ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ РОССИИ

*Н.Е. ТИХОНОВА,*
*А.В. КАРАВАЙ*

# Человеческий капитал российских рабочих: состояние, динамика, факторы

В статье показано, что образовательный уровень российских рабочих довольно высок, хотя у подавляющего большинства из них нет профессиональной подготовки по той специальности, по которой они работают, или по близкой к ней (за исключением обучения непосредственно на рабочем месте). Более того, они не повышают и не стремятся повышать свою квалификацию. Продемонстрировано, что все эти особенности в последние годы усилились и что ключевые для развития данных негативных тенденций факторы – институционального характера, прежде всего незначимость в масштабах страны для уровня зарплат рабочих продолжительности их обучения или уровня профессионализма. Положительно влияет на их зарплату лишь наличие диплома о высшем образовании, который выступает для работодателя маркером большей социализированности, поскольку полученная в вузе специальность никак не соотносится у подавляющего большинства из них с профилем их деятельности. Падение ценности профессионализма и депрофессионализация не только рабочих, но и других российских работников, активно разворачивающаяся сейчас в России под лозунгами перехода к компетентностному подходу, ведет к тому, что в национальной производственной культуре постепенно утрачиваются ценности профессионализма. Однако видеть складывающуюся в области человеческого капитала рабочих картину исключительно в черном цвете тоже было бы неверно, поскольку у трети из них ярко выражена способность к обучению и переобучению, и при грамотной государственной политике именно эта часть рабочих способна стать кадровым резервом для технологического прорыва страны.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, рабочие, трудовые ресурсы, кадровый потенциал экономики.

**DOI:** 10.7868/S0869049918030024

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 16-03-00098 "Человеческий капитал российских рабочих: состояние, динамика, факторы").

*Тихонова Наталья Евгеньевна – доктор социологических наук, профессор-исследователь Национального исследовательского университета "Высшая школа экономики" (НИУ ВШЭ), главный научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук*. Адрес: Москва, 101000, Мясницкая ул., д. 20.

E-mail: ntihonova@hse.ru

*Каравай Анастасия Вадимовна – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук*. Адрес: 117218, Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, к. 5.

E-mail: karavayav@yandex.ru.

Сложная экономическая ситуация, в которой оказалась сегодня Россия, а также взятый ею курс на импортозамещение, резко актуализировали необходимость изучения рабочего класса как одного из ключевых субъектов, призванных повысить эффективность функционирования реального сектора экономики страны. Огромную роль в способности российских рабочих справиться с теми задачами, которые возлагаются на них в этой связи, играет их человеческий капитал. О растущей актуальности изучения человеческого капитала рабочих говорят и участившиеся жалобы представителей российского бизнеса на невозможность найти работников нужной квалификации. В то же время российским специалистам в области социальных наук о человеческом капитале современных российских рабочих известно сравнительно немного, поскольку лишь в самые последние годы он оказался в фокусе научного дискурса (см. [*Константиновский* 2010; *Чередниченко* 2014; *Митягина* 2014; *Кремнева, Лукьянова* 2015; *Каравай* 2016[a]; *Каравай* 2016[b]; *Тартаковская*, *Ваньке* 2016; *Латова* 2016; *Латова* 2017[a]; *Латова*2017[b]; *Латова* 2017[c]] и др.).

Такая утрата интереса к этой профессиональной группе выглядит тем более парадоксально, что трансформационные процессы затронули ее очень сильно – не говоря уже о широко известном и очень масштабном сокращении численности рабочих в период с начала 1990-х до середины 2000-х гг., даже в последнее десятилетие их доля в структуре занятых продолжала быстро сокращаться (с 39,3% в 2006 г.[1] до 34,3% в 2016 г.[2]). Продолжалось и изменение внутренней структуры российского рабочего класса – почти на 15% сократилось за последние 10 лет число квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта и связи при практически неизменной численности операторов машин и механизмов, подавляющее большинство которых составляют разного рода водители[3].

В этих условиях дальнейшее успешное экономическое развитие России требует не только детального анализа человеческого капитала рабочего класса страны, его динамики и определяющих их факторов, но и рассмотрения человеческого капитала российских рабочих на фоне остальных групп работающего населения. Ведь любые оценки сложившейся с человеческим капиталом рабочих ситуации предполагают его сравнение – либо с человеческим капиталом других российских работников, либо с ним же в динамике, либо с человеческим капиталом рабочих в других странах[4]. Такие сравнения способствуют пониманию готовности экономики страны к так называемой "поздней модернизации", а также позволяют четче очертить "коридор возможностей", которые есть у России в плане не только реформирования ее экономики, но и ее социально-политического развития в ближайшие десятилетия.

Однако прежде, чем переходить к анализу собственно предмета данной статьи, уточним, что именно мы понимаем под человеческим капиталом. Как уже отмечалось в литературе, понятие "человеческий капитал" используется сейчас и как метафора, и как четко определенное научное понятие [*Плискевич*, 2012, с. 28–44]. Причем в качестве последнего в России его обычно используют экономисты ([*Sabirianova* 2002; *Капелюшников*, *Лукьянова* 2010] и др.), в работах которых дается также систематизация трактовок этого понятия и методов измерения человеческого капитала (см. [*Соболева* 2009; *Плискевич* 2012; *Аникин* 2017] и др.). Социологи же в основном "берут на вооружение" их определения и разработанные ими методики (см. [*Диденко* 2015; *Тихонова, Каравай* 2017] и др.)

---

[1] См. ФСГС РФ. Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2016 г. Табл. 2.33. Структура занятых по группам занятий (http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm).

[2] Рассчитано по: ФСГС РФ. Официальная статистика. Трудовые ресурсы. Таблица "Занятое население по занятиям в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОК 010–2014)" (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#).

[3] Рассчитано по: ФСГС РФ. Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2016 г. Табл. 2.33. Структура занятых по группам занятий (http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm и ФСГС РФ. Трудовые ресурсы. Таблица "Занятое население по занятиям в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОК 010–2014)" (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#).

[4] Сравнение российских рабочих с рабочими других стран дано в [*Латова* 2017[c]], а также в публикуемой в этом номере журнала статье Н. Латовой. Результаты же первых двух типов сравнений приведены в данной статье.

или же используют понятие человеческого капитала как метафору. Мы будем использовать это понятие в том его классическом виде, как оно было введено в науку Г. Беккером [*Becker* 2009], Т. Шульцем [*Schultz* 1961], Д. Минцером [*Mincer* 1962] и др. Они исходили из того, что в позднеиндустриальной экономике знания работника становятся одним из его ключевых активов, а для экономики в целом – одним из важнейших факторов производства. Соответственно, работник должен получать за эти знания стимулирующие их накопление доходы ("отдачу", "ренты"), аналогичные доходу на инвестиции в другие виды капитала. Именно для акцентирования новой сущности знаний и навыков в современной экономике и был введен новый термин "человеческий капитал", принципиально отличающийся по смыслу от понятия "уровень образования" и т.п. Впоследствии экономистами разных стран было многократно показано, что знания и навыки человека при наличии в обществе определенных образовательных стандартов могут быть измерены количеством лет обучения, продолжительностью трудового стажа и другими поддающимися измерению показателями, а объем человеческого капитала определяет в конкурентной рыночной экономике доходы работника, поскольку именно он обусловливает ценность работника для работодателя.

