

ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО

DOI: 10.14515/monitoring.2018.6.06

Правильная ссылка на статью:

Коленникова Н. Д. Квалификационные статусы работающих россиян: иерархия и особенности распределения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 113—130. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.06>.

For citation:

Kolennikova N. D. (2018) Qualification status of the employed Russians: hierarchy and distribution features. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 113—130. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.06>.



Н. Д. Коленникова КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ СТАТУСЫ РАБОТАЮЩИХ РОССИЯН: ИЕРАРХИЯ И ОСОБЕННОСТИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ СТАТУСЫ РАБОТАЮЩИХ РОССИЯН: ИЕРАРХИЯ И ОСОБЕННОСТИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ

QUALIFICATION STATUS OF THE EMPLOYED RUSSIANS: HIERARCHY AND DISTRIBUTION FEATURES

КОЛЕННИКОВА Нина Дмитриевна — аспирантка, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; младший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия
E-MAIL: kolennikova-nina@mail.ru
<http://orcid.org/0000-0001-9458-8762>

Nina D. KOLENNIKOVA^{1,2} — Ph.D. Student; Junior Researcher
E-MAIL: kolennikova-nina@mail.ru
<http://orcid.org/0000-0001-9458-8762>

¹ National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

² Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Аннотация. Автор анализирует статусную иерархию работающих россиян по показателям их квалификации. В статье уточнена формулировка понятия «квалификационный статус» и апробированы индикаторы для его

Abstract. The article provides an analysis of the hierarchy of the employed Russians based on their qualifications. The author clarifies the wording of the concept of qualification status and tests specific indicators for its evaluation in

оценки в современном российском обществе. Описана методика конструирования шкалы квалификационного статуса и приведены результаты анализа показателей этой шкалы для работающего населения России. Проанализированы структура полученной статусной иерархии и соотношение места в ней человека с другими его характеристиками (аскриптивные характеристики, профессиональная принадлежность, оценка своего профессионального мастерства и т. д.). Показано, что из аскриптивных характеристик для квалификационного статуса работника наиболее важен его возраст. Сделан также ряд выводов о специфике квалификационного статуса работающих россиян из разных образовательных и профессиональных групп. Отдельное внимание уделено сопоставлению объективных показателей квалификационного статуса россиян с субъективными оценками ими этого статуса. Эмпирической базой для анализа послужили данные 25-й волны ежегодного опроса Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ, прошедшего в 2016 г.

Ключевые слова: квалификационный статус, социальный статус, образование, статусная консистентность, статусная иерархия, компетенции, профессиональные навыки

modern Russian society. A method of construction of the qualification status scale is described. The results of the analysis of indicators for Russia's working-age population are shown. The structure of the obtained status hierarchy and the relationship between individual's place within it and other individual's characteristics (ascriptive characteristics, professional affiliations, self-assessment of professional skills, etc.) are analyzed. The author argues that the employee's age is the most important of all ascriptive characteristics. The study also examines specific features of the qualification status of the working Russians from different educational and professional groups. Special attention is paid to a comparison of objective indicators of qualification status of Russians with their subjective assessments of status. The empirical basis for the analysis was the data of the 25th wave of the annual HSE RLMS (Russian Longitudinal Monitoring Survey — Higher School of Economics) held in 2016.

Keywords: qualification status, social status, education, status consistency, status hierarchy, competence, professional skills

В условиях кардинальной трансформации и глобализации рынка труда, на фоне общего роста значимости квалификации работника для его положения в системе экономических отношений происходит переоценка роли отдельных профессионально-квалификационных характеристик. Традиционные образовательные индикаторы, опирающиеся на формальные подтверждения имеющихся компетенций (дипломы, сертификаты, свидетельства и т. п.), долгое время служившие основой оценки качества человеческого капитала индивида [Аникин, 2017: 120],

хотя и продолжают выполнять эту роль, но уже не позволяют столь же успешно измерять квалификационный уровень работника, как это было раньше. Лишь отчасти отражают они и место индивида в статусной квалификационной иерархии, учитывающей не только общий объем накопленных знаний, но и их престижность, связанную теперь прежде всего с их составом и характером их получения.

Во многом это обусловлено тем, что в условиях начала четвертой технологической революции и формирования «экономики знаний» переосмысливается роль работника в системе производственных отношений. Относительно большую значимость, чем раньше, приобрели для нее креативный потенциал и широта компетенций личности. Если еще 50—70 лет назад высшее образование почти автоматически гарантировало его обладателю высокий социальный статус, то сейчас ситуация принципиально иная. Высшее образование стало для молодежи скорее нормой, чем «пропуском» к высокостатусным позициям. Резко выросли требования экономики к качественным характеристикам образования и его соответствию современным технологическим тенденциям. Одновременно возникли и новые, немислимые еще полвека назад проблемы. Специалисты заговорили об избыточном образовании [Горшков, Ключарев, 2011], «перегруженности» рынка высшего образования [Verhaest, Omeу 2006], превышении числа лиц с высшим образованием объективной потребности в них экономики¹, росте значимости диплома о высшем образовании и обесценивании соответствия образования профилю деятельности [Тихонова, Каравай, 2018].

Следствием подобных проблем, с одной стороны, стало то, что далеко не все работники получают справедливую в моральном плане отдачу от накопленного ими человеческого капитала [Лукиянова, 2009; Тихонова, 2016], а с другой — приобретенные в гонке за образовательными статусами документы уже далеко не всегда отражают уровень реальных компетенций своих владельцев [Тихонова, 2017]. Особенно характерно развитие этих тенденций для России, где старые системы сертификации труда (присвоение разрядов, категорий и т. п.) для значительной части работников уже не действуют, а новые так и не сложились. В этих условиях диплом как формальное подтверждение квалификации не дает нужных сигналов не только рынку, но и социальному окружению индивида, то есть тем людям, которые прямо или косвенно определяют его социальный статус. Именно это порождает потребность в более глубоком понимании того, что стоит за дипломом, — навыков, компетенций, знаний и т. п. При этом важна именно их востребованность на сегодняшний день, она определяет и отдачу от них, и влияет на их престижность, а следовательно — на итоговую позицию индивида в существующей социальной структуре, а также на получение дополнительных возможностей и ресурсов для ее улучшения.

