Е. С. Попова

Горизонтальная профессиональная мобильность, профессиональное образование и рынок труда в России в динамике лет

Исследование выполнено при поддержке гранта РНФ «Горизонтальная профессиональная мобильность и образовательные стратегии населения в контексте технологического развития РФ (социологический анализ)», проект № 17-78-10204, в Федеральном научно-исследовательском социологическом центре Российской академии наук

DOI: 10.19181/snsp.2018.6.1.5737

Попова Екатерина Сергеевна – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН. 117218, Россия, Москва, ул. Кржижановского, 24/35, корп. 5

E-mail: espopova@isras.ru

Аннотация. Изучение взаимосвязи и взаимозависимости сферы образования, рынка труда и социального поведения различных групп населения в последнее время стало занимать одно из главных мест в анализе социальной структуры и стратификации. Существующий ныне разрыв между сферой образования и рынком труда позволяет выявить серьёзный диссонанс во взаимодействии человека с фундаментальными социальными институтами, а расхождение между требованиями реальной экономики и фактическими знаниями, компетенциями рабочей силы продолжает углубляться.

По мнению экспертов, предстоящий виток технологического развития приведёт к изменению «ландшафта» занятости. Речь идёт не только об исчезновении ряда существующих профессий и появлении новых сфер профессиональной деятельности, но также об изменении подходов к пониманию занятости, производительности и эффективности труда. Пропорциональное соотношение возникающих и замещаемых профессий безусловно зависит от уровня технологического развития страны, экономических и социальных факторов. В то же время и интеллектуальный потенциал, и человеческий капитал по-прежнему останутся главными факторами будущего развития. Теперь важная роль отводится не только уровню образования населения, но и мотивации приобретать новые навыки, постоянной адаптации и профессиональной мобильности.

В статье была предпринята попытка рассмотреть в динамике лет горизонтальную профессиональную мобильность, оценить её масштаб и территориальную специфику в РФ на имеющихся материалах государственной статистики и данных мониторинга RLMS–HSE за 1998–2016 гг. Как правило, к смене профессии прибегают работники в возрасте от 30 до 49 лет, представляющие специалистов и рабочих различной квалификации, при этом уровень их образования не является статистически значимой детерминантой подобного выбора. Было показано, что различные профессиональные группы обладают неравным капиталом гибкости и мобильности, при этом ядром кадрового потенциала остаются специалисты и рабочие, которые больше иных профессиональных групп находятся в зоне риска не только в период сложной экономической ситуации, но и в ситуации технологических изменений и автоматизации рынка

труда. Отмечается, что без соответствующего вклада в развитие навыков технологический прогресс не переходит в экономический рост, а страна утрачивает конкурентоспособность в стремительно развивающейся глобальной экономике.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, смена профессии, профессиональные траектории, социальная дифференциация, человеческий капитал.

Профессиональное образование и рынок труда в России в контексте технологических изменений

Об углублении разрыва между системой образования и рынком труда свидетельствуют как зарубежные, так и отечественные исследования. Данная проблема поднимает существенный пласт исследовательских вопросов, а контекст экспоненциальных темпов развития и технологических изменений выявляет новые критические точки во взаимодействии человека с этими ключевыми социальными институтами.

В недавнем отчёте ОЭСР [Education.., 2017] было показано, что системы образования в различных странах не поспевают за изменениями в требованиях к знаниям и навыкам, предъявляемым на рынке труда. Экспансия высшего профессионального образования увеличила количество квалифицированных специалистов в разных странах, и люди с высокой квалификацией с бóльшей вероятностью будут трудоустроены. С другой стороны, экономике по-прежнему нужны квалифицированные рабочие, служащие и специалисты среднего звена, хотя перспективы их дальнейшего трудоустройства весьма неоднозначны. В исследовательской практике данная глобальная тенденция описывается как «поляризация рынка труда», когда происходит увеличение занятости на противоположных концах спектра профессиональной квалификации [Мобильность и стабильность.., 2017: 58–119; Sorgner, 2017: 39]. Подобные различия в трудоустройстве приводят к структурным изменениям в экономике и к углублению социальной дифференциации.

Очередной виток технологического развития не только оказывает влияние на структуру рынка труда, но и вносит коррективы в характер и специфику занятости. Предшествующий современному этапу опыт технологического развития позволяет с высокой степенью уверенности предположить, что многие профессии исчезнут в связи с автоматизацией труда, но это не означает, что спрос на высококвалифицированных профессионалов сократится, напротив, обладатели новых и актуальных специальностей будут востребованы. Пропорциональное соотношение возникающих и замещаемых профессий безусловно зависит от уровня технологического развития страны, экономических и социальных фак-

торов. Согласно результатам, полученным McKinsey Global Institute (MGI)[1], от 75 до 375 млн работников будут вынуждены сменить профессию к 2030 г. (что составляет от 3 до 14% всех трудовых ресурсов) [Jobs Lost.., 2017]. Эксперты также отмечают приоритетность адаптации работников к условиям технологического развития; адаптация подобного рода потребует повышения уровня образования, развития социальных и эмоциональных навыков, креативности и других навыков, которые относительно сложно автоматизировать. Промедление в этих процессах приведёт к возрастанию безработицы и серьёзным экономическим, а также социальным последствиям.

На основании анализа влияния технологических изменений и разработки сценариев развития рынка труда в 46 странах (которые составляют почти 90% мирового ВВП) специалисты MGI показали, что процент текущих видов деятельности, которые могут быть замещены благодаря автоматизации к 2030 г., варьируется от 9% в Индии до 26% в Японии; в России – составляет чуть более 17% [Jobs Lost.., 2017: 2–3]. Хотя, по мнению некоторых исследователей, возможности автоматизации несколько преувеличены [Arntz et al., 2016].

Автоматизация и иные риски технологического развития будут накладываться на существующую в странах структуру занятости. Статистические данные иллюстрируют, что уровень занятости лиц, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и лиц с высшим образованием (МСКО 5, 6, 7 и 8), существенно варьируется по предметным областям в странах ОЭСР и России [Индикаторы образования.., 2017: 300–301].

