

ОПОЗДАВШИЕ К ТРЕТЬЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ РЕВОЛЮЦИИ (КОМПАРАТИВИСТСКИЙ АНАЛИЗ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ-ПРОФЕССИОНАЛОВ)

ЛАТОВА НАТАЛИЯ ВАЛЕРЬЕВНА,

*кандидат социологических наук, старший научный сотрудник,
Институт социологии ФНИСЦ РАН,
г. Москва, Российская Федерация,
e-mail: myshona@rambler.ru;*

ЛАТОВ ЮРИЙ ВАЛЕРЬЕВИЧ,

*доктор социологических наук, кандидат экономических наук,
доцент, ведущий научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН,
профессор Финансового университета при Правительстве РФ,
г. Москва, Российская Федерация,
e-mail: latov@mail.ru*

Цитирование: *Латова, Н. В., Латов, Ю. В. (2020). Опоздавшие к третьей образовательной революции (Компаративистский анализ человеческого капитала российских специалистов-профессионалов) // Journal of Institutional Studies, 12(2), 067-085. DOI: 10.17835/2076-6297.2020.12.2.067-085*

Рассматриваются количественные характеристики человеческого капитала, связанного с обучением, специалистов-профессионалов России в сравнении с аналогичными характеристиками соответствующих категорий работников 16-ти зарубежных стран на материалах исследований по Международной программе социальных исследований ISSP «Work Orientation» (прежде всего, по данным за 2015 и 2005 гг.). Сделан вывод, что на протяжении последнего десятилетия наблюдается значительное отставание характеристик человеческого капитала российских специалистов-профессионалов (базового образования, накопленного опыта и дополнительного профессионального образования) от аналогичных характеристик работников в зарубежных странах. По этим характеристикам Россия оказывается сопоставимой только с не самыми лучшими странами третьего мира (Индия, Венесуэла, Мексика). Сильнее всего отставание – по характеристике обновления знаний: Россия слабо включилась в третью образовательную революцию, являющуюся органическим элементом генезиса постиндустриального общества, – перехода не только к массовизации высшего образования, но и к «образованию в течение всей жизни».

Ключевые слова: *постиндустриальное общество; специалисты-профессионалы; дополнительное профессиональное образование; общий человеческий капитал; транзитивная экономика России; образовательные революции.*

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

LATE FOR THE THIRD EDUCATIONAL REVOLUTION (COMPARATIVE ANALYSIS OF HUMAN CAPITAL OF RUSSIAN PROFESSIONAL SPECIALISTS)

NATALIYA V. LATOVA,

*Candidate of Sociology (PhD), Senior Researcher,
Federal Center of Theoretical and Applied Sociology
of the Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russian Federation,
e-mail: myshona@rambler.ru;*

YURI V. LATOV,

*Doctor of Sociology (DSc), Candidate of economic sciences (PhD);
Leading Researcher, senior staff scientist,
Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences;
Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russian Federation,
e-mail: latov@mail.ru*

Citation: *Latova, N. V., Latov, Y. V. (2020). Late for the third educational revolution (Comparative analysis of human capital of Russian professional specialists). Journal of Institutional Studies, 12(2), 067-085. DOI: 10.17835/2076-6297.2020.12.2.067-085*

The authors focuses on the question of the quality of the human capital of professionals in modern Russia in comparison with the similar characteristics of workers and professionals in 17 foreign countries. The comparative analysis is based on the data of the International Social Research Program ISSP «Work Orientation». In addition to the database for 2015, the data on similar ISSP studies for 2005 and 1997 were used. Identification of the professional status was carried out on the basis of the classifier ISCO-08. Summary estimates show that over the past decade there has been a significant lag in the characteristics of human capital of Russian professional specialists (basic education, experience gained and additional vocational education) from similar characteristics of employees of foreign countries. By these characteristics Russia turns out to be comparable only with not the best countries of the third world (India, Venezuela, Mexico). The greatest lag is in the characteristic of knowledge renewal. This is due primarily to the fact that Russia has been poorly involved in the third educational revolution, which is an organic element of the genesis of post-industrial society – a transition not only to the mass education of higher education, but also to «lifelong learning».

Keywords: *postindustrial society, comparative study, additional vocational education, general human capital; Russia transition economy.*

JEL: *J24, Z13*

1. Специалисты-профессионалы – новый класс «нового (пост)индустриального общества»

Профессионалы как персонификаторы человеческого капитала. Развитие современной мир-системы определяется начавшимся с 1950-х гг. переходом к новому типу общества, который сначала называли просто «новым индустриальным» (Galbraith, 1967), а потом – постиндустриальным (Bell, 1973), посткапиталистическим (Drucker, 1993) и информационным (Castells, 1996–1998). Этот постиндустриальный сдвиг принципиально изменил соотношения значимости разных ресурсов (их все стали называть «капиталами») и социальных групп/классов, которые их персонализируют. Наиболее важными стали ресурсы, неотрывные от личности человека-работника и потому объединяемые понятием «человеческий капитал». По оценкам экономистов, в современных странах ОЭСР человеческий капитал превосходит производственный капитал примерно в 5 раз (с вариациями от примерно 4 раз в Италии до 7 в Великобритании) (Gang, 2014, p. 517). Задачей авторов данной статьи как раз является анализ того, каковы в современной России сравнительные – в сравнении с другими странами мира (особенно теми, кого мы хотим «догнать и перегнать») – характеристики именно этого, наиболее важного для современной экономики ресурса, определяющего национальную конкурентоспособность.

Систематический анализ данного экономического ресурса ведет начало от теории человеческого капитала, сформулированной в 1950–1960-е гг. американскими экономистами Т. Шульцем (Schultz, 1962) и Г. Беккером (Becker, 1962; Беккер, 2003), идеи которых потом развивали сотни последователей. В данной статье речь далее пойдет о «человеческом капитале» работников только в первоначальном («шульце-беккеровском») смысле – как об экономических ресурсах, полученных в результате формального обучения и накопления производственного опыта (т.е. неформального самообучения)¹.

При сравнительном анализе человеческого капитала как главного экономического ресурса в формирующемся постиндустриальном обществе целесообразно обратить приоритетное внимание на ту социальную группу, для представителей которой наиболее важен именно этот ресурс – обладание особыми знаниями и навыками их практического применения. Уже в «Грядущем постиндустриальном обществе» Д. Белла (Bell, 1973) четко сформулирована идея, что наблюдаемый рост «интеллектуального класса» является предвестником не только качественных сдвигов в профессиональной структуре, но и сдвигов в управлении – роста роли «технократов». Дж. К. Гэлбрейт пошел дальше и выдвинул провокационное утверждение, что «техноструктура» (этим термином он обозначил широкий круг высококвалифицированных специалистов) уже реально руководит развитием общества (Galbraith, 1973). Ведь поскольку связанный с профессиональными знаниями человеческий капитал становится основным ресурсом постиндустриального общества, постольку те, кто им приоритетно владеет, становятся главной социальной группой этого общества.

В современной научной литературе для обозначения этого нового социального класса есть множество терминов с пересекающимися смыслами: например, Р. Барбрук в монографии с ироническим названием «Класс новых» приводит несколько десятков обозначений и определений (Barbrook, 2006). В зарубежной научной литературе последних десятилетий чаще пишут про «новый средний класс», главным ресурсом которого является человеческий капитал (Giddens, 1995), или про «креативный класс», под которым понимают специалистов, занятые творческой деятельностью и оказывающие доминирующее влияние на общественное сознание (Florida, 2002). В данной статье эта социальная группа будет обозначаться как «профессиональ» (или «специалисты-профессиональ»), что подчеркивает приоритетность для ее представителей профессиональных знаний и навыков. Такое обозначение данной группы опирается на

¹ Для обозначения элементов человеческого капитала, связанных с образованием и повышением квалификации, в отечественной научной литературе эпизодически используются термины «образовательный капитал» (см., напр.: Дергунова, Лукичева, 2014) и «квалификационный капитал» (см., напр.: Волков, Климов, 2009). Поскольку эти понятия пока не получили в отечественной науке широкого распространения (хотя термин «Educational Capital» фигурировал уже у Т. Шульца), авторы данной статьи используют традиционную научную терминологию.

