УДК 331.5

JEL J21, J24, J28, J16, J70

DOI 10.25205/2542-0429-2020-20-3-184-200

Проблемы человеческого развития в социально-трудовой сфере российских регионов

Г. В. Леонидова

*Вологодский научный центр РАН
Вологда, Россия*

Аннотация

Важным фактором развития российских территорий является наличие качественного человеческого потенциала, развитие которого на современном этапе сдерживается различными барьерами, экономическими и социокультурными (качественные характеристики населения, социальные и культурные факторы, условия труда и социально-трудовых отношений и т. д.). В связи с этим целью статьи является анализ человеческого развития в социально-трудовой сфере сквозь призму социально-культурных индикаторов (профессиональное призвание, неустойчивые трудовые отношения, качество трудовой жизни) с применением гендерного подхода.

Научная значимость определяется обобщением результатов исследований по проблеме развития человеческого и трудового потенциала, выявлением общих черт и гендерных различий, определением факторов, ограничивающих человеческое развитие.

В качестве информационной базы были использованы материалы мониторинга качества трудового потенциала населения, проведенного в Вологодской области в 1997–2018 гг., и данные обследований Росстата по социально-демографическим проблемам и качеству жизни населения российских регионов.

В исследовании показано, что существенным фактором, способствующим большей реализации качественных характеристик рабочей силы в трудовой деятельности, является такой метамотиватор как профессиональное призвание, что проблема труда не по специальности начинает играть роль ограничителя человеческого развития при сохранении дисбаланса между образовательными услугами и потребностями рынка труда. Обосновано, что наличие признаков неустойчивых трудовых отношений негативно влияет на социальное самочувствие работников и качество трудовой жизни.

Полученные результаты имеют практическую значимость для определения приоритетных управленческих действий в области рисков развития человеческого потенциала.

Ключевые слова

человеческое развитие, человеческий потенциал, неустойчивая занятость, профессиональное призвание, работа не по специальности

Для цитирования

Леонидова Г. В. Проблемы человеческого развития в социально-трудовой сфере российских регионов // Мир экономики и управления. 2020. Т. 20, № 3. С. 184–200. DOI 10.25205/2542-0429-2020-20-3-184-200

Human Development Issues in the Social and Labor Sphere of the Russian Regions

G. V. Leonidova

*Vologda Research Center RAS
Vologda, Russian Federation*

Abstract

Today, one of the important factors for the development of the Russian territories is availability of quality human capital, which development is constrained by both economic and socio-cultural barriers, i.e. qualitative characteristics of the population, social and cultural factors, working conditions, social and labor relations, etc. In this regard, the article is aimed at analyzing human development in the social and labor sphere through socio-cultural indicators – vocation, unstable employment relations, quality of work life, etc. – on the basis of gender approach.

The scientific significance of the work is generalization of the research results on the development of human and labor potential, identification of common features, gender differences, and factors limiting human development. The obtained results have practical importance in identifying the priority management activities regarding the risks of developing human potential.

The information base of the research is the data of the monitoring the qualitative state of labor potential in the Vologda Oblast and the Rosstat survey data on social and demographic issues and people's quality of life in the Russian regions.

The study shows that it is professional vocation that is one of the metamotivators and the most significant contributing factors in major fulfillment of quality characteristics of the work force, and that the problem of the underemployed turns out to be a human development limiter with persistent imbalance between the educational services and the labor market needs. The paper proves that the existing signs of unstable labor relations negatively affect the workers' social well-being and the quality of their working life.

The obtained results are of practical relevance for identifying priority management actions in the area of human development risks. The work has shown that when managing human resources development, it seems necessary to account the distribution of unstable and unsteady social and labor relations as well as the compliance of educational services with the labor market needs.

Keywords

human development, human potential, precarious employment, vocation, working outside the specialty / underemployed

For citation

Leonidova G. V. Human Development Issues in the Social and Labor Sphere of the Russian Regions. *World of Economics and Management*, 2020, vol. 20, no. 3, p. 184–200. (in Russ.) DOI 10.25205/2542-0429-2020-20-3-184-200

Введение

В «Докладе о человеческом развитии – 2015» термин «развитие» определяется как «расширение возможностей человеческого выбора» [1]. При этом важным измерением уровня человеческого развития является процесс трудовой деятельности. Именно здесь происходит прогресс человека, реализуется накопленный и продолжает формироваться человеческий потенциал. Качественные рабочие места, достойный заработок способствуют развитию чувства «собственного достоинства и дают... возможность полноценно участвовать в жизни общества» [1]. Однако связь между трудом и человеческим развитием не является автоматической, некоторые виды труда (например, принудительный труд, precarious труд), могут наносить ущерб человеческому развитию, выражаемый в ухудшении здоровья; утрате социальных гарантий; социальной незащищенности; снижении материального благополучия; ограничении доступа к образованию [2; 3] и т. п.

