

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ КАК ИНДИКАТОР ПРОБЛЕМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ**Виталий Васильевич КУЗНЕЦОВ^а, Ирина Сергеевна БОЛЬШУХИНА^{б,•}**^а доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и менеджмента, Ульяновский государственный технический университет, Ульяновск, Российская Федерация
pashion@yandex.ru^б кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента, Ульяновский государственный технический университет, Ульяновск, Российская Федерация
pashion@yandex.ru

• Ответственный автор

История статьи:Получена 28.04.2017
Получена в доработанном виде
09.06.2017
Одобрена 25.06.2017
Доступна онлайн 27.07.2017

УДК 331.101.2

JEL: J21, J23, J24, J28

Ключевые слова: социально-экономическое воспитание, профессиональное самоопределение, профессиональное образование, саморазвитие, интеллектуальный работник**Аннотация****Предмет.** Предметом исследования является профессиональное самоопределение человека, закладывающее основы его трудовой и личностной реализации. Актуальность темы продиктована необходимостью переосмысления обществом и государством отдельных факторов, влияющих на выбор профессии абитуриентами в современной России.**Цели.** Демонстрация значимости профессионального самоопределения для развития экономики России и формирования интеллектуально-культурного гражданского общества.**Методология.** В работе использовались соотношения показателей занятости как индикатора спроса со стороны рынка труда и выпуска студентов учреждениями профессионального образования по группам специальностей, установление взаимосвязи между работниками различных групп занятий, их уровнем образования и оплатой труда.**Результаты.** Поднята проблема отставания технологического фактора развития экономики России от технологического уклада развитых стран, что в конечном итоге влияет на уровень развития социально-трудовых отношений в реальном секторе экономики. Анализ статистических данных за 2000–2015 гг. и научных публикаций по предмету исследования позволил выявить факты увеличения числа выпускников учреждений профессионального образования, не связавших свою трудовую деятельность с направлением полученного образования, увеличение периода простого воспроизводства занятых по отраслям реального сектора экономики, отсутствие прямой взаимосвязи между уровнем образования и оплатой труда работников, в том числе в разрезе различных групп занятий (руководители, специалисты, квалифицированные рабочие). Темпы роста числа интеллектуальных работников в структуре занятых в России уступают аналогичным тенденциям развитых европейских стран, однако общее число отечественных специалистов высшей квалификации за 2001–2015 гг. увеличилось на треть, а уровень их оплаты труда опережает средние значения оплаты труда руководителей.**Область применения.** Результаты статьи могут быть использованы для совершенствования механизмов взаимодействия учреждений профессионального образования и рынка труда в России, а также при прогнозировании потребности в кадрах хозяйствующих субъектов, регионов и государства.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2017

Для цитирования: Кузнецов В.В., Большухина И.С. Профессиональное самоопределение населения как индикатор проблем социально-экономических отношений в России // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. – 2017. – Т. 13, № 7. – С. 1333 – 1352.<https://doi.org/10.24891/ni.13.7.1333>**Введение**

В последние годы все больше исследователей обращаются к проблеме управления карьерой. Преобладающее их число рассматривает данный вопрос как инструмент кадровых служб для планирования, управления и развития человеческих ресурсов в организации. Другие авторы уделяют внимание особенностям

индивидуального выбора человеком профессии.

В данной статье в качестве предмета исследования выбрано профессиональное самоопределение человека. Основная цель работы заключается в изучении условий и факторов, влияющих на профессиональное самоопределение российских абитуриентов.

Для уточнения содержания профессионального самоопределения рассмотрим определения ученых, наиболее емко отразивших всю степень ответственности данного выбора перед индивидуумом и обществом. Представленный обзор мнений отражает глубину и многофакторность выбранной темы, ставшей предметом рассуждений ученых различных эпох и наук.

Так, философ, социолог, экономист К. Маркс считал возможность выбора человеком (в том числе и профессии) средством собственного совершенствования, которое можно достигнуть, лишь сделав счастливым себя и принести счастье наибольшему количеству людей. А счастье (как и достоинство) в профессии, по его мнению, это возможность развития идей, в которых человек совершенно уверен и не должен идти на сделку с собственными убеждениями¹.

Проф. Л.И. Дементий, исследуя личностные основания управления карьерой, особо выделяет ответственность и нравственные ценности человека. Нравственность позволяет человеку правильно определить направленность своей профессии и построить профессиональные стратегии исходя из социально-общественных норм [1]. Ответственность же необходима «личности» для преодоления «противоречий жизни», опираясь на собственные силы, ресурсы и ценности [2]. Выделение слов в кавычки сделано для акцента на том, что автор:

- во-первых, предполагает возможность осознания и принятия ответственности лишь человеком со сформировавшимися личностными убеждениями и миропониманием;
- во-вторых, связывает управление карьерой со всей системой жизненных целей и планов, а не только профессиональной деятельностью.

Проф. В.Л. Романов понимает карьеру как способ жизнедеятельности человека, обеспечивающий его устойчивость в общественной жизни путем «нахождения и совмещения смысла личной жизни, смысла службы и смысла социальных процессов»².

¹ Маркс К. Размышления юноши при выборе профессии // Профессиональная ориентация. 2015. № 1. С. 3–5.

² Служебная карьера / под общ. ред. Е.В. Охотского. М.: Экономика, 1998. С. 25.

Обратимся к условиям и факторам, формирующим особенности профессионального выбора современных абитуриентов в России и подтверждающим системность жизнеопределяющих задач, решаемых посредством него.

Отсутствие системного подхода к социально-экономическому воспитанию детей, подростков и молодежи

Актуальность социально-экономического воспитания сопряжена не только с переходом России к рыночным условиям хозяйствования, дающим суверенитет личности в профессиональном выборе и ответственности за собственное благополучие, но и необходимостью преодоления последствий отсутствия развитого экономического мышления преобладающего большинства российского общества. При этом одна проблема порождает другую, усугубляя общий социально-экономический климат в стране. Так, 1) отсутствие системного, преемственного подхода к развитию социально-экономических компетенций у детей и подростков (в семье, в учреждениях дошкольного, общего и профессионального образования) приводит к 2) нарушению понимания молодежью сущности основных экономических категорий (труд, богатство и бедность, стоимость и т.д.), что формирует 3) низкий уровень социальной и трудовой адаптированности молодой личности в системе рыночных отношений, который, в свою очередь, порождает 4) чувство ненужности, слабую поведенческую активность подростков и молодых людей; при этом: 5) рост трудовой активности родителей не позволяет последним уделять достаточно внимания экономическому воспитанию детей в семье.

Следствием нерешенности проблемы социально-экономического воспитания для молодого человека в числе многих являются³:

- неумение ставить и/или достигать цели своей деятельности;
- искаженное, ограниченное восприятие экономической действительности, отсутствие

³ Бобылухина И.С. Основы предпринимательской деятельности: учеб. пособие. М.: Вузовская книга, 2015. С. 66–67.

интереса к саморазвитию и социально-экономическому развитию общества, несформированность личных, в том числе профессиональных, интересов;

- непонимание своей роли в системе социально-трудовых отношений, неправильный выбор будущей профессии, неготовность к самообразованию, а также социальной и трудовой мобильности;
- непонимание значения экономического мышления для самореализации человека в профессиональной и иной жизнедеятельности.

Таким образом, социально-экономическое воспитание выступает способом социализации личности, направленным на формирование способности человека к совершению социально и экономически эффективных поступков, основанных на морально-нравственных нормах и ценностях, и оказывающих положительное влияние на взаимодействие с другими участниками рыночных и трудовых отношений.