Сравнение уровня занятости в РФ по предметным областям показывает, что наилучшим образом дело обстоит в области технологий, инженерных и технических наук (74,8%), что примерно соответствует аналогичным показателям в Турции (74,1%), Греции (71,2%). В нашей стране традиционно высок уровень занятости в образовании (72,5%) и здравоохранении (70,7%). В этих предметных областях уровень занятости лиц в России близок к ситуации в Республике Корея, Японии. Самый низкий уровень занятости в РФ – в области физико-математических и естественных наук (на уровне 60,8%), в искусстве и гуманитарных науках – 64,4%, в социальных науках, экономике и праве – 69,5%, т.е. как раз в тех предметных областях, в которых в скором времени устареют многие профессии. По прогностическим оценкам экспертного сообщества, к 2030 г. в России не только появятся 186 новых, но и устареют 57 существующих интеллектуальных и рабочих профессий [Атлас...]. В период 2013–2030 гг. устареют такие интеллектуальные профессии, как статистик, аналитик, логист, диагност, журналист, переводчик, бухгалтер, юрисконсульт, нотариус и многие другие.

---

[1] McKinsey Global Institute (MGI), исследовательское подразделение «McKinsey» по вопросам бизнеса и экономики, был создан в 1990 г. для углублённого понимания развивающейся мировой экономики. Его методология «от микро- к макроуровню» рассматривает микроэкономические тенденции отрасли, чтобы лучше понимать широкие макроэкономические факторы, влияющие на стратегии развития бизнеса и государственную политику.

Неоднозначная ситуация с занятостью на рынке труда по предметным областям в РФ осложняется достаточно распространённым явлением занятости не по полученной специальности. Анализ доли имеющих работу, связанную с полученной профессией (специальностью), в процентах от численности занятых по уровню образования в динамике лет показывает, что в целом чуть более половины от численности занятых работают по полученной профессии [Индикаторы образования.., 2017: 62]. Среди получивших высшее образование таких менее четвёртой части, среди специалистов среднего звена – немногим более 15%, среди квалифицированных рабочих, служащих – только десятая часть. По результатам социологических исследований, многие выпускники не уверены в правильности выбора своей профессии (специальности), а дипломы о получении первого профессионального образования достаточно часто не востребованы; иными словами, масштаб дисбаланса между «корочками» и потребностями рынка достаточно велик [Константиновский, Попова, 2015: 43; Романович, 2015: 136].

Существующий разрыв между системой образования и рынком труда, несоответствие полученного/получаемого образования специфике и характеру осуществляемой работы приводят к усугублению социальной стратификации, наряду с другими факторами препятствуют повышению производительности труда и формированию условий для технологического развития. Скорость внедрения информационных технологий сегодня намного выше, чем скорость внедрения любой новой технологии в прошлом, в связи с этим у общества остаётся меньше времени, чтобы замещать рабочие места, которые будут потеряны, и обучать людей для работы на новых местах. Для ответа на вопрос, что нужно сделать, чтобы обеспечить положительный результат и помочь тем работникам, кто не сможет справиться с переменами в будущем, уже сейчас необходимо комплексное изучение тех, кто быстро улавливает изменения в экономической ситуации, избирает иной вектор дальнейшего профессионального развития и осваивает новые профессии, переопределяя модели взаимодействия с институтом образования и заранее формируя конкурентные преимущества.

Горизонтальная профессиональная мобильность в РФ на материалах открытой статистики

Оценить масштабы горизонтальной профессиональной мобильности в РФ достаточно проблематично, так как в материалах открытой государственной статистики пока не отслеживается динамика данного явления. В обзорной статье «Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях»[1] по тематике проекта рассмотрены современные зарубежные и отечественные социологические исследования горизонтальной

[1] Статья принята к публикации в «Социологическом журнале» во втором полугодии 2018 г.

профессиональной мобильности. Интерес к данной проблематике усиливается в конце 1970-х гг.; к концу 1990-х гг. в мировой социологии накапливается существенный эмпирический материал, который позволяет выйти на внутристрановые и межстрановые сопоставления. В фокусе специалистов находятся проблемы территориальной мобильности при осуществлении профессиональной мобильности, влияние возраста, уровня заработной платы и удовлетворённости предыдущей работой, а также гендерные и межэтнические различия при смене профессиональной траектории. Не многие из рассмотренных исследований могут быть охарактеризованы как комплексное изучение горизонтальной профессиональной мобильности, так и не многие сосредотачивают внимание на аспектах смены профессиональных траекторий, роли и значения института образования в смене профессиональной деятельности.

Согласно статистике Министерства образования и науки Российской Федерации [Численность лиц.., 2017], работники, осуществляющие горизонтальную профессиональную мобильность, прибегают к прохождению программ дополнительного профессионального образования[1]. Наиболее распространённой формой прохождения профессиональной переподготовки является обучение в количестве от 250 до 500 часов; переобучение в количестве свыше 500 часов распространено преимущественно в крупных регионах с развитой экономикой. За 2015–2016 гг. в следующих городах и регионах РФ наибольшее количество человек прошли программы профессиональной переподготовки: Волгоградская область, Краснодарский край, Красноярский край, Москва и Московская область, Новосибирская область, Омская область, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Ростовская область, Самарская область, Санкт-Петербург, Саратовская область (города и регионы приведены в алфавитном порядке).

Согласно иному источнику статистической информации [Образование.., 2014: 439–441], чаще других участвующей в программах профессиональной переподготовки возрастной группой являются работники в возрасте от 30 до 39 лет (29,7%), а также в возрасте 40–49 лет (24,6%); сотрудники в возрасте 25–29 и 50–59 лет участвуют в переобучении реже – 17,8 и 15,9% соответственно; работники до 25 лет (8,4%) и старше 60 лет (2,6%) редко или почти не участвуют в подобных программах[2]. Удельный вес работников, обученных по дополнительным профессиональным программам и образовательным программам

---

[1] В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) [Об образовании.., 2017] программы профессиональной переподготовки относятся к дополнительному профессиональному образованию наряду с программами повышения квалификации. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

[2] Данные об удельном весе работников, обученных по дополнительным профессиональным программам и образовательным программам профессионального обучения, в общей численности работников организаций по возрастным группам, категориям персонала и видам экономической деятельности подготовлены по итогам федерального статистического наблюдения за 2013 г.

профессионального обучения, в общей численности работников организаций по категориям персонала[1], в процентах от списочного состава организаций, показывает, что программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации преимущественно проходят специалисты и рабочие, руководители участвуют в таких программах в три раза реже, другие служащие почти не вовлечены в дополнительное профессиональное обучение. Далее в порядке убывания удельного веса работников, обученных по программам профессиональной подготовки и переквалификации, приведены виды экономической деятельности: добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, транспорт и связь, обрабатывающие производства, образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг, финансовая деятельность, строительство, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг, предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг, оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство, гостиницы и рестораны.