Одной из проблем человеческого развития в трудовой сфере является проблема гендерного неравенства. Вообще гендер, т. е. «социальную модель женщин и мужчин, определяющую их положение и роль в обществе и его институтах (семье, политической структуре, экономике, культуре и образовании и др.)» [4], можно отнести к явлению «неравенства возможностей», смысл которого заключается в отсутствии равного доступа¹, обусловленного обстоятельствами рождения (пол, место рождения, этническая принадлежность, образовательный уровень и профессиональный статус родителей и т. д.) к одинаковым возможностям. Стоит сказать при этом, что дискурс гендерного неравенства является одним из самых распространенных исследований проблематики неравенства возможностей. Причем значительная доля работ в этом направлении посвящена анализу положения мужчин и женщин на рынке труда, что связано, в первую очередь, с существующими в разных странах различиями в средних уровнях заработков между ними.

На рынке труда происходит реализация накопленного человеческого потенциала, который, конвертируясь в капитал, приносит человеку доход. Его размер зависит, в том числе и от полноты реализации качественных характеристик работников, которые под влиянием тех или иных факторов могут быть недоиспользованы. Такое, например, случается при несоответствии базового профессионального образования выполняемой работе, при отсутствии профессиональной заинтересованности в том виде труда, которым занят человек, при существовании неустойчивых форм труда, при неудовлетворительном состоянии условий труда и т. д.

Ряд рисков несет в себе «цифровизация» экономики, в частности усиление гендерного неравенства рабочей силы. Эту ситуацию объясняют характером профессиональных позиций. Ожидается, что в ближайшем будущем «на три потерянных мужских рабочих места будет появляться одно новое, тогда как у женщин одна новая позиция будет заменять пять потерянных ими рабочих мест» [5].

В соответствии с вышеизложенным целью статьи является анализ человеческого развития в социально-трудовой сфере сквозь призму социально-культурных индикаторов (таких как, профессиональное призвание, неустойчивые трудовые отношения, качество трудовой жизни и т. д.) с применением гендерного подхода.

Теоретические аспекты исследования

Социально-трудовая сфера, по выражению Н. И. Волгина, «отражает все фазы воспроизводства рабочей силы и его социальное сопровождение» [6] и является «многоуровневой интегральной категорией», которая состоит из таких компонентов, как «рынок труда, занятость и безработица, мотивация производственного труда (мотивы, интересы, стимулы, заработная плата); социальное партнерство; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров; социально-культурный комплекс (здравоохранение, народное образование, наука, культура); социальная защита населения; социальное обеспечение; социальное страхование» [7]. Ряд исследователей полагает, что «социально-трудовая сфера» – это область действия различных отношений по поводу совместного трудового (производственно-

¹ EBRD. Transition Report 2016–2017. Transition for all: Equal opportunities in an unequal world. European Bank for Reconstruction and Development. London. URL: <https://www.ebrd.com/news/publications/transition-report/transition-report-201617.html>

го) процесса; занятости; распределения и потребления произведенного национального дохода [8; 9. С. 249] и, прежде всего, социально-трудовых отношений.

Поскольку, как сказано выше, в социально-трудовой сфере отражаются все фазы воспроизводства рабочей силы, значит, можно увидеть и проанализировать те факторы и явления, которые влияют на формирование, реализацию и накопление качественных характеристик участвующего в рабочей силе населения. В исследовании воспроизводственных и других процессов трудовых ресурсов активная роль принадлежит социально-трудовым отношениям как «системе взаимосвязей и взаимодействий, которые складываются по поводу включения, участия и “выключения” человека из трудовой деятельности» [11]. В системе социально-трудовых отношений выделяются следующие структурные составляющие:

- субъекты и уровни социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений и их структура;
- принципы и типы социально-трудовых отношений [12].

Кроме традиционных элементов, важной составляющей социально-трудовых отношений является механизм их развития и регулирования. Он включает социальную политику государства, предприятий, социальное партнерство, социальную ответственность бизнеса, а также критерии оценки развития социально-трудовых отношений (показатели уровня и качества трудовой жизни; уровня и качества труда) [13. С. 16]. Содержание социально-трудовых отношений под влиянием научно-технического прогресса наполняется также и новыми элементами, связанными, к примеру, с дистанционными формами труда.