¹ Так, по данным ФСГС, общая численность специалистов высшего уровня квалификации составляет 17,5 млн человек (http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/tab_trud11-okz.htm), в то время как количество трудоспособного населения, имеющего диплом о высшем образовании, составляет 24,2 млн человек. (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766). К тому же, если говорить еще и о подготовке специалистов высшей квалификации, то численность обучающихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры составляла на начало 2017 г. 4,3 млн человек (см. Российский статистический ежегодник 2017. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/year/year17.pdf (дата обращения: 20.04.2018)).

В отечественной социологии эта новая ситуация с оценкой квалификации работников поставила на повестку дня вопрос о необходимости формирования четких представлений о квалификационной структуре (иерархии) российского общества, соотношении в ней групп с различными показателями их квалификационного статуса. Набор статусных позиций в этой квалификационной иерархии должен учитывать как новые экономические условия, так и во многом связанную с ними престижность тех или иных образовательных характеристик в российском обществе.

О необходимости построения статусной квалификационной иерархии, а не просто учета образовательного уровня россиян, говорит и то, что инвестиции в образование в некоторых случаях обусловлены для них не столько заботой о приобретении неких профессиональных навыков и умений ради материальной отдачи от них или интересной работы, сколько соображениями повышения своего социального статуса, связанного с переходом в желаемую социальную группу. Хотя в этом случае наличие высшего образования является скорее формальным и не расширяет возможности индивида на рынке труда [Радаев, 1998: 179], оно все же может приводить к реальному повышению интегрального социального статуса индивида, смене его круга общения, расширению спектра его жизненных возможностей. При этом факт наличия высшего образования может восприниматься самими работниками и их окружением не столько как показатель их квалифицированности, сколько как публично демонстрируемая статусная характеристика, позволяющая попасть на более высокие статусные позиции в социальной структуре общества.

Теоретико-методологические основы исследования квалификационного статуса

Учитывая вышесказанное, в своем исследовании мы сознательно отойдем от концепции человеческого капитала в трактовке Г. Беккера [Becker, 1962]², даже несмотря на то, что оценка квалификации традиционно, в том числе и в нашем исследовании, тесно связана с этой концепцией. Реалии современного российского общества в их противоречивости и двойственности толкают нас к рассмотрению квалификационных характеристик с иных, более широких позиций. Мы будем фиксировать в первую очередь те составляющие квалификации работника, которые являются не только детерминантами материальной отдачи от его знаний и навыков, но и индикаторами статусности и престижности позиции индивида в современном российском обществе. Так, почти 40% всех россиян устойчиво называют в качестве основания определения социального статуса уровень квалификации и образования, а среди представителей высококвалифицированных позиций этот показатель превышает 50% [Тихонова, 2014: 65—66].

Ввиду того, что выбранный фокус исследования квалификационного статуса несколько отличается от принятых традиционных схем его анализа в теоретико-методологическом плане, мы опирались на наиболее близкие по смыслу к нашему

² Человеческий капитал Г. Беккер рассматривал как совокупность знаний, навыков и умений, накопленных человеком, необходимых для его профессиональной деятельности и приносящей ему разного рода ренты. Соответственно, любая образовательная активность рассматривалась Г. Беккером через призму сопоставления выгод и издержек от соответствующих действий.

замыслу теории. В их числе прежде всего концепция Пьера Бурдьё, исследовавшего значимость разного рода ресурсов для определения места человека в обществе [Bourdieu, 1986]. Он выделил такие виды этих ресурсов, как экономический капитал (денежные средства, материальные средства производства и пр.), социальный капитал (социальные связи, контакты, которые могут выступать ресурсом получения выгод), культурный капитал (условия социализации, знания и навыки индивида), а также символический капитал, в который могут превращаться путем конвертации три первых его разновидности (включает в себя при определенных условиях и информацию о квалификационном ресурсе человека). Согласно Бурдьё, все перечисленные виды капитала определяют позицию человека на социальном поле, причем важен не только конкретный объем каждого вида капитала, но и их сумма и соотношение. Стоит отметить, что этот подход получил дальнейшее развитие в работах как зарубежных, так и отечественных исследователей [Sorensen, 1986; Grusky, 2001; Тихонова, 2006, 2014 и др.].

Следуя логике подхода, учитывающего влияние квалификационных характеристик индивида не только и не столько на его доходы, сколько на его социальный статус, мы также сосредоточились не на оценке материальной отдачи от имеющихся у него знаний и навыков, а на наличии тех признаков, которые традиционно воспринимаются в российском обществе при оценке их престижности со знаком «плюс» [Тихонова, 2014], и именно этим определялся набор использованных индикаторов. В ряде случаев те же индикаторы используются другими авторами для оценок человеческого капитала индивида, что дает дополнительные возможности для интерпретации полученных нами результатов. Так, в работах ряда зарубежных авторов [Schultz, 1961; Becker, 1962] объем накопленных знаний часто идентифицируется с общим количеством лет, потраченных на обучение. Мы также использовали этот индикатор в своей шкале квалификационного статуса, поскольку он влияет на общую позицию индивида в современном российском обществе. Всего мы использовали для построения шкалы квалификационного статуса следующие индикаторы: общее количество лет обучения индивида, навык владения каким-либо иностранным языком, навык пользования информационными технологиями, а также факт прохождения в последние 12 месяцев повышения квалификации или какого-либо профильного обучения. За каждый из этих индикаторов респонденту начислялись баллы. От наличия диплома о высшем образовании в качестве индикатора квалификационного статуса, как, впрочем, и от учета наличия иных образовательных сертификатов, мы решили отказаться, поскольку этот показатель тесно связан с числом лет обучения³, но последнее более информативно — понятно, что человека, имеющего диплом о высшем образовании и отучившегося 17 лет, включая ординатуру или магистратуру, воспринимают иначе, чем имеющего «за плечами» 12—13 лет обучения даже при наличии диплома о высшем образовании, а таких, как будет показано ниже, в России сейчас немало.