Человеческий капитал обычно разделяется на общий и специфический [*Becker* 2009]. Первый, измеряемый суммарным числом лет обучения, свидетельствует об уровне "общего развития" человека, степени его образованности, способности к приобретению новых знаний. При этом выступающие элементами общего человеческого капитала базовые профессиональные знания и навыки говорят об уровне совокупной профессиональной подготовки работника, связанной с соответствующим видом деятельности. В то же время специфический человеческий капитал, включающий наличие знаний и навыков, которые формируются на конкретном рабочем месте и по этой причине измеряются обычно по числу лет трудового стажа по последнему месту работы, полезен только на определенном предприятии или организации. Высокая текучесть кадров в этом контексте оказывается индикатором низкой ценности для экономики конкретного общества специфического человеческого капитала, отсутствия на него дополнительных "рент" монетарного или немонетарного характера. Как свидетельствуют наши данные, специфический человеческий капитал не является для российских рабочих значимым для их дифференциации по любым основаниям – доходам, удовлетворенности работой и т.д., поскольку стаж по последнему месту работы не влияет сколько-нибудь существенно на их заработки и другие ключевые характеристики занятости. Кроме того, положительная связь между заработной платой и стажем на российском рынке труда (даже в случае ее наличия) обычно не имеет отношения к накоплению специфического человеческого капитала [*Гимпельсон*, *Капелюшников, Ощепков* 2017, с. 48–49]. Поэтому в данной статье предметом анализа выступает только общий человеческий капитал российских рабочих и работающего населения страны в целом.

Эмпирической базой нашего исследования выступили данные двух известных мониторинговых опросов. Один из них – Мониторинг Института социологии РАН[5], в котором в качестве рабочих рассматриваются люди, охарактеризовавшие свой профессиональный статус как "рабочий" с указанием конкретного разряда по своей профессии или как неквалифицированных рабочих. Вторая использованная нами база данных мониторинговых исследований – Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) НИУ ВШЭ[6]. В качестве рабочих в рамках этого исследования рассматриваются

---

[5] Мониторинг проводится дважды в год с октября 2014 г. и по настоящее время. Его выборка ($n$ = 4000 человек) репрезентирует население страны по регионам проживания, а внутри них – по полу, возрасту и типу поселения.

[6] См. подробнее: "Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)" (http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms). В основном в статье используются данные 25-й волны РМЭЗ, проходившей в октябре 2016 – январе 2017 г. Применительно к этой волне и данным других волн РМЭЗ, результаты которых использованы в статье, обычно указывается год, в котором было опрошено большинство входивших в нее респондентов. Во всех использованных нами волнах РМЭЗ он соответствовал году начала опроса.

представители 7-го, 8-го и 9-го классов согласно классификатору профессий ISCO-08[7]. В 7-й профессиональный класс в этом широко используемом во всем мире, в том числе и в России, классификаторе входят представители ручного труда (сварщики, механики, электрослесари, электрики, штукатуры, строители домов, плотники, токари, портные[8] и т.п.). К 8-му классу относятся операторы машин и механизмов, включая водителей транспортных средств, составляющих ядро этого класса в целом (свыше 80%). Из других массовых групп в 8-м классе можно назвать операторов станков, машинистов кранов и т.п. В 9-й класс входят неквалифицированные рабочие – уборщики (почти половина данной профессиональной группы), грузчики, упаковщики, разнорабочие в строительстве и на фермах и т.п.

Начнем описание полученных нами результатов о состоянии человеческого капитала российских рабочих и других групп российских работников с того, что охарактеризуем число лет их обучения – ключевой показатель общего человеческого капитала любых групп работающего населения. Как видно из таблицы 1, *дифференциация по этому показателю общего человеческого капитала и среди работающих россиян в целом, и среди двух полярных в этом отношении профессиональных групп* (*рабочих и профессионалов*[9]) *очень велика*. Так, среди рабочих[10] каждый девятый не имеет даже 10 лет обучения, в то время как образовательный багаж примерно каждого восьмого – минимум 15 лет обучения.

Отдельно при характеристике данных таблицы 1 стоит обратить внимание и на то, что среди работающих на должностях профессионалов дифференциация по продолжительности обучения по крайней мере не меньше, чем у рабочих – хотя 20,3% их имеют 18 и более лет обучения, но у почти 30% из них менее 15 лет обучения, в том числе у 8,4% – не более 12 лет. И это притом, что численность лиц с высшим образованием, занятых в российской экономике, более чем в полтора раза превышает численность рабочих мест профессионалов[11]. Добавим, что около четверти работающих на рабочих местах профессионалов вообще не имеют высшего образования и почти 60% профессионалов работают не только не по своей основной специальности, но и не по смежной с ней, в том числе представители таких профессий, как стоматологи, инженеры-мостостроители, преподаватели вузов и т.п. (см. подробнее [*Тихонова* 2017]).

*С течением времени показатели числа лет обучения у рабочих, хотя и медленно, но растут*. Так, в 2010 г.[12] доля имеющих не более 12 лет обучения была среди рабочих на 2,4% больше, а имеющих 15 и более лет обучения – на 1,0% меньше, чем шесть лет спустя. При этом 8,5% рабочих имели в 2016 г., согласно данным РМЭЗ, даже законченное высшее образование. Чаще всего (48,3% от всех рабочих с высшим образованием) они концентрировались в 7-м профессиональном классе, представители которого заняты допускающим большую автономность и имеющим менее рутинный характер ручным трудом.

---

[7] См. подробнее: ISCO. International Standard Classification of Occupations (http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco, а также http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/ isco08).

[8] Здесь и далее при характеристике состава профессиональных классов в порядке убывания распространенности приведен список укрупненных профессий, доля работающих по которым в соответствующем классе в массивах РМЭЗ максимальна.

[9] Термин "профессионал" используется в данной статье в том смысле, как он трактуется в классификаторе ISCO. В официальной российской статистике соответствующая группа работников обычно идентифицируется как "Специалисты высшего уровня квалификации", в нее попадают те, кто работает на должностях, предполагающих высшее образование. Численность этой группы, по данным ФСГС РФ, составляет в России чуть более 20% всех занятых (см. ФСГС РФ. Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2016 г. Табл. 2.33. Структура занятых по группам занятий (http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm).

[10] Квалифицированные рабочие в целом воспроизводят картину, характерную для российских рабочих в целом. Единственное значимое отличие неквалифицированных рабочих – в полтора раза большая доля имеющих менее 10 лет обучения.

[11] По данным ФСГС РФ общая доля людей с высшим образованием в российской экономике достигла уже 33,0%, а в возрастных группах 25–35 лет составляет даже около 40% (см. ФСГС РФ. Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2016 г. Занятость. Табл. "Структура занятых по уровню образования и возрастным группам в 2015 г." (http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm).

[12] Для оценки динамики качества человеческого капитала использовались данные 19-й волны РМЭЗ, проводившейся в октябре 2010 – марте 2011 г. (общая численность работающих в репрезентативной выборке – 7886 человек, в том числе 3094 рабочих).