традицию, связанную, прежде всего, с работами Т. Парсонса (Parsons, 1966; Parsons, Platt, 1973) и Н. Е. Тихоновой (Тихонова, 2017; 2020), в которых исследовалась специфика высококвалифицированных специалистов в условиях соответственно американского постиндустриального и российского транзитивного обществ.

Верификация человеческого капитала профессионалов. Для сравнительного изучения различных социальных групп, выделенных по их месту в социально-профессиональной структуре, в последние десятилетия активно используют Международную стандартную классификацию профессий ISCO-08². Из выделяемых ею 10-ти групп работников следует обратить основное внимание на 2-ю группу – специалистов высшего уровня квалификации. Данная группа как раз примерно соответствует профессионалам в строгом смысле слова – людям, работающим на должностях, требующих высшего образования³, т.е. в основном «работающим головой» (но не в сфере управления, а в производстве), и, как правило, получившим формальное высшее образование.

Какое же место в международной иерархии по критериям подготовки специалистов-профессионалов занимает современная Россия? Хотя в последние годы и выходит много исследований образовательных аспектов человеческого капитала российских работников (см., напр.: (Константиновский, 2013; Игнатова, Васильева, 2013; Каравай, 2016; Тихонова, Каравай, 2017)), однако сравнению России с другими странами по данному критерию пока не уделялось особого внимания.

Для изучения человеческого капитала специалистов-профессионалов разных стран⁴ авторами использовалась база данных Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme – ISSP). В каждой стране выборка является репрезентативной для всего населения этой страны и соответствует его общей половозрастной структуре.

Для анализа человеческого капитала работников разных категорий хорошо подходит серия исследований ISSP в 1989, 1997, 2005 и 2015 гг. по общей теме «Work Orientation» («Трудовая деятельность»). Для нашего анализа далее будут в основном использоваться данные по России и 16-ти другим странам для 2015 г. Используемые для сравнения страны были отобраны так, чтобы среди них оказались государства самых разных типов – транзитивные (экс-социалистические) страны Европы (Латвия, Чехия, Словения, Венгрия), неевропейские страны (высокоразвитая Япония, «новые индустриальные» Тайвань и Мексика, а также Индия и КНР) и страны западной цивилизации с разными моделями экономики (США, Великобритания, Швеция, Норвегия, Германия, Израиль). Для сопоставления берутся данные только по работающим профессионалам (т.е. исключались безработные, пенсионеры и т.д.); из выборки исключались также респонденты, не давшие ответов или затруднявшиеся ответить.

В качестве показателей величины человеческого капитала в нашем анализе будут далее рассматриваться на основе баз данных ISSP следующие количественные характеристики специалистов-профессионалов:

1. Длительность (количество лет) обучения на постоянной основе (т.е. получение образования в школах, техникумах, университетах и т.д. за исключением профессиональных курсов и курсов повышения квалификации).
2. Преемственность характера профессиональной деятельности и наращивание производственного опыта по своей специальности при смене рабочих мест (речь

² Классификаторы профессий ISCO (URL: <https://www.hse.ru/flms/flms/classif/isco>). См. также (ISCO-08 Structure).

³ Конечно, на самом деле в разных странах (особенно в странах догоняющего развития) профессиональные требования к разным категориям работников могут отличаться от принятых в развитых странах, чьи стандарты лежат в основе ISCO. В частности, согласно существующим исследованиям (Аникин, 2009), в российских реалиях в состав 2-го класса ISCO-08 могут попадать те, кто не соответствует предъявляемым к «нормальным» профессионалам требованиям, и наоборот, соответствующие определению профессионалов могут быть среди и руководителей (1-й класс), и специалистов средней квалификации (3-й класс), и даже офисных служащих и клерков (4-й класс). Однако подобные ситуации все же являются исключением (хотя и нередким) из общего правила.

⁴ Данная работа является продолжением и расширением аналитических подходов, изложенных в статье (Латова, 2017), посвященной сравнительному изучению рабочих.

идет о накоплении профессиональной квалификации в процессе трудовой деятельности, т.е. о самообучении).

3. Повышение профессиональной квалификации (т.е. обновление используемых в трудовой деятельности знаний, умений и навыков посредством разных форм дополнительного образования).

Все эти показатели характеризуют главным образом общий (универсально-значимый) человеческий капитал специалиста-профессионала.

Современные западные экономисты, ранжируя страны мира по человеческому капиталу их работников (см., напр.: (Fraumeni, 2015)), используют денежные соизмерители. Представленный в данной статье подход покажет, что для определения сравнительной международной конкурентоспособности России по человеческому капиталу специалистов-профессионалов можно обходиться и первичными данными компаративистских социологических опросов.

2. Отставание российских профессионалов по характеристикам общего человеческого капитала

Базовое образование. Данные о длительности образования специалистов-профессионалов (табл. 1)⁵ по России и другим 16-ти странам отражают ответы респондентов проведенного в 2015 г. опроса на вопрос «Сколько лет в целом вы учились в учебных заведениях (в том числе в школе, техникуме, университете и других), где вы проходили обучение на постоянной основе, не считая профессиональные курсы или курсы повышения квалификации без отрыва от основной работы?».

Хорошо видно, что общемировой нормой является 16-летняя протяженность базового образования (11–12-летняя школа плюс 4–5-летний вуз). Как и следовало ожидать, в менее развитых странах наблюдается смещение в сторону более коротких сроков обучения, в более развитых – в сторону более длительных. Правда, эта общая закономерность выполняется скорее как тенденция, из которой есть исключения: например, Великобритания по данному параметру похожа на страны догоняющего развития, зато Латвия – на развитые страны Запада. У базового образования российских профессионалов есть четко выраженная мода: 43% учились 15 лет. Это – заметно ниже всех других выбранных для сравнения стран, в которых (за исключением Индии и отчасти Чехии и Швеции) мода обучения профессионалов сдвинута на год-два вперед.

Используем для более точного сравнения *совокупный балл*, характеризующий базовое образование профессионалов какой-либо страны, который пропорционален длительности образования – чем больше количество лет, затраченных на базовое обучение, тем выше будет балл. Шкала построена так, что минимальный вариант («менее 10 лет» обучения, то есть если работник не окончил даже средней школы) соответствует 0 баллов, а 11 баллов – максимальному варианту («20 лет и более», т.е. работник имеет не одно высшее образование и/или научную степень). Рассчитанный совокупный балл (сумма произведений процентных долей работников с определенной продолжительностью образования на балл, соответствующий этой продолжительности) в принципе может варьироваться от 0 до 1100 баллов, т.е. от наихудшей ситуации, когда абсолютно все работники обучались менее 10 лет (0 баллов), до наилучшей ситуации, когда у всех 100% количество лет образования более 20 лет (1100 баллов). Разделив этот показатель на 11 (чтобы привести максимум к 100 баллам), мы получаем приведенные в табл. 1 *балльные оценки*, которые показывают, каков уровень общего человеческого капитала по критерию длительности обучения у работающих специалистов-профессионалов разных стран. Этот совокупный балл можно интерпретировать как показатель того, на сколько процентов та или иная страна приблизилась к идеальной цели – к обеспечению всем профессионалам максимально возможного образования.

⁵ Страны в таблицах 1–4 иерархизированы по нарастанию финальных показателей (в табл. 4 – по нарастанию усредненного балла за 2015 г.).