В качестве эмпирической базы исследования были использованы данные репрезентативной части 25-й волны ежегодного опроса РМЭЗ НИУ ВШЭ⁴, проходив-

³ Коэффициент Спирмена составлял для них в нашем массиве 0,722.

⁴ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп».

шей в 2016 г. Численность подмассива работающих россиян, ставших объектом нашего исследования, составила в этой волне 5168 человек. Предмет исследования — *иерархия квалификационных статусов в современном российском обществе, специфика их распределения в разных группах занятого населения России, а также консистентность объективного квалификационного статуса и его субъективных самооценок индивидами.*

Иерархия квалификационных статусов работающих россиян

Анализ отдельных индикаторов квалификационного статуса показал, что основная часть работающего населения России (58,3%) имеет более высокий уровень образования, чем полное среднее. Об этом же свидетельствуют и данные Федеральной службы государственной статистики РФ⁵. Это позволяет говорить о массовом охвате российского населения профессиональным образованием и превращении его скорее в своего рода норму, чем в дополнительный «плюс» к статусу индивида. Однако при этом довольно значительная часть работающего населения (42,6%) имеет продолжительность обучения не более 12 лет, а это значит, что такие работники имеют в лучшем случае специальное образование первой ступени, поскольку даже обучение в техникуме предполагает более продолжительный срок обучения⁶. Еще 12,1% имеют 13 лет обучения и лишь для 45,3% характерна относительно менее распространенная в России продолжительность обучения в 14 и более лет. Данные других исследований также свидетельствуют о том, что для населения России в целом модальным является обучение в течение 10—12 лет, а обучение продолжительностью 14 и более лет характеризует меньшинство населения [Тихонова, 2017]. Таким образом, как сколько-нибудь значимая статусная характеристика может рассматриваться только обучение продолжительностью от 14 лет и выше, свидетельствующее о «сверхнормативной» его длительности, в то время как просто наличие диплома о высшем образовании, как мы уже отмечали выше, далеко не всегда предполагает наличие продолжительного периода обучения (см. табл. 1). В то же время было бы неверно преуменьшать роль дипломов в формировании интегрального социального статуса индивида, поэтому мы использовали его как контрольный показатель в своем анализе.

Учитывая описанную неоднозначность ситуации с получением образования, в том числе и высшего, прежде чем рассматривать собственно иерархию квалификационных статусов, проанализируем ситуацию с каждым из примененных индикаторов. Из таблицы 1 видно, что, *хотя общее количество лет обучения в современной России служит основой для определения квалификационного статуса работника, однако данный критерий не является жестко и однозначно дифференцирующим население по показателям квалификационного статуса.* Так, например, существуют группы работающих, обучавшихся значительное число лет

⁵ См. Российский статистический ежегодник 2017. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/year/year17.pdf (дата обращения: 20.04.2018).

По данным ФСГС РФ, за 2016 г. 33,5% занятых имеют высшее образование, еще свыше 45% — среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена или квалифицированных рабочих.

⁶ Те же, кто получал образование несколько десятилетий назад, при другой организации системы образования должны были бы, чтобы оно не обесценилось, пройти переобучение. Судя по общей продолжительности их обучения, этого не произошло.

(от 14 и более), но не имеющих при этом формального подтверждения завершения определенного этапа своего обучения в виде диплома, и наоборот — около 11 % лиц с дипломом о высшем образовании проучились не более 13 лет. Поэтому для оценки квалификационного статуса следует обратиться также к другим индикаторам, отражающим наличие у индивида конкретных навыков, влияющих не только на его восприятие на рынке труда, но и на его престиж в сообществе в целом.

Таблица 1. Соотношение уровня образования и количества лет обучения, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г., %

Количество лет обучения	Уровень образования					
	Неполное среднее и ниже	Полное среднее	Полное среднее-специальное	Полное высшее	Более чем высшее	Доля группы в массиве
До 13 лет включительно	99,1	95,1	70,4	11,5	0,6	54,7
14—16 лет включительно	0,9	4,9	27,2	62,3	35,9	31,8
От 17 лет и более	—	—	2,5	26,2	63,5	13,5
Доля группы в массиве	6,5	24,2	30,6	31,8	7,0	100

В качестве индикаторов таких навыков, как говорилось выше, мы использовали знание иностранных языков, владение информационными технологиями и регулярность прохождения процедур повышения квалификации. Начнем с последнего показателя. Как показали данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, повышение квалификации в последние 12 месяцев перед опросом 2016 г. проходили лишь 5,4 % работающего населения, причем более 60 % из них имели высшее образование, а 26,3 % обучались даже 17 лет и более. Таким образом, сам состав прошедших повышение квалификации подтвердил оправданность включения этой характеристики в число индикаторов квалификационного статуса — ведь в российских условиях это скорее особенность поведения людей, и без того имеющих высокие и относительно редкие для России характеристики квалификационного статуса.

С другими индикаторами квалификационного статуса ситуация обстоит несколько иначе. Как видно из рисунков 1 и 2, навыки использования информационных технологий и знание иностранных языков совершенно по-разному представлены среди работающего населения. В случае с иностранным языком ситуация более-менее ясна — уже сама его редкость при его востребованности в эпоху глобализации является бесспорным доказательством оправданности включения данного индикатора в расчет квалификационного статуса. С навыком же пользования компьютером и интернетом оказалось, что подавляющее большинство населения страны имеет хотя бы минимальные знания в этой области. А это значит, что хотя их отсутствие может понижать квалификационный статус индивида, но повысить его способен только продвинутый уровень владения информационными технологиями, для определения которого в нашем массиве отсутствовали необходимые

данные. Учитывая это обстоятельство, было решено использовать данный индикатор со знаком «минус», то есть понижать показатель интегрального квалификационного статуса индивида на 1 балл в случае, если он вообще не использует информационные технологии.