*Таблица 1*

**Количество лет обучения у работающего населения страны в целом и разных его подгрупп (РМЭЗ, 2016 г., в %)[13]**

| Число лет обучения | Доля среди рабочих | *В том числе среди квалифицированных[14] рабочих* | Доля среди профессионалов | *Доля среди всех работающих* |
|---|---|---|---|---|
| Менее 10 лет | 10,8 | *9,6* | 0,2 | *5,2* |
| 10–12 лет[15] | 55,2 | *56,0* | 8,2 | *36,3* |
| От 13 до 14 лет | 13,3 | *13,8* | 5,7 | *12,3* |
| От 14 до 15 лет | 8,4 | *8,4* | 7,4 | *8,8* |
| От 15 до 16 лет | 4,7 | *4,6* | 21,2 | *11,0* |
| От 16 до 17 лет | 3,6 | *3,4* | 25,6 | *12,2* |
| От 17 до 18 лет | 2,1 | *2,4* | 11,4 | *5,7* |
| От 18 до 19 лет | 1,2 | *1,4* | 7,7 | *3,5* |
| От 19 до 20 лет | 0,4 | *0,4* | 6,5 | *2,8* |
| 20 лет и более | 0,3 | *0.4* | 6,1 | *2,2* |

*Однако сами по себе продолжительность и даже уровень образования не всегда говорят о пригодности человека для выполнения той или иной работы. По крайней мере, не меньшее значение имеет соответствие профиля полученного образования профилю выполняемой деятельности*[16]. В этом отношении *ситуация с человеческим капиталом россиян в целом и рабочих в частности очень неблагополучна и имеет тенденцию к быстрому ухудшению* (см. рис. 1). Например, среди квалифицированных рабочих лишь 11,3% имели зимой 2016–2017 гг. диплом о профессиональном образовании, соответствующем профилю их деятельности или смежному с ним, и еще 6,4% закончили соответствующие профессиональные курсы. При этом подавляющее большинство (82,3%) квалифицированных рабочих осваивали свою нынешнюю специальность непосредственно на рабочем месте, а среди имеющих среднее специальное и высшее образование этот показатель доходил даже до 88,1% и 95,0%, соответственно.

Как видно из рисунка 1, и среди работающих россиян в целом, и среди представителей профессиональных групп, принадлежность к которым заведомо предполагает наличие конкретных профессиональных навыков (профессионалов и квалифицированных рабочих), все реже можно встретить людей с образованием, соответствующим профилю их деятельности или смежному с ним. Это означает, что *под лозунгами перехода к так называемому компетентностному подходу в стране происходит (и очень быстрыми темпами) массовая депрофессионализация, затрагивающая все работающее население и все без*

---

[13] Выборка репрезентативного массива РМЭЗ 2016 г. по населению от 18 лет и старше составляла 10 103 респондента, в том числе 5334 работающих, 1767 из которых были рабочими. Серым фоном в таблице выделены ячейки с максимальными показателями в отдельных профессиональных группах, наполнение которых в сумме составляет не менее половины соответствующей группы и демонстрирует типичный для нее период обучения.

[14] Под квалифицированными рабочими здесь и далее применительно к данным РМЭЗ имеются в виду рабочие, относящиеся к 7-му и 8-му профессиональным классам.

[15] Объединение в одну группу респондентов, прошедших 10–12-летний срок обучения, связано с тем, что продолжительность общего среднего образования в России в разные периоды и для различных типов учебных заведений была неодинаковой, составляя 10 или 11 лет для общеобразовательных школ и 11 или 12 лет для ПТУ со средним образованием (и их аналогов). При этом объем накопленных знаний общего характера у выпускников этих учебных заведений был примерно одинаков, а наличие приобретенных в ПТУ профессиональных знаний и навыков учитывалось нами (если они могли пригодиться в выполняемой работе) при анализе соответствия образования профилю занятости.

[16] Для оценки соответствия образования профилю выполняемой работы нами учитывалось совпадение первых трех (из представленных в нем четырех) цифр кода Классификатора профессий и типов занятий ISCO-08 для основной работы респондента и полученных им специальностей.

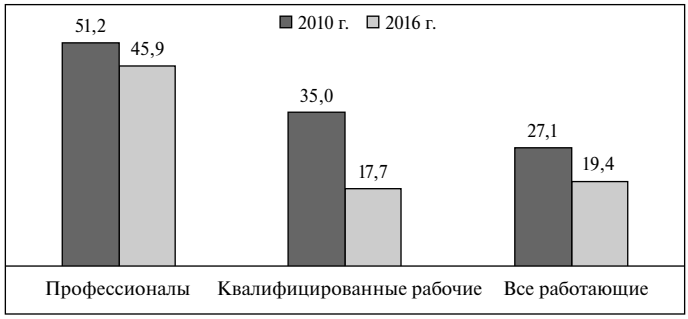


*Рис. 1.* Динамика доли имеющих образование по профилю деятельности или по смежной с ним специальности (РМЭЗ, 2010–2016 гг., в %).

*исключения профессиональные группы,* включая те, где наличие профильного образования всегда подразумевалось как само собой разумеющееся.

В заключение рассмотрения состояния и динамики человеческого капитала российских рабочих отметим, что навык работы в цифровой среде распространился в последнее время среди них очень широко – 61,9% их в течение 2016 г. пользовались компьютером. Даже среди рабочих от 45 до 55 лет зимой 2016–2017 гг. компьютером пользовалось большинство. В то же время реальная производственная потребность в этом навыке у рабочих распространена гораздо реже – лишь 19,6% их пользовались компьютером у себя на работе. Учитывая, что работодатели не предполагают наличия у рабочих соответствующих навыков, а в 2010 г. пользовались компьютером лишь 41,5% рабочих (в том числе 25,0% рабочих от 45 до 55 лет), такая динамика свидетельствует о наличии у российских рабочих очень большого потенциала обучаемости, если она будет подкреплена соответствующей мотивацией.

Однако приобретение или совершенствование навыка работы на компьютере – по сути, единственная массово распространенная форма наращивания рабочими своего человеческого капитала. Так, по данным РМЭЗ, зимой 2016–2017 г. лишь 2,2% рабочих сказали, что учились в течение предшествовавшего года на курсах повышения квалификации, в том числе 1,5% – на курсах по своей специальности. В 2010 г. соответствующие показатели были чуть выше – 3,2% и 1,8%, соответственно.

О том, что и рабочие, и работающее население страны в целом, в массе своей не стремится сейчас повышать свою квалификацию и вообще обучаться хоть чему-то, кроме использования информационных технологий, свидетельствует и анализ данных Мониторинга Института социологии РАН. Судя по ним, более половины работающих россиян вообще никак не пополняли свои знания за три года, предшествовавшие опросу ИС РАН в октябре 2015 г., и еще у 12% пополнение знаний означало обучение в учебном заведении еще до начала рабочей карьеры. Столько же пополняли свои знания только путем приобретения или совершенствования навыков работы на компьютере. Причем для большинства из них овладение этими навыками никак не было связано с их производственной деятельностью[17].

В этой связи нельзя не отметить, что разные профессиональные группы характеризуются разными моделями “набора знаний и навыков” (см. табл. 2) в процессе дополнительного образования взрослых, ставшего в эпоху быстрого устаревания знаний единственным способом поддержания и/или повышения качества своего человеческого капитала. Так, руководители и предприниматели относительно чаще других осваивают новые виды деятельности и новые специальности. Специалисты чаще ориентированы на наращивание в разных формах знаний по своему основному профилю деятельности. Для служащих на должностях, не предполагающих обязательного высшего образования,

[17] Приведены данные 3-й волны Мониторинга, проходившей в октябре 2015 г. с выборкой 4000 респондентов. Общее число работающих – 2686 человек, в том числе рабочих – 999 человек.