К факторам, которые так или иначе оказывают влияние на воспроизводство и развитие человека в процессе труда, относятся, кроме непосредственно семьи, образования, здравоохранения и других социальных институтов, социально-психологические, социально-экономические и социальные явления, а также другие «элементы рабочей ситуации» [14. С. 141].

К социально-психологическим элементам социально-трудовой сферы можно отнести удовлетворение трудом, его условиями, заработком, мотивация, неравенство возможностей, а также гендерные проблемы. Последнее связано не только с различиями в заработке между женщинами и мужчинами. Исследователи [15] поднимают также проблему неординарных шансов при трудоустройстве и дискриминации при увольнении; разной отдаче от инвестиций в человеческий капитал в зависимости от пола работника; профессиональной сегрегации («в высокофеминизированных профессиях заработная плата ниже») и концентрации женщин в профессиях и отраслях, где с большей вероятностью требуется исполнение традиционно «женских» ролей и т. д. Ученые полагают, что позиция женщин на рынке труда является одним из основных факторов, способствующих феминизации бедности [16] (С. Ю. Рошин, Н. В. Зубаревич [17], А. Ю. Ощепков).

К социально-экономическим – влияние тех или иных экономических процессов, детерминирующих человеческое развитие на рынке труда, например, уровень заработной платы, условия неустойчивой занятости, качество рабочего места, безработица и т. д.

К группе социальных явлений, оказывающих существенное воздействие на реализацию человеческого и трудового потенциала на рынке труда, относятся профессиональное призвание, творческая активность, социальные притязания и т. п.

Информационная база и методы анализа

В качестве информационной базы использованы материалы государственной статистики Российской Федерации и территориального органа (Вологдастат), а также результатов социологических опросов, проведенных ФГБУН Вологодским научным центром РАН в Вологодской области (мониторинг трудового потенциала). Опросы проходят в городах Вологда, Череповец и 8 районах: Бабаевский, Великоустюгский, Вожегодский, Грязовецкий, Кирилловский, Никольский, Тарногский, Шекснинский. Отбор респондентов ведется по заданным квотам по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1 500 человек. Величина ошибки выборки не превышает 3 % при доверительном интервале 4–5 %.

В статье использованы также открытые данные обследований Росстата по социально-демографическим проблемам и качеству жизни населения российских регионов.

В исследовании применены общенаучные методы: анализа, сравнения, обобщения, абстрагирования. В ходе обработки и анализа накопленных данных использовались статистические и социологические методы, с применением табличных и графических приемов визуализации результатов.

Результаты исследования и обсуждение

Уровень участия женщин в составе рабочей силы в мире за 1995–2015 гг. снизился с 52,4 до 49,6 % (на 2,8 п. п.). Гендерный разрыв в уровнях занятости в целом в мире, согласно данным Международного бюро труда [19], составил 25,5 п. п. не в пользу женщин. Другая картина наблюдается только в странах Европы, где на рынок труда вступает большее число женщин, а уровень занятости мужчин изменяется вследствие экономического спада. В составе занятого населения Российской Федерации преобладает мужское население (рис. 1), причем на протяжении последних лет эта тенденция достаточно стабильна.

Динамика занятого населения показывает преобладание женщин в категориях специалистов высшего и среднего уровня (табл. 1), а также в группе служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием (более 80 %; сфера обслуживания, офисные работники) и занятых в сфере торговли, охраны граждан и собственности – около 70 %. Это сферы, по сложившемуся в обществе убеждению, являются женскими (например, сфера обслуживания). Однако следует заметить, что сегодня активно стираются грани между мужскими и женскими профессиями. Так, например, исследования крупнейшего сервиса по трудоустройству в США «CareerBuilder» показывают, что за 9 лет (с 2009 по 2017 г.) почти четверть вакансий в отраслях, которые раньше ассоциировались больше с мужчинами, занята женщинами (рис. 2), мужчины, в свою очередь, также освоили примерно 30 % вакансий, которые заполняли ранее только женщины².

² «Профессионализм не зависит от гендера»: мужчины выбирают «женскую» работу. URL: <https://mhealth.ru/life/karera/professionalizm-ne-zavisit-ot-gendera-muzhchiny-vybirayut-zhenskuyu-rabotu/> (дата обращения 16.03.2020).

