

Н.Е. ТИХОНОВА

СПЕЦИАЛИСТЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СОСТАВА И КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ¹

Аннотация. Цель статьи — выявить основные тенденции эволюции социально-демографического состава группы отечественных специалистов высшей квалификации и определить вытекающие из этих тенденций проблемы развития российского общества в целом. Эмпирическая база исследования — репрезентативная версия 27-й волны RLMS—HSE. В статье продемонстрировано, что группа специалистов характеризуется в России такими социально-демографическими особенностями, как гендерная асимметрия с усиливающейся феминизацией, нарастающая смещенность в относительно молодые возрасты (до 40 лет), концентрация ее представителей в основном в столицах и центрах субъектов Федерации. В числе других особенностей этой группы — исключительная гетерогенность с точки зрения уровня профессиональной подготовки ее членов и огромная глубина разрывов в уровне их доходов, особенно — в крупных городах. Показано, что за этими особенностями стоит сложное переплетение различных типов неравенств, а также все более усиливающийся дисбаланс между числом лиц с высшим образованием и числом рабочих мест для них в российской экономике. В результате, хотя второй показатель сейчас почти в полтора раза меньше первого, более чем каждый пятый работающий на этих местах не имеет диплома о высшем образовании, а общий уровень профессиональной подготовки большинства даже имеющих его довольно низкий. Параллельно идет быстрый рост доли лиц с высшим образованием среди безработных. Сделаны выводы о том, что структурные дисбалансы, проявляющиеся в перепроизводстве лиц с высшим образованием и неоправданно глубоких разрывах в доходах специалистов, а также в несоответствии профиля их подготовки в вузах наличию привлекательных для них рабочих мест, сформировали на рынке труда современной России «квалификационную яму», приведя к углублению внутригрупповой дифференциации специалистов. Сложившаяся ситуация не только прямо влияет на перспективы успешного развития российской экономики, но и требует корректировки социальной политики государства.

Тихонова Наталья Евгеньевна — доктор социологических наук, профессор, профессор-исследователь, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; главный научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН. **Адрес:** 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. **Телефон:** +7 (903) 729-05-39. **Электронная почта:** netichon@gambler.ru

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 19-29-07172).

Ключевые слова: профессионалы; специалисты высшей квалификации; профессиональная структура; профессиональные классы.

Для цитирования: Тихонова Н.Е. Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы // Социологический журнал. 2020. Том 26. № 3. С. 64–89. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.3.7396

Россия стоит сейчас перед глобальным вызовом: она должна либо обеспечить серьезный технологический прорыв в условиях экономического кризиса как нового «окна возможностей», либо отказаться от своего суверенитета в силу нарастания технологического отставания от других стран. Руководство страны пытается найти ответ на этот вызов. Успешность ответа зависит в том числе и от того, как в стране будет складываться ситуация с таким важнейшим ресурсом, как кадры.

Одной из профессиональных групп, наиболее значимых для будущего страны, является группа специалистов высшей квалификации. За рубежом она традиционно называется «профессионалы» (*Professionals*) в противоположность «полупрофессионалам» (*Semi-Professionals*)² и остальным работникам, чья занятость не предполагает длительного (от трех лет) периода предварительного обучения, — их специализация обозначается обычно не как «профессия», а как «занятие» (*Occupations*)³. В российских условиях эту группу называют «специалистами высшей квалификации» в противоположность «специалистам средней квалификации» и другим профессиональным группам. Однако, при высоком интересе к профессионалам со стороны отечественных исследователей, до сих пор нет единства в том, кого можно к ним относить. Дискутируется, например, вопрос, является ли высшее образование обязательным критерием принадлежности к ним или же достаточно любого третичного образования; можно ли относить к ним представителей занятий, изначально предполагавших высшее образование, но в настоящее время его уже не требующих, и т. д.

Отчасти эта неопределенность обусловлена тем, что представители разных наук подходят к анализу данной группы с разными целями и, соответственно, вкладывают в ее определение разное содержа-

² К числу наиболее массовых подгрупп полупрофессионалов в России относятся торговые представители, медсестры, мастера на производстве и т. п.

³ Среди лиц нефизического труда, специализация которых рассматривается обычно как занятие, а не профессия, чаще всего встречаются работники, занятые оформлением погрузки и отправки товаров, а также транспортные служащие, работники почты, секретари, работники по вводу данных и т.п. Кроме того, к категории имеющих занятия, а не профессии относят обычно работников физического труда, а также рядовых работников торговли и бытового обслуживания.

ние. Более того, даже среди социологов ее трактовки различаются. Представители экономической социологии склонны опираться при ее выделении на существующие классификаторы занятий и профессий, принимая их как данность. А специалисты в области изучения социальной структуры, говоря о профессионалах, ищут группу, занимающую (за счет престижности своего уровня квалификации и характера деятельности) срединные позиции в различных статусных иерархиях, которая может и не полностью совпадать с выделяемой на основе различных классификаторов⁴ группой.

Именно последний подход, сравнительно мало распространенный в России, использован в данной статье. Сначала в ней приведен краткий обзор основных традиций изучения профессионалов как особой социальной группы. Затем дана оценка того, можно ли считать всех относящихся к профессионалам согласно международному классификатору ISCO-08 таковыми с точки зрения структурного подхода, то есть можно ли рассматривать их как представителей группы, занимающей срединные позиции в квалификационной и других статусных иерархиях. Основную часть статьи занимает анализ специфики социально-демографического состава группы специалистов высшей квалификации в России и выделение основных тенденций ее эволюции, а также определение вытекающих из этих тенденций проблем.

Теоретические и методологические предпосылки анализа

Аналізу группы специалистов⁵ и в мире, и в России посвящена достаточно обширная литература, затрагивающая в основном несколько сюжетов. Это, во-первых, работы, предметом которых является изменение состава и роли представителей высококвалифицированного труда в концепциях технократического, постиндустриального и информационного общества [3; 4; 6; 17 и др.]. Именно эти работы вызвали изменение отношения к данной группе в обществе и получили наибольшую популярность в мире. В России работы такого типа практически отсутствуют, хотя сюжет о роли знаний в экономике постиндустриального типа чрезвычайно популярен.

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); National Statistics Socio-Economic Classification (NS-SEC) и др.).

⁵ Здесь и далее, говоря о специалистах, мы будем иметь в виду только специалистов высшей квалификации как российского терминологического аналога понятия «профессионалы» (Professionals).

Второе направление — исследования, реализуемые в рамках социологии профессий, в равной степени популярные и за рубежом [24; 26 и др.], и в России [13; 20 и др.]. Предметом изучения в его рамках обычно выступают отдельные профессиональные группы (врачи, инженеры и т. п.). Центр исследований по данной проблематике — коллектив под руководством В.А. Мансурова, в работах которого дан подробный обзор особенностей профессиональной структуры российского общества и отдельных ее элементов [8; 11 и др.].

Третье направление — изучение соотношения образовательного уровня работников и требований их рабочих мест. Обычно этот анализ идет в контексте анализа проблематики образовательной политики, трудовых отношений, управления человеческими ресурсами и т. п. Хотя специалисты как особая профессиональная группа и не являются основным предметом этого направления (такovým выступает качество человеческого капитала в его взаимосвязи с определенными видами занятости), однако в его рамках собран значительный фактический материал, относящийся в том числе и к специалистам [10; 14 и др.].