Рис. 1. Распределение работающего населения России по индикатору «Знание иностранных языков», РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г.

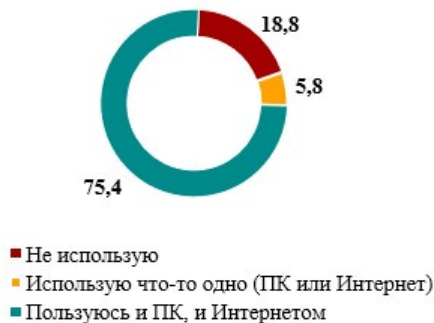


Рис. 2. Распределение работающего населения России по индикатору «Использование компьютера и сети интернет», РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г.

В итоге избранные нами для расчета показателя интегрального квалификационного статуса шкалы выглядели следующим образом: по субшкале «Количество лет обучения» респондент получал 0 баллов, если он обучался не более 13 лет, за обучение продолжительностью от 14 до 16 лет начислялся 1 балл, от 17 лет — 2 балла. Также респондент получал дополнительный балл по субшкале «Повышение квалификации», если в последние 12 месяцев проходил ее по своей профессии. По субшкале «Знание иностранного языка» баллы присваивались следующим образом: если респондент не владел никаким иностранным языком, помимо языков бывших республик СССР, то ему присваивалось 0 баллов; за способность изъясняться, читать и переводить (в том числе со словарем) присуждался 1 балл

и за свободное владение иностранным языком — 2 балла. Баллы по четвертой субшкале — «Использование персонального компьютера (далее ПК) и интернета» — оценивались следующим образом: если работник не пользовался ПК и интернетом в любых целях в течение последних 12 месяцев, то он получал –1 балл, если пользовался чем-то одним (в любых целях), то ему присуждался 1 балл, а за пользование и ПК, и интернетом респондент получал 2 балла.

На основе агрегирования показателей этих субшкал была сконструирована интегральная шкала квалификационного статуса, значения которой находились в диапазоне от –1 до +7 баллов. Из рисунка 3 видно, что граница, отделяющая доли работающих со скорее низким квалификационным статусом от тех, чей статус стремится к более высоким его значениям, проходит в середине шкалы, что соответствует точке между двумя и тремя баллами. Именно показатель в 2 балла является самым массовым, и большие баллы говорят о более высоком, чем типичный для современной России, квалификационном статусе. При этом для почти четверти работающих россиян характерен низкий квалификационный статус, а для 15,4% его показатели вообще минусовые, что, с учетом методики расчета Индекса квалификационного статуса (далее Индекс КС), свидетельствует об абсолютном отсутствии у работника не только необходимого для квалифицированного труда образования или каких-либо востребованных на сегодняшний день навыков, но и о том, что с точки зрения своего квалификационного статуса он занимает непрестижное в современном российском обществе положение, приводящее его «на дно» статусной квалификационной иерархии. В то же время около четверти работающего населения обладают весьма высокими показателями Индекса КС, свидетельствующими не только о хорошем качестве их человеческого капитала, но и о том, что с точки зрения престижности их знаний и навыков они занимают в обществе довольно высокие позиции, а каждый десятый (т.е. верхний дециль по нашей шкале квалификационного статуса), обладает даже очень высокими показателями Индекса КС.

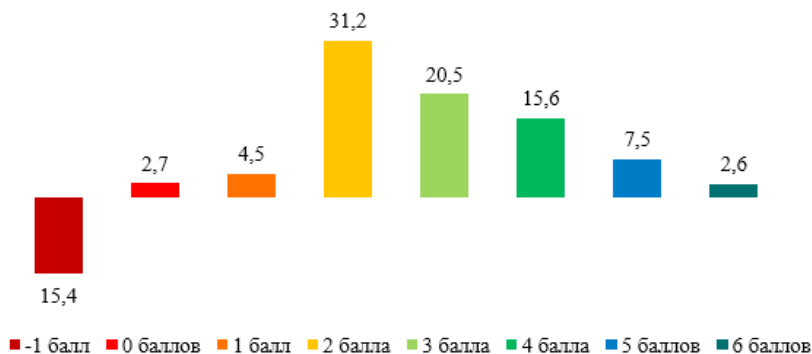


Рис. 3. Распределение по показателям Индекса квалификационного статуса работающих россиян, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г., %⁷

⁷ Численность работающего населения с показателем квалификационного статуса в 7 баллов составила лишь 0,1%, поэтому на рисунке данная группа не представлена, но включена в группу работающих с показателями исследуемого статуса в 6 баллов.

Рассмотрим специфику распределения квалификационных статусов в различных социальных группах, однако прежде отметим, что соответствующий нижнему децилю показатель Индекса КС в –1 балл мы будем условно считать очень низким, 0—1 балла — низким, наиболее массовые 2 балла — средним, 3—4 балла — высоким, а в 5 баллов и выше, что соответствует верхнему децилю, — очень высоким.

Как правило, полученное базовое образование работника становится отправной точкой в его профессиональном пути и сильно влияет на профессиональный статус⁸. Однако не во всех случаях уровень образования является решающим (см. табл. 2). Так, свыше 10 % работников с полным средним образованием (10—11 классов) обладают показателем квалификационного статуса в 3 балла и выше, а среди работников с полным высшим образованием 14,9 %, напротив, имеют величину этого показателя ниже 3 баллов. Это свидетельствует о том, что работники в зависимости от различных факторов и обстоятельств (например, профиля занятости, места работы и т. п.) могут наращивать свой человеческий капитал, несмотря на уже имеющееся качественное образование, либо оставлять все «как есть», если на конкретном месте работы не требуется регулярного совершенствования профессионального мастерства, а также если внутренняя мотивация к нему слишком слаба даже при низком образовательном уровне. При этом вторая стратегия действий в России доминирует [Тихонова, Каравай, 2015].

