of Economic Development of the Country. *Terra Economicus*, vol. 11, no 2, pp. 41–68. Available at: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20172862>, accessed 20.04.2024 (in Russian).
- Anikin V.A. (2017) Human Capital: The Formation of the Concept and the Main Interpretations. *Journal of Economic Sociology*, vol. 18, no 4, pp. 120–156 (in Russian). DOI: 10.17323/1726-3247-2017-4-120-156
- Becker G.S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, vol. 70, no 5, part 2, pp. 9–49. Available at: <https://www.sci-hub.ru/10.1086/258724>, accessed 20.04.2024.
- Bell D. (1973) *The Coming Post-industrial Society. Experience of Social Forecasting*, New York: Basic Books.
- Castells M. (2000) *Information Age: Economy, Society and Culture*, Moscow: HSE (in Russian).
- Erikson R., Goldthorpe J. (1992) *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon Press.
- Florida R. (2002) *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*, New York: Basic Books.
- Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I. (eds.) (2011) *Russian Employee: Education, Profession, Qualification*, Moscow: HSE (in Russian).
- International Standard Classification of Occupations: ISCO-08* (2012). International Labour Office, Geneva: ILO. Available at: https://www.iomp.org/wp-content/uploads/2019/02/international_standard_classification_of_occupations.pdf, accessed 20.04.2024.
- Latov Yu.V., Tikhonova N.E. (2021) New Society – New Resource – New Class? (To the 60th Anniversary of the Theory of Human Capital). *Terra Economicus*, vol. 19, no 2, pp. 6–27 (in Russian). DOI: 10.18522/2073-6606-2021-19-2-6-27
- Lyubimova T.S., Shkaratan O.I., Inyasevsky S.A. (2008) New Middle Class and Informational Workers on the Russian Labour Market. *Social Sciences and Contemporary World*, no 1, pp. 5–27. Available at: <https://www.demoscope.ru/weekly/2009/0381/analit05.php>, accessed 20.04.2024 (in Russian).
- Mansurov V.A. (ed.) (2013) *Professionals in the Era of Reforms: The Dynamics of Ideology, Status and Values*, Moscow: IS RAS, ROS (in Russian).
- Mincer J. (1958) Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, vol. 66, no 4, pp. 281–302. Available at: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258055>, accessed 20.04.2024.

- Ovcharova L.N., Anikin V.A., Sorokin P.S. (eds.) (2023) *Human Potential: Modern Interpretations and Research Results*, Moscow: VTSIOM (in Russian).
- Pliskevich N.M. (2022) Institutions, Values, and Human Potential in the Context of Contemporary Modernization. *Mir Rossii*, vol. 31, no 3, pp. 33–53 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-3-33-53
- Tikhonova N.E. (2020) Russian Professionals: Specifics of Jobs and of Human Potential. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, no 10, pp. 71–83 (in Russian). DOI: 10.31857/S013216250010300-3
- Tikhonova N.E. (2022a) The Human Potential Quality of Russian Professionals: Analyzing the Data from 2010, 2021. *Journal of Institutional Studies*, vol. 14, no 4, pp. 18–41 (in Russian). DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.4.018-041
- Tikhonova N.E. (ed.) (2022b) *Society of Unequal Opportunities: Social Structure of Modern Russia*, Moscow: Ves Mir (in Russian).
- Tikhonova N.E. (2023) Social Success of Russian Professionals: Scale, Nature, Factors. *Voprosy teoreticheskoy ekonomiki*, no 2, pp. 99–117 (in Russian). DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2023_2_99_117
- Tikhonova N.E., Karavay A.V. (2023) Professionals in the Institutional Conditions of Russia: Methodology of Definition and Specifics of the Group. *Journal of Institutional Studies*, vol. 15, no 1, pp. 100–121 (in Russian). DOI: 10.17835/2076-6297.2023.15.1.100-121
- Tikhonova N.E., Latov Yu.V. (eds.) (2023) *Human Capital of Russian Professionals: State, Dynamics, Factors*, Moscow: FCTAS RAS (in Russian).
- Schultz T. (1961) Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 51, no 1, pp. 1–17. Available at: https://www.academia.edu/37839955/Shultz_1961_Investmen_in_Human_capital, accessed 20.04.2024.
- Sen A. (1997) *Resources, Values and Development*, Harvard: Harvard University Press.
- Shevchenko V.I., Sheregi F.E., Strikhanov M.N. (2023) *Reproduction of Engineering and Technical Specialists: Retrospect and Modernity*, Moscow: MEPHI (in Russian).
- Sorensen A. (2000) Toward a Sounder Basis for Class Analysis. *American Journal of Sociology*, vol. 105, no 6, pp. 1523–1558. DOI: 10.1086/210463
- Vishnevskaya N.T. (ed.) (2017) *Professions on the Russian Labor Market*, Moscow: HSE (in Russian).
- Wright E. (1997) *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Yastrebov G.A. (2010) Reproduction of Socio-professional Groups in Modern Russia. *Mir Rossii*, vol. 18, no 2, pp. 116–140. Available at: <https://mirros.hse.ru/article/view/5125/5473>, accessed 20.04.2024 (in Russian).