Для формирования условий определения человеком правильного направления своего профессионального пути и его дальнейшего эффективного воплощения должны быть последовательно решены следующие личностные задачи:

- *социализация* (возраст – от рождения до 10 лет, воспитательный период) – воспитание уважения к людям и их труду, развитие широты интересов, прививание общих социальных норм;
- *индивидуализация* (возраст – 10–20 лет, предпрофессиональный период) – желание самопознания, практика самоанализа, развитие личностных ценностей, объективное соотнесение собственных интересов и индивидуальных ресурсов с потребностями предпочитаемой профессии;
- *осмысленность и целесообразность* (возраст – 20–30 лет, стартовый профессиональный период) – получение профессионального образования, наполнение профессии смыслом в виде достижения индивидуальных и общественных целей, поиск путей

и реализация совмещения смысла личной и профессиональной жизни;

- *активность* (без ограничения возраста, особое значение приобретает в период профессионального мастерства) – непрерывное самосовершенствование личности, активная жизненная позиция, несение ответственности за принимаемые решения в деятельности (включая профессиональную) перед собой, семьей, обществом.

Игнорирование решения представленных задач значительно усложняет нахождение многих «неизвестных», определяющих широту и возможности свободы выбора человека.

В свете изложенного примечателен зарубежный опыт по профессиональному самоопределению и выявлению карьерной готовности.

Профессор Открытого университета Тбилиси З. Какушадзе в качестве наиболее важных факторов, влияющих на выбор профессии, выделяет соотнесение собственных интересов, возможностей и развития собственной индивидуальности путем разнообразия опыта⁴. В частности, в своей статье она предлагает аудитории задуматься над такими высказываниями:

- 1) «Если я знаю, что мне нравится делать, я достигну результатов»;
- 2) «Оценивая свои способности, я могу ими воспользоваться в нужный момент»;
- 3) «Не бойтесь рисковать для приобретения разнообразия опыта – это неоценимая черта мудрой личности».

Актуальность непрерывного образования «школа – колледж» поднята в статье М. Фишера и Э. Бэйрирда (США). Проведенный ими опрос позволил выявить, что более 75% абитуриентов, выбравших в качестве направления образования ИТ, не обладают базовыми компетенциями, необходимыми для формирования профессиональных навыков. В качестве

⁴ Kakushadze Z. How to Pick a Career... or Two // Intellectual Property Rights, an open access journal. 2016. Vol. 4. Iss. 1. URL: <https://esciencecentral.org/journals/how-to-pick-a-career-or-two-2375-4516-1000149.php?aid=73601>

механизма решения этой проблемы авторы предлагают ввести систему формирования базовых профессиональных навыков в средней школе⁵.

В Университете Флориды (США) в качестве средства осознания жизненных и карьерных ценностей используется творческое задание «Карьерная автобиография», предполагающая в качестве приоритетного источника информации обращение студента к своей истории жизни, начиная с раннего детства («Опишите ваши самые ранние воспоминания», «Расскажите историю вашей жизни. Кто вы? Откуда приехали? Какой у вас жизненный опыт и куда он вас привел на данный момент?», «Кто оказывал на вас влияние в вашей карьере (родители, учителя и т.п.)? Почему они были столь влиятельны?» и др.). При этом авторы методики указывают на важность широты раскрытия вопросов для увеличения полезности результата для исполнителя задания [2]. Эта творческая работа позволяет студентам вернуться на этапы «социализации» и «индивидуализации» для решения отложенных ранее «собственных» проблем и возможности выхода на новый уровень развития как в личностном, так и в профессиональном плане.

Интересными представляются и результаты наблюдения итальянского фармацевта М. Луизетто, который, основываясь на принципе Парето, считает, что 70% профессионального успеха зависят от социального интеллекта, против 30% влияния на карьерный успех знаний (технического интеллекта). Такие выводы он основывает на выросшем спросе со стороны работодателей на сотрудников с гибким, но критическим мышлением, навыками эффективных коммуникаций и управления конфликтами, настойчивостью. Указанные навыки и компетенции позволяют таким работникам избегать «туннельного» пути (известного, предпочтительного, предложенного

в теории) решения задач, увеличивая их общий исполнительский уровень⁶.

Дисбаланс потребности рынка труда и структуры выпускников по уровням и направлениям профессиональной подготовки

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ульяновской области (далее – Ульяновскстат) в 1995 г. высшее профессиональное образование имело 15,7% занятого населения (справочно: в России до 1995 г. – 16–18% от всех занятых [3]). За 2000–2014 гг. этот показатель по региону вырос до 27,9%, а по стране – до 33%. Столь высокий всплеск интереса к высшей школе в 2000-е гг. связан и с необходимостью укрепления собственной конкурентоспособности по сравнению с другими участниками трудовых отношений, и с желанием получения в перспективе высоких трудовых доходов, и с современными квалификационными требованиями к занимаемой должности.

Динамичность развития сферы трудовой деятельности также является фактором высокого удельного веса работников с высшим образованием; это характерно для деятельности в системе государственного управления, финансовой деятельности и образования, где указанный показатель по стране в 2001 г. составлял 39,4, 51 и 50% соответственно, а в 2015 г. увеличился до 55,9, 70,8 и 54,4%. Отрасль «Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание населения» охарактеризовалась максимальным приростом работников с высшим образованием – с 12,5% в 2001 г. до 30,7% в 2015 г. Вероятной причиной явилась передача ответственности за эффективность управления ЖКХ с государственного уровня на уровень хозяйствующих субъектов (частный сектор экономики), что потребовало от новых собственников повышения образовательного уровня.

⁵ Fisher M., Baird E.D. Utilizing Career Pathways, Digital Tools and Social Technologies for Transforming Student Advising, Enrollment, Retention and Job Placement // *Review of Public Administration and Management*, an open access journal. 2014. Vol. 2. Iss. 1. URL: <https://omicsonline.com/open-access/utilizing-career-pathways-digital-tools-and-social-technologies-for-transforming-student-advising-enrollment-retention-and-job-placement-2315-7844-1000146.pdf>

⁶ Luisetto M. Attitudes and Skills in Business Working Settings: A HR Management Tool // *Business and Economics Journal*. 2017. Vol. 8. Iss. 1. URL: <https://omicsonline.com/open-access/attitudes-and-skills-in-business-working-settings-a-hr-management-tool-2151-6219-1000291.php?aid=87438>

Но, к сожалению, прирост занятого населения с высшим образованием осуществлялся неравномерно по отраслям, что привело к значительной диспропорции выпуска специалистов по отдельным направлениям подготовки и отсутствием достаточного количества рабочих мест на рынке труда.

Подтверждением этому являются результаты исследования связи основной работы с полученной профессией, проведенного Росстатом в 2015 г. среди выпускников вузов 2012–2014 гг., которое показало, что 1/3 из них не связала свою трудовую деятельность с направлением полученного образования. Наиболее сложная ситуация складывается для следующих укрупненных направлений обучения: «Воспроизводство и переработка лесных ресурсов» (56% студентов 2012–2014 гг. выпуска не связали свой труд с полученной профессией), «Технология производства продуктов и потребительских товаров» (48,7), «Сфера обслуживания» (47), «Сельское и рыбное хозяйство» (43,6), «Металлургия, машиностроение и материалобработка» (42,2), «Специальности по социальным наукам» (42,9%). Такие решения выпускников связаны с современной неконкурентоспособностью указанных отраслей и отсутствием перспектив их развития в краткосрочном периоде. Причины же сложившейся ситуации в данных секторах экономики описаны Б.Н. Кузык и Ю.В. Яковцом и заключаются в первую очередь в результатах приватизации, когда новые собственники увеличивали собственные доходы не путем интенсивных факторов экономического роста (инновации, совершенствование и обновление технологий), а за счет роста цен на продукцию. При этом полученные сверхприбыли изымались из экономики организации (региона, государства) и как частный капитал выводились за границу [4].

Особого внимания заслуживает тот факт, что большинство из перечисленных направлений подготовки финансируются из бюджета. При этом полные социально-экономические расходы государства сложно оценить, так как их увеличивают потери от утраты квалификации социально значимыми специалистами (за 2–3 года отсутствия практики после обучения).

По мнению С.С. Сулакшина, минимизировать нецелевые затраты на профессиональное образование может развитие механизмов целевого обучения и частичное восстановление системы государственного распределения выпускников (как условие государственного кредита на образование) [5].

Восстановить баланс трудовых ресурсов на уровне регионов способно применение средними и крупными организациями систем планирования и прогнозирования потребности в специалистах и рабочих кадрах как в количественном, так и в квалификационном разрезе. Решение обозначенных задач возможно только при взаимной заинтересованности и налаженной обратной связи государства с бизнес-сообществом.