Таблица 2. **Образовательный уровень групп с различными показателями квалификационного статуса, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г., % от соответствующей группы**⁹

Баллы Индекса КС	Уровень образования				
	Неполное среднее и ниже	Полное среднее	Полное среднее-специальное	Полное высшее	Полное высшее и выше
–1 балл	32,7	28,5	18,4	2,3	—
0 баллов	—	1,4	4,3	2,9	1,7
1 балл	7,8	7,8	4,4	2,0	2,5
2 балла	55,0	51,8	40,8	7,7	2,2
3 балла	3,6	7,7	22,6	32,0	19,2
4 балла	0,9	2,6	7,0	33,2	32,9
5 баллов	—	0,2	2,0	15,4	27,3
6 баллов	—	0,1	0,4	4,5	14,2

Рассмотрим теперь, как распределяются показатели Индекса КС в отдельных профессиональных группах¹⁰ (см. табл. 3). Сразу стоит отметить, что первые три класса образуют единую группу со схожими характеристиками квалификационного статуса. За этим стоит схожесть качества их человеческого капитала,

⁸ Коэффициент корреляции Спирмена между принадлежностью к образовательной группе и показателем Индекса квалификационного статуса составил 0,682.

⁹ Фоном в таблице выделены ячейки, показатели в которых превышают долю соответствующей группы в массиве.

¹⁰ Мы использовали при выделении профессиональных групп рекомендованный МОТ и широко применяемый во всем мире, в том числе и в России, классификатор профессий ISCO-08 (Geneva: International Labour Office, 2008).

что уже фиксировалось как характерная особенность России [Тихонова, 2017]. Представители 4 класса, который преимущественно составляют работники рутинного нефизического труда (кладовщики, почтовые служащие и т. п.), подчас обладают схожими со свойственными первым трем классам навыками и образованием [Аникин, 2011]. Однако основная их масса сосредоточена все же в группах с показателями квалификационного статуса в 2—3 балла по Индексу КС, причем самой массовой среди них является, в отличие от первых трех классов, группа с показателями этого Индекса в 2 балла. И, наконец, четыре класса (3 класса рабочих и рядовые работники торговли и бытового обслуживания) характеризуются низкими показателями квалификационного статуса, что корреспондируется с непрестижностью их места в обществе в целом.

Таблица 3. **Профессиональный состав групп с разными показателями Индекса КС, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г., % от соответствующей группы**¹¹

Баллы Индекса КС	Профессиональные группы по ISCO-08*							
	Руководители (1 класс)	Профессионалы (2 класс) **	Полупрофессионалы (3 класс)	Занятые низкоквалифицированным нефизическим трудом (4 класс)	Работники сферы торговли и услуг (5 класс)	Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом (7 класс)	Квалифицированные рабочие, использующие машины и механизмы (8 класс)	Неквалифицированные рабочие всех отраслей (9 класс)
-1 балл	3,2	1,4	7,8	8,5	19,1	22,1	27,4	39,2
0 баллов	0,9	2,1	2,4	1,1	3,7	3,3	1,6	5,2
1 балл	1,3	1,5	3,5	2,8	6,2	5,7	7,3	7,0
2 балла	17,0	10,3	26,9	35,6	38,9	46,0	44,1	32,9
3 балла	29,0	27,8	26,4	22,4	18,5	14,7	11,9	11,2
4 балла	28,7	29,8	21,7	18,9	10,0	5,5	5,6	3,9
5 баллов	15,1	18,7	8,5	10,0	2,8	2,3	1,9	0,5
6 баллов	4,7	8,4	2,7	0,7	0,8	0,4	0,1	—
Доля группы в массиве	6,2	18,0	18,3	5,5	17,7	13,5	13,5	7,4

* Учитывая незначительную численность в массиве квалифицированных работников сельского, лесного хозяйств и рыбоводства — 7 человек (6 класс), данные по ним в таблице не представлены.

** Учитывая незначительную численность в массиве представителей 0 класса (военнослужащие — 16 человек), а также тот факт, что это были в большинстве своем люди с дипломом о высшем образовании, данные по ним были учтены в группе специалистов с высшим образованием (2 класс).

Рассмотрим показатели квалификационного статуса отдельных профессиональных классов. Довольно интересна ситуация с руководителями (1 класс). Казалось бы, представители данной группы в силу специфики своего положения должны обладать высоким квалификационным статусом. Однако только 19,8% представителей данной группы обладают показателями Индекса КС в 5 баллов и выше. Более типична для них величина этого показателя в 3—4 балла (см. табл. 3), что ставит их в промежуточное положение между 2 (профессионалы) и 3 (полупрофессионалы) классом.

¹¹ Фоном в таблице выделены ячейки, показатели в которых превышают долю группы с соответствующим значением Индекса КС в массиве работающих в целом.

Это можно объяснить тем, что в выборки массовых опросов обычно не попадают руководители топ-уровня. Однако, хотя на это уже обращалось внимание в литературе [Тихонова, 2017], что подтверждает наши выводы, выглядит все же странно, что без представителей топ-менеджмента квалификационный статус руководителей тяготеет скорее к полупрофессионалам, чем к профессионалам, особенно если сравнить доли обладающих минусовыми показателями Индекса КС. Объяснение такой ситуации может крыться в специфике деятельности таких руководителей — по-видимому, в российских условиях работа руководителя среднего уровня состоит из рутинной административной нагрузки и не предполагает глубоких профессиональных знаний. Им не приходится заниматься стратегическим или хотя бы текущим планированием. В итоге на такие позиции, даже с большими зарплатами, чем у профессионалов, могут брать людей не с самым высоким уровнем образования и качеством человеческого капитала [Коленикова, 2017].