Рис. 1. Динамика удельного веса мужчин и женщин в занятом населении РФ (%)
Источник: данные Федеральной службы государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/labour_force
Fig. 1. Changes in the proportion of male and female in the employed population of the Russian Federation (%)
Source: the Federal State Statistics Service. URL: https://www.gks.ru/labour_force

Таблица 1

Динамика занятого населения РФ в возрасте 15–72 лет
по полу и группам занятий на основной работе, %

Table 1

Changes in the employed population of the Russian Federation aged 15–72 years
by gender and occupation groups in the main job (%)

Категории занятого населения	2016		2017		2018	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Всего	51,4	48,6	51,4	48,6	51,4	48,6
Руководители	58,0	42,0	58,6	41,4	58,2	41,8
Специалисты высшего уровня квалификации	36,8	63,2	36,7	63,3	36,3	63,7
Специалисты среднего уровня квалификации	39,7	60,3	39,8	60,2	40,2	59,8
Служащие, занятые оформлением документации, учетом и обслуживанием	15,7	84,3	15,9	84,1	17,2	82,8
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	30,8	69,2	30,7	69,3	31,4	68,6
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	49,3	50,7	53,2	46,8	52,2	47,8
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и др. родственных занятий	82,7	17,3	82,8	17,2	82,7	17,3
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	88,6	11,4	89,1	10,9	89,1	10,9
Неквалифицированные рабочие	52,7	47,3	52,2	47,8	52,9	47,1

Источник: данные выборочных обследований рабочей силы Росстата. URL: https://www.gks.ru/labour_force

5 ранее мужских профессий , в которых стало в 2017 г. значительно больше женщин по сравнению с 2009 г.		5 ранее женских профессий, в которых стало в 2017 г. значительно больше мужчин по сравнению с 2009 г.	
Юристы	+48%	Повара	+64%
Ветеринары	+48%	Мерчандайзеры	+59%
Коммерческие и промышленные дизайнеры	+48%	Розничные продавцы	+58%
Менеджеры по маркетингу	+47%	Фармацевты	+50%
Оптометристы	+43%	Администраторы образовательных учреждений	+49%

Рис. 2. Изменение соотношения мужчин и женщин в профессиях, имеющих гендерную окраску, %

Источник: данные сервиса по трудоустройству в США CareerBuilder, 2017 г.

Fig. 2. Change in the ratio of men and women in professions with gender overtones (%)

Source: US employment service data, CareerBuilder 2017

Феминизация либо маскулинизация профессий не приводит к какому-либо влиянию на развитие человека в целом. Следует только помнить, что женская рабочая сила имеет свою специфику. Во-первых, в России на законодательном уровне установлен меньший по сравнению с мужчинами возраст выхода на пенсию (сегодня он отличается на 3 года – 60 лет для женщин, 63 года – для мужчин). Во-вторых, рабочий период женщин сокращается за счет отпусков по беременности и родам, уходу за ребенком в малолетнем возрасте и в случае его болезни. Вероятно, второй фактор имеет некоторый сдерживающий развитие женщин эффект. Однако возможности современной цифровой экономики – дистанционное образование, удаленный доступ к рабочему месту, виртуальные рабочие места и многое другое – этот эффект существенно нивелируют.

Значительным фактором, способствующим большей реализации качественных характеристик рабочей силы в трудовой деятельности, обладает такой метамотиватор, как профессиональное призвание [20. С. 87–97]. Исследованиями, проведенными ФГБУН ВолНЦ РАН на территории Вологодской области, доказано, что люди, работающие по призванию, более интенсивно трудятся, чаще выполняют и перевыполняют нормированные задания, более ответственно относятся к работе и имеют лучшие показатели производительности и оплаты труда [21]. Данные мониторинга качества трудового потенциала показывают, что половина работников трудится в соответствии со своим призванием, причем среди мужской части занятого населения этот социокультурный фактор распространен сильнее (табл. 2).

Исследование качества трудовой жизни населения Вологодской области показывает, что женская часть населения более удовлетворена такими компонентами трудовой жизни, как устойчивость занятости (стабильность работы), психологический климат и комфортность жизненного пространства (табл. 3). А наибольшую неудовлетворенность женщины испытывают от уровня заработной платы – этот компонент качества трудовой жизни стоит в ранжированном ряду на последнем

месте. Мужчины тоже недовольны оплатой труда, но больше их волнует возможность (вернее, невозможность) карьеры. Это косвенно свидетельствует в пользу того, что дискриминация в заработной плате между мужчинами и женщинами на рынке труда имеется.

Таблица 2

Доля мужчин и женщин среди тех,
у кого профессия соответствует призванию
(в % от тех, кто работает)

Table 2

Proportion of men and women among those
whose profession corresponds to their vocation
(% of those who work)

Категория населения	2012 г.	2018 г.
Мужчины	52,1	57,5
Женщины	47,9	42,5

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН.