В то же время «перевыпуск» специалистов по таким направлениям, как «Экономика и управление», «Гуманитарные специальности», «Образование и педагогика», «Здравоохранение» – при одновременном расширении численности занятых в соответствующих отраслях – приводит к снижению или замедлению роста оплаты труда данных работников. Объясняется эта тенденция экономическим законом спроса и предложения на рынке, где товаром выступает труд. Так, среднемесячная номинальная заработная плата работников торговли в России в 2015 г. была ниже одноименного показателя в целом по экономике на 20,8% (15,9% занятого населения), в образовании – на 20,9% (9,2% занятых), в здравоохранении – на 17,2% (7,9% занятых). По Ульяновской области дифференциация в оплате труда по отраслям экономики еще более существенная: отставание среднемесячной заработной платы работников торговли от среднего показателя по экономике региона в 2014 г. составило 27,4% (15% занятых), образования – 15,3% (8,6% занятых), здравоохранения – 18,3% (7,4% занятых).

Исследование, проведенное в 2012 г. учеными Словении по вопросам соотношения потребности рынка труда и структуры выпускников по уровням и направлениям профессиональной подготовки, показало схожие тенденции. Так, высокий спрос на высшее

образование по сравнению со средним значением по всем отраслям экономики Словении (24,5% работников с высшим образованием) демонстрируют сотрудники коммерческих финансово-экономических сфер деятельности (*business & economics*) – 30,3%, сферы услуг (*services*) – 25,9%, промышленности и НИОКР (*engineering*) – 25,6%. При этом наблюдается обесценивание труда работников с высшим образованием в области экономики и финансов (3-е место по уровню средней заработной платы по отраслям экономики Словении), а также сфере услуг (6-е место). Актуальность несоответствия содержания программ профессионального образования потребностям рынка (автономия учебных планов) подтверждают статистические данные исследования применения в рамках текущей работы полученных знаний и навыков. Максимальное значение продемонстрировали работники здравоохранения и образования (86,9 и 83,6% соответственно). Для работников промышленности, финансово-экономического сектора и сферы услуг значения процента знаний и умений, актуальных для профессии, составили не более 58–67%⁷.

Проект DEHEMS (*Development of Higher Education Management Systems*), объединяющий 27 стран – членов ЕС, в качестве направлений совершенствования системы высшего образования рассматривает:

- активное взаимодействие субъектов экономики с профессиональными учреждениями для приведения программ подготовки студентов к потребностям рынка труда;
- развитие в студентах понимания необходимости непрерывного образования (*lifelong learning*);
- интернационализацию программ высшего образования.

В качестве важного направления развития системы высшего образования разработчики проекта DEHEMS выделяют формирование

⁷ DEHEMS: Project DEHEMS – Network for the Development of Higher Education Management Systems, Ljubljana–Vienna. URL: <http://dehems-project.eu>

методов и инструментов содействия преподавателей успешному переходу студентов от профессионального образования к профессиональному труду (как на этапе профессиональной адаптации при вступлении в трудовые отношения, так и для формирования долгосрочной профессиональной карьеры) [6].

Дефицит квалифицированных рабочих и инженеров

Это наиболее актуальная проблема современного российского рынка труда для производственного сектора экономики. Только за 1990–2000 гг. число рабочих в российской промышленности сократилось на 6,5 млн чел. Общее сокращение занятых в промышленности за период 1990–2015 гг. составило 10 млн чел., или 44% к численности работников отрасли в 1990 г.

Согласно данным опросов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, в течение 2001–2012 гг. процент российских предприятий, испытывающих дефицит квалифицированных рабочих, сохранялся на уровне более 83% (в мае 2012 г. – 86%). Значительно выросла потребность предприятий в инженерно-технических специалистах: на нехватку данной категории персонала в начале 2001 г. указывали 26% организаций, а к концу 2011 г. этот показатель составил 96,5%⁸.

По результатам опроса в 2012 г. руководителей малого и среднего бизнеса в секторе обрабатывающих производств негативно оценивали возможности найма квалифицированных рабочих и квалифицированных инженеров и технических специалистов 77% и 68% компаний соответственно⁹.

Данные Ульяновскстата поддерживают негативные тенденции на общероссийском рынке труда: общее число занятых в промышленности за 1990–2014 гг. сократилось почти вдвое – с 253 до 131,6 тыс. чел. При этом

⁸ Развитие и совершенствование системы научного обеспечения и сопровождения государственной политики занятости: материалы к докладу в Экспертный Совет по социальному развитию Комитета Совета Федерации по социальной политике. М., 2013. С. 19. URL: <http://ecfor.ru/publication/razvitie-i-sovershenstvovanie-sistemy-nauchnogo-obespecheniya>

⁹ Предпринимательский климат в России: Индекс ОПОРЫ-2012: аналитический отчет. С. 27.

потребность в промышленных рабочих, заявленная предприятиями в службу занятости, ежегодно увеличивается: если в 1995 г. указанный показатель составлял 530 чел., то по итогам 2013 г. – 16 195 чел.

К сожалению, многие исследователи не видят перспектив значительного изменения ситуации и прогнозируют продолжение сужения отрасли. Так, проф. ИНП РАН А.Г. Коровкин в качестве основных факторов, способствующих росту дефицита рабочих, указывает на [7]:

- уменьшение численности населения в трудоспособном возрасте;
- ухудшение здоровья (особенно детей и молодежи) и снижение способности к длительному и интенсивному труду;
- изменение в обществе ценностных ориентиров относительно престижности профессий реального сектора экономики.

Е.С. Узякова в рамках построения прогноза спроса на труд в сфере материального производства и предложения труда в России до 2030 г. приходит к выводу, что дефицит трудовых ресурсов ограничивает возможности роста сферы материального производства в среднесрочной перспективе темпами в 2,5–3% в год.

Престиж рабочих специальностей для молодежи снижает целый комплекс факторов: устаревшие технологии и оборудование (и, как следствие, *нестабильность* спроса на продукцию *отрасли* как на внутреннем, так и на внешнем рынках сбыта), отставание уровня заработной платы от среднеотраслевого значения, несоответствие условий труда санитарно-гигиеническим нормам.

Технологический фактор экономики России деградирует с начала 1990-х гг.: разрушен военно-промышленный комплекс, где осваивались технологии V уклада; значительно сократились инвестиции на обновление основного капитала машиностроения, легкой промышленности, развитие науки и образования; увеличилась доля III и реликтовых укладов в сельском хозяйстве

и торговле. В результате к 2004 г. технологический уровень России оценивался экспертами на 3,2, или III – начало IV уклада (для развитых стран показатель составил 4,6). Общий технологический фактор страны отстал к середине 2000-х гг. от среднемирового показателя на 8% (тогда как в 1975 г. он превышал его на 13%, в 1990 г. – на 9%) [4].

Согласно данным Росстата, степень износа основных фондов в машиностроении и металлообработке за период 1995–2015 гг. увеличилась с 41,5 до 44,4%, в пищевой промышленности – с 40 до 48,6%, незначительное снижение показателя зафиксировано в легкой, химической, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности. В среднем по обрабатывающим производствам степень износа основных фондов в 2015 г. составила 45,9%, а удельный вес полностью изношенных основных фондов – 15%.

Не противоречит общероссийским данным и территориальная статистика. На конец 2014 г. степень износа основных фондов крупных и средних организаций обрабатывающих производств Ульяновской области составила 41%, полностью изношено 13,1%, в том числе по группе «Машины и оборудование» – 50,4 и 18,7% соответственно, по транспортным средствам – 57,2 и 20,7%.

Отставание заработной платы рабочих обрабатывающих производств от среднероссийского уровня по экономике фиксировалось уже в 1990 г. и составляло от 2% (машиностроение и металлообработка) до 8,5% (нефтехимическая промышленность). Статистические данные 2015 г. демонстрируют увеличение дифференциации оплаты труда рабочих обрабатывающих производств (для производства кожи, изделий из кожи и производства обуви – 58,2% от уровня среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в целом по экономике России; для легкой промышленности – 58,4, для пищевой промышленности – 73,1, для металлургического производства – 100, максимальное значение соответствовало производствам транспортных средств – 100,5%).

