

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Ю.В. Латов

*д.соц.н., к.э.н., главный научный сотрудник, Институт социологии
ФНИСЦ РАН (Москва)*

ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ О РОССИЙСКИХ ПРОФЕССИОНАЛАХ: ТЕНДЕНЦИИ, ПАРАДОКСЫ, ПРОБЛЕМЫ

Аннотация. В статье на основе данных интервью с 15-ю экспертами, которые являются представителями российского научного сообщества, анализируется ситуация, сложившаяся в России с такой категорией работников, как профессионалы. Последние являются специалистами с высоким образовательным уровнем, работающими в сферах, органично связанных с креативным умственным трудом. Растущая социальная роль этой категории работников в современном мире опирается на владение человеческим капиталом — важнейшим ресурсом новой экономики. Рассматриваются такие аспекты темы, как статус профессионалов как социальной группы, специфика человеческого капитала российских профессионалов и особенности капитализации их личностных характеристик, а также их заинтересованности в наращивании своего человеческого капитала. Выделяется тема внутренней и внешней миграции профессионалов как мотив более успешной капитализации личностного потенциала. Завершает статью исследование проблемы перспектив эволюции российских профессионалов. Как констатируют эксперты, данная социальная группа ещё недооформлена, что во многом связано с российской спецификой, в которой социальный капитал нередко оказывается более значительным фактором, чем человеческий. В целом отечественные профессионалы находятся только в начальной стадии объективной институционализации и субъективной артикулированности как полноценного социального класса.

Ключевые слова: профессионалы, постиндустриальное общество, социально-экономическое развитие России, экспертное мнение.

JEL: Z13, I26, J24

DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2023_2_118_132

© Ю.В. Латов, 2023

© ФГБУН Институт экономики РАН «Вопросы теоретической экономики», 2023

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Латов Ю.В. Экспертное мнение о российских профессионалах: тенденции, парадоксы, проблемы // Вопросы теоретической экономики. № 2. 2023. С. 118–132. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2023_2_118_132.

FOR CITATION: Latov Y.V. Expert Opinion about Russian Professionals: Trends, Paradoxes, Problems // Voprosy teoreticheskoy ekonomiki. No. 2. 2023. Pp. 118–132. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2023_2_118_132.

Дедуктивный подход к пониманию характеристик российских профессионалов

Теоретизирование в общественных (как и в других) науках возможно двояким образом: либо индуктивно, от обобщения репрезентативной эмпирики к теории, либо дедуктивно, от общепризнанной теории к эмпирике. Оба эти метода восходят к известному сочетанию восхождения от конкретного к абстрактному и от абстрактного к конкретному, аксиоматичному для советских обществоведов. К сожалению, советская же эпоха пока-

зала, что научная дедукция, основанная на «единственно верной» общей теории, в которой принципиально нельзя сомневаться, легко превращается в догматизм, когда реальность загоняют в прокрустово ложе. Естественной реакцией на это стало хорошо заметное ещё в последние советские десятилетия стремление наиболее «продвинутых» обществоведов вообще уходить от теоретизирования «слишком» высокого уровня. Результат — кризис постсоветского (российского) обществоведения, которое без взгляда на текущие проблемы с вершин «больших теорий» оказалось обречено на ограниченность кругозора и на некритическую апелляцию к «здравому смыслу»¹. В результате теперь в научной среде существует запрос уже не на уход от «больших теорий», а на «возвращение» к ним.

Конечно, эта «реабилитация» восхождения от абстрактного к конкретному происходит на новом уровне. Антидогматический настрой современного обществоведения обеспечивается тем, что хотя есть рамочный макротеоретический дискурс, основанный на развивающейся с 1960-х гг. теории постиндустриального/информационного общества, но принципиально нет никакого канонического варианта этого дискурса. Между обществоведами, изучающими долгосрочные тенденции развития, есть согласие, что наукоёмкие технологии («производительные силы») качественно меняют социальную структуру общества и характер отношений между социальными группами («производственные отношения»). Никаких иных конкурирующих с постиндустриальным дискурсом теорий в современной науке просто нет. Но в рамках данного рамочного дискурса есть много конкурирующих направлений по конкретным вопросам — какие именно наукоёмкие технологии наиболее важны, какие именно социальные группы играют передовую роль, насколько разные страны мира близки к «светлому будущему» и т.д. Эта множественность конкретных подходов в рамках единства общего понимания позволяет при анализе проблем, требующих теоретического обобщения конкретных характеристик изучаемых объектов, активно использовать не только индуктивное обобщение эмпирики, но и дедуктивное обобщение мнений научного сообщества. Одной из таких проблем является выделение особенностей развития в России тех новых социальных групп, с деятельностью которых связаны постиндустриальные сдвиги.