Наконец, четвертым масштабным направлением анализа группы специалистов выступает изучение их места в стратификационной системе общества вообще и его социально-профессиональной структуры в частности. Это направление гораздо шире представлено за рубежом, чем в России. Среди наиболее интересных векторов исследовательской деятельности в данной области в первую очередь — включение знаний как особого вида собственности в состав классовообразующих признаков, типичное с 1990-х годов как для неомарксистов [27], так и для неовеберянцев [21]. Такой подход предполагает выделение при анализе социальной структуры групп, обладающих приносящими ренты знаниями. Также интересны работы, начало которым положили исследования Д. Грусски и его коллег, где они продемонстрировали, что различия между подгруппами профессионалов в развитых странах уже более глубоки, чем межклассовые, и на этом основании предложили отказаться от анализа больших профессиональных классов [22], перейдя к анализу отдельных их подгрупп, различающихся своей исторической судьбой. Третьим перспективным направлением стали исследования, старт которым дала работа Г. Стэндинга [25], посвященная проблемам прекариата как нового класса, принадлежность к которому оказывается более значимой, чем наличие высшего образования или профессиональный статус. Эти исследования также продемонстрировали глубокую внутреннюю дифференциацию профессионалов и то, что в современном мире, помимо знаний, необходимы какие-то иные активы для достижения устойчивого положения на рынке труда. К таким активам относится, в частности, и физиологический ресурс индивида, во многом определяемый его социально-демографическими характеристиками (прежде всего возрастом и полом).

В России из этих направлений стратификационных исследований представлено в основном третье, фиксирующее прекаризацию части специалистов на фоне распространения этого процесса среди работающего населения России в целом [5; 16 и др.]. Говоря об изучении других характеристик специалистов в рамках структурного подхода, в первую очередь следует упомянуть работы О.И. Шкаратана и его коллег, посвященные, в частности, их роли ядра среднего класса в России [7]. Критерии отнесения к группе специалистов и их место в социально-профессиональной структуре разных типов обществ рассматривал В.А. Аникин [1; 2]. Неоднократно становилась предметом исследований и гетерогенность данной группы с точки зрения качества основного актива ее представителей — их знаний и навыков [14; 15 и др.]. Однако специфика социально-демографического состава специалистов в России и тенденции его изменения пока не становились предметом анализа. В то же время, как будет показано ниже, они весьма своеобразны и не только формируют серьезные вызовы для государственной политики, но и сказываются на особенностях эволюции социальной структуры российского общества в целом.

Эмпирическая база исследования и методика перекодировки классификатора ISCO

Эмпирической базой исследования выступала репрезентативная версия 27-й волны RLMS–HSE⁶, опрос в которой проходил с октября 2018 г. по январь 2019 г. Из 9857 респондентов от 18 лет и старше, опрошенных в этой волне, 5045 человек имели работу. В их числе 864 человека, то есть 17,2% всех занятых, относились, согласно использованной в данном массиве версии International Standard Classification of Occupations (ISCO)⁷, к категории специалистов. Однако при этом 24,1% представителей этой группы не имели диплома о высшем образовании, а у 22,8% продолжительность обучения составляла менее 15

⁶ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины и Института социологии ФНИСЦ РАН. Сайт RLMS–HSE: URL: <http://www.hse.ru/rlms> Опрос в 27-й волне проходил с октября 2018 г. по январь 2019 г.

⁷ В основе выделения профессиональных классов в ISCO лежит матрица признаков, учитывающая, с одной стороны, *набор видов деятельности*, задачи и обязанности в которых имеют высокую степень схожести, а с другой — *уровень образования*, обеспечивающий способность выполнять задачи и обязанности, предусмотренные этими видами деятельности. Подробнее см.: Классификаторы профессий ISCO. URL: <https://www.hse.ru/rlms/rlms/classif/isco> и [23]. Всего в ISCO выделяются 10 классов, имеющих свои названия и нумерацию, согласно которой профессионалы — это 2 профессиональный класс.

лет (табл. 1). Более того, в данной группе оказались и представители тех профессиональных статусов, для которых высшее образование в российских условиях вообще не требуется (судя по тому, что 60–80% занимающих соответствующие рабочие места его не имели). Это воспитатели детских садов, старшие медсестры, прапорщики и т. п. В то же время в других профессиональных классах обнаружилось рабочее места, предполагающие в условиях России высшее образование как типичный его уровень для соответствующих профессиональных позиций. В их числе были судовые инженеры, дилеры и брокеры, бухгалтеры, сотрудники налоговой службы и т. п., от 60 до 100% которых в массиве RLMS–HSE 2018 г. имели высшее образование, хотя классификатор ISCO этого не предполагал. Более того, иногда такая ситуация характеризовала даже некоторые типы рабочих мест служащих и работников торговли. В их число попали, например, гиды, корректоры, товароведы, офицеры полиции и т. п.

Такая парадоксальная с точки зрения стратификационного подхода картина объясняется тем, что в разных странах рынок труда и система образования имеют свою специфику. Так, в Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ), являющемся, по оценкам Федеральной службы государственной статистики (ФСГС РФ), адаптированной к условиям России версией ISCO, к специалистам высшей квалификации с точки зрения их образовательного уровня относятся сейчас все имеющие третичный уровень образования, в том числе короткие (обычно двухгодичные) циклы третичного образования в средних специальных учебных заведениях, а не только закончившие бакалавриат, магистратуру и ординатуру. В то же время с точки зрения стратификационного подхода третичный уровень образования не всегда может рассматриваться как критерий срединного места его обладателей в квалификационной статусной иерархии, поскольку он характеризует более половины совершеннолетнего населения страны и не может рассматриваться в связи с этим как престижный. То же относится и к статусной иерархии собственности, поскольку дополнительные ренты приносит в российских условиях для представителей массовых слоев населения только высшее образование [15 и др.]. Кроме того, престижность позиций, предполагающих высшее образование, выше, чем вообще не предполагающих его, что также необходимо учитывать при анализе в рамках стратификационного подхода.

Соответственно, для наших целей была проведена корректировка состава группы специалистов, по результатам которой к ним были отнесены только люди, занятые на рабочих местах, как правило (более чем в 60% случаев), предполагающих наличие высшего образования. При этом респонденты из 2-го класса, занятые на рабочих местах, не предполагающих в России высшего образования, независимо от их собственного уровня образования были перенесены в полупрофессионалы (3-й класс ISCO).

Таблица 1

Характеристики образования респондентов из некоторых профессиональных классов, ISCO-08, RLMS–HSE, 2018 г., %

Показатели образования	1-й класс (руководители высшего и среднего звена)	2-й класс (профессионалы)	3-й класс (полупрофес- сионалы)	4-й класс (служащие офисные и по обслуживанию клиентов)	5-й класс (работники сферы торговли и услуг)	Работающие россияне в целом
	<i>Диплом о высшем уровне полученного образования</i>					
Высшее и поствысшее образование	66,4	75,9	44,9	31,3	17,5	34,3
Среднее специальное образование	16,0	17,8	34,7	29,0	27,9	24,7
Общее среднее, начальное проф. образование и др.	17,6	6,3	20,4	39,7	54,6	41,0
	<i>Число лет обучения</i>					
15 лет и более	67,6	77,2	50,6	37,5	21,9	10,4
13–14 лет	13,3	13,0	23,5	21,6	23,5	18,4
Менее 13 лет	19,1	9,8	25,9	40,9	54,6	71,2

Вторым важным для изучения социально-профессиональной структуры общества критерием является место в иерархии властных статусов и тесно с ним связанный характер труда (выполнение руководящих или исполнительских функций). Анализ с этой точки зрения респондентов, закодированных в массиве 27-й волны RLMS—HSE как специалисты, показал, что 8,1% из них имели более пяти подчиненных, то есть в их трудовой деятельности доминировало выполнение руководящих, а не исполнительских функций, хотя они были руководителями нижнего, а не среднего или высшего звена. С другой стороны, 31,2% всех изначально идентифицированных в массиве как руководители респондентов имели не более пяти подчиненных (в том числе 7,4% вообще их не имели). Соответственно, специалисты, имевшие более пяти подчиненных, были перекодированы в руководителей, а имевшие не более пяти подчиненных руководители с высшим образованием были перекодированы в специалистов.