Обращаясь к другим профессиональным классам, состоящим из разных групп рабочих, стоит отметить, что разброс значений квалификационного статуса в них более выраженный, чем в первых трех классах. Однако типичные значения Индекса КС держатся у рабочих в диапазоне от очень низкого до средних квалификационных статусов. Ситуация у квалифицированных рабочих (7 и 8 классы) схожа с распределением квалификационных статусов в 9 классе, хотя, казалось бы, для вхождения в группу квалифицированных рабочих необходимо предварительное профессиональное образование. Все это подтверждает выводы ряда исследователей о низком качестве человеческого капитала современных российских рабочих, что обусловлено отсутствием на предприятиях эффективных систем их мотивирования к наращиванию своего человеческого капитала (см. [Каравай, 2015; Ваньке, Тартаковская, 2016; Латова, 2018] и др.).

В целом, как видно из полученных данных, характерные особенности квалификационного статуса профессиональных классов по показателям Индекса КС прослеживаются довольно четко. Условно можно выделить три группы с наиболее выраженной спецификой этого Индекса — квалифицированные работники нефизического труда (1—3 классы), работники рутинного нефизического труда низкой квалификации (4 класс), работники сферы торговли и услуг (5 класс) и фактически составляющие с ними единую группу работники физического труда (7, 8 и 9 классы). Хотя обладание определенным квалификационным статусом связано с профессиональной принадлежностью, что подтвердила и статистическая проверка¹², отдача от человеческого капитала внутри этих макрогрупп мало различается, что видно из уровня их доходов, особенно в «глубинке».

Помимо образования и профессиональной принадлежности, мы также приняли попытку проверки взаимосвязи ряда аскриптивных характеристик (пола, возраста и типа населенного пункта) с положением индивида в иерархии квалификационных статусов. Из трех этих характеристик более тесную статистическую взаимосвязь с квалификационным статусом продемонстрировала принадлеж-

¹² Коэффициент корреляции Спирмена между принадлежностью к образовательной группе и значениями Индекса КС составил 0,515.

ность к той или иной возрастной группе¹³. Как видно из таблицы 4, наибольшая концентрация лиц с показателями Индекса КС от 3 баллов и выше наблюдается в наиболее молодых возрастных группах (18—24 и 25—34 года) — свыше 50% состава данных групп обладают показателями этого Индекса не менее 3 баллов. При этом чем моложе группа, тем выше в ней показатели квалификационного статуса. Что же касается наименьшей концентрации высоких значений Индекса КС, то стоит отметить, что она наблюдалась, напротив, в старших группах (45—59 лет и 60 лет и старше). Максимальна же доля лиц с очень высокими показателями Индекса КС в группе россиян от 25 до 34 лет, а у представителей старших возрастов могут накапливаться другие ресурсы (социальные связи, властный ресурс), которые гораздо сильнее могут влиять на их общий социальный статус, нежели квалификация.

Таблица 4. Доли лиц с разными показателями Индекса КС в различных возрастных группах, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г., % от соответствующей группы¹⁴

Баллы Индекса КС	Возрастная группа				
	18—24 года	25—34 года	35—44 года	45—59 лет	60 и старше
–1 балл	3,3	4,6	10,5	24,4	36,0
0 баллов	0,3	1,1	1,7	3,9	7,3
1 балл	2,2	4,2	5,1	4,5	6,0
2 балла	34,7	29,7	34,3	31,5	22,7
3 балла	24,3	23,9	20,3	19,1	13,9
4 балла	24,3	20,9	15,9	11,3	9,3
5 баллов	8,5	11,4	8,5	4,4	4,4
6 баллов	2,5	4,3	3,7	0,9	0,4
Доля группы в массиве	7,1	25,0	25,6	33,5	8,8

Рассматривая объективные показатели квалификационного статуса, стоит принимать во внимание и его субъективную сторону. Так, отдельно стоит рассмотреть, насколько объективные показатели исследуемого статуса совпадают или, наоборот, расходятся с субъективными самооценками людей, т. е. насколько отчетливо они сами осознают и ощущают престижность или непрестижность своего места в иерархии квалификационных статусов.

Как показывают данные таблицы 5, большинство состава каждой из групп с разными показателями Индекса квалификационного статуса оценивают свой текущий статус как средний и выше среднего. Даже представители групп с мину-

¹³ Коэффициент корреляции Спирмена между типом населенного пункта и величиной квалификационного статуса составил 0,229, между квалификационным статусом и полом респондента — 0,121, между квалификационным статусом и принадлежностью к той или иной возрастной группе — 0,305.

¹⁴ Фоном в таблице выделены ячейки, показатели в которых превышают долю группы с соответствующим значением Индекса КС в массиве работающих в целом.

совым и нулевым квалификационным статусом чаще всего склонны оценивать свое профессиональное мастерство в 6 баллов и выше по десятиступенчатой шкале. Это свидетельствует о том, что россияне склонны сильно завышать оценки уровня своей квалификации, об этом говорит и статистическая проверка¹⁵. В то же время у работников с очень высокими показателями Индекса КС ситуация все же заметно отличается от весьма пестрой картины в других группах — в них около двух третей всей группы уверено ставят себя на три верхние «ступеньки» квалификационной «лестницы». Если говорить о взаимосвязи между показателями Индекса КС и субъективной оценкой своего интегрального социального статуса, то она является более тесной¹⁶, чем для оценок по субъективной шкале квалификационного статуса.