В современной России существует противоречие между общепризнанной нацеленностью нации на освоение передовых технологий, связанных с глобальным переходом от индустриального к постиндустриальному обществу, и гораздо более слабым вниманием к развитию тех социальных групп, с ростом значения которых органически связано формирование нового общества. Как ранее обосновывалось (см., например: [Тихонова, 2020; Латов, Тихонова, 2021]), к новому формирующемуся «постиндустриальному» классу наиболее близки профессионалы, примерно совпадающие с профессиональной группой специалистов. Речь идёт о работниках, имеющих высокое образование (как норма — высшее очное) и работающих на должностях, органично связанных с креативным умственным трудом. Растущая социальная роль профессионалов в современном обществе основана на их собственности на новый основной экономический ресурс — на человеческий капитал (знания, навыки и иные важные для хозяйственной деятельности человеческие качества), неотрывно связанный с личностью его обладателя. Таков общетеоретический концепт, сформированный в работах изучающих социальные аспекты постиндустриальных сдвигов зарубежных обществоведов, от Дж.К. Гэлбрейта и Г. Беккера до Р. Флориды и М. Кастельса. Однако насколько реальные характеристики современных российских профессионалов соответствуют этому концепту? И насколько едины мнения российских обществоведов по этой мегапроблеме?

¹ Ярким примером такого кризиса отечественной обществоведческой мысли является, например, ее растерянность в понимании событий 1990-х гг.: поскольку их осмысление при помощи макротеорий социологии революции оказалось стигматизированным, то необычайно широкое распространение получили различные «теории заговора», которые подменяют анализ внутренних причин поиском происков внешних «врагов России» и «пятой колонны».

Для ответа на эти вопросы очень полезен опрос экспертов, знающих как теоретические концепты современного обществоведения, так и «живую» эмпирическую реальность современной России. Результативность такого опроса выше, чем у обычного обзора публикаций авторов, работающих по данной проблематике, поскольку опрос позволяет изначально артикулировать общетеоретическую «рамку» и затем предлагать экспертам последовательно сопоставлять реально-эмпирическое с ожидаемо-теоретическим.

В 2021 г. было проведено интервьюирование экспертов — российских социологов, экономистов и психологов, известных своими научными работами последнего десятилетия по разным аспектам изучения профессионалов как социальной группы и анализа человеческого капитала в широком смысле слова. Полуструктурированные интервью брались у 15-ти экспертов — 10-ти докторов и 5-ти кандидатов различных общественных наук в возрасте от 35 до 85 лет (из них 8 — старше 50 лет). Такой подбор экспертов важен не только в силу их компетентности в изучаемой проблематике, но и их личной принадлежности к изучаемой социальной группе, что позволяет совмещать объективный академический анализ с рефлексией многолетнего личного опыта. Чаще всего эксперты являлись москвичами (из Института социологии, НИУ ВШЭ и др.), пятеро представляли научные сообщества других городов России (например, Тюмени). С большинством экспертов интервьюирование проводилось в форме видео-аудио-беседы через Скайп с записью диалога, двое экспертов прислали письменные ответы на вопросы гайда.

Поскольку эксперты представляли разные научные организации российских столиц и регионов, а также разные научные специализации, собранные экспертные суждения можно рассматривать как условно репрезентирующие палитру мнений современного российского научного сообщества. Главный интерес при дискурс-анализе интервью с экспертами представляют не пропорции распространения разных оценок, а качественные суждения, важные для понимания характеристик российских профессионалов. Поэтому дальнейший обзор материалов интервьюирования построен как сопоставление исходного дедуктивного объяснения (на основе базового постиндустриального концепта) основных проблемных аспектов изучения российских профессионалов с индуктивным объяснением, обобщающим конкретные оценки, полученные от экспертов. Эти проблемные аспекты сгруппированы в три тематических блока: речь пойдет о месте профессионалов в современной социальной структуре, об особенностях их человеческих ресурсов и о перспективах эволюции этой социальной группы.