После такой корректировки численность специалистов как группы, находящейся в интегральной статусной иерархии на средних позициях за счет занятости на рабочих местах, требующих высокого уровня образования, но не предполагающих доминирования руководящей деятельности, составила в использованном массиве данных 1046 человек или 20,7% всех занятых. Соотношение исходных и полученных по итогам перекодировки профессиональных классов⁸ на массиве RLMS—HSE 2018 г. приведено в таблице 2.

Сопоставление групп специалистов до и после такой корректировки продемонстрировало наличие в России серьезных проблем, связанных с накопившимися дисбалансами уровня образования и типа деятельности работников. Так, 26,3% специалистов после нее оказались работниками, которые, согласно исходной классификации ISCO, должны были бы иметь как типичный средний уровень квалификации. Однако в России уровень требований к представителям соответствующих видов деятельности устойчиво выше, чем среднее специальное образование. С другой стороны, и до и после корректировки значительная (хотя и уменьшившаяся почти на 10 п. п. в относительном выражении) часть работающих на местах, предполагающих высшее образование, его не имела, и почти столько же имели период обучения менее 15 лет, причем эти группы более чем на четверть различались между собой по составу входящих в них людей. В то же время, согласно исходной логике ISCO [23, р. 13], отсутствие высшего образования допустимо для специалистов только в порядке исключения — для представителей творческих специальностей и обладающих большим опытом и высокой квалификацией работников, имеющих третичное образование. Число такого рода исключений вряд ли может превышать в совокупности пятую часть всех специалистов страны, как это сейчас имеет место в России.

⁸ Названия некоторых профессиональных классов в целях удобства после проведенной корректировки были сокращены с учетом их реального состава в использованном массиве данных.

Таблица 2
Соотношение профессиональных классов до и после корректировки профессиональных статусов респондентов, RLMS–HSE, 2018 г., %⁹

Профессиональные классы до корректировки	Профессиональные классы после корректировки										В среднем по массе
	1-й класс (руководители всех уровней)	2-й класс (специалисты)	3-й класс (полупрофессионалы)	4-й класс (служащие)	5-й класс (работники сферы торговли и услуг)	7-й класс (квалифицированные рабочие ручного труда)	8-й класс (квалифицированные рабочие, использующие механизмы)	9-й класс (неквалифицированные рабочие всех отраслей)			
1-й класс (руководители высшего и среднего звена)	44,4	7,1	3,6	3,8	0,7	0	0	0	0	0	6,4
2-й класс (профессионалы)	15,0	66,6	11,9	0	0	0	0	0	0	0	17,2
3-й класс (полупрофессионалы)	29,9	26,3	75,7	0	0	0	0	0	0	0	20,7
4-й класс (служащие офисные и по обслуживанию клиентов)	3,2	0	5,1	96,2	0	0	0	0	0	0	5,1
5-й класс (работники сферы торговли и услуг)	4,3	0	3,7	0	99,3	0	0	0	0	0	18,1
7-й класс (квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом)	1,7	0	0	0	0	100,0	0	0	0	0	12,3
8-й класс (квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы)	1,5	0	0	0	0	0	100,0	0	0	0	12,6
9-й класс (неквалифицированные рабочие всех отраслей)	0	0	0	0	0	0	0	0	100,0	0	7,6
В среднем по массе	9,3	20,7	16,5	4,2	17,1	12,2	12,4	7,6	7,6	7,6	100,0

⁹ Жирным шрифтом выделены позиции, отражающие совпадение принадлежности к тому или иному профессиональному классу в обеих использованных версиях классификатора. Учтывая незначительное число в массе военнослужащих (3 человека) и квалифицированных работников сельского и лесного хозяйства (8 человек), мы не стали выделять их в особые группы, присоединив тех из них, кто имел высшее образование, к специалистам.

Специалисты: возрастной срез

Для характеристики социально-демографических особенностей группы специалистов рассмотрим сначала основанную на данных используемой ФСГС РФ версии ISCO-08 картину их возрастного состава. Чаще всего это люди в возрасте 30–39 лет (рис. 1), причем доля этой возрастной когорты с 2001 г. среди специалистов заметно выросла — с 26,3% (рассчитано по [18, табл. 2.22¹⁰]) до 31,0% [12, с. 77]. Чуть выросла за это время (с 20,5 до 21,8%) среди них и доля лиц до 30 лет, причем этот рост шел на фоне снижения в 2010-х гг. доли молодежи в составе рабочей силы из-за «демографического эха» 1990-х гг. В то же время, как видно на рисунке 1, это не самая молодая профессиональная группа — таковой являются работники торговли.



Рис. 1. Возрастная структура различных профессиональных групп в России, ФСГС РФ, 2017 г., %¹¹

Однако, хотя российские специалисты в массе своей сейчас довольно молоды и становятся все моложе, наблюдаются серьезные дисбалансы их возрастной структуры в отраслевом разрезе. Разрыв в среднем возрасте специалистов из разных отраслей достигает почти 10 лет: если в области информационно-коммуникационных технологий он

¹⁰ Адрес таблицы 2.22 на сайте ФСГС РФ — URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/B02_61/IssWWW.exe/Stg/d010/i010330r.htm (дата обращения 13.08.2020).

¹¹ Данные приведены по: [12, с. 76–77].

составляет 33,8 года, то в здравоохранении — ровно 43 года [12, с. 74]. Отчасти и поэтому в здравоохранении максимальна (96,9%) доля тех, кто после окончания профильных вузов выходит на работу, связанную с полученной профессией. Такая ситуация для современной России почти уникальна, поскольку по большинству профилей подготовки более 30% выпускников сразу выходят на не связанные с полученной специальностью рабочие места. Своего рода рекордсменами в этом отношении являются такие специальности, как «Воспроизводство и переработка лесных ресурсов» (среди получивших ее вышли в 2017 г. на работу не по специальности 51,8%), «Сельское и рыбное хозяйство» (47,8%), «Информационная безопасность» (46,4%), специальности, относящиеся к естественным (46,1%) и социальным (45,3%) наукам, а также «Металлургия, машиностроение и материалобработка» (44,7%) [12, с. 86].

Уже из этих данных видны по крайней мере две проблемы, характерные для группы специалистов. Это, во-первых, сильная и постепенно усиливающаяся возрастная асимметрия, особенно в отдельных их подгруппах, и, во-вторых, распространенность работы не по полученной специальности, масштабы которой к тому же сильно различаются в зависимости от профилей подготовки. Причем если первая из этих проблем в той или иной степени и форме (поскольку асимметрия может предполагать смещенность как в молодые, так и в старшие возрасты) характерна сегодня в России для большинства профессиональных классов, то вторая характеризует в наибольшей степени именно профессионалов как группу, для которой наличие профильного образования особенно значимо.

Дополнительный анализ специалистов как группы, занимающей срединные позиции в стратификационной иерархии (то есть группы, выделенной на основе проведенной корректировки критериев принадлежности к ней по отношению к исходной версии определения профессионального статуса), позволил внести в эту картину некоторые уточнения и дополнения. Так, оказалось, что доля возрастных когорт до 40 лет с 2001 г. среди специалистов в таком их понимании не изменилась, оставшись на уровне 46,9%. Это свидетельствует об относительной стабильности положения представителей старшего поколения на рабочих местах, где требуется наиболее высокий уровень профессиональной подготовки и, одновременно, о сложности попадания на них молодежи. При этом все большая часть имеющей высшее образование молодежи вынуждена уходить на рабочие места, изначально не предполагавшие такового, но относительно близкие по характеру и престижу деятельности. В итоге эти рабочие места начинают как норму предполагать наличие высшего образования, что и проявилось в ходе корректировки выделения группы специалистов, о которой говорилось выше. Более того, представители молодежи с высшим образованием

идут на рабочие места, до сих пор не предполагающие высшего образования, — 25,9% имеющих высшее образование россиян в возрасте до 30 лет находятся в составе 4–9 профессиональных классов. Для россиян 50–59 лет, также находящихся в уязвимом положении на рынке труда, этот показатель составляет 32,2%, в то время как в остальных возрастных когортах он заметно меньше (14,8–18,5%)¹².