Таблица 5. Субъективная оценка своего квалификационного статуса в группах с разными показателями Индекса КС, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2016 г., % от соответствующей группы¹⁷

Субъективная оценка профессионализма по ступеням	Баллы Индекса КС								Доля в массиве в целом
	–1 балл	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов	
Высшая ступень	13,4	10,3	15,6	12,2	13,1	14,0	14,2	17,2	13,2
8	19,4	17,5	16,1	20,7	19,4	19,4	24,9	27,3	20,2
7	13,7	19,0	17,9	19,0	21,8	23,0	24,7	23,4	19,9
6	16,8	23,0	10,3	13,4	13,6	16,0	11,3	14,1	14,3
5	17,2	19,0	17,9	15,3	15,0	12,5	11,8	8,6	14,9
4	7,9	4,0	9,4	8,4	8,2	8,8	5,8	5,5	8,0
3	6,4	4,8	7,1	5,8	5,3	2,9	3,4	3,9	5,1
2	3,3	1,6	3,6	3,6	1,9	1,9	2,9	—	2,7
Низшая ступень	1,9	0,8	2,2	1,6	1,7	1,4	1,0	—	1,6

Ситуация неконсистентности объективного и субъективного квалификационного статуса обусловлена многими факторами. Во-первых, наша шкала включает далеко не все факторы, которые могут оказывать влияние на самооценку индивидом своего квалификационного статуса. Например, мы не учитываем опыт и другие характеристики индивида, которые также влияют на его квалификационный статус в целом. Во-вторых, на рынке труда шире всего распространены вакансии в сфере услуг, для рекрута сотрудников на которые чаще всего основным критерием выступает просто наличие диплома об образовании. В-третьих, человек

¹⁵ Коэффициент корреляции Спирмена между объективными показателями Индекса КС и субъективными его оценками составил всего 0,039.

¹⁶ Коэффициент корреляции Спирмена между объективными показателями Индекса КС и субъективными оценками интегрального социального статуса составил 0,141.

¹⁷ Затруднившиеся с ответом (в совокупности 4,8%) в таблице не представлены. Фоном выделены ячейки, показатели в которых превышают долю соответствующей группы в массиве.

при субъективной самооценке своего квалификационного статуса ориентируется обычно на уровень квалификации своего окружения, а не работающего населения страны в целом, и обычно не готов поэтому считать себя «хуже других». Наконец, в-четвертых, и это, пожалуй, самое главное — в России слабо распространены разного рода формы сертифицирования знаний и квалификации человека помимо привычных дипломов об образовании, что делает невозможным корректное сравнение уровней профессионального мастерства и порождает дисбаланс его оценок.

Выводы

Проведенное исследование показало, что в России существует довольно четко выраженная иерархия квалификационных статусов, не полностью совпадающая с показателями формального уровня образования населения. Ее основу формирует общее количество лет обучения индивида, хотя большую роль играет также наличие у человека дополнительных навыков, отвечающих запросам современного рынка труда и пользующихся престижем в обществе.

В ходе анализа распределения работающего населения по показателям Индекса КС было установлено, что модальным его значением среди занятого населения России является 2 балла из 7 возможных, при том, что даже значение в 3 балла в большинстве случаев свидетельствует о наличии у индивида лишь диплома о каком-либо профессиональном образовании и наиболее популярного среди работающих россиян навыка (владения ПК). Участие в повышении квалификации и знание иностранных языков среди занятого населения страны можно встретить редко. Все это говорит о все еще невысокой их распространенности в российском обществе.

Рассмотрение специфики распределения квалификационных статусов в образовательных и профессиональных группах позволило зафиксировать тесную взаимосвязь между принадлежностью к указанным группам и квалификационным статусом работника. При этом, если объединить отдельные профессиональные классы в три укрупненные группы с наиболее выраженной спецификой показателей Индекса КС относительно друг друга, то видно, что в России существует два очень разных по их квалификационно-статусным характеристикам класса — руководители, профессионалы и полупрофессионалы, с одной стороны, а также рабочие и рядовые работники торговли — с другой. Между ними находится гетерогенная прослойка, состоящая из представителей рутинного нефизического труда. Престижность принадлежности к этим классам различается довольно существенно.

Исследование взаимосвязи аскриптивных характеристик в связи с показателями Индекса КС работника (пола, возраста, типа населенного пункта) показало особую роль возраста в формировании ключевых характеристик квалификационного статуса. Наличие востребованных, «модных» навыков чаще характерно именно для молодежи, в то время как навыки, которыми обладают старшие возрастные группы, относительно менее востребованы. За счет этого снижаются и показатели их квалификационного статуса. Это находит отражение в относительно меньшей востребованности многих представителей старших поколений на рынке труда, в более низких показателях их квалификационного статуса, а также в их зарпла-

тах. Однако сами представители старшего поколения, судя по их оценке своего квалификационного статуса, не готовы ни осознать эту ситуацию, ни принять ее. При этом максимальные показатели квалификационного статуса у лиц 25—34 лет.

Сопоставление объективных показателей квалификационного статуса с его субъективными оценками самими работающими продемонстрировало низкий уровень взаимосвязи между ними. Это сигнализирует, во-первых, о сложной структуре квалификационного статуса, который в субъективном восприятии индивида включает обширный диапазон критериев, часть которых могут не иметь явного и однозначного выражения, поэтому нам не удалось отобразить их в нашей шкале. Однако нам удалось выявить общую взаимосвязь между объективным квалификационным статусом и субъективной оценкой индивидом своего интегрального социального статуса, что подтвердило предположения об уровне образования и навыков как факторе престижа в современном российском обществе. Во-вторых, неконсистентность объективного и субъективного квалификационного статуса говорит о том, что в современной российской экономике нет прозрачной и общепризнанной системы сертификации квалификации работников, которая позволила бы им более реалистично оценивать свой квалификационный статус, а следовательно — и стремления к его повышению.