Таблица 3

Индексы качества трудовой жизни (КТЖ)
трудоспособного населения Вологодской области

Table 3

Quality of working life (QWL) indexes
of the working population in the Vologda Oblast

Категория населения / Компонент КТЖ	Все население	Мужчины	Женщины
Частные индексы КТЖ			
Устойчивость занятости	0,927	0,918	0,936
Психологический климат	0,424	0,399	0,451
Социальная значимость	0,286	0,295	0,276
Жизненное пространство	0,263	0,242	0,286
Использование человеческого потенциала	0,238	0,207	0,271
Условия и организация труда	0,176	0,139	0,215
Карьерный рост	0,129	0,083	0,178
Оплата труда	0,111	0,114	0,107
Сводный индекс КТЖ			
КТЖ (сводный индекс)	254	234	275

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН.

Труд традиционно рассматривается как основной источник дохода, способ повышения благосостояния и удовлетворения разнообразных материальных и нематериальных потребностей человека [22. С. 31]. Однако для населения очень важно быть не только удовлетворенными трудовой жизнью, но и успешными в плане реализации своей трудовой функции. Исследования ВолНЦ РАН показывают высокую значимость успешности в труде для достижения как экономической эффективности, так и для личностного удовлетворения и счастья: позиция «работа для меня – это способ достичь успеха» в ранжированном списке стоит на 6 позиции из 16 предложенных вариантов у мужской части работников и на 9-й – у женской (табл. 4).

В отношении значимости и ценности работы для человека просматривается мужское и женское отношение. Общепринятое, распространенное мнение, что мужчина – это кормилец в семье, накладывается на предпочтения работающих мужчин прежде всего [23]. Результаты исследования показывают, что на первом месте в мужском списке значимости труда (табл. 4) именно эти установки – заработать денег (74%) и прокормить себя и семью (69%). Несмотря на то, что в женском ранжированном перечне на первом месте также стоит выбор в пользу заработка (68%), все же стоит отметить, что на втором месте женщины отдали предпочтение чувству защищенности, стабильности (62%).

Достижению удовлетворенности, а значит и успеха, мешают разнообразные проблемы занятости (распространение практик неоплачиваемых отпусков и задержки выплаты зарплаты, увольнения с последующей безработицей, сложности в поиске новой работы, несоблюдение работодателями трудового законодательства в части перевода занятости «в тень» и др.).

Проведенный эмпирический анализ социологических данных по вопросам качества трудового потенциала показал, что практически по всем параметрам работники, не имеющие признаков ущемления социально-трудовых прав, и имеющие максимум один признак неустойчивости социально-трудовых отношений, дают более высокую оценку своим ощущениям от рабочего места (условия труда – 3,67 баллов), от работы в целом (4 балла из 5-ти) и от своей жизни (3,8 баллов). При этом средняя заработная плата у таких работников выше (например, 22 тыс. руб. против 13 тыс. руб.). Этот факт прямо свидетельствует о том, что наличие признаков неустойчивых трудовых отношений негативно влияет на социальное самочувствие работников и качество трудовой жизни, а соответственно и является ограничителем в развитии человеческого потенциала [24]. Если учесть, что доля женщин среди занятых в неформальном секторе составляет порядка 44%, то можно судить о довольно существенных масштабах этого ограничения.

О проблемах в эффективной реализации человеческого капитала свидетельствует ситуация работы не по специальности. В восьми регионах РФ более 70% работников в среднем трудятся по той специальности, которую они получили в профессиональной организации (рис. 3).

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос: Работа для Вас – это, прежде всего, способ...

Table 4

Distribution of responses to the question: Work for you is, first of all, a way to...

Варианты ответа	Работники		Варианты ответа
	мужчины	женщины	
Заработать денег	74,2	68,0	Заработать денег
Прокормить себя (семью)	69,4	61,8	Чувствовать себя в безопасности, уверенность в будущем, гарантия занятости, стабильность
Чувствовать себя в безопасности, уверенность в будущем, гарантия занятости, стабильность	53,2	55,6	Прокормить себя (семью)
Реализовать себя как личность	48,9	51,6	Реализовать себя как личность
Заслужить уважение, признание	25,8	33,0	Дать хорошее воспитание и образование детям
Достичь успеха	23,1	23,9	Получить моральное удовлетворение
Сделать карьеру	22,0	18,3	Получить новые знания
Дать хорошее воспитание и образование детям	21,5	13,4	Помогать окружающим, делать все во благо людей
Получить моральное удовлетворение	20,4	16,0	Достичь успеха
Получить новые знания	15,6	12,1	Заслужить уважение, признание
Принести пользу обществу	15,6	11,8	Сделать карьеру
Внести посильный вклад в развитие организации, села, района, города, региона, страны	6,5	9,2	Принести пользу обществу
Помогать окружающим, делать все во благо людей	5,9	5,9	Внести посильный вклад в развитие организации, села, района, города, региона, страны
Участвовать в принятии управленческих решений	3,2	3,3	Участвовать в принятии управленческих решений
Прославить свою организацию, село, район, город, регион, страну	2,2	1,6	Прославить свою организацию, село, район, город, регион, страну
Заслужить любовь	1,6	1,0	Заслужить любовь
Другое	0,5	1,0	Другое