Среднемесячная заработная плата работников промышленности в Ульяновской области в отличие от общероссийских данных демонстрировала в 1990–2000 гг. рост со 103,4 до 122,8% от уровня средней заработной платы в целом по экономике региона. Дальнейшая динамика показателя обследовалась по трем направлениям промышленности и демонстрировала существенные межотраслевые различия: от 108,8 и 101% в 2005 и 2014 гг. для обрабатывающих производств до 204,4 и 173,5% – соответственно в сфере добычи полезных ископаемых. Традиционное отставание в оплате труда производственного персонала характерно для легкой промышленности (отставание от среднерегionalного уровня заработной платы по экономике составляло 15,8% в 1990 г. и 43,7% – в 2014 г.) и пищевой промышленности (7,5 и 9,1% по годам соответственно).

Ухудшилось экономическое положение рабочих и в самой отрасли. Если в 1990 г. заработная плата российских рабочих отставала от среднеотраслевого показателя лишь на 3,5%, то в 2000 г. – на 13,7% (в целом по промышленности), а в 2015 г. – на 14% (для обрабатывающих производств), на 14,3% (для деятельности в сфере добычи полезных ископаемых) и на 20,5% (для производства и распределения электроэнергии, газа и воды).

Оплата труда рабочих промышленных предприятий в Ульяновской области не характеризовалась отставанием от среднерегionalного уровня начисленной заработной платы ни в 1990 г. (100%), ни в 2000 г. (108,1), ни в 2005 г. (125,2), ни в 2013 г. (100,9%), хотя и прослеживается заметное сближение указанных величин.

Востребованность высшего образования, несомненно, увеличивает и *уровень оплаты труда*, заметно превосходящий соответствующий показатель для работников со средним и начальным профессиональным образованием (*табл. 1*).

За период 2005–2013 гг. оплата труда работников с высшим образованием, которая стабильно превышает среднее значение в целом по экономике на 1/3, продемонстрировала

положительную динамику (+2,3 п.п. к уровню 2005 г.).

Заработная плата работников со средним профессиональным образованием за указанный период, напротив, отметилась замедлением: для работников с образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих – на 10 п.п., и по программам подготовки специалистов среднего звена – на 5,6 п.п. В результате соотношение оплаты труда работников с начальным и средним профессиональным образованием к оплате труда работников с высшим образованием сократилось соответственно с 71,4% и 67,8% в 2005 г. до 62,6% и 62,5% – в 2013 г.

Всю глубину социально-экономического кризиса профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и определения рынком цены на их труд отражает статистика уровня средней заработной платы работников по группам занятий и уровню их образования (*табл. 2*). Снижение оплаты труда квалифицированных рабочих в 2013 г. по сравнению с 2005 г. к среднему значению по экономике по всем видам профессионального образования может свидетельствовать о несоответствии качества подготовки рабочих требованиям рынка.

Результаты обследования 1 500 российских работодателей, проведенного Всемирным банком совместно с Высшей школой экономики в 2012 г. в 26 регионах России, показали дефицит профессиональных (15% респондентов) и социально-поведенческих навыков: добросовестность (18% опрошенных инновационных фирм и 22% респондентов из числа традиционных компаний), умение решать возникающие проблемы (15% и 8% соответственно), способность работать самостоятельно (12% и 10%) и неконфликтность (11% и 12%)¹⁰.

Соизмеримость в 2013 г. оплаты труда рабочих с начальным профессиональным образованием (114,1%) с оплатой труда рабочих со средним общим образованием (118,1%) указывает на готовность приема предприятиями работников

¹⁰ Развитие навыков для инновационного роста в России: аналитический отчет. М.: Алекс, 2015. С. 56.

без подготовки и трудового опыта для самостоятельного обучения работника профессиональным навыкам.

Примечательны значения оплаты труда руководителей, имеющих начальное профессиональное образование. Их средняя заработная плата превышает показатель в 2013 г. в целом по экономике на 1,6%, что может свидетельствовать о завышенном уровне заработной платы работников данной группы, вступающей в трудовые отношения. Схожее мнение высказывает и группа ученых Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» [8].

Вследствие изложенного структура выпуска российских студентов по уровням образования в 2015 г. (как и в последнее десятилетие) демонстрирует значительный перевес в пользу высшего образования (*рис. 1*).

Исследование соотношения выпуска студентов высшего и среднего профессионального образования по направлениям подготовки в Ульяновской области показало, что для региона как и для России в целом, характерны тенденции увеличения выпуска студентов с высшим экономическим образованием и сокращения числа выпускников со средним профессиональным образованием для реального сектора экономики (*табл. 3*).

Обзор занятости по видам экономической деятельности с соответствующими им группам специальностей профессионального образования произведен по основным позициям, охватывающим более 90% занятых в экономике региона, около 89% – выпуска специалистов среднего звена и более 71% – выпуска студентов высшей школы.

За период 1990–2013 гг. произошло сужение таких отраслей региона, как строительство (–47% по числу занятых), сельское хозяйство (–47,6%), обрабатывающие производства (–37,3%). В качестве одного из факторов данной динамики стало сокращение числа новых работников для реального сектора экономики. Так, выпуск студентов в регионе для предприятий обрабатывающих производств, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, включая выпуск квалифицированных

рабочих и служащих учреждениями начального профессионального образования, сократился с 16,8 тыс. чел. в 1990 г. до 7,9 тыс. чел. в 2013 г., то есть вдвое.

При средней продолжительности занятости человека в течение 40–45 лет для простого воспроизводства рабочей силы требуется ежегодный приток в отрасль 2,2–2,5% от числа занятых. Выпуск студентов по группам специальностей реального сектора экономики составлял в 1990 г. 3,44% от числа занятых, а в 2013 г. – 2,5%, с учетом сокращения численности занятых в секторе на 36% (*рис. 2*).

При сохранении числа занятых в отраслях реального сектора экономики региона на уровне 1990 г. современный выпуск студентов соответствующих направлений подготовки обеспечивал бы ежегодное обновление кадров лишь на 1,61%.

Именно поэтому говорить о расширении отдельных видов производства в среднесрочной перспективе без обновления технологий и номенклатуры производства, создания новых рабочих мест, решения проблем социально-экономической стабильности рабочих профессий и реализации принципов социальной справедливости, повышающих престиж рабочих специальностей, к сожалению, невозможно (*табл. 4*).

Таким образом, ведущим фактором профессионального самоопределения продолжительный период остаются экономические мотивы и амбиции абитуриента (в первую очередь – в достижении власти, влияния и уважения).

В условиях регулярных экономических кризисов в мире и России собственная экономическая стабильность – это необходимое условие и личного развития (например, дополнительного образования), и создания семьи, и рождения детей. Но, к сожалению, указанные факторы не имеют долгосрочного влияния, поскольку выбор профессии, не решающей актуальные проблемы общества, не приносящей «счастья» (по Марксу), со временем приводит человека к потере интереса к труду и развитию в профессии, выражающемуся в уменьшении производительности труда, а затем и вовсе

к потере интереса к самосовершенствованию в других видах жизнедеятельности.

Высокий спрос на интеллектуальных работников

Интеллектуализация и информатизация современной, в том числе российской, экономики предъявляет качественно новые требования к занятому населению: происходит переход от работника узкой специализации, решающего частные задачи, к универсальным специалистам, способным использовать информационные ресурсы и знания для увеличения производительности собственного труда, экономического роста организации и территории в целом [9].

Информация как ресурс обладает уникальным свойством – не убывать при обмене и распространении. По этой причине работники интеллектуального труда обладают высокой степенью профессиональной и экономической свободы, так как не утрачивают знания и навыки в результате внутри- и межотраслевой трудовой мобильности.

Знание – это повторяемый, регулярно анализируемый и поверяемый практикой результат осмысления информации [10]. Лишь практикуемая и «качествообразующая» информация способна перерасти в общественно значимые знания. Обеспечить перевод накопленной информации в знания и расширение их практического применения для наращивания общественных доходов способны только интеллектуальные работники, или *knowledge worker* (термин, предложенный П. Друкером в 1960-е гг.).