Данные говорят и о том, что принадлежность специалистов к той или иной возрастной когорте заметно влияет также на вероятность иметь высшее образование как основной рентоприносящий актив¹³. Если среди 30–39-летних почти 90% работающих специалистами имеют дипломы о высшем образовании, то затем этот показатель плавно падает и доходит до 68,3% в когорте 50–59-летних. Несколько отличаются эти возрастные когорты и по доле тех, у кого профили занятости и подготовки в вузе совпадают¹⁴ (35,4% у первых и 30,3% у вторых). Это еще одно свидетельство того, что для старшего поколения большее значение может иметь опыт работы. В то же время более низкие показатели имеющих высшее образование вообще и по профилю занятости в особенности среди старших возрастных когорт специалистов говорят об их большей уязвимости на рынке труда, поскольку они в наименьшей степени соответствуют занимаемым должностям в формальном отношении. Кроме того, и представители молодежи, и представители старших возрастных когорт специалистов в массе своей занимают позиции, предполагающие гораздо более низкие зарплаты, чем у представителей средних (30–49 лет) возрастов. Медианный показатель заработной платы у специалистов в возрасте до 30 лет составлял в 2018 г., согласно данным RLMS–HSE, 22 тыс. руб., а в возрасте 50–59 лет — 25 тыс. руб. В то же время для специалистов 30–39 лет он достигал 30 тыс. руб., а 40–49 лет — 29,5 тыс. руб.¹⁵

¹² Здесь и далее приводятся только данные, которые являются статистически значимыми (для проверки использовался тест Хи-квадрат при 95%-ном уровне значимости).

¹³ Медианная среднемесячная зарплата среди специалистов, имеющих высшее образование, составляла в нашем массиве 28 тыс. руб., а среди не имеющих его — 20 тыс. руб.

¹⁴ Для оценки соответствия образования профилю выполняемой работы анализировалось совпадение первых трех цифр кода ISCO-08 для всех полученных в ходе обучения специальностей и характера занятости конкретного респондента. Использование 3, а не 4 цифр кода позволяло учесть очень большую группу смежных специальностей. Например, трехзначный код 214 включает в себя все группы архитекторов и инженеров, а также технологов еды, напитков и топлива, металлургов, картографов и т. д.

¹⁵ Цифры приведены без учета доходов от дополнительной занятости и после уплаты налогов.

Поскольку доля получающих высшее образование от когорты к когорте непрерывно растет [12, с. 33; 18, табл. 2.4¹⁶], то молодежи все сложнее после окончания вузов находить рабочие места, предполагающие его наличие. Если же ее представители и устраиваются на такие рабочие места, то чаще соглашаются на относительно низкие зарплаты (впрочем, это соответствует общемировому тренду). При этом они все чаще выходят на места, не предполагающие высшего образования, но с нефизическим характером труда, для наиболее привлекательной части которых наличие высшего образования постепенно превращается поэтому в новую норму. Старшие же поколения, также занимающие уязвимое положение на рынке труда, тоже все чаще вынуждены уходить на не предполагающие высшего образования рабочие места или соглашаться на более низкие, чем у специалистов средних возрастов, зарплаты (и это происходит уже вопреки характерным для этой группы общемировым тенденциям). С точки зрения стратификационного подхода это означает увеличивающуюся роль возрастного фактора во внутригрупповой дифференциации специалистов, изменение смысла ряда профессиональных позиций в их иерархии, а также проблематизацию роли высшего образования в определении социального статуса.

С точки зрения экономики важен также выявившийся дисбаланс уровня и профиля образования, с одной стороны, и характера выполняемой работы, с другой. Эти дисбалансы — еще одно свидетельство наличия в России «квалификационной ямы»¹⁷ (другие названия этого явления — «кадровый разрыв», «кадровая яма»), масштабы которой достаточно велики. По некоторым получившим широкую известность оценкам, в ней находится сейчас почти половина экономически активного населения страны (около 34 млн человек) [9]. При этом наиболее массовым является сейчас не столько несоответствие уровня образования и требований к нему со стороны рабочего места, сколько несоответствие профилей подготовки и выполняемой деятельности: около двух третей специалистов работают в России не только не по полученной специальности, но и не по смежной с ней, что превратило отсутствие этого соответствия в «новую нормальность».

Развитие этой тенденции означает не только падение значимости профессионализма, традиционно являвшегося для специалистов одной из базовых ценностей, что влечет и неизбежное изменение их групповых идентичностей, но и ослабление их переговорных позиций

¹⁶ Адрес таблицы 2.4 на сайте ФСГС РФ: URL: https://gks.ru/bgd/regl/B02_61/IssWWW.exe/Stg/d010/i010150r.htm (дата обращения 21.01.2020.).

¹⁷ «Квалификационная яма» (skills mismatch — несоответствие квалификации) — появление на рынке труда работников с нехарактерными для выполняемой работы знаниями и/или навыками. О «квалификационной яме» как новой характерной особенности глобального рынка труда заговорили с начала 1990-х гг., а в настоящее время это явление рассматривается как одна из основных проблем рынка труда.

в отношениях с работодателями — ведь если профиль и уровень подготовки имеют все меньшее значение, то и поменять одного работника на другого становится все легче. Кроме того, растет число готовой (по крайней мере по их формальному уровню образования) к занятию этих позиций молодежи и представителей других профессиональных классов. Все это влияет на позицию группы специалистов в системе социально-экономических неравенств, снижая традиционную для них вероятность занятости, предполагающей какие-либо формы привилегированности (автономность труда, наличие соцпакета и т. п.).

Специалисты: гендерный срез

Положение специалистов в системе социально-экономических неравенств имеет и гендерный аспект, отчасти связанный с гендерной асимметрией получения высшего образования в России. Среди женщин имели в 2017 г. высшее образование 38,8%, в том числе в возрасте 25–29 лет — 49,9%. Среди мужчин аналогичные показатели составляли лишь 29,9% и 35,9% [12, с. 36]. Более того, гендерный дисбаланс среди работающих россиян с высшим образованием, по данным ФСГС РФ, в последние десятилетия значительно усилился (рис. 2).

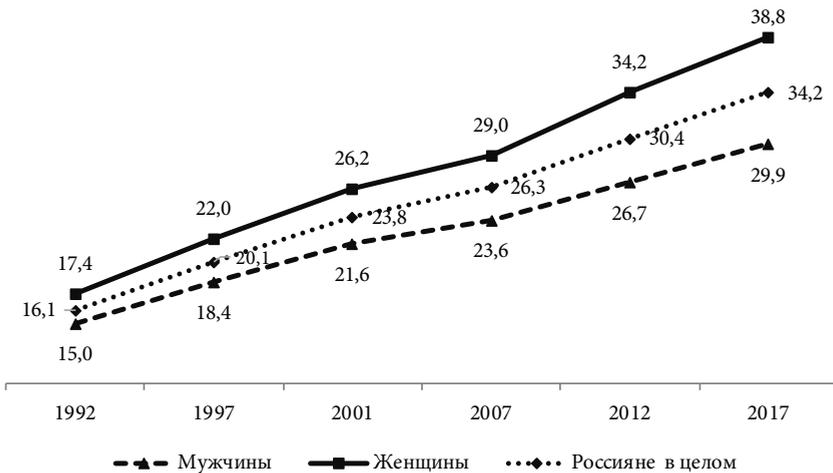


Рис. 2. Динамика доли мужчин и женщин с высшим образованием в составе занятых, ФСГС РФ, 1992–2017 гг., %¹⁸

Особенно активно процесс нарастания гендерного дисбаланса шел в конце 2000-х — начале 2010-х гг. Если в 2007 г. соотношение мужчин и женщин с высшим образованием составляло 0,814, то к 2012 г. достигло 0,781 (рис. 2) (в том числе в возрастной когорте 25–29 лет — 0,719). И, судя по покогортному распределению этого разрыва, в будущем

¹⁸ Рассчитано по: [12, с. 33; 18, табл. 2.4].