* Ранжировано поведено как по столбцу «Работники – мужчины», так и по столбцу «Работники – женщины».

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН ВолНИЦ РАН.

Рис. 3. Соответствие специальности выполняемой работе

(в % от лиц в возрасте 15 лет и более, имеющих профессию (специальность), подтвержденную дипломом (свидетельством и др.)

Примечание: красной чертой разделены 10 регионов с высокой долей работающих по специальности и 10 – с низкой

Fig. 3. Compliance of the specialty with the work performed

(% of persons aged 15 years and over who have a profession (specialty) confirmed by diploma (certificate, etc.)

Note: The red line is divided into 10 regions with high proportion of employees in the specialty and 10 with low proportion

Источник: Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам: итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 г. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html

В 40 регионах доля таковых превышает 60 %, в остальных – от 50 до 60 %. Таким образом, в 32 регионах доля работающих не по специальности достигает почти половины занятого населения. Результаты выборочного наблюдения качества и доступности услуг в сферах образования, здравоохранения и социального обслуживания, содействия занятости населения, проведенное Росстатом в 2019 г., свидетельствуют, что 30 % молодых людей в возрасте до 30 лет, обучавшихся в 2018/2019 учебном году и/или завершивших обучение в 2017/2018 учебном году, не работают по специальности.

Согласно обследованию Росстата, мужчины в меньшей степени в отличие от женщин верны той специальности, которую они получили в вузе. Почти 33 % из них признаются, что не работают по специальности, обозначенной в их дипломе (у женщин – 25 %) ³.

Но на самом деле важно понимать, что работа не по специальности не является неким «вселенским злом». Идут вполне закономерные процессы трансформации социально-экономического развития территорий, трансформация занятости, что непременно сказывается на возможностях рынка труда по обеспечению рабочими местами требуемой специализации. Кроме того, система профессионального образования по-прежнему не отвечает требованиям социально-экономических систем [25]. И вот в этом ракурсе проблема труда не по специальности уже начинает играть роль ограничителя человеческого развития. Достаточно сказать, что четверть обладателей дипломов о высшем образовании (26,6 %) работают на позициях, для которых оно избыточно. Причем наиболее ярко это проявляется среди выпускников сельскохозяйственных вузов (41,2 %) ⁴.

Что касается гендерного аспекта, то ситуация выбора работы не по специальности в равной мере характерна как для мужчин (37 %), так и для женщин (34 %) с небольшим перевесом в мужскую сторону.

Заключение

Таким образом, проблемы человеческого развития отмечаются на всех стадиях воспроизводства человеческого капитала – и при его формировании, и при его реализации (использовании). Важно осознавать возникающие риски и вызовы и своевременно на них реагировать. Наиболее актуальным в современном развитии представляется учет распространения нестабильных, неустойчивых социально-трудовых отношений и соответствие образовательных услуг потребностям рынка труда.

Список литературы

1. Труд во имя человеческого развития: Доклад // Пер. с англ. Human Development Report 2015: Work for Human Development. М.: Весь Мир, 2016. 284 с.
2. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения: Монография / Гл. ред. В. Н. Бобков; редкол.: И. В. Новикова, В. Г. Квачев, И. Б. Колмаков, Н. В. Локтюхина,

³ Варшавская Е. Кем работают образованные россияне. URL: <https://iq.hse.ru/news/202104963.html> (дата обращения 13.03.2020).

⁴ Там же.