Суммарная стоимость товаров и услуг наукоемких отраслей региона (образование, здравоохранение, финансовая деятельность) в динамике за 1994–2013 гг. отметилась опережающим ростом выпуска к общему росту по экономике и отраслям реального сектора, а удельный вес валовой добавленной стоимости (ВДС) этих отраслей в общем региональном продукте характеризовался положительной динамикой (*табл. 5*).

В широком понимании *homo intellectus*, или «человек интеллектуальный», в своей

профессиональной деятельности работает с информацией, использует и создает новые знания [11]. Это ученые, исследователи, инженеры, государственные деятели и т.п.

В.Л. Романов основополагающим базисом формирования и развития интеллектуальных работников, способных решать сложные профессиональные задачи, видит освоение ими широкого круга фундаментальных наук (философии, акмеологии, культурологии, социальной самоорганизации, социальной инноватики и др.) [12].

Интеллектуальные работники обладают информационно-поисковой активностью и аналитическими компетенциями. Их выделяет широта общих и профессиональных интересов, исследовательский подход к выполнению задач, постоянная реализация программы самообразования и желание делиться накопленным опытом и знаниями.

О востребованности интеллектуальных работников свидетельствует положительная динамика удельного веса специалистов высшего уровня квалификации (СВК) в структуре занятого населения и в России, и за рубежом (*табл. 6*). Представленные статистические данные демонстрируют такие общие тенденции, как опережение темпов роста численности специалистов высокой квалификации над одноименными показателями по руководителям и законодателям (включая высокопоставленных лиц), а также специалистам средней квалификации, к которым в первую очередь относятся узкие специалисты.

В России, несмотря на опережение темпов роста числа руководителей органов власти и управления над численностью специалистов высокой квалификации, общее число последних за 2001–2015 гг. увеличилось на 1/3, и составляет 1/5 часть всего занятого населения страны. Их значимость для экономики организаций подтверждается стабильным опережением оплаты труда, даже в сравнении с руководителями (см. *табл. 2*).

Заинтересованность в данной группе работников государство демонстрирует числом бюджетных мест на направления подготовки указанных специалистов [13]. Так, например, число

бюджетных мест на специальности факультета информационных систем и технологий (ФИСТ) в Ульяновском государственном техническом университете (УлГТУ) с 1998 г. увеличилось на 29%, составив максимальные 148 мест на 2016/2017 учебный год. Кроме того, в сентябре 2012 г. состоялось открытие филиала кафедры «Измерительно-вычислительные комплексы» ФИСТ УлГТУ на базе компании IТЕСH.group. Проект стал первым в России примером частно-государственного партнерства в системе образования по специальностям в сфере информационных технологий.

Таким образом, высококвалифицированные специалисты, относимые к группам занятий информационно-интеллектуального труда, привлекательны и для субъектов рынка – как социально-трудовая основа развития экономики, и для абитуриентов – как возможность долгосрочной экономической и трудовой стабильности, а также реализации собственного потенциала.

Завышенные требования работодателей и абитуриентов к высшему образованию

К сожалению, многие работодатели имеют искаженное восприятие высшего образования, считая, что после вуза в организацию должен приходиться готовый специалист с полным набором профессиональных и социальных компетенций¹¹. Но такое положение заведомо неисполнимо, поскольку для развития профессиональных умений и компетенций необходимо выполнение следующих условий:

- 1) накопление значительного объема профессиональной информации и навыков, включая самообразование и саморазвитие;
- 2) наличие опыта и практики, позволяющих перевести полученную в рамках обучения информацию в знания (профессиональная и социальная адаптация).

Накопление студентом информации осуществляется несколькими методами. Во-первых, это аудиторная работа с преподавателем – лекции, семинарские и лабораторные занятия. Во-вторых, это

самостоятельная работа: подготовка к занятиям, участие в конференциях, написание рефератов, курсовых и выпускных работ, выполнение расчетно-графических работ, подготовка к зачетам и экзаменам и др.

Любое формальное образование (общее, среднее профессиональное, высшее и др.) предполагает *самостоятельную работу*. И если в школе большая часть этой работы носит преимущественно общий характер (типовые задания для всего класса), что дает возможность регулярного и сплошного ее контроля, то в профессиональном образовании каждый студент должен сам определять траектории собственного обучения в соответствии с личными (индивидуальными) планами профессионального развития и роста. Невыполнение самостоятельной работы приводит к тому, что даже базовые знания, компетенции и навыки, передаваемые преподавателем в рамках контактной работы, но не нашедшие поддержки в виде информационно-поисковой активности студента, не закрепляются в системе его профессиональных знаний.

Немалое влияние на пассивность студентов в части самоорганизации собственного образования вносит и система трудовых отношений с требованиями формальных признаков получения профессионального образования (диплом), и расхожее выражение среди работодателей «Забудь все, чему тебя учили...», и отсутствие системного подхода к социально-экономическому воспитанию молодежи. Однако указанные факторы не способствуют этой пассивности, а укрепляют в «своей правоте» и без того нетрудолюбивых студентов.

Вся глубина проблем, порождаемых отсутствием собственного поиска, раскрыта уже более 150 лет назад английским педагогом высшей школы, мыслителем и теологом Дж.Г. Ньюменом в своей работе «Идея Университета». Он считал, что воспитание интеллектуально-культурной личности, способной объединять в своей жизнедеятельности знания и нравственность, невозможно даже «самыми напряженными стараниями преподавателей», оно проистекает

¹¹ Коваленко А. Массу на ускорение // Эксперт Урала. 2012. № 20(511). URL: <http://expert.ru/ural/2012/20/massu-na-uskorenie>

из самообразования, которое «в самом ограниченном смысле, всегда лучше всякой системы преподавания с широкими намерениями...» [14].

Именно поэтому и современным абитуриентам необходимо осознать, что получить достаточные на всю трудовую жизнь знания невозможно. Профессиональное и личностное развитие даже после завершения формального обучения должно быть непрерывным. Более того, нужно быть готовым и к освоению дополнительных профессий, и к профессиональной мобильности¹².

В связи с этим необходимо проводить разъяснительную работу среди абитуриентов и студентов об особой значимости для индивидуального профессионального успеха самообразования и саморазвития.

Здесь уместно привести результаты исследования ресурсов человека, актуализируемых на разных этапах его профессионального становления [15]. С возрастом человек, осознавая ограничение и ослабление роли физиологических «функциональных» ресурсов, должен переходить к использованию продуктивных комбинаций внесубъектных ресурсов (время, информация, социальные технологии, новые знания, ресурсы взаимодействия людей и др.). Для нас особую актуальность имеют различия полученных результатов для двух социальных групп: руководители (как представители интеллектуальных работников) и узкие специалисты. Профессионализм руководителей определяют широта и цельность их интересов, обучаемость, постоянная динамика развития. При этом чем старше был анкетированный, тем более усиливалось значение саморегуляции и интуиции. Специалисты же в большей степени опираются на использование физиологических ресурсов организма (до 30 лет), коммуникабельность и жизненный опыт (после 45 лет).

Важность самостоятельной работы наглядно продемонстрирована и в траекториях карьерного роста работников государственного

и муниципального управления [16]. В них в качестве методов профессионального развития для перехода на более высокую должность, наряду с квалификационными требованиями, представлены повышение квалификации и саморазвитие. При этом для наивысших государственных должностей (заместитель министра и далее) саморазвитие выступает единственным способом развития профессиональных компетенций.

Самообразование – это показатель и обязательное условие активной позиции человека не только в профессиональной, но и в личной, и в общественной деятельности, способного «свободно самореализоваться» и регулировать свою частную жизнь, и нести ответственность за ее успешность [17].

Выводы

Несовпадение мировоззрения, принципов и самой сущности человека с требованиями его профессии приводят к внутренней дисгармонии, порождающей недовольство внешним миром с последующим его осуждением и поиском причин собственной безуспешности в жизни. Саморазвитие и самообразование – это ключ к формированию интеллектуальной личности, формирующей основу соответственного гражданского общества будущего.