На открытых статистических данных практически невозможно проследить динамику горизонтальной профессиональной мобильности в РФ, составить впечатление о её территориальной специфике и о том, представители каких профессиональных групп осуществляют смену профессии в России и почему. В статистических материалах Министерства образования и науки Российской Федерации учтены те, кто при осуществлении горизонтальной профессиональной мобильности проходил программы дополнительного профессионального образования, но данный канал смены профессии не является единственным из возможных. Обратимся к материалам мониторинга RLMS-HSE[2], в котором респондентам задавался вопрос касательно сохранения/смены места работы и профессии по сравнению с предыдущим годом: «Вы сменили место работы или профессию по сравнению с ноябрём предыдущего года, или всё осталось по-прежнему?» Дальнейшие расчёты строятся на данных за 1998–2016 гг.[3]

На рис. 1 показана в динамике лет доля сменивших профессию среди работоспособного населения, которая остаётся достаточно стабильной и равняется примерно десятой части респондентов, давших ответ на вопрос о смене профессии.

---

[1] В соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

[2] Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел-Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS–HSE: http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms и http://www.hse.ru/rlms). Мониторинг представляет собой серию общенациональных репрезентативных опросов, проводимых на базе вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборки.

[3] В более ранние годы проведения мониторинга интересующий нас вопрос либо не задавался, либо содержал иные варианты ответов.

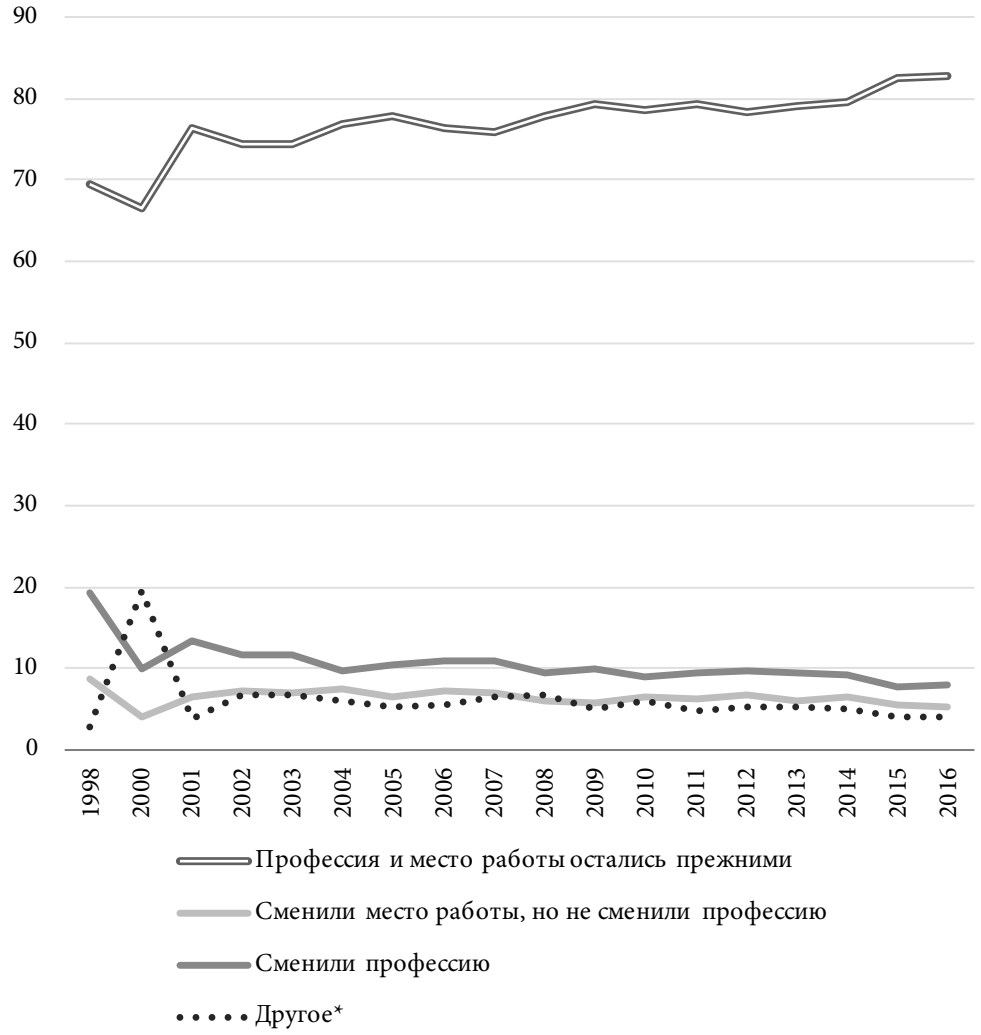


Рис. 1. Динамика сохранения/смены места работы и профессии по сравнению с предыдущим годом, 1998–2016 гг., *% от числа ответивших*

*В том числе затруднились с ответом, отказ от ответа, нет ответа.

Предварительный анализ дескриптивной статистики даёт основания заключить, что в периоды сложной экономической ситуации наблюдается незначительный рост этой и без того малочисленной группы. В ряде отечественных исследований отмечается, что чаще всего факторами, стимулирующими горизонтальную профессиональную мобильность, становятся кардинальные политические изменения и экономические преобразования в стране. Так, распад

политических и экономических структур в 1990-е гг. привёл к утрате прежних профессиональных статусов и стал импульсом для освоения ряда новых профессий [Ковалёва, 2012; Солодников, Солодникова, 2011].

Группа работников, осуществляющих горизонтальную профессиональную мобильность, неоднородна: есть те, кто сменил профессию, но не сменил место работы, и те, кто сменил и место работы, и профессию. Соотношение этих групп отображено на рис. 2.