- Н. Л. Лютов, Ю. Г. Одегов, Е. В. Одинцова, В. В. Павлова, И. А. Шичкин. 2-е изд., стереотип. М.: КНОРУС, 2019. 342 с.
3. **Попов А. В.** Влияние прекаризации занятости на положение наемных работников: социологический аспект // Вопросы территориального развития. 2019. № 5 (50). DOI 10.15838/tdi.2019.5.50.8
 4. **Воронина О. А., Клименкова Т. А.** Гендер и культура // Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Под ред. З. А. Хоткиной. М., 1992. С. 10–22.
 5. **Сизова И. Л., Хусяинов Т. М.** Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10, вып. 4. С. 376–396. DOI 10.21638/11701/spbu12.2017.401
 6. Социальная политика / Под ред. Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2003. 736 с.
 7. **Каменецкий В.** Социально-трудовая сфера в условиях трансформации системы производственных отношений в России. М., 2001. 319 с.
 8. **Колмакова Е. М.** Развитие социально-трудовой сферы в условиях перехода к инновационной экономике // Вестник Челяб. гос. ун-та. 2011. № 31. С. 40–43.
 9. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003.
 10. **Юсов А. Б.** Социально-трудовая сфера: тенденции развития и методы мониторинга и прогнозирования. М.: РАГС, 2009. 160 с.
 11. **Янченко Е. В.** Социально-трудовые отношения в системе воспроизводства трудовых ресурсов на этапе становления экономики знаний // Экономика и управление. 2010. № 11 (72). С. 124–127.
 12. **Шкляр И. И.** Социально-трудовые отношения: сущность и структурные составляющие // Вестник Белгород. ун-та кооперации, экономики и права. 2012. № 4. С. 346–351.
 13. **Фаузер В. В., Назарова И. Г., Фаузер Вл. В.** Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт / Под ред. В. В. Фаузера. Сыктывкар; Ухта, 2010. 102 с.
 14. Социология Ядова: методологический разговор. [Избранные труды В. А. Ядова] / ФНИСЦ РАН; ред.-сост., авторы предисл.: Е. Н. Данилова, Л. А. Козлова, П. М. Козырева, О. Ф. Оберемко. М.: Новый хронограф, 2019. 944 с.
 15. **Надолинская Л. Н.** Гендерное партнерство – гендерная идеология XXI века // Вестник Таганрог. ин-та им. А. П. Чехова. 2006. № 2. С. 33–36.
 16. Феминизация бедности в России: макроэкономический анализ феминизации бедности в России: Сб. докл., подгот. для Всемирного банка / Л. Прокофьева, Л. Ржаницына, Л. Овчарова и др. М.: Весь мир, 2000. 220 с.
 17. **Рощин С. Ю., Зубаревич Н. В.** Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия: Доклад. М.: ИНФОРЕС-Принт, 2005. 73 с.
 18. **Ощепков А. Ю.** Гендерные различия в оплате труда в России. Препринт WP /2006/08. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.
 19. Женщины в сфере труда: тенденции 2016. Женева, 2016. 15 с.

20. Современные подходы к исследованию мотивации творческой активности: межстрановой аспект / Под рук. А. А. Шабуновой. Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2019. 187 с.
21. **Шабунова А. А., Леонидова Г. В., Чекмарева Е. А.** Социокультурные резервы экономического роста: продуктивность труда по призванию // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. № 4. С. 162–179. DOI 10.15838/esc.2017.4.52.9
22. **Терелянская И. В.** Концепт понятия «социальная успешность» в социально-психологическом и историческом контекстах // Вестник Волгоград. гос. ун-та. Серия 11. Естественные науки. 2014. № 4 (14). С. 90–97.
23. Гендерные стереотипы в меняющемся обществе: опыт комплексного социального исследования / Ред.-сост. Н. М. Римашевская (науч. ред.), Л. Г. Луныкова. М.: Наука, 2009. 273 с.
24. **Леонидова Г. В., Россошанская Е. А.** Неустойчивая занятость как барьер эффективной реализации трудового потенциала // Проблемы развития территории. 2018. № 1 (93). С. 7–21. DOI 10.15838/ptd/2018.2.93.1
25. **Леонидова Г. В., Панов А. М., Попов А. В.** Трудовой потенциал России: проблемы сбережения // Проблемы развития территории. 2013. № 4 (66). С. 49–57.