Таблица 1

Присвоение баллов по шкале «Количество лет обучения» и распределение по ней работающих специалистов-профессионалов в разных странах мира, 2015 г., %

Количество лет обучения	Баллы	Страны																
		Индия	Россия	Венесуэла	Мексика	КНР	Венгрия	Великобритания	Чехия	Словения	Япония	Швеция	Израиль	Норвегия	США	Латвия	Тайвань	Германия
Менее 10 лет	0	11,0	0,0	8,6	10,6	3,8	1,4	0	0	0,8	0,9	2,7	0	7,7	0,5	1,8	1,5	0,5
10 лет	1	13,4	1,4	0	0	0	0	1,1	0	1,7	0	0,4	0	1,3	0	0	0	1,9
11 лет	2	0	4,8	8,5	2,7	0	1,3	13,4	0	0	0	1,2	0,5	0,3	0,5	0,9	0	1,0
12 лет	3	17,1	6,7	0	8,0	12,7	13,7	1,6	15,1	9,4	10,3	2,7	9,5	2,9	4,0	1,8	4,4	4,3
13 лет	4	1,2	10,4	0	10,7	0	1,4	10,2	14,4	4,2	0,9	3,5	0,9	2,2	2,5	3,7	0,7	4,7
14 лет	5	3,7	6,2	14,3	5,3	0	2,7	5,4	4,3	4,2	9,4	8,5	9,5	2,2	7,9	4,5	8,0	2,9
15 лет	6	26,8	42,9	0	5,3	25,3	9,6	2,2	7,9	7,7	1,9	16,7	10	10,2	3,5	13,7	3,6	9,6
16 лет	7	3,7	20,5	57,1	16,0	46,8	43,8	19,9	12,3	27,1	42,1	17,4	28,6	13,3	36,8	17,3	29,2	10,0
17 лет	8	8,5	5,2	0	14,7	0	12,3	15,1	12,2	20,3	4,7	19,4	12,7	18,4	7,5	17,3	9,5	18,7
18 лет	9	0	1,4	2,9	9,3	3,8	5,5	14,0	15,8	11,0	18,7	13,2	10,5	20,6	12,9	14,5	19,7	14,8
19 лет	10	0	0,5	0	6,7	3,8	5,5	10,8	9,4	4,3	0,9	5,0	4,5	7,9	9,0	7,3	10,3	9,1
20 лет и более	11	14,6	0,0	8,6	10,7	3,8	2,8	6,3	8,6	9,3	10,2	9,3	13,3	13,0	14,9	17,2	13,1	22,5
Совокупный балл		503,3	563,8	608,9	628,5	631,5	660,7	677,1	686,3	710,3	714,7	715,7	728,2	739,3	771,1	778,9	782,4	799,0
Балльная оценка		45,8	51,3	55,4	57,1	57,4	60,1	61,6	62,4	64,6	65,0	65,1	66,2	67,2	70,1	70,8	71,1	72,6

Более темным цветом выделены ячейки с модальным количеством лет обучения (с разбросом в 3 п.п.) по каждой стране.

Таблица 2

Присвоение баллов по шкале «Преemptственность опыта» и распределение по ней работающих специалистов-профессионалов в разных странах мира, 2015 г., %

Объем предыдущего опыта, используемого в текущей работе	Баллы	Страны																
		Венецуэла	Индия	Мексика	Россия	КНР	Тайвань	Япония	Израиль	Латвия	Норвегия	Венгрия	США	Словения	Германия	Чехия	Великобритания	Швеция
Почти ничего не используется	0	57,6	21,6	15,3	12,0	7,6	5,2	2,9	7,1	5,7	2,3	1,4	8,0	7,0	1,5	2,2	2,7	0,4
Мало используется	1	27,3	47,3	20,8	24,5	16,5	29,9	22,5	17,2	15,1	13,8	23,3	12,1	11,4	8,3	10,1	8,2	5,0
Много используется	2	3,0	10,8	34,7	32,3	48,1	26,1	42,2	33,3	32,0	42,1	21,9	24,1	27,2	47,6	37,7	36,1	28,7
Почти все используется	3	12,1	20,3	29,2	31,2	27,8	38,8	32,4	42,4	47,2	41,8	53,4	55,8	54,4	42,6	50,0	53,0	65,9
Совокупный балл		69,6	129,8	177,8	182,7	196,1	198,5	204,1	211,0	220,7	223,4	227,3	227,7	229,0	231,3	235,5	239,4	260,1
Балльная оценка		23,2	43,3	59,3	60,9	65,4	66,2	68,0	70,3	73,6	74,5	75,8	75,9	76,3	77,1	78,5	79,8	86,7

Более темным цветом выделены ячейки с модальными показателями (с разбросом в 3 п.п.) по каждой стране.

Таблица 3

Присвоение баллов по шкале «Повышение квалификации» и распределение по ней специалистов-профессионалов в разных странах мира, 2015 г., %

Профессиональное обучение за последний год	Баллы	Страны																
		Россия	Индия	Венгрия	Израиль	Швеция	Япония	Мексика	Чехия	Норвегия	КНР	Венецуэла	Германия	Тайвань	Великобритания	Латвия	США	Словения
Нет	0	73,8	70,7	52,1	51,6	45,0	44,2	37,1	36,0	34,2	30,4	30,3	29,0	28,5	27,7	27,3	25,0	22,0
Да	1	26,2	29,3	47,9	48,4	55,0	55,8	62,9	64,0	65,8	69,6	69,7	71,0	71,5	72,3	72,7	75,0	78,0

Более темным цветом выделены ячейки с модальными показателями по каждой стране.

Таблица 4

**Динамика характеристик человеческого капитала работающих специалистов-профессионалов
в разных странах мира, 2005–2015 гг., баллы**

	Индия	Россия	Венецуэла	Мексика	Венгрия	Израиль	Япония	КНР	Чехия	Швеция	Норвегия	Таивань	Великобритания	Латвия	Словения	Германия	США
По шкале «Количество лет обучения»																	
2005	–	50,9	–	70,3	60,5	63,4	64,3	–	64,2	59,7	68,7	69,0	52,9	66,9	55,7	70,1	68,5
2015	45,8	51,3	55,4	57,1	60,1	66,2	65,0	57,4	62,4	65,1	67,2	71,1	61,6	70,8	64,6	72,6	70,1
Изменение, %	–	+0,8	–	–18,8	–0,7	+4,4	+1,1	–	–2,8	+9,0	–2,2	+3,0	+16,4	+5,8	+16,0	+3,6	+2,3
По шкале «Преемственность опыта»																	
2005	–	67,5	–	69,1	77,3	66,3	63,9	–	72,9	83,1	68,0	57,7	74,1	65,2	72,1	81,4	74,4
2015	43,3	60,9	23,2	59,3	75,8	70,3	68,0	65,4	78,5	86,7	74,5	66,2	79,8	73,6	76,3	77,1	75,9
Изменение, %	–	–9,8	–	–14,2	–1,9	+6,0	+6,4	–	+7,7	+4,3	+9,6	+14,7	+7,7	+12,9	+5,8	+9,5	+2,0
По шкале «Повышение квалификации»																	
2005	–	33,3	–	60,6	57,1	54,7	64,3	–	62,5	67,7	66,9	70,5	62,5	63,3	79,4	61,9	74,9
2015	29,3	26,2	69,7	62,9	47,9	48,4	55,8	69,6	64,0	55,0	65,8	71,5	72,3	72,7	78,0	71,0	75,0
Изменение, %	–	–21,3	–	+3,8	–16,1	–11,5	–13,2	–	+2,4	–18,8	–1,6	+1,4	+4,6	+14,8	–1,8	+14,7	+0,1
Усредненный балл																	
2005	–	50,6	–	66,7	65,0	61,5	64,2	–	66,6	70,2	67,9	65,7	65,4	65,1	69,1	71,1	72,6
2015	39,5	46,1	49,4	59,8	61,3	61,6	62,9	64,1	68,3	68,9	69,2	69,6	71,2	72,4	73,0	73,6	73,7
Изменение, %	–	–8,9	–	–10,3	–5,7	+0,2	–2,0	–	+2,7	–1,9	+1,9	+5,9	+8,9	+11,2	+5,6	+3,5	+1,5

Более темным цветом выделены ячейки с отрицательными значениями относительных изменений за 2005–2015 гг.