Именно интеллектуальные граждане (по аналогии с интеллектуальными работниками) станут поддержкой идей развития страны в период непопулярных методов государственного управления (увеличения налоговой нагрузки на население, сокращения социальных расходов, ухода от дотационной политики и др.), необходимых для достижения в долгосрочной перспективе социально-экономической стабильности в стране.

На высокое значение саморазвития указывает и А.В. Наумов, утверждая, что с новыми знаниями и навыками, позволяющими реализовать индивидуальные желания, наступает и личностное совершенствование человека, способствующее совершению социально значимых поступков [18].

Подводя промежуточные итоги этой глубокой темы, изложим некоторые отрицательные

¹² Смирнова А.Е. Карьера: определения, особенности на современном этапе, направления развития // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2012. № 1. С. 236–237.

факторы, влияющие на выбор профессии в современной России, и требующие переосмысления сообществом и государством:

- 1) продолжающееся значительное влияние на выбор профессии формальных факторов, характеризующих уровень (но не качество) жизни человека;
- 2) отставание технологического фактора отечественной экономики (преобладают III–IV уклады, а в сельском хозяйстве – реликтовый) от развитых стран (V, первое поколение VI уклада);
- 3) отсутствие системного подхода к социально-экономическому воспитанию нового поколения, следствием чего являются:

– неустановление взаимосвязи абитуриентами между профессиональным выбором и государственными, региональными и территориальными стратегиями и программами социально-экономического развития, формирующими потребность рынка труда;

– недооценка влияния самостоятельной работы и усилий человека в его жизнеопределении и формировании системы социально-трудовых поступков;

– неготовность нести отсроченную персональную ответственность за принимаемые решения, включая выбор профессии, перед собой, семьей, обществом, государством.

Таблица 1

Средняя заработная плата работников в России по уровню образования в 2005–2013 гг., %

Table 1

The average pay in Russia by education level, 2005–2013, percentage

Уровень образования	2005	2007	2009	2011	2013
Всего по экономике	100	100	100	100	100
Высшее	130,9	131,2	134,7	131,7	133,2
Среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена	88,8	87,2	84,5	83,2	83,2
Начальное профессиональное (среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих)	93,4	89,4	84,7	86,9	83,4
Среднее общее	88,9	86,9	81,7	81,6	79,7
Основное общее	73,8	73,6	68,3	70,3	75,3
Не имеют основного общего	66,4	66,3	59,7	64	69,2

Примечание. Составлено по результатам выборочных обследований НИУ ВШЭ в октябре соответствующего года.

Источник: Индикаторы образования 2011: стат. сб. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 55–57; Индикаторы образования 2016: стат. сб. М.: НИУ ВШЭ, 2016. С. 62–64

Note. Based on some studies of the Higher School of Economics, as of October of the respective year.

Source: Education Indicators 2011: Statistical compilation. Moscow, HSE Publ., 2011, pp. 55–57; Education Indicators 2016: Statistical compilation. Moscow, HSE Publ., 2016, pp. 62–64

Таблица 2

Средняя заработная плата работников по группам занятий и уровню образования в Ульяновской области

Table 2

The average pay by specialization group and education level in the Ulyanovsk oblast

Уровень образования	Руководители		Специалисты		Квалифицированные рабочие*	
	2005 г.	2013 г.	2005 г.	2013 г.	2005 г.	2013 г.
Всего по экономике, руб.	5 343,8	19 186,9	5 343,8	19 186,9	5 343,8	19 186,9
Высшее, %	121,7	113,4	123,4	141	175,9	119
Среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена, %	100,8	85,4	87,3	87,5	123,2	104,6
Начальное профессиональное (среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих), %	74,3	101,6	81,9	87	124,3	114,1
Среднее (полное) общее, %	99,7	92,3	67,6	68,7	124,2	118,1
Среднее общее по группе занятий, %	114,8	108,2	93,8	99,5	125,2	111,9

Примечание. * Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр.

Источник: составлено по результатам выборочных обследований Ульяновскстата в октябре исследуемого года

Note. * Qualified employees of industrial enterprises, artisan craftsmanship, construction, transport, communications, geology and soil prospecting.

Source: Authoring, based on some studies of the Ulyanovsk State Statistics Service, as of October of the analyzable year

Таблица 3

Соотношение занятых и выпуска студентов в Ульяновской области в 1990 и 2013 гг.

Table 3

The ratio of the employed population and graduates in the Ulyanovsk oblast in 1990 and 2013

Вид экономической деятельности / группа специальностей профессионального образования	Численность занятых, тыс. чел.		Выпуск СПО, тыс. чел.		Выпуск ВО, тыс. чел.	
	1990	2013	1990	2013	1990	2013
Всего (занятых в экономике / выпуск студентов)	731	644,9	5 979	4 291	2 739	10 261
Обрабатывающие производства / Металлургия, машиностроение и материалобработка; приборостроение и оптотехника и др.	253	158,645	1 468	1 005	661	789
Строительство / Архитектура и строительство	82,8	43,853	337	325	150	184
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство / Сельское и рыбное хозяйство	112,1	58,686	565	182	515	877
Транспорт и связь / Транспортные средства; электронная техника, радиотехника и связь	45,2	52,237	103	594	104	123
Образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг / Образование и педагогика; здравоохранение	119,8	103,829	1 917	1 022	795	1 139
Оптовая и розничная торговля; ремонт; гостиницы и рестораны; финансовая деятельность; государственное управление / Экономика и управление; сфера обслуживания	51,1	188,311	920	672	165	4 258

Источник: составлено по данным Ульяновскстата

Source: Ulyanovskstat

Таблица 4

Производство отдельных видов продукции в Российской Федерации и Ульяновской области (УО)

Table 4

Manufacturing of certain types of products in the Russian Federation and Ulyanovsk oblast

Продукция	1990 г.		2014 г.		2014 г. к 1990 г., %	
	РФ	УО	РФ	УО	РФ	УО
Мясо и мясопродукты 1 кат., тыс. т	6 484	78,9	5 971	5,23	92,1	6,6
Цельномолочная продукция (в пересчете на молоко), млн т	20,8	0,172	5,35	0,124	25,7	72,1
Крупа, тыс. т	2 854	86,9	1 429,8	7,8	50,1	9
Ткани, млн м ²	8 449	92,5	3 995	21	47,3	22,7
Трикотажные изделия, млн шт.	770	21,2	138	2,3	17,9	10,8
Сталь, млн т	89,6	7,2	70,55	1,1	78,7	15,3
Станки металлорежущие, тыс. шт.	74,2	1,106	3,9	0,083	5,3	7,5
Автомобили грузовые, тыс. шт.	665	40,8	153	19,8	23	48,5
Автомобили легковые, тыс. шт.	1 103	53,4	1 695	25,4	153,7	47,6
Троллейбусы, тыс. шт.	2 308	–	164	–	7,1	–
Тракторы, тыс. шт.	214	–	6,7	–	3,1	–

Источник: составлено по данным Росстата и Ульяновскстата

Source: Rosstat, Ulyanovskstat

Таблица 5

Счет производства по отраслям Ульяновской области

Table 5

Production account by economic branch of the Ulyanovsk oblast

Хозяйственные отрасли	Выпуск		Валовая добавленная стоимость, % к общему выпуску		Динамика выпуска, раз	Динамика ВДС, п.п.
	1994	2013	1994	2013		
Всего по отраслям	8 416	535 726,4	–	–	63,7	–
В том числе:						
– промышленность	4 614,1	222 700,3	27,1	14,3	48,3	–12,7
– сельское хозяйство	948,8	29 908,9	5,8	3,3	31,5	–2,5
– строительство	575,6	43 048,3	3,55	3,53	74,8	–0,02
– образование	12	15 936,9	0,1	2,3	1328,1	+2,2
– здравоохранение и предоставление социальных услуг	40,9	19 590,4	0,4	2,4	479	+2
– финансовая деятельность	9,8	1 567,1	0,11	0,14	159,9	+0,03