References

1. Work for human development. Human Development Report 2015: Work for Human Development. Moscow, Ves' Mir, 2016, 284 p. (in Russ.)
2. Precarious Employment in the Russian Federation: Theory and Methods of Identification, Evaluation and the Vector of Decreasing. 2nd ed. Moscow, KNORUS, 2019, 342 p. (in Russ.)
3. **Popov A. V.** Influence of employment precarization on the employees' position: sociological aspect. *Territorial development issues*, 2019, no. 5 (50). (in Russ.) DOI 10.15838/tdi.2019.5.50.8
4. **Voronina O. A., Klimenkova T. A.** Gender and culture. In: Women and social policy (gender aspect). Moscow, 1992, p. 10–22. (in Russ.)
5. **Sizova I. L., Husayinov T. M.** Labor and employment in the digital economy: problems of the Russian labor market. *Vestnik of Saint-Petersburg University. Sociology*, 2017, vol. 10, no. 4, p. 376–396. (in Russ.) DOI 10.21638/11701/spbu12.2017.401
6. Social policy. Moscow, Ekzamen Publ., 2003, 736 p. (in Russ.)
7. **Kameneckiy V.** Social and labor sphere in the conditions of transformation of the system of industrial relations in Russia. Moscow, 2001, 319 p. (in Russ.)
8. **Kolmakova E. M.** Development of the social and labor sphere in the transition to an innovative economy. *Bulletin of Chelyabinsk State University*, 2011, no. 31, p. 40–43. (in Russ.)
9. Labor Economics (social and labor relations). Moscow, Ekzamen Publ., 2003. (in Russ.)
10. **Yusov A. B.** Social and labor sphere: development trends and methods of monitoring and forecasting. Moscow, RAGS, 2009, 160 p. (in Russ.)

11. **Yanchenko E. V.** Social and labor relations in the system of reproduction of labor resources at the stage of formation of the knowledge economy. *Economics and Management*, 2010, no. 11 (72), p. 124–127. (in Russ.)
12. **Shklyar I. I.** Social and labor relations: the essence and structural components. *Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law*, 2012, no. 4, p. 346–351. (in Russ.)
13. **Fauzer V. V., Nazarova I. G., Fauzer VI. V.** Social and labor relations: content, management mechanism, foreign experience. Syktyvkar, Ukhta, 2010, 102 p. (in Russ.)
14. Yadov's Sociology: a methodological conversation. Moscow, Novy khronograf, 2019, 944 p. (in Russ.)
15. **Nadolinskaya L. N.** Gender partnership-gender ideology of the XXI century. *Bulletin of the Taganrog Institute named after A. P. Chekhov*, 2006, no. 2, p. 33–36. (in Russ.)
16. Feminization of poverty in Russia: macroeconomic analysis of the feminization of poverty in Russia. Moscow, Ves' Mir, 2000, 220 p. (in Russ.)
17. **Roshchin S. Yu., Zubarevich N. V.** Gender equality and women's empowerment in Russia in the context of the Millennium development goals. Moscow, INFORES-Print, 2005, 73 p. (in Russ.)
18. **Oshhepkov A. Yu.** Gender differences in pay in Russia. Preprint WP /2006/08. Moscow, HSE, 2006, 52 p. (in Russ.)
19. Women at work: trends 2016. Zheneva, 2016, 15 p. (in Russ.)
20. Modern approaches to research of creative activity motivation: cross-country aspect. Vologda, VolNC RAS, 2019, 187 p. (in Russ.)
21. **Shabunova A. A., Leonidova G. V., Chekmareva E. A.** Socio-cultural reserves of economic growth: productivity of the work chosen according to one's calling. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2017, no. 4, p. 162–179. (in Russ.) DOI 10.15838/esc.2017.4.52.9
22. **Terelyanskaya I. V.** The concept of "social success" in socio-psychological and historical contexts. *Bulletin of Volgograd state University. Series 11. Natural science*, 2014, no. 4 (14), p. 90–97. (in Russ.)
23. Gender stereotypes in a changing society: experience of comprehensive social research. Moscow, Nauka, 2009, 273 p. (in Russ.)
24. **Leonidova G. V., Rossoshanskaya E. A.** Precarious employment as a barrier to effective implementation of employment potential. *Problems of Territory's Development*, 2018, no. 1 (93), p. 7–21. (in Russ.) DOI 10.15838/ptd/2018.2.93.1
25. **Leonidova G. V., Panov A. M., Popov A. V.** Labor potential of Russia: problems of saving. *Problems of Territory's Development*, 2013, no. 4 (66), p. 49–57. (in Russ.)

Материал поступил в редколлегию 08.05.2020

Принят к печати 16.07.2020

The article was submitted 08.05.2020

Accepted for publication 16.07.2020

Сведения об авторе

Леонидова Галина Валентиновна, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (Вологда, Россия)

galinaleonidova@mail.ru

ORCID 0000-0003-0361-2099

Scopus Author ID 55377958600

SPIN РИНЦ 4472-8830

РИНЦ 77412

ResearcherID I-7139-2016

Information about the Author

Galina V. Leonidova, Candidate of Science (in Economics), Leading Researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences (Vologda, Russian Federation)

galinaleonidova@mail.ru

ORCID 0000-0003-0361-2099

Scopus Author ID 55377958600

SPIN РИНЦ 4472-8830

РИНЦ 77412

ResearcherID I-7139-2016