он будет только углубляться. Это означает, что тенденция углубления конкуренции среди женщин (особенно молодых) за рабочие места, предполагающие наличие высшего образования, будет ощущаться в большей степени, чем среди мужчин.

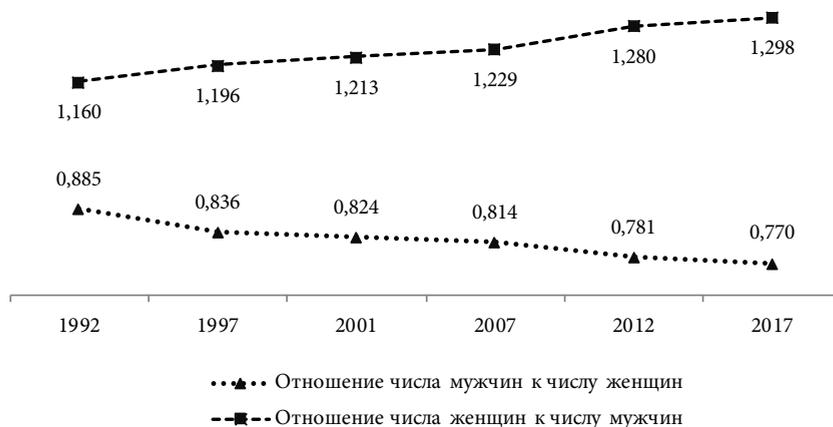


Рис. 3. Динамика соотношения мужчин и женщин с высшим образованием в составе занятых, ФСГС РФ, 1992–2017 гг., %¹⁹

В условиях гендерных дисбалансов получения высшего образования естественно, что тенденция постепенной феминизации группы специалистов в России также выражена совершенно отчетливо. Так, в 2002 г. на соответствующих рабочих местах были заняты 12,9% мужчин и 21,3% женщин (рассчитано по: [18, табл. 2.21²⁰]). В 2017 г. эти показатели составили 17,4 и 31,7% (рассчитано по: [12, с. 72]). Таким образом, разрыв в занятости мужчин и женщин, работающих на должностях специалистов, за эти 15 лет заметно увеличился. При этом если говорить о специалистах как группе, занимающей срединные позиции в иерархиях квалификации, собственности, власти и престижа, то тенденция ее феминизации также прослеживается, хотя и менее ярко выражена (разрыв в численности мужчин и женщин в ее составе увеличился за этот период на 1,9 п. п.).

В целом женщины-специалисты характеризуются все более слабыми позициями на рынке труда. Так, они чаще мужчин вынуждены уходить в неформальный сектор экономики, характеризующийся меньшей степенью социальной защищенности, особенно важной именно для женщин с учетом их семейных ролей. Если в 2007 г. доля женщин с высшим образованием, занятых в неформальном секторе экономики, составляла 13,0%, то к 2017 г. она выросла уже до 20,5%.

¹⁹ Рассчитано по: [12, с. 33; 18, табл. 2.4].

²⁰ Адрес таблицы 2.21 на сайте ФСГС РФ — URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/B02_61/IssWWW.exe/Stg/d010/i010320r.htm (дата обращения 21.01.2020).

Для мужчин с высшим образованием аналогичные показатели составляли 11,4 и 16,3% (рассчитано по: [12, с. 93]), то есть темпы роста их занятости в неформальном секторе экономики отставали от темпов их роста у женщин. Более того, при быстром общем росте доли лиц с высшим образованием в составе безработных россиян (с 11,3% в 2007 г. до 20,6% в 2017 г.) идет постепенная феминизация и этой группы: если среди мужчин с высшим образованием доля безработных составляла в 2007 г. 9,3% всех безработных страны, а к 2017 г. выросла до 16,9%, то для женщин эти показатели составили соответственно 13,6 и 24,8% (рассчитано по: [12, с. 115]).

Среди причин этих негативных тенденций прежде всего следует назвать разрыв в темпах роста числа рабочих мест специалистов и численности лиц с высшим образованием. Доля последних достигла в 2017 г. 34,2% всех занятых (в группе 25–29 лет — даже 42,2%) [12, с. 33], хотя в 2001 г. она составляла всего 23,8% [18, табл. 2.4]. В то же время общая численность рабочих мест специалистов достигла по состоянию на 2017 г. лишь 24,3% занятых [12, с. 71] при том, что в 2001 г. она составляла 17,1% (рассчитано по: [18, табл. 2.21]). Таким образом, рост числа лиц с высшим образованием в последние десятилетия заметно опередил рост числа рабочих мест специалистов, что привело, естественно, к опережающим среднероссийские темпам роста безработицы среди всех обладателей высшего образования, и в особенности женщин как более слабой на рынке труда из-за их семейных обязанностей группы. Кроме того, он способствовал ухудшению их переговорных позиций во взаимоотношениях с работодателями и нарастанию среди специалистов гендерной асимметрии в перспективах благополучного трудоустройства. Не случайно женщины-специалисты относительно реже мужчин были удовлетворены в 2018 г., по данным RLMS–HSE, своей работой (77,3% против 82,4%), а также условиями (81,6% против 77,9%) и оплатой (42,0% против 46,1%) своего труда. Они чаще мужчин-специалистов сомневались в возможностях найти для себя работу не хуже нынешней в случае ее потери (лишь 35,4% их были уверены или скорее уверены в том, что смогут найти такую работу, при 42,7% среди мужчин). Им на большие сроки задерживали зарплату (по медиане — на 4 месяца при 2,5 месяца у мужчин), притом что у них значительно ниже была сама зарплата (по медиане — 24,0 тыс. и 35,7 тыс. руб. соответственно). По ряду из этих позиций ситуация у женщин-специалистов также ухудшилась за 2001–2018 гг. в большей степени, чем у мужчин из этой же профессиональной группы. Так, например, в 2001 г. продолжительность задержек заработной платы была у мужчин и женщин еще одинаковой.

Таким образом, гендерная асимметрия занятости специалистов с годами усиливается, а позиции входящих в эту профессиональную группу женщин на рынке труда в сравнении с мужчинами все боль-

ше ослабевают. Это говорит об усилении роли гендерного фактора в определении места представителей группы специалистов в системе неравенств, связанных с рынком труда.

Специалисты: поселенческий срез

Важной социально-демографической характеристикой специалистов как особой социальной группы является также их территориальная локализация. К сожалению, в общедоступных данных ФСГС РФ нет информации о специфике распределения специалистов по разным типам поселений. Однако, судя по данным RLMS–HSE, почти половина специалистов сконцентрирована сейчас в двух столицах и в центрах субъектов Федерации. При этом шансов на занятие рабочих мест специалистов у женщин относительно больше в сельской местности, в то время как мужчин чаще можно встретить среди специалистов в крупных городах (табл. 3). Что же касается представителей наиболее слабых на рынке труда возрастных групп (молодежи и старших возрастных когорт), то они шире представлены среди специалистов там, где, хотя и по разным причинам, ощущается дефицит нужных кадров, а именно в крупных городах с их более широким рынком труда и в сельской местности, малопривлекательной в России для лиц высококвалифицированного труда.