У специалистов-профессионалов России характеристики длительности базового обучения (51,5 балла) оказались как у стран откровенно догоняющего развития: они лучше, чем у Индии (46,8 балла), но хуже, чем у Венесуэлы (55,7), Китая (57,2) и Мексики (57,5). По данному критерию наблюдается не просто отставание России от нормы развитых стран, но отставание с сильным отрывом (примерно на 30–35% ниже нормального для этих стран уровня в 60–70 баллов).

Можно ли это однозначно трактовать как проявление реального отставания российских профессионалов от их зарубежных коллег? Ведь данный разрыв отражает различия между Россией и зарубежьем в длительности не только высшего (формирующего профессиональную квалификацию), но и среднего образования: если за рубежом стандартом давно является 12-летнее школьное образование, то в нашей стране переход с 10-летнего на 11-летнее среднее образование состоялся только в 1987–1989 гг. В результате выявленный разрыв характеризует укороченность не столько профессионального (пост-школьного), сколько до-профессионального (школьного) обучения. При этом трудно сказать, действительно ли современный 11-летний российский стандарт школьного обучения хуже зарубежных 12-летних (т.е. насколько отличаются уровни знаний школьников-выпускников разных стран). Видимо, выявленное отставание по длительности базового обучения российских специалистов от их зарубежных коллег следует интерпретировать как в основном реальную, а не формальную «арьергардность», но данный вывод является предположительным.

Производственный опыт. Интерпретация длительности базового образования как прямого отражения величины человеческого капитала создает «парадокс второгодника» (у второгодника длительность обучения выше, чем у отличника, но запас знаний ниже). Более точно величину человеческого капитала отражает производственный опыт. Важность преемственности характера деятельности, ведущей к наращиванию трудового опыта по определенной специальности, подчеркивается тем, что во многих профессиях даже формально выслуга лет является одним из элементов расчета зарплаты профессионала. Действительно, если работник на протяжении предшествующих лет занимался примерно одной и той же высокопрофессиональной трудовой деятельностью (даже если менял места работы), то, вероятнее всего, он обладает лучшим человеческим капиталом, чем работник-«летун», который при смене предприятий переходит от одного вида деятельности к другому.

В мониторингах ISSP для измерения преемственности характера трудовой деятельности и наращивания производственного опыта (табл. 2) респондентам задавали вопрос типа «Какая часть умений и навыков предыдущих рабочих мест используется Вами в работе в настоящий момент?» Проанализируем полученные в результате опроса в 2015 г. данные, характеризующие использование своего прошлого опыта специалистами-профессионалами разных стран, по тому же алгоритму, как ранее анализировали их характеристики базового образования.

Моду ответов почти во всех странах образуют ответы «много используется» и «почти всё используется». Это закономерно: навыки специалиста «заточены» под определенную специализацию, которую он редко меняет в течение своей трудовой биографии. Если же специалисты часто меняют специализацию, то это свидетельствует либо об их невысокой квалификации, либо о нестабильности в экономике, либо сразу об обеих характеристиках рынка труда. Поэтому стабильность специализации профессионалов, как правило, выше в наиболее развитых странах Запада (где ответы «много используется» и «почти всё используется» суммарно составляют порядка 90%) и ниже в странах догоняющего развития (70–80%). Лучше всех в выборке по этому показателю выглядит Швеция (94,6%) – закономерный результат «шведского социализма». Слабее же всего преемственность опыта профессионалов – в наименее стабильных странах «третьего мира», в Венесуэле (15,1%) и Индии (31,2%), где модальными стали ответы «почти ничего не используется»

и «мало используется». При сопоставлении мод Россия выглядит в сравнении с другими отобранными странами «худшей среди лучших»: модальным ответом является «почти всё используется», но частота этих ответов (31,2%) – самая низкая среди стран с такой модой. Показатели России близки к показателям «нового индустриального» Тайваня (38,8%).

Как и в предыдущем разделе, рассчитаем для каждой страны совокупные баллы и балльные оценки. Совокупный балл может в данном случае варьироваться от 0 (если все работники почти не используют предыдущий опыт) до 300 (если все работники используют предыдущий опыт почти полностью). Балльная оценка (результат деления совокупного балла на 3) имеет стандартный коридор значений (от 0 до 100) и показывает, на сколько процентов достигается максимально полное использование накопленного производственного опыта.

При таком более точном подходе положение России в исследуемой совокупности стран лучше описать как «средняя среди худших». Россия оказывается в группе стран в основном догоняющего развития, у которых балльная оценка не превышает 70 баллов, в то время как в наиболее развитых странах она превосходит 75 баллов. По балльной оценке Россия (63,7 балла) оказывается между Мексикой (59,3) и КНР (65,0). Если отставание отечественных профессионалов от западных по показателю длительности базового обучения трудно однозначно трактовать как реальную «карьергардность» в современной мир-экономике, то отставание по показателю накопления производственного опыта – более несомненное ее проявление. Правда, если по оценкам длительности обучения измеренное отставание получалось сильным (примерно на 30%), то здесь оно гораздо ниже (лишь примерно на 15%).

Дополнительное образование. Если предыдущие два показателя человеческого капитала являются наиболее общими, то показатель вовлеченности специалистов в систему повышения квалификации специфичен лишь для «нового (пост)индустриального общества». Собственно, и сам этот институт (массовое дополнительное образование для людей с высшим образованием) появился лишь во второй половине XX в.

Технологии в эпоху НТР стали развиваться так быстро, что полученные в юности знания быстро устаревают, амортизируясь как капитал (см., например, (Bertoux, 1984)). Это относится не только к овеществленным технологиям, но и к социальным – умению применять определенные методы анализа, включенности в определенные дискурсы и т.д. Основоположник теории человеческого капитала Т. Шульц писал о важности обновления «образовательного капитала» (т.е. обучения без отрыва от производства) еще в начале 1970-х гг. (Schultz, 1972, p. 35). В последующие десятилетия важность противодействия амортизации базового образования сильно возросла, поскольку средний период полураспада знаний (их устаревания/обесценивания на 50%) в настоящее время оценивают примерно в 5 лет. В результате профессионалы должны регулярно доучиваться, чтобы хотя бы сохранить свою квалификацию. Именно эта идея заложена в сформулированной в 1990-е гг. концепции обучения в течение всей жизни (lifelong learning).

Данные о повышении квалификации работников в базах ISSP отражают ответы респондентов на вопрос «Проходили ли вы в течение последних 12 месяцев какое-либо профессиональное обучение, посещали ли курсы повышения квалификации по месту работы или где-либо еще?». Анализ этой характеристики целесообразно строить непосредственно по линейным показателям (табл. 3).

Данные проведенного в 2015 г. опроса показывают, что обновление человеческого капитала – очень существенная проблема для специалистов-профессионалов России, отстающих от других стран выборки с большим разрывом. За рубежом в течение последнего года проходили профессиональное переобучение порядка 65–75% таких работников, в России же – только 26% (разрыв примерно в 2,5 раза). Примерно такой

же показатель только у Индии (27%), которая по двум предыдущим показателям оказывалась страной либо с самыми плохими показателями, либо второй наихудшей (после Венесуэлы). Ближайшие к России по данному критерию более-менее развитые страны, Венгрия и Израиль, имели показатели почти в 2 раза выше (48–49%).