*Таблица 2*

**Распространенность различных способов пополнения знаний у представителей некоторых профессиональных групп за три года** (ИС РАН, октябрь 2015 г., в % )[18]

| Способы пополнения знаний | Руководители[19] | Профессионалы | Служащие[20] | Работники торговли | Рабочие от пятого разряда | Рабочие третьего–четвертого разряда |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Учеба в техникуме, вузе | 6,8 | 9,1 | **12,0** | 7,1 | 4,2 | 4,3 |
| Переподготовка по новой специальности | **11,1** | 8,6 | 6,7 | 4.1 | 6,3 | 4,3 |
| Осваивали новые виды деятельности | **16,3** | 12,3 | 9,0 | 7,1 | 7,4 | 7,2 |
| Повышение квалификации | 30,0 | **39,3** | 17,3 | 4,9 | 10,7 | 5,7 |
| Следили за литературой | 30,0 | **38,1** | 17,7 | 10,1 | 7,4 | 5,4 |
| Приобретение навыков работы на компьютере | 22,6 | **25,3** | 13,8 | 9,6 | 7,7 | 6,3 |
| Изучали иностранные языки | 8,4 | **9,3** | 5,3 | 3,6 | 0,5 | 0 |
| Брали частные уроки | 1,1 | **1,7** | 1,4 | 0,3 | 0 | 1,4 |
| ***Не пополоняли знания*** | ***26,8*** | ***23,3*** | ***47,7*** | **66,1** | **67,0** | **69,9** |

самостоятельная активность по повышению качества своего человеческого капитала вообще не характерна. Если же говорить о рабочих, то по меньшей мере две трети их никак не пополняли в 2015 г. свои знания за последние три года, а максимально высокая доля повышавших свою квалификацию (10,7%) была среди рабочих, имеющих пятый и более разряд, то есть тех, чья квалификация и так была достаточно высока.

Если на основе всех упомянутых выше характеристик общего человеческого капитала рассчитать показатели его интегрального Индекса у российских работников[21], а затем выделить на основе этих показателей с помощью кластерного анализа[22] группы рабочих, различающихся по качеству их общего человеческого капитала, то оказывается, что таких групп всего две. Представители одной из них, составлявшей зимой 2016–2017 гг. 29,2% всех рабочих, занимают лидирующие позиции по всем входящим в расчет Индекса общего человеческого капитала шкалам, а второй, соответственно, являются по всем ним аутсайдерами.

---

[18] Фоном и жирным шрифтом в таблице выделены максимальные значения по каждой строке. Низко- и неквалифицированные рабочие в таблице не представлены в силу незначимости для них, при характере их трудовой деятельности, качества человеческого капитала.

[19] Включая предпринимателей, имеющих наемных работников.

[20] Под служащими подразумеваются работники на должностях, не предполагающих высшего образования. Наиболее массовые подгруппы в их составе – работники, занятые оформлением погрузки и отправки товаров, транспортные служащие, технический персонал офисов, работники почты и т.п.

[21] В основе расчетов этого Индекса лежали показатели четырех шкал: “Количество лет обучения”; “Соответствие образования профилю занятости”; “Повышение профессионализма в своей области”; “Навыки”. Подробнее о методике построения Индекса общего человеческого капитала см. [*Тихонова, Каравай* 2017].

[22] На подмассивах рабочих из репрезентативных массивов РМЭЗ за 2010, 2014, 2015 и 2016 гг. мы использовали метод двухэтапного кластерного анализа. Результаты этого анализа продемонстрировали, во-первых, устойчивость кластерного деления, а во-вторых, постепенный рост кластера с высокими показателями Индекса за счет увеличения числа имеющих навык использования цифровых технологий.

При этом, судя по тому, что в общей массе представители кластера с низкими показателями Индекса общего человеческого капитала не освоили компьютерных технологий даже в объеме, позволяющим пользоваться социальными сетями или играть в компьютерные игры, не говоря уж об их низком образовательном уровне и почти поголовном отсутствии планов по дальнейшему обучению или практик в этой области, они инертны и слабо обучаемы. В то же время другая группа рабочих имеет достаточно качественный человеческий капитал. Мало отличаясь от первых по полу и возрасту, ее члены обладают бóльшим опытом обучения в прошлом, активно используют современные компьютерные технологии, в том числе и в своей работе. Однако, как правило, у них также отсутствует опыт организованной профессиональной подготовки по профилю их трудовой деятельности, хотя каждый четвертый из них (что, пусть и немного, но в 2,5 раза больше, чем в кластере с низкими показателями Индекса) характеризуется все-таки соответствием полученного образования профилю трудовой деятельности. Представители этого кластера в бóльшей степени готовы к обучению и переобучению. Правда, пока те из них, кто настроены на получение образования уже в ближайшее время, в основном ориентированы на получение высшего образования и последующий переход из рабочих в другие профессиональные группы.

В современной России группам рабочих с разным качеством человеческого капитала свойственны также заметно различающиеся жизненные траектории. Обладающие относительно низким качеством человеческого капитала, родившиеся, как правило, в сельской местности, а зачастую и в семьях потомственных рабочих, чаще переезжают после окончания школы в малые или средние города, получают образование по рабочей специальности на рабочем месте или на курсах, реже в ПТУ. Далее они работают в этом же или такого же типа городе, в дальнейшем, никак не повышая качество своего человеческого капитала, существуют в массе своей вне цифровых технологий. Представители другой группы российских рабочих – с высокими показателями Индекса общего человеческого капитала – практически с равной вероятностью могут родиться как в городе, так и в деревне, и относительно реже происходят из рабочих семей. Они изначально имеют более высокие запросы, чаще получают в соответствии с ними среднее специальное или даже высшее образование, пользуются компьютером и Интернетом. Выйдя в силу разных причин на рабочие должности, представители этой группы обычно не стремятся профессионализироваться в новой специальности в организованных формах, ориентируясь, скорее, на приобретение опыта на рабочем месте. Уже, как минимум, один раз резко поменяв свою жизнь по сравнению с первоначальными планами, они более мобильны и больше уверены в себе. Именно они выступают основным резервом, в отношении которого можно рассчитывать на быструю переквалификацию, освоение новых технологий и т.д. в случае разворота российской экономики в сторону инноваций.

Так выглядит ситуация с качеством человеческого капитала российских рабочих сегодня. Как видим, *при их в целом формально высоком образовательном уровне, их человеческий капитал нельзя оценить высоко не только из-за несоответствия их деятельности приобретенным в процессе обучения знаниям, но и из-за слабой распространенности среди них традиции пополнения знаний и навыков, то есть отсутствия практик обновления и повышения качества своего человеческого капитала*. В то же время *потенциал для резкого наращивания профессионализма и качества человеческого капитала в целом среди российских рабочих довольно велик*. Об этом говорят и наличие в их составе мобильной и хорошо обучаемой массовой группы с высокими показателями человеческого капитала, и их готовность к переобучению при смене работы, которую на практике демонстрировали в разных формах в 2015 г. 4,9% рабочих, и быстрое проникновение в рабочую среду, в том числе и среду рабочих средних и старших возрастов, информационных технологий.

Почему же, несмотря на это, российские рабочие в массе своей не готовы сейчас вкладывать время, силы и деньги в приобретение и обновление своих знаний по специальности, по которой они сейчас работают? И как сказался на этой ситуации последний экономический кризис?