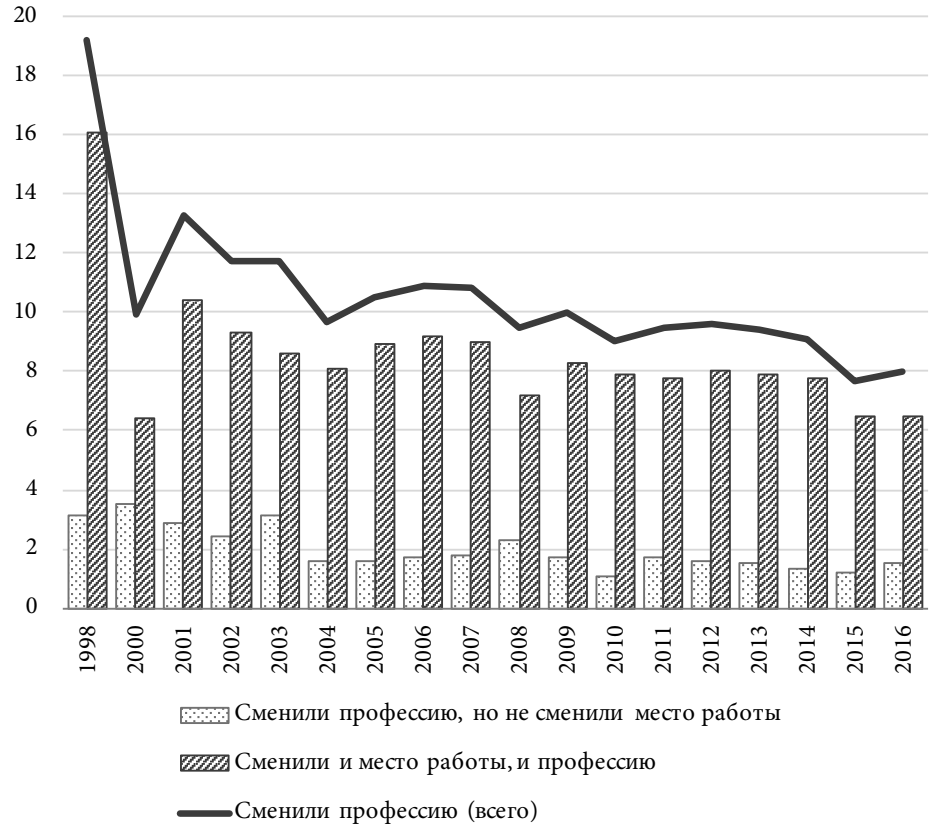


Рис. 2. Динамика работников, осуществляющих горизонтальную профессиональную мобильность, с учётом перемещений на внешнем и внутреннем рынке труда, 1998–2016 гг., *% от числа ответивших*

Мы видим, что доля тех, кто сменяет профессию, но при этом не сменяет место работы, весьма мала, поэтому далее в анализе и в описании результатов под сменившими профессию будут подразумеваться обе группы работников.

При достаточно стабильном с 2004 г. соотношении доли осуществляющих смену профессии к доле тех, у кого профессия и место работы остаются прежними, мы наблюдаем внутренний динамизм горизонтальной профессиональной мобильности по типу населённого пункта (см. рис. 3).

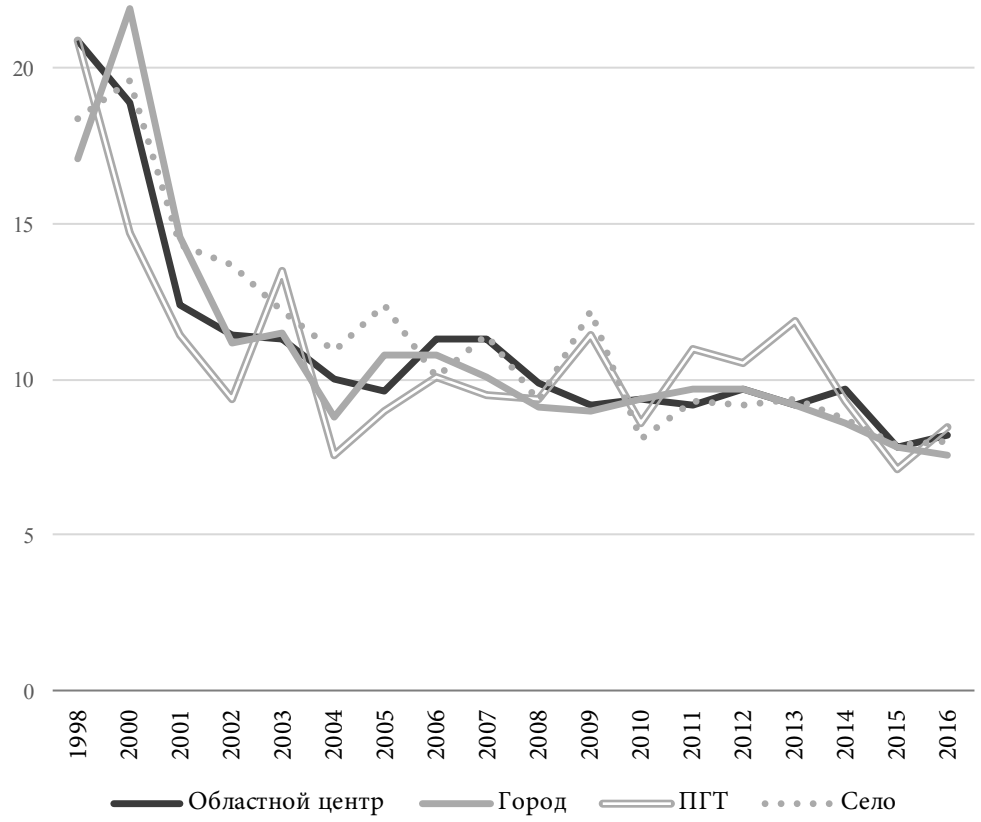


Рис. 3. Динамика горизонтальной профессиональной мобильности в РФ по типу населённого пункта, 1998–2016 гг., %[1]

Участие респондентов областных центров и городов в осуществлении смены профессии в меньшей степени подвержено резким колебаниям в динамике лет. Участие респондентов, проживающих в посёлках городского типа и сёлах, существенно меняется год от года. Примечательно, что на протяжении всего рассматриваемого периода именно в ПГТ и сёлах больше тех респондентов, которые сменили профессию, но не сменили место работы. Структурные изменения в пореформенные годы в маленьких городах и сельских районах привели к дифференциации образовательных возможностей и позиций на рынке труда. Помимо территориальных барьеров, специфики спроса и предложения на трудовые ресурсы сказывается влияние и таких факторов, как семейное положение респондентов, стартовый образовательный капитал и мотивация работников.

[1] Здесь и далее на рис. 4 и 5 за 100% приняты все работники населённого пункта, в том числе те, профессия и место работы которых остались неизменными, кто сменил место работы и/или профессию, кто затруднился с ответом или отказался от ответа. На графике отображена динамика сменивших профессию.

Во все годы наблюдения существует положительная связь между осуществлением горизонтальной мобильности и типом населённого пункта: переменные связаны друг с другом, но сила связи незначительна[1].

При рассмотрении горизонтальной профессиональной мобильности в динамике лет по уровню образования мы обращаем внимание, что работники с законченным высшим образованием и выше реже других групп трудоспособного населения участвуют в горизонтальной профессиональной мобильности (см. рис. 4).