Может показаться странным, что на фоне двух предыдущих «средне-слабых» показателей российские специалисты-профессионалы так сильно (не на проценты, а в разы!) проигрывают своим зарубежным коллегам по показателю обновления профессиональных знаний. К сожалению, вряд ли здесь можно говорить о случайной флуктуации, поскольку на слабое развитие «знаниясберегающего поведения» российских работников уже многократно обращалось внимание (см., напр.: (Russia's Persistent Weaknesses of Human Capital, 2014; Бондаренко, 2017)). По данному критерию оценивания человеческого капитала специалистов Россия *очень* существенно отстает от большинства стран мира, включая даже развивающиеся страны.

Динамика характеристик. Итак, анализ данных опроса ISSP в 2015 г. показал, что Россия отстает от зарубежных стран (за исключением откровенно развивающихся, как Венесуэла и Индия) по всем трем показателям общего человеческого капитала. Если в первом случае отставание можно посчитать отчасти результатом недостатков измерительной методики, то в двух других случаях речь идет о несомненном реальном отставании (во втором случае – умеренном, в третьем – об очень сильном). Чтобы понять, насколько полученные результаты стабильны во времени, рассмотрим динамику изменений всех трех исследуемых характеристик общего человеческого капитала профессионалов, сопоставив данные с разрывом в 10 лет – результаты опросов ISSP в 2015 и 2005 гг. К сожалению, сопоставление удастся выполнить только для 13-ти стран, в основном развитых (табл. 4).

Динамика балльных оценок базового образования специалистов-профессионалов демонстрирует их низкую волатильность: в 2005 г. наблюдалась та же, что и в 2015 г., норма в коридоре значений 60–70 баллов, хотя за десятилетие в целом произошло некоторое ее повышение. Это ожидаемо, поскольку образовательная система меняется медленно, а современные показатели базового образования работников интегрировано отражают характеристики сферы образования за предыдущие примерно полвека. За 2005–2015 гг. большинство стран (например, Швеция, Германия, США) несколько повысили балльную оценку, другие ее почти не меняли, две страны (Чехия и Норвегия) несколько снизили. Балльный показатель России в 2005–2015 гг. изменился всего на 1 пункт – от 51 балла в 2005 г. до 52 баллов в 2015 г. Это правомерно интерпретировать как стабильность показателя (так же как в Японии и Венгрии). В каждом из двух замеров ISSP Россия оставалась на самом низком уровне среди всех стран. Поскольку, как ранее указывалось, речь идет об отличиях в основном на уровне не профессионального, а среднего общего образования (причем скорее формальных, чем содержательных), то наиболее точным будет вывод, что Россия по длительности базового образования специалистов стабильно находится ниже среднего уровня, но допустимы разные интерпретации, насколько именно ниже.

Показатели двух волн ISSP по накоплению производственного опыта специалистами-профессионалами различаются сильнее, чем показатели по базовому обучению. Лишь в двух странах (Венгрия и США) изменений почти не было. Чаще всего страны выборки демонстрировали рост данного показателя в диапазоне 4–10%, хотя у двух стран (Латвия и Тайвань) он был еще сильнее. Россия и Мексика – единственные в выборке страны, в которых наблюдалось сильное снижение этого показателя (соответственно –10 и –14%). Такие изменения сигнализируют о «сползании» России по отношению к другим странам.

Если преобладание опыта имеет в мире тенденцию расти, то профессиональное до- и переобучение изменяется более противоречиво. С одной стороны, как видно на табл. 4, регулярное дополнительное образование для специалистов-профессионалов стало привычным институтом: почти во всех странах выборки не только в 2015 г., но

и в 2005 г. более 50% всех специалистов-профессионалов повышали квалификацию в течение последнего года, так что Россия на этом фоне сильно проигрывает. С другой стороны, даже в наиболее развитых странах участие профессионалов в повышении квалификации со временем изменяется по-разному: в одних оно увеличивается (как в Германии или Великобритании), в других стабильно (как в США и Норвегии), в третьих снижается (как в Израиле, Японии и Швеции). Россия хотя и демонстрирует самое сильное сокращение вовлеченности в систему дополнительного образования (на 21%), но не сильно отличается по этой тенденции от Швеции (снижение на 19%) и Венгрии (снижение на 16%).

Завершая сравнительный обзор динамики трех характеристик общего человеческого капитала российских специалистов-профессионалов, следует сделать вывод, что по двум из трех характеристик Россия демонстрирует в 2005–2015 гг. тенденцию к снижению показателей, что усиливает ее отставание от развитых стран.

3. Пропущенная образовательная революция

Оценка общего отставания профессионалов России. Для оценки того, в какой степени Россия в целом отстает в международной конкуренции по всему комплексу характеристик общего человеческого капитала работников, надо понять, чем являются по отношению друг к другу эти три характеристики. Если они могут хотя бы частично компенсировать друг друга, то низкое значение одного из факторов хотя и ухудшает общую интегральную оценку, но не критически, поскольку низкое значение одного фактора может компенсироваться высоким значением другого. Однако если низкое значение хотя бы одного фактора обесценивает высокие значения всех других (принцип «дырявого ведра»), то интегральная оценка определяется главным образом самым слабым элементом. От ответа на данный вопрос зависит, следует ли оценить общий человеческий капитал российских профессионалов в сравнении с человеческим капиталом их зарубежных коллег как просто слабый или очень слабый (исходя из аномально-сильного отставания по вовлеченности в дополнительное образование). Более верным представляется суждение об относительной взаимозаменяемости данных характеристик с точки зрения их способности приносить доход (т.е. быть капиталом): ведь даже нулевые значения любой из трех характеристик (и даже двух из них) оставляют возможность работнику все же быть производительным за счет высоких значений других характеристик. Поэтому интегральная оценка должна даваться сложением, а не умножением⁶.

Рассчитаем теперь интегральные показатели человеческого капитала рабочих и специалистов-профессионалов, суммируя балльные оценки трех ранее рассмотренных характеристик и деля полученную сумму на 3⁷. Как и ранее, интегральную оценку следует понимать как показатель того, в какой степени конкретная страна приблизилась к идеальной интегральной оценке в 100 баллов.

У специалистов-профессионалов России сравнительная интегральная оценка их человеческого капитала оказалась, как видно по таблице, существенно хуже, чем у их коллег в других странах, причем с сильным разрывом. В 2005 и 2015 гг. у большинства стран интегральные оценки в основном находились в интервале 60–70 баллов, в то время как у России – лишь 51 балл в 2005 г. и 46 баллов, еще ниже, в 2015 г. И по величине интегрального балла, и по отрицательной динамике его изменения Россия сопоставима лишь с самыми «трудными» странами догоняющего развития. По величине

⁶ Чтобы количественные характеристики можно было как-либо интегрировать, их величины должны быть независимы друг от друга. Корреляция по Пирсону между баллами «количества лет обучения» и «преемственности опыта» оказалась 0,140* (значимость на уровне 0,05, двухсторонняя). Такая низкая, хотя и значимая, корреляция интерпретируется как почти полное отсутствие зависимости одной характеристики от другой. Построение таблицы сопряженности между баллами «количества лет обучения» и «повышением квалификации» приводит к аналогичному выводу о независимости характеристик.

⁷ Полученные суммирующие оценки являются в значительной степени условными, поскольку основаны на предположительной однородности баллов, измеряющих качественно разные аспекты трудового поведения работников.

этого балла Россия в 2015 г. находилась между Индией (40 баллов) и Венесуэлой (49 баллов), а по существенному (на 9%) снижению за десятилетие этого балла Россия сопоставима с Мексикой (снижение на 10%), которая, однако, сильно обгоняет Россию по интегральному баллу (около 60).