Сразу подчеркнем – *у рабочих кризис никак не повлиял на их поведение в этой области*. Возможно потому, что тут "дальше падать" показателям их активности уже просто некуда. В то же время, если говорить о других профессиональных группах, то за три года кризиса *их готовность к инвестициям в свой человеческий капитал скорее сократилась, чем выросла*. Так, у руководителей и предпринимателей доля оплачивавших платные образовательные услуги для взрослых в течение последних трех лет упала с 29,0% в феврале 2014 г. до 16,8% в мае 2017 г. Та же тенденция характеризовала профессионалов (19,4% и 14,3%, соответственно) и работников торговли (15,1% и 10,9%). Для сравнения – среди рабочих эта доля и в феврале 2014 г., и в мае 2017 г. оставалась в диапазоне 6–7%. Впрочем, в условиях, когда высокие показатели человеческого капитала практически не снижают для работников риски в сфере занятости в ситуации экономических кризисов [*Тихонова* 2016]. Такая пассивность в его наращивании не удивительна.

При этом анализ связи уровня доходов и качества человеческого капитала показывает, что она и до кризиса, и в кризис, и после него практически не наблюдается. Как уже обращалось внимание в литературе [*Аникин* 2010; *Кремнева*, *Лукьянова* 2015; *Каравай* 2016[b]; *Тихонова, Каравай* 2017], *материального стимула к наращиванию качества своего человеческого капитала рабочие в России сейчас практически не имеют. Главными факторами, влияющими на уровень доходов российских работников в целом и рабочих в частности, выступают сейчас их место жительства и отрасль занятости*.

Так, если говорить о роли места жительства, то во всех без исключения профессиональных группах в зависимости от типа поселения зарплаты различаются в разы, и особенно ярко проявляются эти различия среди рабочих – если в столице их медианный доход достигал в октябре 2017 г., судя по данным Мониторинга ИС РАН[23], 60000 рублей, то в селах – лишь 18300 рублей, то есть был в почти в 3,3 раза ниже. Столь же велик был и разрыв в зарплате у рядовых работников торговли. В то же время у профессионалов, обладающих наибольшим объемом человеческого капитала из всех профессиональных групп, он составлял лишь 2,1 раза, а у служащих был еще меньше (см. рис. 2). Это означает, что в Москве рабочие и работники торговли находятся в гораздо лучшем положении по отношению к профессионалам и служащим, чем в остальной России, хотя качество их человеческого капитала при этом в среднем не выше, чем в других регионах и типах поселений.

Очень велики (хотя и меньше как в относительном, так и в абсолютном выражении) также отраслевые разрывы в заработной плате рабочих. Так, согласно данным РМЭЗ, медианные зарплаты рабочих на их основной работе в отраслях социальной

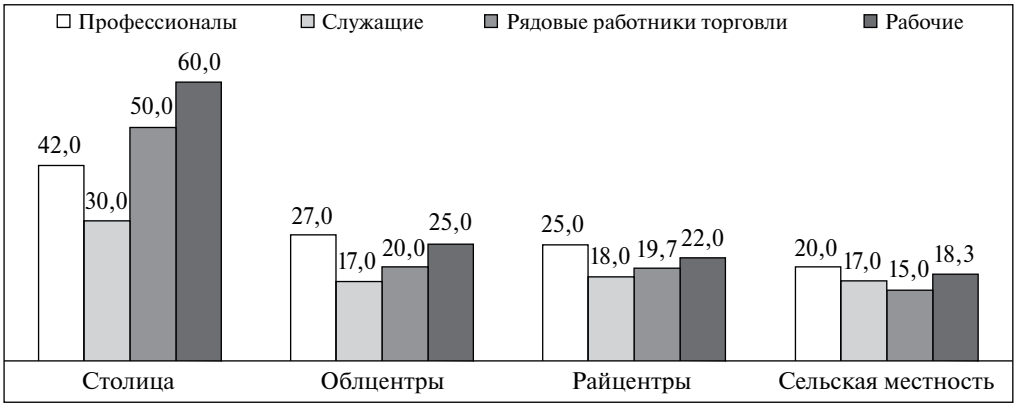


*Рис. 2.* Медианные значения среднемесячных индивидуальных доходов представителей различных профессиональных групп в разных типах поселений, октябрь 2017 г., (тыс. рублей).

[23] Использованы данные 7-й волны Мониторинга, проведенной в октябре 2017 г. Общее число респондентов в ней было 4000 человек, число работающих – 2815 человек, а рабочих – 987 человек.

сферы (образование, здравоохранение, культура, наука) составляли зимой 2016–2017 гг. 9750 рублей, в сельском хозяйстве и ЖКХ – 15 000 рублей, в торговле и в легкой и пищевой промышленности – 20 000 рублей, в строительстве, транспорте, машиностроении – 25 000 рублей, в нефтегазовой отрасли – 30 000 рублей. Конечно, отчасти здесь сказывается и разница в характере трудовой деятельности рабочих соответствующих отраслей. Однако она все же меньше, чем поселенческие и отраслевые различия в зарплатах. И если медианный доход неквалифицированных рабочих, согласно данным того же опроса, составлял 12 000 рублей, то у квалифицированных рабочих ручного труда – 22 000 рублей, а у операторов машин и механизмов – 24 000 рублей. При этом зарплата рабочих одних и тех же специальностей в зависимости от места жительства, отрасли занятости и ряда других факторов различалась в десятки раз – у автослесарей она находилась осенью 2017 г. в диапазоне от 8 до 70 тыс. рублей, у машинистов локомотивов – 17–120 тыс. рублей, у водителей автобусов, троллейбусов и трамваев – 8–67 тыс. рублей, у электромехаников – 6,2–90 тыс. рублей и т.п.

О том, что в современном российском обществе для подавляющего большинства населения и для рабочих в частности *нет экономического смысла наращивать свою квалификацию и проще для повышения своих доходов ориентироваться на смену места работы, места жительства или специальности*, говорят и результаты анализа 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 учетом числа лет обучения[24], так и в более сложных версиях базовой спецификации, где учтены также отраслевой и поселенческий факторы[25]. Результаты наших расчетов за разные годы и на разных массивах данных [*Тихонова, Каравай* 2017; *Тихонова* 2017; *Каравай* 2017] свидетельствуют – отдача на годы обучения для российских рабочих практически отсутствует, и это притом, что для рабочих традиционно наибольшую роль в их трудовых мотивациях имеют установки на максимизацию заработка [*Goldtorpe, Lockwood, Platt* 1969; *Магун* 1990; *Попова, Бессокирная* 2005; *Кремнева, Лукьянова* 2015]. Если же говорить о российских работниках в целом, то эта отдача сейчас сравнительно невелика и имеет четкую тенденцию к сокращению,

Нынешняя ситуация с отдачами на человеческий капитал стала результатом действия тенденций, сформировавшихся задолго до кризиса 2014–2016 гг. Если в 1990-е гг. наблюдался интенсивный рост (с 4% до 8% за каждый дополнительный год обучения) отдачи от образования, то в начале 2000-х гг. этот рост замедлился, а затем и полностью прекратился. За период с 2003 по 2007 г. это снижение составило 1–1,5 процентах пунктах [*Лукьянова* 2010, с. 345]. Наши расчеты на базах РМЭЗ НИУ ВШЭ также свидетельствуют, что если в 2000-х гг. отдачи на каждый дополнительный год обучения росли, то затем эта тенденция исчерпала себя. В 2010-х же гг. они, безусловно, начали падать, сократившись для российских работников в целом с 5,4% в 2010 г. до 5,1% в 2015 г. И, хотя эта тенденция по-разному проявляется в разных отраслях и секторах экономики, а также среди разных профессиональных групп, ее общий вектор ощущается населением и отражается в отношении людей к своему человеческому капиталу.