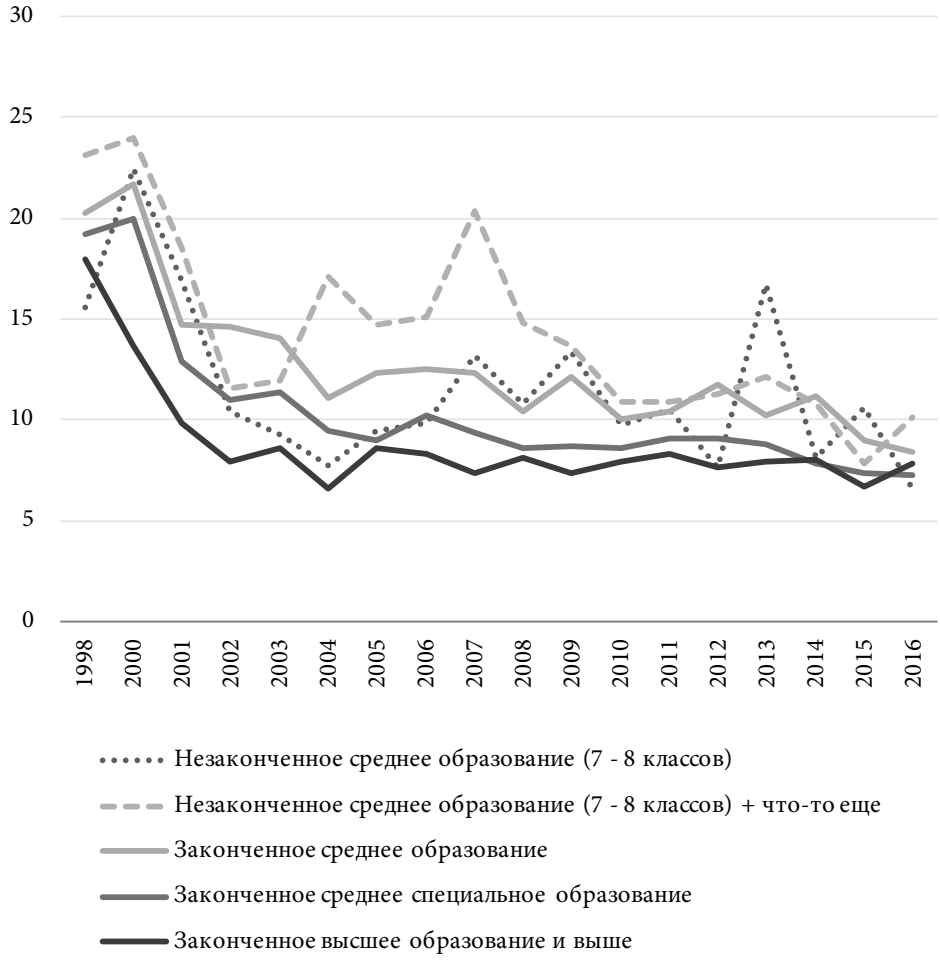


Рис. 4. Динамика горизонтальной профессиональной мобильности в РФ по уровню образования, 1998–2016 гг., %

[1] Здесь и далее для анализа степени и силы связи между переменными использовались критерии χ^2 Пирсона и Спирмена (с учётом особенностей используемых шкал). Для принятия окончательного решения о силе связи между переменными мы обращались к результатам подсчёта коэффициента V Крамера.

Подобная ситуация является неожиданной в сравнении с результатами наших зарубежных коллег. Так, например, в исследовании влияния уровня образования лиц на смену профессиональной траектории [Longhi, Taylor, 2017: 12] было показано, что для работников с высоким уровнем образования (диплом об окончании вуза или выше) уровень образования увеличивает вероятность значимых профессиональных изменений, что позволяет предположить, что получение квалификации высокого уровня приводит к профессиональной мобильности и гибкости, так как высококвалифицированные работники имеют высокий человеческий капитал, широко востребованные знания и навыки, поэтому более склонны к изменению основной профессиональной деятельности, легче встраиваются в новую профессиональную группу. Примечательно, что до 2002 г. уровень образования лиц в РФ не являлся статистически значимым предиктором смены профессии, связь между переменными умеренна.

Динамика горизонтальной профессиональной мобильности в РФ по уровню образования свидетельствует, что наибольшую мобильность и гибкость на рынке труда демонстрируют работники с низким стартовым образовательным капиталом, вероятнее всего квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом, и неквалифицированные рабочие всех отраслей. При этом, согласно результатам коллег, как для занятых, так и для безработных граждан вероятность найти новую работу в той же профессии, что и предыдущая сфера профессиональной деятельности, относительно невелика (около 30%), в то время как более половины осуществляющих горизонтальную профессиональную мобильность сталкиваются с ситуацией кардинальной смены профессиональной траектории (то есть предыдущая и новая сферы деятельности сильно отличаются) [Longhi, Taylor, 2017].

На протяжении всего рассматриваемого периода принадлежность к той или иной профессиональной группе с бóльшей вероятностью выступает предиктором смены профессии. На рис. 5 показано, что в течение данного периода неквалифицированные рабочие всех отраслей, а также офисные служащие по обслуживанию клиентов, чаще других профессиональных групп[1] сменяют профессию. Таким образом, подтверждается предположение, сделанное ранее автором данной статьи.

До 2002 г. включительно достаточно часто к осуществлению горизонтальной профессиональной мобильности прибегали работники сферы торговли и услуг, в последующие годы процент сменяющих профессию в их профессиональной группе вполне стабилен. С 2012 г. наметилось незначительное увеличение специалистов высшего уровня квалификации, которые сменяют профессию. В динамике горизонтальной профессиональной мобильности крупных чиновников, руководителей высшего и среднего звена, а также среди специалистов среднего уровня квалификации, чиновников наблюдается некоторая цикличность.

---

[1] До 23-й волны включительно профессии и специальности в RLMS–HSE кодировались в соответствии с четырёхзначной Международной стандартной классификацией профессий ISCO-88. Начиная с 24-й волны проекта используется только Международная стандартная классификация профессий 2008 г. ISCO-08. Следует отметить, что коды классификатора 2008 г. есть во всех предыдущих волнах наряду с кодами по версии 1988 г. Основная концепция и модель классификатора профессий ISCO-08 аналогична той, что использовалась в ISCO-88, и базируется на понятиях «вид деятельности» и «подготовка», которые, в свою очередь, были обновлены в соответствии с требованиями времени. Подробнее см. на сайте мониторинга: https://www.hse.ru/rlms/classif.