Поскольку именно специалисты-профессионалы являются главной социальной группой, обеспечивающей прорыв страны в постиндустриальное общество, полученная очень низкая оценка их человеческого капитала в России ставит под *очень* большой вопрос даже потенциальную возможность нашего обгоняющего развития. Размеры их отставания таковы, что можно говорить об *образовательном разрыве* – качественном отставании образовательных характеристик отечественных специалистов-профессионалов от аналогичных характеристик их коллег даже в «новых индустриальных странах» (типа Мексики и Тайваня). Главной ахиллесовой пятой при этом являются очень низкие показатели вовлеченности в системы повышения квалификации.

Объяснение отставания России. Для объяснения отставания России от зарубежных развитых стран по характеристикам человеческого капитала специалистов-профессионалов необходимо взглянуть на образовательные процессы с позиции общей теории формационной эволюции (Вершловский, 2007; Диденко, Латов, 2013). Становление системы непрерывного образования отражает становление постиндустриального общества, порождающего свою специфическую, свойственную именно этому общественному строю, систему институтов образования (табл. 5).

Таблица 5

Типы образовательных систем, соответствующие общественным формациям

Общественные формации		Характеристики образовательных систем		
		Длительность образования	Распространенность образования	Объект образования
Доиндустриальное общество	Доклассовые общества (первобытность)	Отсутствие специализированных организаций по передаче знаний		
	Раннеклассовые общества («азиатский способ производства», античность, феодализм)	Однократное получение образования в юности	Элитное образование	Светская и духовная элита (чиновники, священники)
Индустриальное общество			Всеобщее начальное и среднее образование	Работники физического труда (рабочие)
Постиндустриальное общество		Непрерывное образование на протяжении всей жизни	Всеобщее высшее образование	Работники умственного труда (профессионалы)

Составлено по: (Ключарев и др., 2017, с. 24).

История системы образования как социально-экономического института демонстрирует смену трех основных типов – систем элитного образования, всеобщего школьного образования и всеобщего вузовского (точнее – постшкольного) образования. Глубокие качественные изменения характеристик образовательной системы, которые органично связаны с изменением социума в целом, можно, следуя за Т. Парсонсом, назвать образовательными революциями⁸.

⁸ «Недавняя революция в образовании имеет такое же значение, какую имели промышленная и демократическая революции» (Парсонс, 1998, с. 127). Т. Парсонс качественно охарактеризовал лишь образовательную революцию, связанную с

Первая образовательная революция связана с развитием раннеклассовых обществ и с появлением института профессионального образования как такового. Впервые появляются профессии (связанные, прежде всего, с профессионализацией государственного управления), требующие специального длительного обучения (прежде всего, письму и математике, позже – искусству управления); появляются и самые первые учебные заведения, встроенные в систему воспроизводства элитных социальных групп (как, например, школы писцов в Древнем Египте и гимназии в Древней Греции). Продолжением этого типа образовательных институтов стали в средние века западноевропейские университеты, исламские медресе и конфуцианская экзаменационная система; все они готовили священнослужителей и/или государственных чиновников.

В эпоху нового времени в Западной Европе происходит *вторая образовательная революция*, связанная с массовизацией сначала (после Реформации) начального образования, а потом (после промышленной революции) и среднего. Этот сдвиг связан с развитием рынка труда и, соответственно, появлением работника физического труда нового типа, который не повторяет жизнь своих родителей, а самостоятельно выбирает профессию и место работы. Бесплатность и всеобщность начального образования стали одним из главных лозунгов социалистических движений, он был полностью реализован во всех западноевропейских странах уже к концу XIX в. К середине XX в. обязательное начальное образование постепенно трансформировалось в де-факто обязательное среднее; данный институт начал транслироваться через ООН как одно из прав человека и, следовательно, обязательная норма для всех стран мира.

Развертывание НТР вызвало *третью образовательную революцию*, связанную с массовизацией подготовки работников умственного труда. Взрывной рост учащихся постшкольного образования уже в 1950-х гг. начинается в США, а с 1980-х гг. – и в Западной Европе (Trow, 2000). На этом фоне реже замечают другой важный институциональный сдвиг – массовизацию дополнительного профессионального образования (см., напр.: Телегина, 2013), которая шла с небольшим отрывом за массовизацией высшего образования. В конце XX в. специалисты начали привыкать к тому, что из-за быстрого устаревания полученных в вузе знаний им не хватит и на половину трудовой жизни, если они не будут периодически их обновлять. «Обучение в течение всей жизни» начало институционализироваться как новая норма в международных документах уже с 1970-х гг. (началом процесса считают доклад Э. Фора для ЮНЕСКО «Учиться быть» (1972 г.)).

Россия, будучи в современной мир-системе полупериферийной страной, все институциональные образовательные инновации, которые «импортировались» с Запада, воспринимала с временным лагом, который постепенно сокращается. Первые университеты в России появились позже примерно на 500 лет (в XVIII в., а не в XIII в.), обязательное начальное образование – примерно на 50–100 лет (в 1920–1930-е гг., тогда как Западная Европа завершила его с принятием Закона о начальном образовании 1870 г. в Великобритании). Массовизация дополнительного образования специалистов придет в нашу страну, видимо, с опозданием примерно на 25–30 лет: на Западе она началась в 1990-е гг., а в современной России только начинает осознаться.

Третья образовательная революция вообще приняла в постсоветской России парадоксальную форму: по массовизации высшего (еще более – постшкольного в целом) образования мы оказались в числе самых передовых стран мира, но по массовизации дополнительного образования, как показывает сравнение по базам ISSP, – среди наиболее отстающих. Действительно, согласно данным ЮНЕСКО и МОТ для 2009–2016 гг., в России среди взрослого населения доля людей с постшкольным (высшим и средним специальным) образованием превысила 60%, в то время как в США она внедрением всеобщего начального и затем среднего образования, но если вписать эту концепцию в контекст формационного анализа, то очевидно, что речь идет не о единственной, а лишь об одной из трех революций в сфере образования. Более комплексно и с опорой на статистику глобальный сдвиг в XX в. от элитного к массовому и затем всеобщему третичному (постшкольному) образованию описан в работах американского социолога Мартина Трои (Trow, 2010).

лишь чуть выше 40%, а в Западной Европе – ниже 30% (Хворостов, Вехтер, 2020). С учетом необходимости разграничивать высшее образование, обучающее специалистов, и среднее специальное, производящее рабочих (пусть и высококвалифицированных), отечественная статистика образования выглядит менее победно: по данным переписи 2015 г., во взрослом населении России высшее образование имели 30,2% (как и в Японии), что лучше чем в Германии (28,0%), но хуже, чем в Швеции (32,2%) и в США (35,5%) (Образование в цифрах, 2019, с. 22). Самое главное, проведенное нами сравнение человеческого капитала российских и зарубежных специалистов показывает, что расширенное воспроизводство специалистов происходило по принципу «числом поболее, ценою подешевле». Поэтому «феноменальный образовательный рывок» в постсоветской России опасно отождествлять с «быстрым наращиванием запасов человеческого капитала» (Капелюшников, 2012, с. 46–47): образовательный ресурс человеческого капитала россиян учитывается при таких восторженных оценках по, так сказать, балансовой стоимости, в то время как его восстановительная стоимость (с учетом моральной амортизации некогда полученных знаний) гораздо ниже.

Выявленному феномену недооценки дополнительного профессионального образования можно дать два объяснения – культурологическое и структурное.