Для рабочих же, даже при учете поселенческой и отраслевой специфики, "отдача" на каждый год обучения особенно низка и составляла в 2015 г. всего 1,9% при 5,1% по всем работающим. Причем даже при наличии этой отдачи очень важен вопрос, что все-таки оплачивает работодатель в современной России – реальные знания, полученные работником в ходе обучения, или формальный сигнал о том, что он получил высшее образование? Интересные данные для формирования понимания ситуации в данной области дает анализ динамики влияния разных показателей качества человеческого капитала на уровень заработной платы по отношению к медианной в соответствующей

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

[25] В этом случае результат применения уравнения показывает, насколько каждый следующий год образования повышает уровень заработной платы внутри разных отраслей и определенных типов поселений.

профессиональной группе. Как видно из таблицы 3, *в современной российской экономике для всех профессиональных групп, в том числе и для рабочих, важно в основном формальное наличие высшего образования*. При этом только у рабочих наличие высшего образования становится с годами все более важно для уровня их заработной платы. В то же время наличие профессионального образования 1 и 2 уровня, а также соответствие профессионального образования любого уровня профилю деятельности имеют очень небольшое и все уменьшающееся влияние на уровень заработной платы как у всех российских работников, так и у рабочих.

*Таблица 3*

**Динамика различий в заработной плате по отношению к медианной заработной плате в разных группах работающих** (РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2010–2016, в разах)[26]

| Показатели | Отношение ежемесячной зарплаты у имеющих соответствующий признак к медианной зарплате в соответствующей группе | |
|---|---|---|
| | *2010 г.* | *2016 г.* |
| *Все работающие* | | |
| Любое профессиональное образование | **1,09** | 1,00 |
| Высшее образование | **1,36** | 1,25 |
| Образование по профилю трудовой деятельности | **1,09** | 1,00 |
| *Профессионалы* | | |
| Любое профессиональное образование | **1,04** | 1,00 |
| Высшее образование | **1,15** | 1,09 |
| Образование по профилю трудовой деятельности | **1,08** | 1,00 |
| *Рабочие* | | |
| Любое профессиональное образование | **1,10** | 1,00 |
| Высшее образование | 1,20 | **1,25** |
| Образование по профилю трудовой деятельности | **1,30** | 1,25 |
| *В том числе квалифицированные рабочие* | | |
| Любое профессиональное образование | 1,00 | 1,00 |
| Высшее образование | 1,15 | **1,22** |
| Образование по профилю трудовой деятельности | **1,30** | 1,09 |

Интересно также, что у квалифицированных рабочих с высшим образованием заработная плата была выше, чем у имеющих высшее образование профессионалов, и составляла по медиане, соответственно, 28 000 рублей и 24 000 рублей, хотя подавляющее большинство этих рабочих работало не по полученной в вузе специальности. Такая ситуация подталкивает многих имеющих высшее образование уходить на рабочие места квалифицированных рабочих и означает, что спрос “на дипломы” не упадет и в будущем независимо от качества предоставляемого в вузах образования или его профиля, поскольку это качество, в отличие от наличия диплома о высшем образовании, очень слабо влияет на уровень заработной платы массовых групп населения.

[26] Темным фоном и жирным шрифтом выделены характеристики человеческого капитала, наличие которых стало в **большей** степени сказываться на уровне заработной платы.

**Подведем итоги**

Анализ качества человеческого капитала рабочих как особой профессиональной группы российского общества оставляет сложное и противоречивое впечатление. С одной стороны, их образовательный уровень довольно высок и многие из них обладают даже лучшим человеческим капиталом, чем это нужно для выполнения их прямых обязанностей. С другой стороны, у подавляющего большинства из них нет профессиональной подготовкой не только по той специальности, по которой они работают (за исключением обучения непосредственно на рабочем месте), но и по близкой к ней. Более того, они никак не повышают и не стремятся повышать свою квалификацию. Это касается всех рабочих, хотя те из них, кто характеризуются достаточно высокими показателями общего человеческого капитала легче идут на переквалификацию и чаще учатся на разного рода курсах. Мобильность и готовность рабочих с высокими показателями человеческого капитала к обучению и переобучению при условии соответствующих стимулов (прежде всего материальных) говорит о наличии в российской экономике достаточно массовой (около 30% всех рабочих или каждый десятый работающий) группы, представители которой способны выступить кадровом резервом для технологического прорыва страны и перехода индустриального сектора российской экономики к четвертому технологическому укладу.

Динамика показателей человеческого капитала рабочих в период после кризиса 2008–2009 гг. также неоднозначна. С одной стороны, в последние годы у рабочих наблюдается рост продолжительности общего числа лет их обучения, быстрыми темпами увеличивается численность рабочих, в той или иной степени владеющих современными компьютерными технологиями. С другой стороны, активно идет сокращение числа рабочих, вообще имеющих какое-либо профессиональное образование, помимо курсов и обучения на рабочем месте, а также работающих по полученной специальности или смежной с ней. Ключевыми для развития этих негативных тенденций являются факторы институционального характера, и прежде всего – незначимость в масштабах страны для уровня зарплат рабочих продолжительности их обучения или уровня профессионализма. В результате даже у высококвалифицированных рабочих (от пятого разряда и выше) отрыв медианных зарплат по отношению к низко- и неквалифицированным рабочим составляет всего 20%, поскольку зарплата рабочих в гораздо большей степени (и больше, чем у других профессиональных групп) зависит сегодня в России от места их жительства и отрасли занятости, чем от качества их человеческого капитала. Особенно выгодным выглядит положение рабочих на фоне других профессиональных групп в Москве.

Из относящихся к человеческому капиталу рабочих характеристик, положительно влияющих на их зарплату, можно назвать лишь наличие диплома о высшем образовании, который выступает социальным маркером их большей обучаемости и социализированности, поскольку полученная в вузе специальность никак не соотносится с профилем их деятельности у подавляющего большинства рабочих с высшим образованием. Однако и наличие диплома влияет на заработную плату рабочих гораздо меньше, чем место жительства. Косвенно это свидетельствует не только о слабости подготовки в системе профессионального образования, когда для работодателя на локальном рынке труда важнее оказывается скорее общая обучаемость рабочих, чем их базовая профессиональная подготовка, но и о слабой заинтересованности многих российских работодателей в профессиональной квалификации своих рабочих.

Падение ценности профессионализма и депрофессионализация не только рабочих, но и других российских работников, в частности работающих на должностях специалистов с высшим образованием, активно разворачивающаяся сейчас в России под лозунгами перехода к компетентностному подходу, влечет за собой ряд негативных следствий. Очевидно, что в условиях, когда, например, мосты или атомные станции проектируют инженеры, не имеющие профильного образования, а затем их строят рабочие, у которых отсутствуют базовые профессиональные навыки, или когда не имеющий профессионального медицинского образования врач выдает назначения, а не имеющая профильного образования

медсестра их выполняет (а такие случаи, судя по данным РМЭЗ, уже нередки), то риски разного рода и для страны, и для населения резко возрастают.

Парадоксальной и абсолютно неэффективной растратой их ресурсов выглядит и достаточно массовый, в силу низких зарплат на ряде должностей специалистов и, одновременно, "премий" за наличие диплома у рабочих, выход людей с высшим образованием на рабочие должности при еще более массовой занятости на должностях специалистов людей без высшего образования (о том, что большинство имеющих высшее образование специалистов работают сегодня в России не по профилю полученной в вузе подготовки или смежной с ней, мы уже и не говорим). Однако в стратегической перспективе еще важнее то, что в национальной производственной культуре под влиянием всех этих тенденций в принципе утрачиваются ценности профессионализма, происходит демотивирование работников к повышению своей квалификации, и это можно наблюдать уже сегодня.