Таблица 3

Место жительства специалистов с учетом их гендерного состава, RLMS–HSE, 2018 г., %

Типы поселений	Группы		
	мужчины	женщины	специалисты в целом
Москва, Санкт-Петербург и центры субъектов РФ	56,2	43,8	46,9
прочие города	27,0	26,7	26,8
поселки городского типа	4,1	6,5	5,9
села	12,7	23,0	20,4

Место жительства является для специалистов с точки зрения уровня их профессиональной подготовки гораздо более важным дифференцирующим фактором, чем возраст и пол²¹. Так, хотя в целом по России высшее образование имеют чуть более трех четвертей всех специалистов, однако в разных типах населенных пунктов этот показатель различается очень существенно. В Москве, Санкт-Петербурге

²¹ Коэффициент Спирмена составил в нашем массиве данных по модулю 0,047 для возраста, 0,118 для пола и 0,237 для места жительства (сравнивалась значимость связи с наличием одновременно всех четырех описанных далее характеристик качества профессиональной подготовки).

и центрах субъектов Федерации доля не имеющих высшего образования среди специалистов составляет всего 16,9%, в то время как в селах таких 38,5%. Дополнительно усложняет ситуацию в селах тот факт, что высшее образование сельских специалистов по своему профилю реже, чем по стране в целом, совпадает с профилем их занятости. Так, в целом по России профиль подготовки в учебном заведении и профиль занятости не совпадали, по данным RLMS–HSE, у двух третей (65,8%) всех специалистов, имеющих высшее образование. В столицах и областных центрах ситуация была чуть лучше этой общей картины (63,2%), в то время как в селах профили образования и занятости не совпадали в 75,6% случаев. С учетом разницы в доле имеющих высшее образование это означает, что в столицах и областных центрах субъектов РФ работают по полученной в вузе или смежной с ней специальности 30,6% всех специалистов, а в селах — всего 15,0%. При этом лишь около половины всех специалистов в России (53,8%) получили образование на очном отделении вузов, что уже само по себе немного. Однако в сельской местности этот показатель опускается до 31,0% (при 62,7% в столицах и центрах субъектов РФ).

Если учесть все упомянутые характеристики профессиональной подготовки (наличие высшего образования, соответствие его профилю занятости, продолжительность обучения не менее 15 лет и его очный характер), то разница в ее качестве для специалистов из разных типов поселений оказывается еще более наглядной (рис. 4).

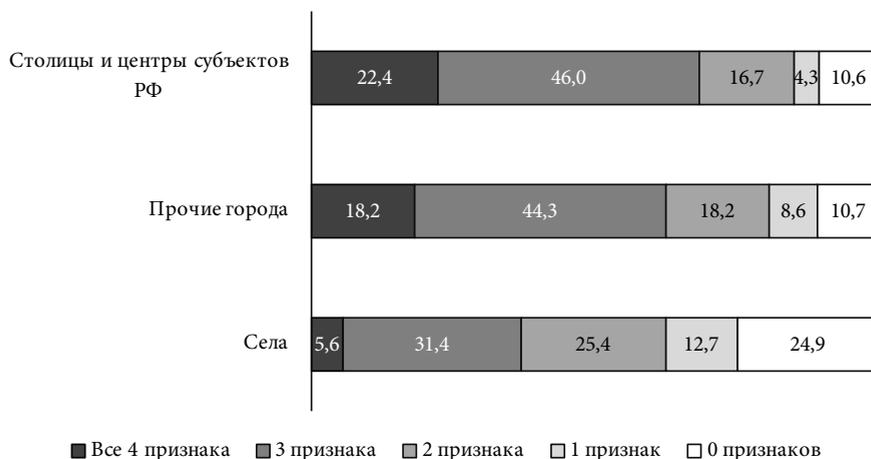


Рис. 4. Наличие характеристик профессиональной подготовки (наличие высшего образования, соответствие его профилю занятости, продолжительность обучения не менее 15 лет и его очный характер) у специалистов из разных типов населенных пунктов, RLMS–HSE, 2018 г., %

Отчасти такая ситуация с уровнем профессиональной подготовки специалистов из разных типов поселений связана с различиями в уровне их доходов, делающих занятость в сельской местности малопривлекательной для представителей этой группы. Наиболее наглядно различия в оплате их труда проявляются в верхней половине доходного распределения (табл. 4), при этом для уровня заработной платы из приведенных выше характеристик профессиональной подготовки наиболее значимы обучение продолжительностью более 15 лет (коэффициент Спирмена 0,202 при 0,208 для наличия одновременно всех четырех характеристик) и наличие диплома о высшем образовании (0,190). Однако влияние характеристик профессиональной подготовки в разных типах поселений проявляется по-разному. В столицах и центрах субъектов РФ интегральный их показатель мало влияет на вероятность иметь зарплату не более двух поселенческих медиан, но его высокие значения (3–4 балла) заметно повышают вероятность иметь зарплату выше этого уровня. В сельской же местности низкие (0–1 балл) значения этого показателя резко увеличивают вероятность иметь зарплату ниже 0,75 поселенческой медианы.

Таблица 4

Заработная плата у специалистов из разных типов поселений, RLMS–HSE, 2018 г., руб.²²

Зарплата за последние 30 дней после всех вычетов	Столицы и центры субъектов РФ	Прочие города	Села
нижняя граница верхних 5%	180 000	80 000	45 000
верхняя граница третьего квартиля	50 000	39 000	29 000
верхняя граница второго квартиля	30 000	25 000	20 000
верхняя граница первого квартиля	20 000	17 000	13 000
верхняя граница нижних 5%	10 000	9 400	7 750

Таким образом, если такие социально-демографические различия, как возраст и пол, влияют прежде всего на конкурентоспособность специалистов на локальных рынках труда (включая разницу в рисках безработицы, занятости не по специальности или неформальном секторе, уровне доходов и т. п.), то место жительства оказывается значимым также для качества их профессиональной подготовки.

Выводы

Проблема определения группы специалистов высшей квалификации в России далеко не так проста, как кажется на первый взгляд. Это связано с тем, что в силу переизбытка лиц с высшим образованием в нашей стране постепенно меняются требования к ряду рабочих мест, и они начинают предполагать наличие высшего образования. С другой

²² Для имеющих несколько мест занятости — на основной работе.

стороны, в силу массовизации ряда занятий и их рутинизации требование высшего образования на соответствующих рабочих местах перестает быть обязательным, а их престижность падает. В итоге критерии выделения специалистов как особой социально-профессиональной группы все больше зависят от тех целей, которые ставит перед собой исследователь. При стратификационном подходе к анализу данной группы, предполагающем, что она занимает срединные позиции в иерархии социальных статусов в обществе, таким критерием может выступать занятость на позициях, требующих, как правило, наличия высшего образования, но не предполагающих при этом доминирования управленческих функций. При такой трактовке данной группы оказывается, что тенденции, характерные для специалистов, выделенных в соответствии с международным классификатором ISCO-08, разновидностью которого является и используемый ФСГС РФ ОКЗ, в целом присущи в современной России также специалистам как группе, занимающей срединные позиции в статусной иерархии, однако выражены у нее в более слабой степени. Это означает, что ее состав с точки зрения его социально-демографических особенностей более стабилен, чем у группы специалистов, выделяемой отечественной статистикой.

В числе этих социально-демографических особенностей прежде всего гендерная асимметрия группы специалистов со все усиливающейся ее феминизацией, устойчивая смещенность ее состава в относительно молодые возрасты (до 40 лет), а также концентрация ее представителей в основном в столицах и центрах субъектов Федерации. Социально-демографические характеристики специалистов оказывают заметное влияние и на особенности их положения в системе социально-экономических неравенств, причем влияние это касается как рисков и деприваций, с которыми сталкиваются представители данной группы, так и тех жизненных шансов и возможностей, которые они имеют. В наилучшем положении среди специалистов с точки зрения их возможностей оказываются мужчины 30—49 лет в столицах и центрах субъектов РФ. В то же время молодежи с высшим образованием все труднее устраиваться на предполагающие его рабочие места, как и представителям поколений «за 50». В итоге молодые специалисты все чаще вынуждены соглашаться на более низкие, чем у специалистов средних возрастов, зарплаты, что отражает общую непрочность их положения на рынке труда. Уязвимость этого положения характерна и для поколений «за 50», для которых она усугубляется в ряде случаев более низким уровнем их профессиональной подготовки. Бóльшая уязвимость на рынке труда типична и для женщин, удельный вес которых в составе имеющих «теневую» занятость специалистов и безработных с высшим образованием быстро растет. Это говорит об усилении для специалистов роли гендерного фактора в системе неравенств, связанных с рынком труда. Что же касается места жительства, то оно не

только влияет на вероятность трудоустройства на соответствующие рабочие места лиц с высшим образованием из разных возрастных или гендерных подгрупп, но и является важным дифференцирующим фактором уровня их профессиональной подготовки.