Источник: составлено по данным Ульяновскстата

Source: Ulyanovskstat

Таблица 6

Положение специалистов высшего уровня квалификации в структуре занятого населения в России и странах мира

Table 6

High qualification professionals out of the total employed population of Russia and worldwide

Страна	Специалисты высшего уровня квалификации, тыс. чел.		Удельный вес СВК в структуре занятого населения, %		Отношение темпа роста численности СВК к темпу роста численности, раз	
	2000	2014	2000	2014	руководителей органов власти и управления	специалистов средней квалификации
Россия*	9 970	14 740	15,7	20,4	0,7	1,4
Австрия	362	668	9,7	16,3	2,6	1,2
Венгрия	450	637	11,9	15,7	1,9	1,2
Германия	4 583	6 742	12,8	17	1,7	1,2
Дания*	346	710	13,1	26,3	6,6	2,1
Италия	2 109	3 201	10,6	14,5	1,2	1
Нидерланды	1290	2023	17,0	24,7	2,8	1,6
Норвегия	238	692	10,6	26,7	2,7	3,3
Польша	1 550	2 981	10,7	18,9	1,7	1,9
Финляндия	455	584	19,6	24	4,3	1,1
Чехия	500	746	10,6	15	1,7	1,5
Швейцария	614	1 139	15,8	25,2	1,1	1,8
Эстония	79	115	13,0	18,5	1,6	1,5
Республика Корея	1 369	5 123	6,5	20	4,6	...
Канада	2 332	3 334	15,6	18,7	1,4	0,9
Мексика	1 160	3 973	3	8,4	2	4,1
Израиль	272	876	12,4	26,1	1,5	2,3
Египет*	2 212	3 055	13,2	12,7	0,6	0,9
Австралия	1 510	2 424	16,8	21	0,8	1,4
Новая Зеландия*	232	368	13,1	16,9	1,2	1,3

Примечание. * Анализируемые годы: Россия – 2001 и 2015 г., Дания – 1998 и 2014 г., Египет – 1999 и 2013 г., Новая Зеландия – 2000 и 2008 г., остальные страны – 2000 г. и 2014 г.

Источник: рассчитано авторами по данным Росстата

Note. * Analyzable years: Russia – 2001 and 2015, Denmark – 1998 and 2014, Egypt – 1999 and 2013, New Zealand – 2000 and 2008, the remaining countries – 2000 and 2014.

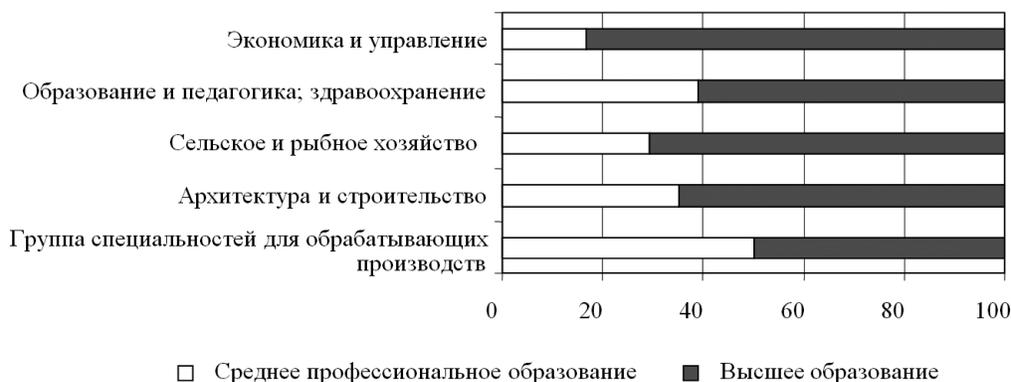
Source: Authoring based on Rosstat data

Рисунок 1

Соотношение выпуска специалистов среднего звена, бакалавров, специалистов и магистров среднего профессионального и высшего образования в России в 2015 г., %

Figure 1

The ratio of mid-level professionals, bachelors, specialists and masters in vocational and higher professional training in Russia, 2015, percentage



Источник: составлено по данным Росстата и Минобрнауки России

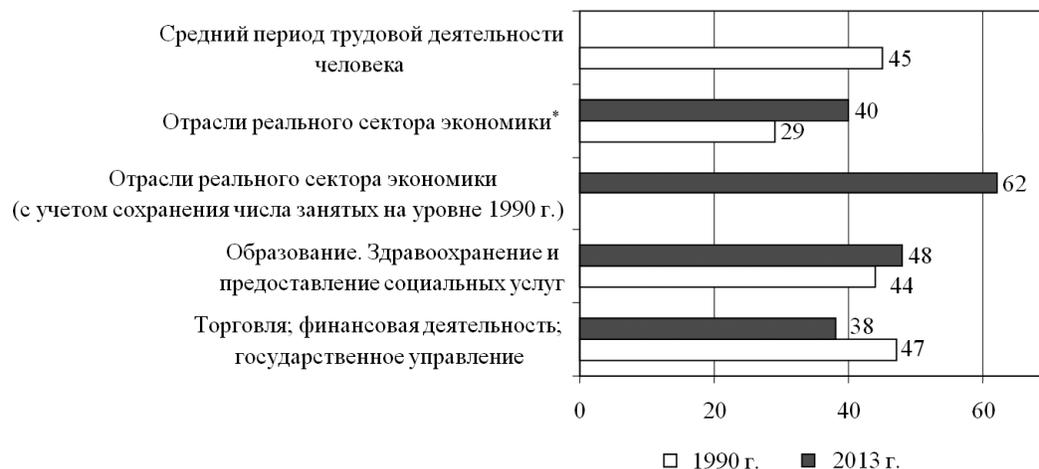
Source: Rosstat and Ministry of Science and Education of Russia

Рисунок 2

Период, необходимый на простое воспроизводство занятых по отраслям экономики в Ульяновской области выпускниками соответствующих направлений подготовки, лет

Figure 2

The period required for graduates of respective specialization to ensure the simple reproduction of the employed population by sector of the Ulyanovsk oblast's economy



Примечание. * Обрабатывающие производства, строительство, сельское хозяйство, транспорт и связь.

Источник: расчеты авторов на основе материалов Ульяновскстата (с допущением трудоустройства выпускников на работу в соответствии с полученной профессией)

Note. * Manufacturing, construction, agriculture, transport and communications.

Source: Authoring, based on the Ulyanovskstat data (assuming that graduates were employed in line with their main professional training)

Список литературы

1. Дементий Л.И. Личностные основания управления предпринимательской карьерой // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. 2011. № 1. С. 119–120.
2. Лисовская Н.Б., Смолина Т.Л., Троцинина Е.А. Технологии формирования карьерной готовности в период обучения в высших учебных заведениях (зарубежный опыт) // Мир науки, культуры, образования. 2012. № 4. С. 188–189.
3. Семеко Г.В. Профессиональное образование в России: проблемы взаимодействия с рынком труда // Экономика образования. 2012. № 5. С. 59.
4. Кузык Б.Н., Яковец Ю.В. Интегральный макропрогноз инновационно-технологической и структурной динамики экономики России на период до 2030 года. М.: Институт экономических стратегий, 2006. С. 87–88, 177.
5. Сулакишин С.С. Управленческо-институциональный ракурс образовательной политики // Экономика образования. 2013. № 1. С. 95.
6. Pavlin S., Dezelan T., Teichler U. Hybrid Roles, Converging Knowledge Needs aor Graduates' Careers? An Insight into Academic and Administrational Perspectives // ANNALES. Series Historia et Sociologia. 2014. Vol. 24. Iss. 3. P. 391–392.
7. Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г. // Проблемы прогнозирования. 2013. № 4. С. 79–80.