Таким образом, если, обобщая все вышесказанное, оценить готовность страны к поздней модернизации и технологическому прорыву, то можно утверждать: разворачивающиеся в последние годы тенденции, связанные с человеческим капиталом рабочих (и, шире, российских работников в целом), ведут пока лишь к снижению конкурентоспособности страны на международной арене. Причем снижается эта конкурентоспособность в тех областях, изменение положения в которых требует длительных и организационно сложных усилий, но которые имеют огромное значение для развития современной экономики – в области профессионализма и производственной культуры работающего населения.

Однако видеть складывающуюся в этой области картину исключительно в черном цвете тоже было бы неверно, поскольку результаты анализа динамики человеческого капитала работающего населения страны свидетельствуют об исключительной мобильности российских работников, в том числе рабочих, и их высокой обучаемости, а также при наличии значимых для них стимулов и об их готовности к переучиванию и изменению профиля деятельности. При грамотной государственной политике это может обеспечить на микроуровне необходимые условия для реализации технологического прорыва – конечно, если он все-таки будет реализовываться.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ


Аникин В.А. (2010) Поведение по отношению к своему человеческому капиталу основных социально-профессиональных групп российского общества // X Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В 3 кн. / отв. ред.: Е. Г. Ясин. Кн. 3. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ. С. 289–298.

Аникин В.А. (2017) Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. Т. 18. № 4. С. 120–156.

Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. (2017) "Новички" и "старожилы": что говорят показатели специального стажа. Препринт WP3/2017/01. М.: ВШЭ (https://www.hse.ru/mirror/pubs/lib/data/access/ram/ ticket/37/148715231924a7a4718050046fad01a51c57318abf/WP3_2017_01.pdf).

Диденко Д.В. (2015) Интеллектуалоемкая экономика: человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии. СПб.: Алетейя.

Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. (2010) Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе "Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения"). М.: Либеральная миссия.

Каравай А.В. (2017) Состояние и динамика качества человеческого капитала российских рабочих // TERRA ECONOMICUS. № 3. С. 144–158.

Каравай А.В. (2016[b]) Человеческий капитал потомственных российских рабочих // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 6. С. 107–124.

Каравай А.В. (2016[a]) Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. № 2. С. 91–112.

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

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

Латова Н.В. (2017[b]) Производственная культура рабочих современной России как элемент их человеческого капитала (этнометрический анализ на основе концепции Г. Хофстеда) // Мир России. № 3. С. 36–63.

Латова Н.В. (2017[a]) Роль профессионального образования в воспроизводстве российского рабочего класса // Общественные науки и современность. № . 1. С. 99–113.

Латова Н.В. (2016) Средние специальные учебные заведения: журавль в небе или синица в руках? // Общественные науки и современность. № 1. С. 34–46.

Латова Н.В. (2017[c]). Характеристики человеческого капитала российских рабочих и рабочих других стран // TERRA ECONOMICUS. № 3. С. 159–177.

Лукьянова А.Л. (2010) Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. № 3. С. 326–348.

Магун В.С. (1990) Мотивация трудовой деятельности рабочих. Информационные материалы. Вып. 3. Программа отделения философии и права АН СССР "Социальные процессы в условиях перестройки". М.: Институт социологии СССР.

Митягина Е.В. (2014) Ресурсы российских рабочих в условиях современных модернизационных процессов. Нижний Новгород: НИСОЦ.

Плискевич Н.М. (2012) Человеческий капитал в трансформирующейся России. М.: ИЭ РАН.

Попова И.М., Бессокирная Г.П. (2005) Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? (методология изучения, результаты и перспективы исследований) // Мир России. № 4. С. 105–137.

Соболева И.В. (2009) Парадоксы измерения человеческого капитала. Научный доклад. М.: ИЭ РАН.

Тартаковская И.Н., Ваньке А.В. (2016) Карьера рабочего как биографический выбор // Социологическое обозрение. № 3. С. 9–48.

Тихонова Н.Е. (2016) Влияние экономического кризиса на занятость и человеческий капитал россиян // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2016. Т. 1–2. № 122. С. 63–74 (http://www.levada.ru/zhurnal).

Тихонова Н.Е. (2017) Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. 2017. № 2. С. 140–165.

Тихонова Н.Е., Каравай А.В. (2017) Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // Мир России. Т. 26. № 3. С. 6–35.

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

Becker G. (2009) Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: Univ. of Chicago press.

Goldtorpe J., Lockwood D., Platt J. (1969) The affluent worker in the class structure. CUP Archive.

Mincer J. (1962) On-the-job training: Costs, returns, and some implications // The Journal of Political Economy. No. 5. Pp. 50–79.

Sabirianova K.Z. (2002) The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia // Journal of Comparative Economics, Vol. 30. No 1. Pp. 191–217.

Schultz T. (1961) Investment in human capital // The American Economic Review. No. 1. Pp. 1–17.

---

## The Human Capital of the Russian Workers: state, dynamics, factors

*N. TIKHONOVA*,*
*A. KARAVAY***

***Tikhonova Natalia** – Doctor of Sociological Sciences, Professor-Researcher, National Research University "Higher School of Economics"; Leading Researcher, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences. Address: 20, Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation.

E-mail: ntihonova@hse.ru

****Karavay Anastasia** – Candidate of Sociological Sciences, Senior research associate, Institute of the social analysis and forecasting, RANEPA; Research associate, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences. Address: Krzhizhanovskogo Street, 24/35, korpus 5, 117218, Moscow, Russia.

E-mail: karavayav@yandex.ru

## Abstract

The article shows that the educational level of Russian workers is quite high though the overwhelming majority of them do not have professional education for their job or education in adjacent areas (except for training directly at a workplace). Moreover, they do not seek professional training and do not attempt to receive it in any way. It is shown that all these features have intensified in recent years. The key factors for these negative developments are institutional, primarily – insignificance at the national scale of duration of workers' training or level of professionalism for the level of their wages. Only high education has positive impact on workers' wage rate – it serves for the employer as a marker of their socialization level, because obtained specialty during education does not correspond to a profile of their job for the large majority of them. The fall of the value of professionalism and the de-professionalization not only of workers but also of other Russian employees, which is actively developing now in Russia under the slogans of transition to competency-based approach, leads to the gradual loss of professionalism values in national production culture. However, it would be incorrect to see the situation developing in the field of the human capital of workers only in black color, since a third of them have the pronounced ability for training and retraining, and under competent public policy this part of workers are capable to act as a cadre reserve for country's technological breakthrough.

**Keywords:** human capital, working class, labor forces, high-potential employees of economy.

REFERENCES

Anikin V.A. (2017) Chelovecheskiy kapital: stanovlenie kontseptsii i osnovnye traktovki [Human Capital: Genesis of Basic Concepts and Interpretations]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 18, no. 4, pp. 120–156.

Anikin V.A. (2010) Povedenie po otnosheniyu k svoemu chelovecheskomu kapitalu osnovnykh sotsial'no-professional'nykh grupp rossiyskogo obshchestva [The Behavior in relation to the human capital of the main social professional groups of the Russian society]. *X Mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestv*a]. In 3 vol. / ed. by E. G. Yasin. Vol. 3. Moscow: Izdatel'skiy dom GU-VShE, pp. 289–298.

Becker G. (2009) *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: Univ. of Chicago Press.