Уровень этой подготовки, главного рентоприносящего актива данной группы, по-разному влияет на уровень доходов специалистов в крупных городах и селах. При этом во всех возрастных, гендерных и поселенческих подгруппах нормой является сравнительно низкая общая продолжительность обучения (у двух третей занимающих рабочие места специалистов она составляет менее 16 лет) и несоответствие профилей профессиональной подготовки и выполняемой деятельности. Постепенное усиление этого несоответствия и превращение его в «новую нормальность» рынка труда ослабляет позиции специалистов в их отношениях с работодателями и снижает для них вероятность занятости, характеризующейся какими-либо дополнительными формами привилегированности, ранее традиционными для данной группы. При этом такие особенности группы специалистов, как ее гетерогенность с точки зрения качества профессиональной подготовки, а также глубина разрывов в уровне доходов ее представителей, слабо связаны с гендером (за исключением максимального показателя качества профессиональной подготовки) и принадлежностью к разным возрастным когортам (за исключением минимального показателя ее качества). Однако они довольно сильно зависят от места жительства, особенно для специалистов, проживающих в селах.

Изменение позиций специалистов в системе социально-экономических неравенств в России отражает общемировые тренды на усиление гетерогенности данной группы и прекаризацию ее части вплоть до дифференциации классовых позиций ее представителей и проблематизации принадлежности многих из них даже к нижнему среднему классу, внимание к чему привлекли еще Д. Груски, М. Кагельс, Г. Стэндинг и другие западные ученые. Не менее важно и то, что изменение этих позиций является в России следствием структурных диспропорций, характерных для современного российского общества, и сложного переплетения в нем различных типов неравенств. Все более усиливающийся дисбаланс между числом лиц с высшим образованием и количеством рабочих мест для них, а также огромные разрывы в зарплате в разных типах поселений приводят к тому, что за относительно высокооплачиваемые рабочие места специалистов разворачивается острая конкуренция. Одновременно существуют низкооплачиваемые рабочие места специалистов, которые не представляют интереса для основной части лиц с высшим образованием, в силу чего их чаще занимают люди с очень низким или вообще не соответствующим понятию «специалист» уровнем профессиональной подготовки, а также представители наиболее уязвимых на рынке труда социально-демографических групп. В результате, хотя число рабочих мест специалистов

в России сейчас почти в полтора раза меньше числа лиц с высшим образованием, более чем каждый пятый работающий на соответствующих рабочих местах не имеет диплома о высшем образовании. Параллельно идет рост доли лиц с высшим образованием среди безработных, а также среди представителей других профессиональных групп.

Все эти процессы, если говорить об их последствиях для социальной структуры российского общества, ведут к дальнейшему усилению внутригрупповой дифференциации специалистов и неустойчивости положения данной социально-профессиональной группы в целом. Кроме того, они не только прямо влияют на перспективы успешного развития российской экономики, но и требуют учета их в социальной политике государства. Пока же в ней не находят отражения ни проблема низкого уровня профессиональной подготовки значительной части российских специалистов, ни особенности положения женщин-специалистов, ни колоссальные разрывы в доходах специалистов из разных типов поселений, ни сложность положения тех представителей данной группы, чей возраст превышает 50 лет, ни многие другие проблемы, о которых говорилось в данной статье. Если данные проблемы не будут успешно решены, в ближайшие годы нельзя ожидать не только успешного выхода из экономического кризиса или тем более обеспечения технологического прорыва, о котором как о ключевой задаче национального развития много говорит руководство страны, но даже сохранения социально-политической стабильности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Аникин В.А.* Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS) // Мир России: Социология, этнология. 2009. Т. 18. № 3. С. 114–131.
2. *Аникин В.А.* Профессиональная структура населения и тип экономического развития страны // Terra Economicus. 2013. Т. 11. № 2. С. 41–68.
3. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Пер. с англ. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. — 944 с.
4. *Гелбрейт Дж.* Новое индустриальное общество / Пер. с англ. Л.Я. Розовского и др.; Общ. ред. Н.Н. Иноземцева, С.М. Миньшикова, А.Г. Милейковского. М.: Прогресс, 1969. — 480 с.
5. *Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1 (195). С. 47–57.
6. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.
7. *Любимова Т.С., Шкаратан О.И., Иняевский С.А.* Новый средний класс и информационные работники на российском рынке труда // Общественные науки и современность. 2008. № 1. С. 5–27.
8. *Мансуров В.А., Юрченко О.В.* Социология профессиональных групп в России: история становления и перспективы // Вестник Института социологии. 2013. № 7. С. 91–106.

9. Массовая уникальность — глобальный вызов в борьбе за таланты // Boston Consulting Group. World Skills Russia, Rosatom [электронный ресурс]. Дата обращения 08.02.2020. URL: https://www.bcg.com/Images/RUS-BCG-Mas-Uniq_tcm27-228998.pdf
10. Профессии на российском рынке труда / Отв. ред.: Н.Т. Вишневская. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2017. — 155 с.
11. Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей / Под ред. В.А. Мансурова. М.: ИС РАН, РОС. 2013. — 315 с.
12. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам Р13 выборочных обследований рабочей силы). 2018: Статистический сборник. М.: Росстат, 2018. — 142 с.
13. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 25–35.
14. Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под общ. ред.: В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. — 576 с.
15. Тихонова Н.Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. 2017. № 2. Т. 8. С. 140–165. DOI: 10.19181/vis.2017.21.2.462
16. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018. — 350 с.
17. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Пер. с англ. М.: Классика-XXI, 2005. — 421 с.
18. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований) — 2002 год // Федеральная служба государственной статистики РФ [электронный ресурс]. Дата обращения: 21.01.2020. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B02_61/Main.htm
19. Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь–декабрь 2019 года. Врачи // Федеральная служба государственной статистики РФ [электронный ресурс]. Дата обращения: 08.02.2020. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/itog-monitor04-19.html>
20. Abramov R.N., Iarskaia-Smirnova E.R. Professionalism and Professionalization in Russia // Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance. Cham: Springer, 2018 [online]. Accessed 12.08.2020. URL: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-31816-5_3100-2.pdf
21. Erikson R., Goldthorpe J. The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies. Oxford: Oxford University Press. 1992. — 448 p.
22. Grusky D., Weeden K. Are There Social Classes? An Empirical Test of the Sociologist's Favorite Concept // Social Class: How Does it Work? / Ed. by D. Conley and A. Laureau. New York: Russell Sage Foundation, 2008. P. 65–92.
23. International Standard Classification of Occupations: ISCO-08 / International Labour Office. Geneva: ILO, 2012. — 420 p.
24. Macdonald K.M. The sociology of the professions. London: Sage. 1995. — 240 p.

25. *Standing G.* The Precariat: The New Dangerous Class. London, New York: Bloomsbury Academic. 2011. — 198 p.
26. *Svensson L., Evetts J.* Sociology of Professions. Continental and Anglo-Saxon Traditions. Gothenburg: Daidalos. 2010. — 209 p.
27. *Wright E.O.* Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis. Cambridge: Cambridge University Press. 1997. — 616 p.

Дата поступления: 09.02.2020.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2020.
VOL. 26. No. 3. P. 64–89. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.3.7396

N.E. ТИХОНОВА

National Research University Higher School of Economics;
Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russian Federation.