8. *Коровкин А.Г., Королёв И.Б., Единак Е.А.* Образовательные характеристики рабочей силы как фактор согласования спроса и предложения на российском рынке труда // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2015. № 13. С. 225–226.
9. *Кусков А.С., Сафиуллин А.Р., Ушаков Д.С.* Инфраструктурно-институциональные трансформации в информационной экономике: монография. Ульяновск: Изд-во УлГТУ, 2013. С. 67–69.
10. *Лазарев В.Н.* Информация и знание: два качества процесса управления // Информационные ресурсы России. 2006. № 5. С. 18.
11. *Сафиуллин А.Р.* Формирование благосостояния населения. Современные тенденции и Россия: монография. М.: РИОР; ИНФРА-М, 2016. С. 106–107.
12. *Романов В.Л.* Инновационному обществу нужны новые профессионалы // Экономические стратегии. 2009. № 4. С. 165.
13. *Путин В.В.* Послание Президента Федеральному Собранию. Москва, Кремль. 1 декабря 2016 года // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 4. С. 12–13.
14. *Ньюмен Дж.Г.* Идея Университета / под общ. ред. М.А. Гусаковского. Минск: Изд-во БГУ, 2006. С. 132–133.
15. *Толочек В.А., Журавлёва Н.И., Шпитонков С.В.* Актуализация ресурсов субъекта в продолжении профессиональной карьеры: факторы и динамика // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2014. Т. 3. Вып. 4. С. 299–300.
16. *Кибанов А.Я., Лукьянова Т.В., Лобачёва А.С.* Планирование карьерного роста государственных гражданских служащих // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2014. № 1. С. 201–202.
17. *Атаманчук Г.В.* Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика. 2-е изд., доп. М.: РАГС, 2008. С. 134.
18. *Наумов А.В.* Недостатки отечественной системы повышения профессионализма и управления карьерой молодых специалистов через призму зарубежного опыта подготовки кадров // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2016. № 43. С. 53–58.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

PROFESSIONAL IDENTITY OF POPULATION AS A MARKER OF THE SOCIO-ECONOMIC RELATIONS IN RUSSIAVitalii V. KUZNETSOV^a, Irina S. BOL'SHUKHINA^{b,*}^a Ulyanovsk State Technical University, Ulyanovsk, Russian Federation
pashion@yandex.ru^b Ulyanovsk State Technical University, Ulyanovsk, Russian Federation
pashion@yandex.ru

* Corresponding author

Article history:Received 28 April 2017
Received in revised form
9 June 2017
Accepted 25 June 2017
Available online 27 July 2017**JEL classification:** J21, J23, J24,
J28**Keywords:** social-economic
education, professional identity,
professional training,
self-development, intellectual
worker**Abstract****Importance** The research focuses on the professional identity of personality that lays the basis for his/her further professional and personal fulfillment. The society and the State need to revise certain factors that influence prospective students in choosing their future career in modern Russia.**Objectives** The research demonstrates the importance of professional self-determination for the economic development of Russia and the formation of intellectually and culturally advanced civic society.**Methods** The article applies a correlation of employment indicators as they describe the market needs and graduates of educational institutions by specialization group. We also trace the trade-off among various employees, their educational level and remuneration.**Results** The research reviews the fact that the technological aspect of Russia's economic development lags behind that of advanced countries, thus ultimately affecting the development level of social and employment relationships in the real sector. Having analyzed statistical data for 2000–2015 and scientific proceedings on the matter, we detect an increase in the number of people whose employment is of no relevance to their initial professional training. We also find an extension in the simple reproduction period in segments of the real sector, non-existent direct relation between the educational level and remuneration of employees.**Conclusions and Relevance** The findings can be used to improve cooperation mechanisms of education institutions and the labor market in Russia, and forecast staffing needs of business entities, regions and the State.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2017

Please cite this article as: Kuznetsov V.V., Bol'shukhina I.S. Professional identity of population as a marker of the socio-economic relations in Russia. *National Interests: Priorities and Security*, 2017, vol. 13, iss. 7, pp. 1333–1352.
<https://doi.org/10.24891/ni.13.7.1333>**References**

1. Dementii L.I. [Business career driven by personality factors]. *Vestnik Omskogo universiteta. Ser. Ekonomika = Herald of Omsk University. Series Economics*, 2011, no. 1, pp. 119–120. (In Russ.)
2. Lisovskaya N.B., Smolina T.L., Troshchinina E.A. [Technologies of formation of career readiness in training in higher educational institutions (foreign experience)]. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya = The World of Science, Culture, Education*, 2012, no. 4, pp. 188–189. (In Russ.)
3. Semeko G.V. [Professional education in Russia: Problems of interaction with labor market]. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of Education*, 2012, no. 5, p. 59. (In Russ.)
4. Kuzyk B.N., Yakovets Yu.V. *Integralnyi makroprognoz innovatsionno-tekhnologicheskoi i strukturnoi dinamiki ekonomiki Rossii na period do 2030 goda* [The integral macroeconomic forecast of the innovative, technological and structural trends in Russia's economy up to 2030]. Moscow, Institute of Economy Strategies Publ., 2006, pp. 87–88, 177.
5. Sulakshin S.S. [Administrative and institutional foreshortening of educational policy]. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of Education*, 2013, no. 1, p. 95. (In Russ.)

6. Pavlin S., Dezelan T., Teichler U. Hybrid Roles, Converging Knowledge Needs for Graduates' Careers? An Insight into Academic and Administrative Perspectives. *ANNALES. Series Historia et Sociologia*, 2014, vol. 24, iss. 3, pp. 391–392. (In Russ.)
7. Korovkin A.G. [Employment and labor market dynamics in the Russian Federation until 2030]. *Problemy prognozirovaniya = Problems of Forecasting*, 2013, no. 4, pp. 79–80. (In Russ.)
8. Korovkin A.G., Korolev I.B., Edinak E.A. [The educational characteristics of labor force as a factor of labor demand and labor supply adjustment on the Russian labor market]. *Nauchnye trudy: Institut narodnokhozyaistvennogo prognozirovaniya RAN = Scientific Works: Institute of Economic Forecasting of RAS*, 2015, no. 13, pp. 225–226. (In Russ.)
9. Kuskov A.S., Safiullin A.R., Ushakov D.S. *Infrastrukturno-institutsional'nye transformatsii v informatsionnoi ekonomike: monografiya* [Infrastructure and institutional transformation in the information-based economy: a monograph]. Ulyanovsk, Ulyanovsk State Technical University Publ., 2013, pp. 67–69.
10. Lazarev V.N. [Information and knowledge: Two qualities of the management process]. *Informatsionnye resursy Rossii = Information Resources of Russia*, 2006, no. 5, p. 18. (In Russ.)
11. Safiullin A.R. *Formirovanie blagosostoyaniya naseleniya. Sovremennye tendentsii i Rossiya: monografiya* [The formation of the public welfare. Contemporary trends and Russia: a monograph]. Moscow, RIOR, INFRA-M Publ., 2016, pp. 106–107.
12. Romanov V.L. [The innovative society needs new professionals]. *Ekonomicheskie strategii = Economic Strategies*, 2009, no. 4, p. 165. (In Russ.)
13. Putin V.V. [The Presidential address to the Federal Assembly. Moscow, Kremlin. December 1, 2016]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of the St. Petersburg University of Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2016, no. 4, pp. 12–13. (In Russ.)
14. Newman J.H. *Ideya Universiteta* [The Idea of a University]. Minsk, Belarus State University Publ., 2006, pp. 132–133.
15. Tolochek V.A., Zhuravleva N.I., Shpitionkov S.V. [Factors of actualization of the resources subject with reference to professional career]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Ser. Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya = Izvestiya of Saratov University. New Series. Series: Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2014, vol. 3, iss. 4, pp. 299–300. (In Russ.)
16. Kibanov A.Ya., Luk'yanova T.V., Lobacheva A.S. [Planning of career development of the civil servants]. *Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya) = Vestnik Universiteta*, 2014, no. 1, pp. 201–202. (In Russ.)
17. Atamanchuk G.V. *Sushchnost' gosudarstvennoi sluzhby: istoriya, teoriya, zakon, praktika* [The substance of the civil service: History, theory, law, practice]. Moscow, RAGS Publ., 2008, p. 134.
18. Naumov A.V. [Weaknesses of the Russian system for professional advancement and management of young professionals' career through the lens of foreign practice of high professional training]. *Sovremennye tendentsii v ekonomike i upravlenii: novyi vzglyad = Current Trends in Economics and Management: A New View*, 2016, no. 43, pp. 53–58. (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.