Статус профессионалов как социальной группы

«Рамочный» постиндустриальный концепт предполагает, что в современной России — стране догоняющего развития, не вполне завершившей индустриальную фазу формационного развития, профессионалы являются еще протоклассом. Эта особая социальная группа, которая лишь в долгосрочной перспективе (порядка полувека, смены двух поколений) станет главной социальной группой нового «грядущего постиндустриального общества». Уже сейчас профессионалы как социальная группа выходят за рамки традиционной социальной поляризации («наемные рабочие contra капиталисты») уходящей индустриальной формации. Однако проявлением «незрелости» российских профессионалов должна быть их сильная дифференциация по всем основным критериям. В то же время дедуктивная логика предполагает, что представители данной профессиональной группы в России уже демонстрируют определённые преимущества, значимые по критериям как индустриальным (более высокая оплата труда), так и постиндустриальным (более высокие «смыслы жизни», успешность в широком смысле). Конкретное сочетание гомогенности/гетерогенности и наличия/отсутствия преимуществ демонстрирует, насколько реальное современное российское общество соотносится с гипотетической постиндустриальной перспективой.

Тестирование данного аспекта соотношения постиндустриального «идеала» и текущей российской «реальности» предполагает поиск ответов на два проблемных вопроса.

Проблема № 1. Насколько сформировавшейся социальной группой являются российские профессионалы?

Суждения опрошенных экспертов по данной проблеме образуют очень широкий спектр оценок — от признания за профессионалами статуса состоявшегося класса до отрицания их единства даже как реальной социальной группы. На одном полюсе звучат суждения, признающие «классовость» профессионалов: «класс профессионалов существует, и это действительно — носители высокого качества человеческого капитала» (эксперт Б., д.соц.н., Тюменский государственный университет); «это современный класс (будем его условно называть креативным)» (эксперт Г., к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). Но есть и противоположный полюс — отрицание специфики профессионалов как реальной социальной группы: «российские профессионалы — скорее просто часть класса наёмных работников; до какого-либо нового хотя бы протокласса они еще не созрели» (эксперт В., к.э.н., НИУ ВШЭ в СПб.); «нельзя говорить о российских профессионалах как о какой-то единой социальной группе» (эксперт А., д.полит.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). В интервале между признанием профессионалов как класса и отрицанием их статуса даже как особой социальной группы наблюдались самые разные промежуточные суждения: «профессионалы — особая социально-профессиональная группа» (эксперт Л., к.соц.н., Тюменский государственный университет); «то, что можно было бы назвать креативным классом, наверное, является “классом в себе”» (эксперт З., д.псих.н., Институт психологии РАН). Многие эксперты в этой связи сравнивают современных российских профессионалов с советской интеллигенцией, которая им при ретроспективном сравнении кажется более зрелой социальной группой: «Советская интеллигенция была прослойкой, или классом, или группой... неважно, как это назвать. Она была чем-то более или менее однородным. Сейчас этого нет, сейчас это — неоднородное целое» (эксперт К., д.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН).

Столь широкий спектр экспертных оценок, в рамках которого нет модальных (доминирующих) суждений, имеет, видимо, как гносеологические, так и онтологические корни. С одной стороны, сама постановка вопроса о российских профессионалах как о более-менее целостной реальной (а не формально-статистической) социальной группе является еще в России относительно новой и нетривиальной, поэтому в научном сообществе по этому поводу ещё не сложилось консенсусное мнение. С другой стороны, сам объект обсуждения находится ещё в таком «размазанном» состоянии, что допускает самые полярные характеристики. В любом случае исходный «рамочный» концепт не вызывает у экспертов категорического осуждения. Даже отрицание «классовости» профессионалов опрошенные эксперты обычно формулировали с оттенком сомнения, как, например, эксперт В. (к.э.н., НИУ ВШЭ в СПб.): «российские профессионалы — скорее просто часть класса наёмных работников, хотя я не могу говорить об этом с уверенностью».

Проблема № 2. Каковы проявления и причины гомогенности/гетерогенности профессионалов в России?

Вопрос о единстве/различиях отечественных профессионалов произведен от вопроса о том, чем они являются — ещё в основном формальной или уже реальной социальной группой, а если реальной, то какого уровня. Поскольку, как указывалось, зрелости этой группы (как «класса-для-себя») в современной России принципиально ожидать нельзя, наиболее вероятен сложный «микс» из объединяющих и дифференцирующих признаков.