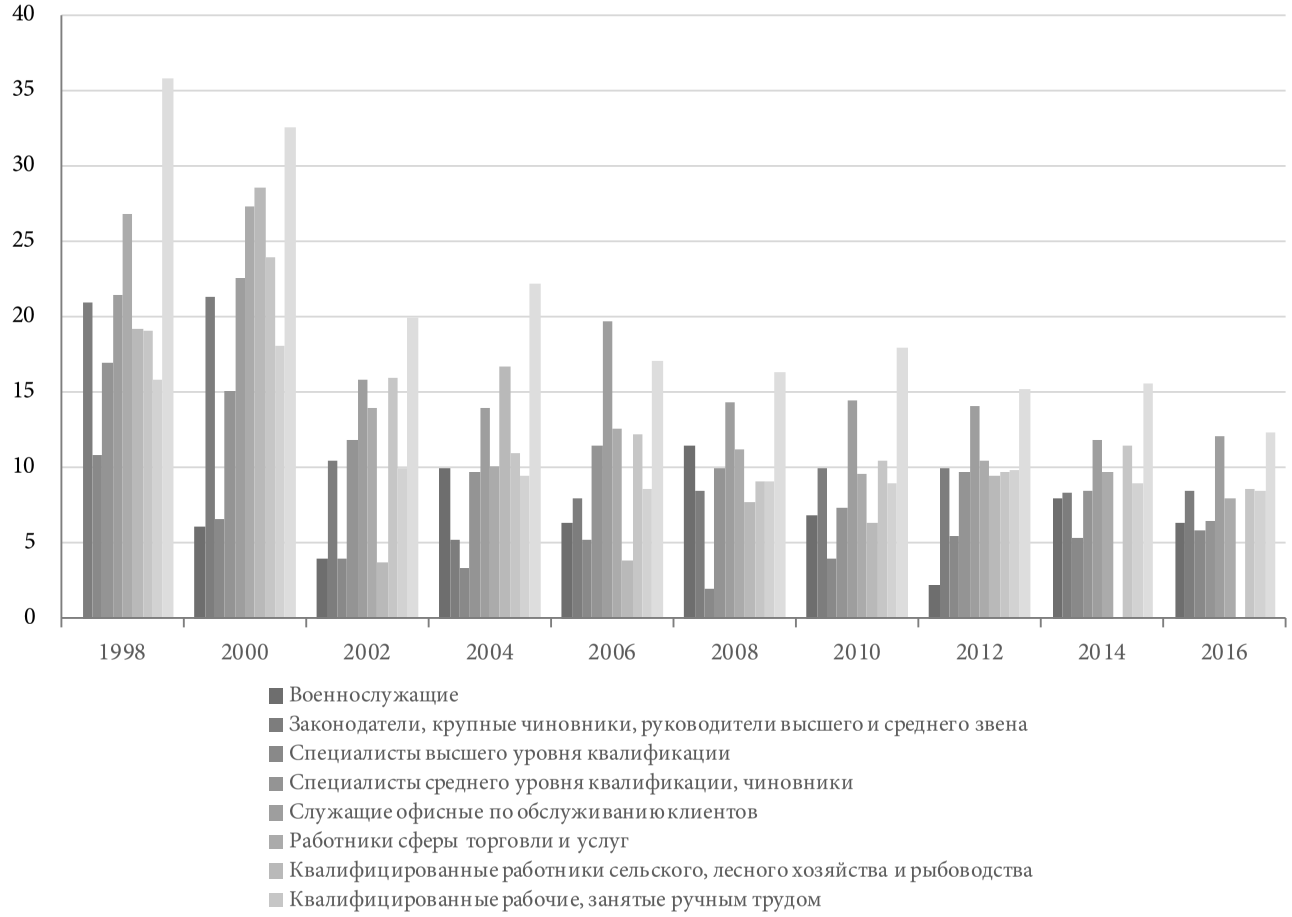


Рис. 5. Динамика горизонтальной профессиональной мобильности в РФ по типу профессиональной группы, 1998–2016 гг., %

В предыдущих исследованиях по схожей проблематике отмечалось, что управленцы чаще ориентируются на профессиональную переподготовку, но в рамках полученной ранее специальности [Козырева и др., 2013: 149]. Необходимо принимать во внимание, что ядро кадрового потенциала образуют белые и синие воротнички: от уровня их квалификации и степени вовлечения в экономику зависит многое в экономическом росте и технологическом развитии страны [Кузьминов, 2010: 10–11].

Проанализированные статистические материалы позволяют сформировать общее представление о горизонтальной профессиональной мобильности в России и её территориальной специфике в динамике лет. Как правило, к смене профессии прибегают работники в возрасте от 30 до 49 лет, специалисты и рабочие различной квалификации, при этом уровень их образования не является статистически значимой детерминантой подобного выбора1. На данном этапе проработки статистических материалов неясны каналы и механизмы смены профессии, нет ясности и в плане межпрофессиональной мобильности. При анализе статистических данных мы движемся преимущественно от фиксации одних эмпирических фактов к другим. Имплементация качественной стратегии исследования в этой тематике позволит перейти от количественных обобщений к изучению индивидуальных особенностей выстраивания профессиональных траекторий. Работа подобного рода планируется автором в будущем.

Смена профессии как адаптационная стратегия

В социологической традиции способность индивидов или социальных групп эффективно использовать накопленные профессионально-квалификационные ресурсы, а также личный и образовательный потенциал для принятия и освоения новых или дополнительных экономических ролей определяется как социально-экономическая адаптация [Козырева и др., 2013: 14]. В данном контексте горизонтальная профессиональная мобильность выступает ресурсом подобной адаптации. Мобильность, в свою очередь, определяется мотивацией, индивидуальной способностью и умением приспособиться к резким социальным изменениям [Семёнова, 2016: 86].

Переход от системы образования к осуществлению профессиональной деятельности оказывается тем самым переходом, в котором в наибольшей степени сказывается проявление структурных барьеров [Levy, 1991: 61]. Эта степень зависит в основном от макросоциальных взаимосвязей между системой образования и рынком труда. В первой части статьи было показано, что переход от системы образования к рынку труда претерпевает сегодня серьёзные изменения. Границы

[1] Хотя, по мнению автора, существенно влияет на этапе выбора первой профессии и, как следствие, оказывает опосредованное влияние на осуществление горизонтальной профессиональной мобильности.