Первое объяснение акцентирует внимание на нередком отставании общественного сознания от общественного бытия. Хотя в современной России активно развиваются постиндустриальные виды профессиональной деятельности, но свой человеческий капитал, связанный с накоплением знаний, российские работники понимают всё еще в духе индустриальной эпохи – как единократно (в молодости) полученный и навсегда значимый. Иначе говоря, в современной России учёба все еще воспринимается как *стадия* взросления, а не как *нормальный образ жизни* взрослых работников. Это значит, что реалии постиндустриального общества – прежде всего, переход от единократного к пожизненному обучению – российской нацией пока еще не вполне поняты и усвоены. Культурные стереотипы меняются медленно, поэтому за 5 лет после опроса ISSP 2015 г. вовлеченность российских специалистов в дополнительное образование вряд ли существенно изменилась⁹. Чтобы переломить ситуацию, необходима активная работа с массовым сознанием (включая административное принуждение к участию в дополнительном образовании, что наблюдается в последние годы).

Второе объяснение связано с высокой разнородностью тех российских работников, которых относят к профессионалам по критериям наличия у них высшего образования и занимаемой должности, соответствующей по ISCO уровню «специалистов высшего уровня квалификации». На самом же деле постсоветское высшее образование в России генерирует не только собственно специалистов-профессионалов, но и *квази-профессионалов*. Речь идет о тех, кто после вузов занимается хотя и не-физическим, но рутинным и малосамостоятельным трудом, который не вполне соответствует понятию «умственный труд» и заведомо не конкурентоспособен в сравнении с работой «нормальных» западных профессионалов. Квази-профессионалы почти не страдают от амортизации профессиональных знаний: из вузов они вообще выносят не столько знания, сколько включенность в современную культуру общения. Массовость таких квази-профессионалов¹⁰ объясняется общим производственным отставанием российской экономики, где наблюдается пониженная «знаниеёмкость» тех рабочих мест, которые в развитых странах занимают полноценные (включенные в «образование в течение всей жизни») специалисты-профессионалы.

Итак, наиболее важные выводы нашего исследования можно изложить в двух положениях:

⁹ Действительно, статистика образования показывает, что в 2006–2017 гг. доля взрослого (от 25 до 64 лет) населения России, вовлеченного в течение последнего года в различные виды непрерывного образования (включая самообразование), колебалась в интервале от 21,7 (в 2010 г.) до 31,0% (в 2013 г.) без четкой тенденции к росту (Индикаторы образования, 2020, с. 76).

¹⁰ «... Человеческий капитал как минимум десятой части российских профессионалов не обеспечивает им должного уровня конкурентоспособности...» (Аникин, 2009, с. 126).

- во-первых, в международной экономической конкуренции Россия обладает по критерию общего человеческого капитала кадрами специалистов-профессионалов (от которых, в первую очередь зависит внедрение наукоемких технологий) с низкими (на уровне стран третьего мира типа Венесуэлы) количественными оценками по всем трем характеристикам (длительность базового обучения, накопление производственного опыта, вовлеченность в дополнительное профессиональное образование);
- во-вторых, главной проблемой специалистов-профессионалов России является крайне слабое (в сравнении с зарубежными странами) их вовлечение в систему дополнительного профессионального образования.

Поскольку в современной международной конкурентной среде именно слабое развитие дополнительного профессионального образования является одним из главных тормозов формирования в России «постиндустриального» класса профессионалов, при модернизации отечественного образования приоритетное внимание надо обращать именно на эту сферу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Аникин, В. А. (2009). Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS) // *Мир России*, 18 (3), 114–131.

Беккер, Г. (2003). Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ.

Бондаренко, Н. В. (2017). Становление в России непрерывного образования: анализ на основе результатов общероссийских опросов взрослого населения страны. *Информационный бюллетень*. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

Вершиловский, С. Г. (2008). Непрерывное образование: Историко-теоретический анализ феномена. СПб.: СПБАИПО.

Волков, А. Е., Климов, А. А. (2009). Квалификационный капитал и развитие системы непрерывного образования России // *Российское образование: тенденции и перспективы*: Сб. статей и аналитических докладов. М.: Изд-во «Дело» АНХ.

Дергунова, Н. В., Лукичева, Л. Ю. (2014). Образовательный капитал как фактор эмиграции выпускников российских провинциальных вузов (на примере Ульяновского государственного университета) // *Власть*, (12), 35–39.

Диденко, Д. В., Латов, Ю. В. (2013). Эволюция образовательных систем как института индустриального и постиндустриального развития // *Историко-экономические исследования*, (3), 101–128.

Игнатова, Т. В., Васильев, П. П. (2013). Повышение значимости теории человеческого капитала для управления модернизацией российской экономики // *Journal of Economic Regulation*, 4 (2), 49–55.

Индикаторы образования: 2020: статистический сборник. (2020). М.: НИУ ВШЭ.

Капелюшников, Р. И. (2012). *Сколько стоит человеческий капитал России?* Препринт WP3/2012/06. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

Каравай, А. В. (2016). Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // *Вестник Института социологии*, (2), 91–112.

Ключарев, Г. А., Диденко, Д. В., Латов, Ю. В., Латова, Н. В. (2017). Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование. Под общ. ред. Ю. В. Латова. М.: Издательство Юрайт.

Непрерывное образование, человеческий капитал и социально-экономические неравенства в период трансформаций. М.: ИС РАН.

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

Латова, Н. В. (2017). Характеристики человеческого капитала российских рабочих и рабочих других стран // *TERRA ECONOMICUS*, 15(3), 159–177.

Образование в цифрах: 2019. (2019) М.: НИУ ВШЭ.

Парсонс, Т. (1998). *Система современных обществ*. М.: Аспект-Пресс.

Телегина, Г. В. (2015). Непрерывное образование в европейских дискуссиях // *Россия реформирующаяся. Вып. 13: Ежегодник*. М.: Новый хронограф, 192–212.

Тихонова, Н. Е. (2020). Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы // *Социологический журнал* (в печати).

Тихонова, Н. Е. (2017). Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // *Вестник Института социологии*, 8(2), 140–165.

Тихонова, Н. Е., Каравай, А. В. (2017). Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // *Мир России*, 3, 6–35.

Хворостов, А., Вехтер, Н. (2020). Региональные и национальные балансы квалификаций и профессий в странах ЕПВО // *Социологические исследования* (в печати).

Barbrook, R. (2006). *The Class of the New*. London: OpenMute.

Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *Journal of Political Economy*. 70(5), Part 2, pp. 9–49.

Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting*. N.Y.: Basic Books.

Bertoux, P. (1984). *Une crise de croissance. Education en devenir*. Paris.

Castells, M. (1996–1998). *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Vol. I–III. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell.

Drucker, P. (1993). *Post-Capitalist Society*. N.Y.: HarperCollins.

Fraumeni, B. M. (2015). Choosing a Human Capital Measure: Educational Attainment Gaps and Ranking // *NBER Working Paper*. No. 21283 (<https://www.nber.org/papers/w21283>).

Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. Basic Books, 2002.

Galbraith, J. K. (1967). *The New Industrial State*. Houghton Mifflin Company, Boston, 1967.

Galbraith, J. K. (1973). *Economics and the Public Purpose*. Boston, Houghton Mifflin Company.

Gang, L. (2014). Measuring the Stock of Human Capital for International and Intertemporal Comparisons // *Measuring Economic Sustainability and Progress*. Ed. by Dale W. Jorgenson, J. Steven Landefeld, Paul Schreyer. University of Chicago Press. (<https://www.nber.org/chapters/c12832>).

Giddens, A. (1995). *Politics, Sociology and Social Theory: Encounters with Classical and Contemporary Social Thought*. Cambridge: Polity.

ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88 (undated) // *International Labour Organization* (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08> – Дата обращения: 14.03.2020).

International Social Survey Programme (undated) // *International Social Survey Programme* (<http://www.issp.org>) (Дата обращения: 14.03.2020).