Natalia E. Tikhonova — Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor-Researcher, National Research University Higher School of Economics; Leading Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS.

Address: 20, Myasnitskaya st., 101000, Moscow, Russian Federation.

Phone: +7 (903) 729-05-39. **Email:** netichon@rambler.ru

SPECIALISTS IN MODERN RUSSIA:

SOCIO-DEMOGRAPHIC COMPOSITION AND KEY PROBLEMS

Abstract. The goal of the article is to identify the main trends in the socio-demographic composition of highly qualified specialists and to determine the issues for the development of Russian society that arise from these trends. The empirical foundation for the study is a representative sample of the 27th wave of RLMS – HSE. The article shows that the group of highly qualified Russian specialists is characterized by such socio-demographic specifics of its composition as gender asymmetry with the group's increasing feminization, escalating dominance of relatively young ages (up to 40 years), and concentration of its representatives mainly in the regional capitals. Among the other features of this group are its high heterogeneity in terms of the professional training level of its members and the enormous gaps in their income level, especially in large cities. It is demonstrated that behind all of these features is the complex intertwining of different types of inequalities, as well as an increasingly widening imbalance between the number of people with higher education and the number of workplaces for them in the economy. As a result, although the number of employment opportunities for specialists in Russia is now almost 1.5 times lower than the number of people with higher education, more than one in five of those who occupy these jobs do not have a higher education diploma. At the same time, a rapid increase in the proportion of people with higher education among the unemployed is occurring. A conclusion is drawn that structural imbalances which are demonstrated by the overproduction of people with higher education and unreasonably deep gaps in the income of specialists, as well as in the mismatch of their specializations in universities with the availability of corresponding jobs that are attractive to them, have created a "qualification pit" in relation to them, leading to deepened intergroup differentiation among specialists. This situation not only directly affects the prospects for the successful development of the Russian economy, but also requires adjustments in state social policy.

Keywords: professionals; highly qualified specialists; professional structure; professional classes.

For citation: Tikhonova N.E. Specialists in Modern Russia: Socio-Demographic Composition and Key Problems. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2020. Vol. 26. No. 3. P. 64–89. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.3.7396

The study was conducted under support of the Russian Science Foundation (Project No. 19-29-07172).

REFERENCES

1. Anikin V.A. Trends in the socio-professional structure of Russia in 1994–2006 (based on RLMS materials). *Mir Rossii: Sotsiologiya, etnologiya*. 2009. Vol. 18. No. 3. P. 114–131. (In Russ.)
2. Anikin V.A. Professional structure of the population and the type of economic development of the country. *Terra Economicus*. 2013. Vol. 11. No. 2. P. 41–68. (In Russ.)
3. Bell D. The coming post-industrial society. Experience of social forecasting. [Russ. ed.: *Gryadushchee postindustrial'noe obshchestvo. Opyt sotsial'nogo prognozirovaniya*. Transl. from Eng. by V.L. Inozemtsev. Moscow: Academia publ., 1999. 944 p.]
4. Gelbraith J. The New Industrial State. [Russ. ed.: *Novoe industrial'noe obshchestvo*. Transl. from Eng. by L.Ya. Rozovskii, et. al; Ed. by N.N. Inozemtsev, S.M. Men'shikov, A.G. Mileikovskii. Moscow: Progress publ., 1969. 480 p.]
5. Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. Prekariat as a new group of employees. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. [Living standards of the population of Russian regions.] 2015. No. 1 (195). P. 47–57. (In Russ.)
6. Castells M. The Information Age: Economics, society and culture. [Russ. ed.: *Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kul'tura*. Transl. from Eng. and ed. by O.I. Shkaratan. Moscow: GU VShE publ., 2000. 608 p.]
7. Lyubimova T.S., Shkaratan O.I., Inyasevskii S.A. The new middle class and information workers in the Russian labor market. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*. 2008. No. 1. P. 5–27. (In Russ.)
8. Mansurov V.A., Yurchenko O.V. Sociology of professional groups in Russia: the history of formation and prospects. *Vestnik Instituta sotsiologii*. 2013. No. 7. P. 91–106. (In Russ.)
9. Massive uniqueness is a global challenge in the struggle for talent. World Skills Russia. *Boston Consulting Group. World Skills Russia, Rosatom*. Accessed 08.02.2020. URL: https://www.bcg.com/Images/RUS-BCG-Mas-Uniq_tcm27-228998.pdf (In Russ.)
10. *Professii na rossiiskom rynke truda*. [Professions in the Russian labor market.] Ed. by N.T. Vishnevskaya. Moscow: Izdatel'skii dom NIU VShE publ., 2017. 155 p. (In Russ.)
11. *Professionalny v epokhu reform: dinamika ideologii, statusa i tsennosti*. [Professionals in the era of reform: the dynamics of ideology, status and values.] Ed. by V.A. Mansurov. Moscow: IS RAN publ., ROS publ. 2013. 315 p. (In Russ.)
12. *Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotitsa v Rossii (po rezul'tatam R13 vyborochnykh ob sledovaniy rabochei sily)*. 2018: *Statisticheskii sbornik*. [Labor force, employment and unemployment in Russia (based on the results of P13 sample labor force surveys). 2018: Statistical collection.] Moscow: Rosstat publ., 2018. 142 p. (In Russ.)
13. Romanov P.V., Yarskaya-Smirnova E.R. The world of professions: a review of analytical perspectives. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2009. No. 8. P. 25–35. (In Russ.)
14. *Rossiiskii rabotnik: obrazovanie, professiya, kvalifikatsiya*. [Russian worker: education, profession, qualification.] Ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. Moscow: Izdatel'skii dom NIU VShE publ., 2011. 576 p. (In Russ.)

15. Tikhonova N.E. The human capital of professionals and managers: status and dynamics. *Vestnik Instituta sotsiologii*. 2017. Vol. 8. No. 2. P. 140–165. DOI: 10.19181/vis.2017.21.2.462 (In Russ.)
16. Toschenko Zh.T. *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu*. [Prekariat: from protoclass to a new class.] Moscow: Nauka publ., 2018. 350 p. (In Russ.)
17. Florida R. Creative class: people who change the future. [Russ. ed.: *Kreativnyi klass: lyudi, kotorye menyayut budushchee*. Transl. from Eng. Moscow: Klassika-XXI publ., 2005. 421 p.]
18. Economic activity of the Russian population (based on the results of sample surveys) — 2002. *Rosstat*. Accessed 21.01.2020. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B02_61/Main.htm (In Russ.)
19. The results of federal statistical monitoring in the field of remuneration of certain categories of workers in the social sphere and science in 2019. Doctors. *Rosstat*. Accessed 08.02.2020. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/itog-monitor04-19.html> (In Russ.)
20. Abramov R.N., Iarskaia-Smirnova E.R. Professionalism and Professionalization in Russia. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Cham: Springer, 2018. Accessed 12.08.2020. URL: https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-31816-5_3100-2.pdf
21. Erikson R., Goldthorpe J. *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Oxford University Press. 1992. 448 p.
22. Grusky D., Weeden K. Are There Social Classes? An Empirical Test of the Sociologist's Favorite Concept. *Social Class: How Does it Work?* Ed. by D. Conley and A. Laureau. New York: Russell Sage Foundation, 2008. P. 65–92.
23. *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08 / International Labour Office*. Geneva: ILO, 2012. 420 p.
24. Macdonald K.M. *The sociology of the professions*. London: Sage. 1995. 240 p.
25. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. L., N.Y.: Bloomsbury Academic. 2011. 198 p.
26. Svensson L., Evetts J. *Sociology of Professions. Continental and Anglo-Saxon Traditions*. Gothenburg: Daidalos. 2010. 209 p.
27. Wright E.O. *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press. 1997. 616 p.

Received: 09.02.2020.