этих двух социальных институтов размываются, что, безусловно, влияет на характер трудовых отношений и приводит к переосмыслению профессиональной подготовки, знаний и навыков. Обучение и работа больше не происходят последовательно, а, скорее, образуют непрерывный процесс, который влияет на производительность работы и способствует продолжению процесса саморазвития.

В современный период преобразования всех сфер общественной жизни возможно два, при этом не связанных друг с другом, подхода в анализе изменения взаимодействия человека с ключевыми социальными институтами – образования и рынка труда. С позиции одного подхода подобное изменение может рассматриваться как системное революционное изменение, сопровождаемое многими иными трендами в экономике и обществе. «Переход» в этом контексте выступает в качестве социального конструкта, который отображает глубину понимания происходящих изменений. Другой подход опирается на эволюционные изменения, вызванные глобальным технологическим развитием.

В соответствии с отчётом Digital McKinsey [Цифровая Россия.., 2017], одними из важных источников экономического роста страны и прироста ВВП к 2025 г. станут повышение эффективности рынка труда, возникновение новых профессий и рабочих мест. Со стороны государства требуется разработка новых подходов к обучению и готовность к массовому переобучению кадров, усилия по развитию цифровой грамотности населения. Со стороны бизнес-структур и компаний потребуется активное сотрудничество с образовательными и исследовательскими организациями.

В статье была предпринята попытка рассмотреть в динамике лет горизонтальную профессиональную мобильность, оценить её масштаб и территориальную специфику в РФ на имеющихся материалах государственной статистики и данных мониторинга RLMS–HSE за 1998–2016 гг. Было показано, что различные профессиональные группы обладают неравным капиталом гибкости и мобильности, при этом ядром кадрового потенциала остаются специалисты и рабочие, которые больше иных профессиональных групп находятся в зоне риска не только в период сложной экономической ситуации, но и в ситуации технологических изменений и автоматизации рынка труда. По мнению экспертов, допускать деквалификацию этих групп или продолжительное снижение их экономической активности нельзя [Кузьминов, 2010: 10–11]. Отмечается, что без соответствующего вклада в развитие навыков технологический прогресс не переходит в экономический рост, а страна утрачивает конкурентоспособность в стремительно развивающейся глобальной экономике.

Список литературы

Атлас новых профессий [Электронный ресурс] // URL: http://atlas100.ru/ (Дата обращения: 03.01.2018).

Индикаторы образования: 2017: статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2017. 320 с.

Ковалёва А. И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 1. С. 298–300.

Козырева П. М., Низамова А. Э., Смирнов А. И. Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России. М.: Новый хронограф, 2013. 328 с.

Константиновский Д. Л., Попова Е. С. Молодёжь, рынок труда и экспансия высшего образования // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 37–48.

Кузьминов Я. И. Поддерживать или инвестировать? Образовательные программы в рамках антикризисных мер // Вопросы образования 2010. № 1. С. 5–18.

Мобильность и стабильность на российском рынке труда [Текст]: моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. 529 с.

Образование в Российской Федерации: 2014: статистический сборник. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. 464 с.

«Об образовании в Российской Федерации». ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.12.2017) Статья 76. Дополнительное профессиональное образование [Электронный ресурс]: КонсультантПлюс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/18ecc06c654c0f2e1ffdf7fa3f8c1ef137f01615/ (Дата обращения: 03.01.2018).

Романович Н. А. Работа и горожане: некоторые тенденции в трудовых отношениях воронежцев // Социологические исследования. 2015. № 9. С. 135–140.

Семёнова В. В. Субъективная социальная мобильность: возможности качественного подхода // Социологические исследования. 2016. № 6. С. 84–93.

Солодников В. В., Солодникова И. В. Профессиональная карьера 40-летних россиян: этап стабилизации // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные проблемы. 2011. № 4 (104). С. 86–97.

Цифровая Россия: новая реальность. [Электронный ресурс] // Отчёт Digital McKinsey URL: http://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Digital%20Russia/Digital-Russia-report.ashx (Дата обращения: 07.08.2017).

Численность лиц, прошедших профессиональную переподготовку (от 250 до 500 часов) [Электронный ресурс]: ЕМИСС. Государственная статистика: [веб-сайт]. URL: https://fedstat.ru/indicator/53377 (Дата обращения: 01.08.2017).

Численность лиц, прошедших профессиональную переподготовку (500 часов и выше) [Электронный ресурс]: ЕМИСС. Государственная статистика: [веб-сайт]. URL: https://fedstat.ru/indicator/53375 (дата обращения: 01.08.2017).

Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Paper. 2016. № 189. Paris: OECD. DOI: 10.1787/5jlz9h56dvq7-en.

Education at A Glance 2017 | OECD Read Edition [Электронный ресурс] // OECD ilibrary URL: http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm (Дата обращения: 08.11.2017).

Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation [Электронный ресурс]: McKinsey & Company URL: https://www.mckinsey.com/mgi/overview/2017-in-review/automation-and-the-future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-workforce-transitions-in-a-time-of-automation (Дата обращения: 03.01.2018).

Levy R. Structure-Blindness: A Non-Ideological Component of False Consciousness // The International Journal of Sociology and Social Policy; Bingley. 1991. № 6–8 (11).

Longhi S., Taylor M. Occupational change and mobility among employed and unemployed job seekers [Электронный ресурс]: Econstor. URL: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/65999/1/670494259.pdf (Дата обращения: 09.08.2017).

Sorgner A. The Automation of Jobs: A Threat for Employment or a Source of New Entrepreneurial Opportunities? // Foresight and STI Governance, 2017, vol. 11, no 3, pp. 37–48. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.3.37.48.

Дата поступления в редакцию: 18.12.2017.

DOI: 10.19181/snsp.2018.6.1.5737

Horizontal Professional Mobility, Professional Education and Labour Market in Russia in the Dynamics of Years

The study is supported by a grant from the Russian Science Foundation «Horizontal professional mobility and educational strategies of the population in the context of the technological development of the Russian Federation (sociological analysis)», project № 17-78-10204, implemented at the Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences

Popova Ekaterina Sergeyevna

Candidate of Sociology, Senior Researcher, Institute of Sociology, FCTAS RAS.
Krzhizhanovskogo str., 24/35, b. 5. Moscow, 117218, Russia. E-mail: espopova@isras.ru

Abstract. The study of educational reality and the interrelationship of the sphere of education and the labour market began to occupy one of the principal places in the analysis of social structure and social stratification. The gap between the sphere of education and the labour market reveals a serious discrepancy in the interaction between people and fundamental social institutions, and the gap between the requirements of the real economy and the actual knowledge and competencies of employees is deepening.