Cherednichenko G.A. (2014) *Obrazovatel'nye i professional'nye traektorii rossiyskoy molodezhi (na materialakh sotsiologicheskikh issledovaniy)* [Educational and professional trajectories of the Russian youth (on materials of social researches)]. Moscow: TsSP i M.

Didenko D.V. (2015) *Intellektualoemkaya ekonomika: chelovecheskiy kapital v rossiyskom i mirovom sotsial'no-ekonomicheskom razvitii* [The Intellectually demanding economy: the human capital in the Russian and world social and economic development]. St-Petersburg: Aleteyya.

Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., Oshchepkov A.Yu. (2017) *"Novichki" i "starozhily": chto govoryat pokazateli spetsial'nogo stazha* ["Beginners" and "old residents": what is told by indicators of a special experience]. Preprint WP3/2017/01. Moscow: VShE (htts://www.hse.ru/mirror/pubs/lib/data/access/ram/ticket/37/148715231924a7a4718050046fad01a51c57318abf/WP3_2017_01.pdf).

Goldtorpe J., Lockwood D., Platt J. (1969) *The affluent worker in the class structure*. CUP Archive.

Kapelyushnikov R.I., Luk'yanova A.L. (2010) *Transformatsiya chelovecheskogo kapitala v rossiyskom obshchestve (na baze "Rossiyskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniya i zdorov'ya nase-leniya")* [The Transformation of the Human Capital in the Russian society (on the basis of The Russian Longitudinal Monitoring Survey)]. Moscow: Liberal'naya missiya.

Karavay A.V. (2016[b]) Chelovecheskiy kapital potomstvennykh rossiyskikh rabochikh [Human Capital of Russian Hereditary Workers]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, no. 6. pp. 107–124.

Karavay A.V. (2016[a]) Chelovecheskiy kapital rossiyskikh rabochikh: sostoyanie i faktory [The Human Capital of the Russian Working Class: the State and Determinants]. *Vestnik Instituta sotsiologii,* no. 2, pp. 91–112.

Karavay A.V. (2017) Sostoyanie i dinamika kachestva chelovecheskogo kapitala rossiyskikh rabochikh [State and dynamics of the quality of the Russian workers' human capital]. *TERRA ECONOMICUS*, vol. 15, no. 3, pp. 144–158.

Konstantinovskiy D.L. (2010) Rabochaya molodezh' v rossiyskom obshchestve: orientatsii, obrazovanie i chelovecheskiy kapital [Young workers in the Russian society: orientations, education and human capital]. M.K. Gorshkov (ed.). *Sotsial'nye faktory kon-solidatsii Rossiyskogo obshchestva: sotsiologicheskoe izmerenie*. Moscow: Novyy khronograf, pp. 91–115.

Kremneva N., Luk'yanova E. (2015) Rabochaya professiya: uspekh ili neudacha? Vospriyatie sotsial'nogo polozheniya rabochego v semeynom kontekste [Blue-collar occupation: success or failure? The perception of worker's social standing in domestic context]. *Inter*, no. 10, pp. 26–38.

Latova N.V. (2017c) Kharakteristiki chelovecheskogo kapitala rossiyskikh rabochikh i rabochikh drugikh stran [Characteristics of the Human Capital of Russian Workers]. *TERRA ECONOMICUS*, vol. 15, no. 3, pp. 159–177.

Latova N.V. (2017b) Proizvodstvennaya kul'tura rabochikh sovremennoy Rossii kak element ikh chelovecheskogo kapitala (etnometricheskiy analiz na osnove kontseptsii G. Khofsteda) [The Industrial Culture of Modern Russian Workers as an Element of Their Human Capital: an Ethnometric Analysis Using Hofstede's Model]. *Mir Rossii,* vol. 26, no. 3, pp. 36–63.

Latova N.V. (2017a) Rol' professional'nogo obrazovaniya v vosproizvodstve rossiyskogo rabochego klassa [The Role of Professional Education in the Reproduction of Russian Working Class]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 1, pp. 99–113.

Latova N.V. (2016) Srednie spetsial'nye uchebnye zavedeniya: zhuravl' v nebe ili sinitsa v rukakh? [The Function of Educational Institution on Vocational Training Workers and Employees: a Feather in the Hand or a Bird in the Air?]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 1, pp. 34–46.

Luk'yanova A.L. (2010) Otdacha ot obrazovaniya: chto pokazyvaet meta-analiz [Return from education: what shows meta-analysis. Economic magazine of Higher School of Economics]. *Ekonomicheskiy zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no. 3, pp. 326–348.

Magun V.S. (1990) *Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti rabochikh. Informatsionnye materialy. Vyp. 3. Programma otdeleniya filosofii i prava AN SSSR "Sotsial'nye protsessy v usloviyakh perestroyki"* [The motivation of work of workers]. [Information materials. Issue 3. Program of office of philosophy and right of Academy of Sciences of the USSR "Social processes in the conditions of reorganization"]. Moscow: Institut sotsiologii SSSR.

Mincer, J. (1962) On-the-job training: Costs, returns, and some implications. *The Journal of Political Economy*, no. 5, pp. 50–79.

Mityagina E.V. (2014) *Resursy rossiyskikh rabochikh v usloviyakh sovremennykh modernizatsionnykh protsessov* [Contemporary workers' resources under conditions of Russian modernization]. Nizhniy Novgorod: NISOTs,

Pliskevich N.M. (2012) *Chelovecheskiy kapital v transformiruyushcheysya Rossii* [The human capital in the transformed Russia]. Moscow: IE RAN.

Popova I.M., Bessokirnaya G.P. (2005) Izmenilas' li motivatsiya truda rabochikh v 1990-e gody? (metodologiya izucheniya, rezul'taty i perspektivy issledovaniy) [Whether the motivation of work of workers in the 1990th years changed? (studying methodology, results, and prospects of researches)]. *Mir Rossii*, no. 4, pp. 105–137.

Sabirianova K.Z. (2002) The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia. *Journal of Comparative Economics*, vol. 30, no. 1, pp. 191–217.

Schultz, T. (1961) Investment in human capital. *The American Economic Review*, no. 1, pp. 1–17.

Soboleva I.V. (2009) *Paradoksy izmereniya chelovecheskogo kapitala. Nauchnyy doklad* [Paradoxes of measurement of the human capital. Scientific report]. Moscow: IE RAN.

Tartakovskaya I.N., Van'ke A.V. (2016) Kar'era rabochego kak biograficheskiy vybor [Working-Class Career as Choice Biography]. *Sotsiologicheskoe obozrenie,* vol. 15, no. 3, pp. 9–48.

Tikhonova N.E. (2017). Chelovecheskiy kapital professionalov i rukovoditeley: sostoyanie i dinamika [Human Capital of Professionals and Managers: State and Dynamics]. *Vestnik Instituta sotsiologii*, vol. 8, no. 2, pp. 140–165.

Tikhonova N.E. (2016) Vliyanie ekonomicheskogo krizisa na zanyatost' i chelovecheskiy kapital rossiyan [Influence of an economic crisis on employment and human capital of Russians]. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii*, vol. 1–2, no. 122. pp. 63–74 (http://www.levada.ru/zhurnal).

Tikhonova N.E., Karavay A.V. (2017) Chelovecheskiy kapital rossiyskikh rabochikh: obshchee sostoyanie i spetsificheskie osobennosti [The Human Capital of Russian Workers: The Overall State and Its Specifics]. *Mir Rossii*, no. 3, pp. 6–35.

© Н.Тихонова, А. Каравай, 2018