Parsons, T. (1966). The Professions and Social Structure (1939) // Parsons, T. *Essays in Sociological Theory*. N.Y.: The Free Press: 34–46.

Parsons, T., Platt, G. (1973). *The American university*. Cambridge: Harvard University Press.

Rainbird, H. (2000). Skilling the Unskilled: Access to work-based learning and the lifelong learning agenda // *Journal of Education and Work*, 13(2), p. 183–197.

Russia's Persistent Weaknesses of Human Capital (2014) // *The Economist* (<http://www.businessinsider.com/russias-persistent-weaknesses-of-human-capital-2014-1> – Дата обращения: 14.03.2020).

Schultz, T. W. (1962). *Investment in Human Beings*. Chicago: University of Chicago Press.

Schultz, T. W. (1972). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Human Resources // *National Bureau of Economic Research* (<http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf>) – Дата обращения: 14.03.2020).

Trow, M. (2000). From Mass Higher Education to Universal Access: The American Advantage // *Minerva*, 37(4), 303–328.

Trow, M. (2010). Twentieth century higher education: elite to mass to universal. Ed. by Michael Burrage. Baltimore, MD, Johns Hopkins University Press.

Wolter, S. C., Weber, B. A. (1999). Skilling the unskilled – a question of incentives? // *International Journal of Manpower*, 20(3/4), 254–269.

REFERENCES

Anikin, V. A. (2009). Trends in the socio-professional structure of Russia in 1994–2006. (On materials of RLMS). *Mir Rossii*, 18(3), 114–131. (In Russian.)

Barbrook, R. (2006). *The Class of the New*. London: OpenMute.

Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting*. N.Y.: Basic Books.

Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *Journal of Political Economy*. 70(5), Part 2, pp. 9–49.

Becker, G. (2003). *The Economic Approach to Human Behavior. Selected Writings on Economic Theory*, Moscow: HSE. (In Russian.)

Bertoux, P. (1984). *Une crise de croissance. Education en devenir*. Paris.

Bondarenko, N. (2017). The formation of continuing education in Russia: an analysis based on the results of the nationwide surveys of the adult population of the country. News bulletin. M.: National Research University «Higher School of Economics». (In Russian.)

Castells, M. (1996–1998). *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Vol. I-III. Cambridge, MA; Oxford, UK: Blackwell.

Dergunova, N. V., Lukicheva, L. Yu. (2014). Educational capital as the factor of emigration of graduates of Russian provincial universities (Ulyanovsk State University as an example). *Vlast*, 12, 35–39. (In Russian.)

Didenko, D. V., Latov Yu. V. (2013). The evolution of educational systems as an institution of the industrial and post-industrial development. *Istoriko-ekonomicheskie issledovaniya*, 3, 101–128. (In Russian.)

Drucker, P. (1993). *Post-Capitalist Society*. N.Y.: HarperCollins.

Fraumeni, B. M. (2015). Choosing a Human Capital Measure: Educational Attainment Gaps and Ranking. *NBER Working Paper*. No. 21283 (<https://www.nber.org/papers/w21283>).

Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. Basic Books.

Galbraith, J. K. (1967). *The New Industrial State*. Houghton Mifflin Company, Boston.

Galbraith, J. K. (1973). *Economics and the Public Purpose*. Boston, Houghton Mifflin Company.

Gang, L. (2014). Measuring the Stock of Human Capital for International and Intertemporal Comparisons. *Measuring Economic Sustainability and Progress*. Ed. by Dale W. Jorgenson, J. Steven Landefeld, Paul Schreyer. University of Chicago Press. (<https://www.nber.org/chapters/c12832>).

Giddens, A. (1995). *Politics, Sociology and Social Theory: Encounters with Classical and Contemporary Social Thought*. Cambridge: Polity.

Ignatova, T. V., Vasiliev P. P. (2013). The increasing role of human capital theory for management of modernization of Russian economy. *Journal of Economic Regulation*, 4(2), 49–55. (In Russian.)

Indicators of Education in the Russian Federation: 2020: Data Book (2020). Moscow: HSE. (In Russian.)

International Social Survey Programme (undated). *International Social Survey Programme* (<http://www.issp.org>).

ISCO-08 Structure, index correspondence with ISCO-88 (undated). *International Labour Organization* (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08>).

Kapeliushnikov, R. (2013). Russia's human capital: what is its value? Working paper WP3/2012/06. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics. (In Russian.)

Karavay, A. (2016). The Human Capital of the Russian Working Class: Status and Factors. *Bulletin of the Institute of Sociology*, 17(2), 91–112. (In Russian.)

Klyucharev, G. A., Didenko, D. V., Latov, Yu. V., Latova, N. V. (2017). *Sociology of Education. Further and Continuous Education*, Moscow: Urait. (In Russian.)

Continuous Education, Human Capital and Socio-Economic Inequalities in the Context of Transformations. Moscow: IS RAS. (In Russian.)

Konstantinovskiy, D. (2010). Working youth in the Russian society: orientation, education and human capital. *Social factors of consolidation of the Russian society: the sociological dimension*. Moscow: New Chronograph, 91–115. (In Russian.)

Latova, N. V. (2017). Characteristics of the human capital of Russian workers and workers of other countries. *TERRA ECONOMICUS*, 15(3), 159–177. (In Russian.)

Parsons, T. (1966). The Professions and Social Structure (1939) // Parsons T. *Essays in Sociological Theory*. N.Y.: The Free Press, 34–46.

Parsons, T. (1998). *The System of Modern Societies*. Moscow: Aspect-Press. (In Russian.)

Parsons, T., Platt, G. (1973). *The American university*. Cambridge: Harvard University Press.

Rainbird, H. (2000). Skilling the Unskilled: Access to work-based learning and the lifelong learning agenda. *Journal of Education and Work*, 13(2), 183–197.

Russia's Persistent Weaknesses of Human Capital. (2014). *The Economist* (<http://www.businessinsider.com/russias-persistent-weaknesses-of-human-capital-2014-1>).

Schultz, T. W. (1962). *Investment in Human Beings*. Chicago: University of Chicago Press.

Schultz, T. W. (1972). Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Human Resources. *National Bureau of Economic Research* (<http://www.nber.org/chapters/c4126.pdf>).

Telegina, G. V. (2015). Continuing education in European discussions // *Russia Reforming. Vol. 13: Yearbook*. Moscow: New Chronograph: 192–212. (In Russian.)

Tikhonova, N. (2020). Specialists in Modern Russia: Socio-Demographic Composition and Key Problems. *Sotsiologicheskij Zhurnal*, (In Russian.)

Tikhonova, N. (2017). Human Capital of Professionals and Managers: The Condition and Dynamic. *Vestnik instituta sotziologii*, 8(2), 140–165. (In Russian.)

Tikhonova, N., Karavay, A. (2017). The Human Capital of Russian Workers: The Overall State and Its Specifics. *Universe of Russia*, (3), 6–35. (In Russian.)

Trow, M. (2000). From Mass Higher Education to Universal Access: The American Advantage. *Minerva*, 37(4), 303–328.

Trow, M. (2010). *Twentieth century higher education: elite to mass to universal*. Ed. by Michael Burrage. Baltimore, MD, Johns Hopkins University Press.

Vershlovskii, S. G. (2008). *Lifelong Education: Historical Theoretical Analysis of the Phenomenon*. St. Petersburg: SPbAPPO. (In Russian.)

Volkov, A. E., Klimov, A. A. (2009). Qualification capital and development of the continuing education system of Russia. *Russian Education: Trends and Prospects*. M.: Publishing House «Delo». (In Russian.)

Wolter, S. C., Weber, B. A. (1999). Skilling the unskilled – a question of incentives? *International Journal of Manpower*, 20(3/4), 254–26.