According to experts, another round of technological development will lead to a change in the employment landscape. It is not just about the disappearance of existing professions and the emergence of new spheres of professional activity but also about changing approaches in understanding employment, productivity, and efficiency of work. The proportional correlation of emerging and replaced professions certainly depends on the level of technological development of the country, economic and social factors. At the same time, intellectual potential and human capital is still the main factor of future development. Nowadays an important role will be played not only by the level of education but also by the ability to learn new skills, constant adaptation and professional mobility.

In the article, an attempt was made to study horizontal professional mobility in the dynamics of years, to understand its scale and territorial specifics in the Russian Federation on the available materials of state statistics and data of the RLMS-HSE during 1998–2016 years. Specialists and workers of various qualifications aged from 30 to 49 years old more often tend to change their profession, and their level of education is not a statistically significant determinant of such a choice. It has been shown that different professional groups have unequal capital of flexibility and mobility, meanwhile specialists and workers remain the core of labour resources. Specialists and workers more than other professional groups are in the risk zone not only during a difficult economic situation, but also in the situation of technological changes and automation of the labor market. It is noted that without an appropriate contribution to the development of skills technological progress does not translate into economic growth, and the country loses its competitiveness in a rapidly developing global economy.

Keywords: professional mobility; job shift; professional trajectories; social differentiation; human capital.

References

Atlas Novykh Professiy [Atlas of New Professions] [Elektronnyy resurs]. URL: http://atlas100.ru/ (Data obrashhenija: 03.01.2018) (In Russ.).

Chislennost' lits, proshedshikh professional'nuyu perepodgotovku (ot 250 do 500 chasov) [Number of persons enrolled in professional training from 250 to 500 hours]. [Elektronnyy resurs]. YEMISS. Gosudarstvennaya statistika URL: https://fedstat.ru/indicator/53377 (Data obrashhenija: 01.08.2017) (In Russ.).

Chislennost' lits, proshedshikh professional'nuyu perepodgotovku (500 chasov i vyshe) [Number of persons enrolled in professional training from 250 to 500 hours]. [Elektronnyy resurs]. URL: https://fedstat.ru/indicator/53375 (Data obrashhenija: 01.08.2017) (In Russ.).

Indikatory obrazovaniya: 2017: statisticheskiy sbornik [Indicators of education]. M.: NIU VSHE publ., 2017. 320 p. (In Russ.).

Kovalova A.I. Professional'naya mobil'nost' [Professional mobility]. *Znaniye. Ponimaniye. Umeniye.* 2012. № 1. P. 298–300 (In Russ.).

Kozyreva P.M., Nizamova A.E., Smirnov A.I. *Resursy i praktiki sotsial'no-ekonomicheskoy adaptatsii naseleniya Rossii* [Resources and practices of social and economic adaptation of the Russian population]. M.: Novyy khronograf, 2013. 328 p. (In Russ.).

Konstantinovskiy D.L., Popova E.S. Molodezh', rynok truda i ekspansiya vysshego obrazovaniya [Youth, the labor market and the expansion of higher education]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. 2015. № 11. P. 37–48 (In Russ.).

Kuz'minov Ya.I. Podderzhivat' ili investirovat'? Obrazovatel'nyye programmy v ramkakh antikrizisnykh mer [To support or invest? Educational programs in the framework of anti-crisis measures]. *Voprosy obrazovaniya*. 2010. № 1. P. 5–18 (In Russ.).

Mobil'nost' i stabil'nost' na rossiyskom rynke truda [Mobility and stability in the Russian labor market]: monogr. Ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. M.: Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki publ., 2017. 529 p. (In Russ.).

«Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii». Stat'ya 76. Dopolnitel'noye Professional'noye Obrazovaniye. Federalnij Zakon ot 29.12.2012 № 273–FZ (red. ot 29.12.2017) [About education in the Russian Federation. Art. 76. Additional professional educationFederal Law "On Education in the Russian Federation"]. [Elektronnyy resurs]. Konsul'tantPlyus URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/18ecc06c654c0f2e1ffdf7fa3f8c1ef137f01615/ (Data obrashcheniya: 03.01.2018) (In Russ.).

Obrazovaniye v Rossiyskoy Federatsii: 2014: statisticheskiy sbornik [Education in the Russian Federation]. M.: Natsional'nyy issledovatel'skiy universitet «Vysshaya shkola ekonomiki» publ., 2014. 464 p. (In Russ.).

Romanovich N.A. Rabota i gorozhane: nekotoryye tendentsii v trudovykh otnosheniyakh voronezhtsev [Work and the citizens: some tendencies in the labor relations of Voronezh citizens]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. 2015. № 9. P. 135–140 (In Russ.).

Semonova V.V. Sub"yektivnaya sotsial'naya mobil'nost': vozmozhnosti kachestvennogo podkhoda [Subjective social mobility: the possibility of a qualitative approach]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*. 2016. № 6. P. 84–93 (In Russ.).

Solodnikov V.V., Solodnikova I.V. Professional'naya kar'yera 40-letnikh rossiyan: etap stabilizatsii [Professional career of 40-year-old Russians: the stage of stabilization]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye problemy*. 2011. № 4 (104). P. 86–97 (In Russ.).

Tsifrovaya Rossiya: novaya real'nost'. [Digital Russia: a new reality] [Elektronnyy resurs]. Otchot Digital McKinsey URL: http://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Digital%20Russia/Digital-Russia-report.ashx (data obrashcheniya: 07.08.2017). (In Russ.).

Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. *A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Paper.* 2016. № 189. Paris: OECD. DOI: http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en.

Education at A Glance 2017. OECD Read Edition [Electronic resource]. OECD ilibrary URL: http://www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm (Date of access: 08.11.2017).

Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation. McKinsey & Company [Electronic resource]. McKinsey Global Institute URL: https://www.mckinsey.com/mgi/overview/2017-in-review/automation-and-the-future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-workforce-transitions-in-a-time-of-automation (Date of access: 03.01.2018).

Levy R. Structure-Blindness: A Non-Ideological Component of False Consciousness. *The International Journal of Sociology and Social Policy*. 1991. № 6–8 (11).

Longhi S., Taylor M. Occupational change and mobility among employed and unemployed job seekers [Electronic resource]. URL: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/65999/1/670494259.pdf (Date of access: 09.08.2017).

Sorgner A. The Automation of Jobs: A Threat for Employment or a Source of New Entrepreneurial Opportunities? Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. № 3. P. 37–48. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.3.37.48.

Date received by 18.12.2017.