В целом взятые в совокупности результаты проведенного исследования позволяют градуировать иерархию квалификационных статусов в современной России. Согласно полученным результатам, в ней определенно выделяются три уровня, позиции индивидов на которых будут существенно отличаться, определять их разные возможности на рынке труда и отражать уровень престижности их места в обществе. Это: 1) позиции нижнего уровня, не требующие профильного образования и специфических навыков, которые соответствовали бы современному технологическому укладу; эти позиции воспринимаются обществом как непрестижные; 2) позиции среднего уровня, претендовать на которые можно, даже не имея большого объема человеческого капитала, но формально обладая дипломом о высшем образовании, который сам по себе обеспечивает некоторый уровень престижа в глазах общества, но в целом уже воспринимается обществом, особенно молодежью, скорее как норма, чем как показатель высокого статуса занимаемых в квалификационной иерархии позиций; 3) позиции высшего уровня, требующие максимальных показателей объема человеческого капитала — длительности образования, многообразия профессиональных навыков и т. д. Именно занятие позиций последнего типа в общей иерархии квалификационных статусов не только обеспечивает высокий уровень социального одобрения (престижа), но и открывает новые возможности наращивания разного рода капиталов. Однако дисбалансы квалификационного и экономического статусов в современной России, при огромной роли в формировании в глазах населения интегральной статусной позиции индивида его экономического статуса, снижают роль квалификации и образования как детерминантов места индивидов в обществе и демотивируют население в профессиональном развитии. Это может привести уже в среднесрочной перспективе к дефициту высококвалифицированных кадров в нашей стране при одновременном переизбытке специалистов с человеческим капиталом низкого и среднего качества.

Список литературы (References)

- Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т. 18. № 4. С. 120—156.
Anikin V. A. (2017) Human Capital: Genesis of Basic Concepts and Interpretations. Journal of Economic Sociology. Vol. 18. No. 4. P. 120—156. (In Russ.)
- Аникин В. А. Модернизационный потенциал профессиональной структуры занятого населения России // Общество и экономика. 2011. № 11—12. С. 35—64.
Anikin V. A. (2011) Professional structure modernization potentiality of employed population in Russia. Society and Economics. No. 11—12. P. 35—64. (In Russ.)
- Ваньке А. В., Тартаковская И. Н. Карьера рабочего как биографический выбор // Социологическое обозрение. 2016. Т. 15. № 3. С. 9—48.
Vanke A. V., Tartakovskaya I. N. (2016) Working-Class Career as Choice Biography. Russian Sociological Review. Vol. 15. No. 3. P. 9—48. (In Russ.)
- Горшков М. К., Ключарев Г. А. Непрерывное образование в контексте модернизации. М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011.
Gorshkov M. K., Klyucharev G. A. (2011) Continuing education in the context of modernization. Moscow: IS RAN, FGNU CSI. (In Russ.)
- Коленникова Н. Д. Особенности властного статуса занятого населения современной России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 5. С. 214—232.
Kolennikova N. D. (2017) Characteristics of the power status of employed population in modern Russia. Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. No. 5. P. 214—232. (In Russ.)
- Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. 2016. № 17. С. 91—112.
Karavay A. V. (2016) The Human Capital of the Russian Working Class: Status and Factors. Bulletin of the Institute of Sociology. No. 17. P. 91—112. (In Russ.)
- Кузина О. Е. Пенсионные стратегии россиян: результаты социологического исследования (2005—2010 гг.) // Пенсионное обозрение. 2011. № 2 (6). С. 1—27.
Kuzina O. E. (2011) Pension strategies of Russians: results of a sociological survey (2005—2010). Pension Review. No. 2 (6). P. 1—27. (In Russ.)
- Латова Н. В. Российские рабочие сквозь призму теории человеческого капитала // Общественные науки и современность. 2018. № 3. С. 33—50.
Latova N. V. (2018) Human capital of the Russian workers and workers from other countries. Social Science and contemporary World. No. 3. P. 33—50. (In Russ.)
- Лукьянова А. Л. Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 14. № 3. С. 326—348.
Lukiyanova A. L. (2010) Returns to Education in Russia: Evidence from Meta-Analysis. Higher School of Economics Economic Journal. Vol. 14. No. 3. P. 326—348. (In Russ.)

Радаев В. В. Экономическая социология. Курс лекций: учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1998.

Radaev V. V. (1998) Economic sociology. Course of lectures: textbook. Moscow: Aspect Press. (In Russ.)

Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Ресурсы россиян в условиях кризиса: динамика и роль в адаптации к новым условиям // Социологические исследования. 2016. № 10. С. 43—53.

Tikhonova N. E., Karavai A. V. (2016) Resources of Russians in times of crisis: dynamics and role in adaptation to new conditions. Sociological Studies. No. 10. P. 43—53. (In Russ.)

Тихонова Н. Е., Каравай А. В. Динамика некоторых показателей общего человеческого капитала россиян в 2010—2015 гг. // Социологические исследования. 2018. № 5. С. 84—98.

Tikhonova N. E. Karavai A. V. (2018) Dynamics of some Indicators of Russians' general human capital in 2010—2015. Sociological Studies. No. 5. P. 84—98. (In Russ.)

Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Социологические исследования. 2006. № 9. С. 28—40.

Tikhonova N. E. (2006) Resource approach as a new theoretical paradigm in stratification research. Sociological Studies. No. 9. P. 28—40. (In Russ.)

Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. 2017. № 21. С. 140—165.

Tikhonova N. E. (2017) Human Capital of Professionals and Managers: the Condition and Dynamic. Bulletin of the Institute of Sociology. No. 21. P. 140—165] (In Russ.)

Тихонова Н. Е. Социальная структура России: теории и реальность. М.: Новый Хронограф. 2014.

Tikhonova N. E. (2014) Social structure of Russia: theory and reality. Moscow: Novyi khronograf: Institut sotsiologii RAN. (In Russ.)

Becker G. S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*. Vol. 70. No. 5. P. 9—49.

Bourdieu P. (1986) The Forms of Capital. Trans. R. Nice. In: Richardson J. (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood. P. 46—58.

Grusky D. B. (2001) The Past, Present, and Future of Social Inequality // Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective / Ed. by D. B. Grusky. Westview Press. P. 3—39.

Schultz T. W. (1961) Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. Vol. 51. No 1. P. 1—17.

Sorensen A. B. (1986) Theory and Methodology in Social Stratification. In: *Sociology: from crisis to science?* Volume I. The sociology of structure and action. Ed. Ulf Himmelstrand. London. P. 69—93.

Verhaest D., Omey E. (2006) The Impact of Overeducation and Its Measurement. *Social Indicators Research*. Vol. 77. No. 3. P. 419—448.