Именно эта позиция наиболее чётко выражена в интервью эксперта Н. (к.э.н., Кемеровский государственный университет), который даже попытался проранжировать характеристики профессионалов: «Общая специфика всё-таки есть. Прежде всего это

специфический режим труда, более гибкий. Итак, основные особенности — режим труда, образ жизни и потребления. У профессионалов есть что-то общее, но дифференцирующих факторов ещё больше. Попытаюсь эти дифференцирующие факторы проранжировать по степени влияния на разнородность группы. Во-первых, это сектор, бюджетный или небюджетный. Второй фактор — отрасль. Третий фактор — регион. Четвертый фактор — статус в административной линейной структуре. А включённость в социальные связи только на пятое место поставлю». К такому пониманию общности профессионалов близка позиция эксперта К. (д.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН): «Профессионалов в какой-то степени объединяет стиль жизни, забота о здоровье — это общеизвестные вещи. У них главная общая черта — стремление реализовать (монетизировать) свой человеческий капитал». А эксперт Г. (к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН) указывает на разнородность профессионалов через характеристики их коллективного сознания: «Осознания единства класса профессионалов в России нет, и даже социальных предпосылок для формирования подобного самосознания нет». Принципиально важно, что ни в одном из интервью не прозвучало мнение о превалировании у российских профессионалов/специалистов общих характеристик над разнородными.

Опрос экспертов показал, таким образом, что гетерогенность современных отечественных профессионалов не просто очень высока, но, возможно, превосходит их гомогенность. При этом консолидация профессионалов очень различна в их профессиональных и поселенческих подгруппах, на что прямо указывалось в некоторых интервью: понимание объективной общности сильнее проявляется внутри новых креативных подгрупп (таких, например, как учёные и «айтишники»), но слабее — внутри более традиционных (школьные учителя, инженеры), ещё слабее — между разнокачественными подгруппами.

Характеристики человеческого капитала российских профессионалов

Согласно исходному постиндустриальному концепту, в долгосрочном периоде благосостояние профессионалов должно в решающей степени зависеть от капитализации их человеческих ресурсов, количественные и качественные характеристики которых предполагаемо улучшаются быстрее, чем у всех остальных (становящихся «рудиментарными») социальных групп. Соответственно, отклонения от этого ожидаемого сценария следует рассматривать как проявления относительной «незрелости» российских профессионалов в качестве «нового класса».

Проблема № 1. Чем обусловлена специфика профессионалов как социальной группы?

Определение профессионалов как людей, имеющих высшее образование и работающих на рабочих местах, предполагающих именно такое образование, подталкивает к «самоочевидному» выводу, что именно большие профессиональные знания являются основой специфики их позиций на производстве и в обществе в целом. Именно это мнение абсолютно доминирует в зарубежных научных дискурсах о «техноструктуре» [Galbraith, 1967], «креативном классе» [Florida, 2002] и т.д. Однако среди опрошенных российских экспертов явно есть консенсус в том, что высокие знания (человеческий капитал в узком смысле слова) — как минимум, не единственный источник специфики профессионалов.

Практически ни один из экспертов не указал на наличие высшего образования как на первостепенный фактор специфичности российских профессионалов. Даже признавая, что «в первую очередь, должно быть соответствующее образование, должна быть соответствующая профессиональная деятельность», делают оговорку: «трудно сказать, что

сегодня капитал знаний является определяющим для профессионалов» (эксперт Г., к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). Встречается и противоположное мнение, что «высшее образование как таковое не делает человека профессионалом, в нашей стране это совершенно точно» (эксперт Б., д.соц.н., Тюменский государственный университет), что «хорошее образование и престиж профессии мало что значат в формировании стратификационной структуры» (эксперт Д., д.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН).

В то же время общим местом в объяснениях специфики российских профессионалов являются указания на некогнитивные человеческие качества, которые сами по себе не связаны с большими знаниями, но становятся «побочным продуктом» учебных процессов. «Велико значение некогнитивных факторов человеческого капитала, к основным из которых надо отнести мотивацию, способность задавать вопросы с позиции критического мышления», отметил эксперт Г. (к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). Ему вторит эксперт Б. (д.соц.н., Тюменский государственный университет): «Специфика положения профессионалов — не качественные знания, а более высокая общая культура, сильные включённые социальные связи. Их готовность постоянно обучаться — это главный признак». Некоторые эксперты в этой связи вспоминали классический концепт человеческого капитала, но предлагали его решительно переосмыслить: «ловкость, хитрость, везение, связи, самодисциплина, трудоголизм — эти характеристики в совокупности можно считать новым человеческим капиталом» (эксперт Д., д.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН); «очень важна стрессоустойчивость, готовность работать под давлением; этому у нас вообще никого не учат, а ведь это тоже компонент человеческого капитала» (эксперт Б., д.соц.н., Тюменский государственный университет).

Значительная часть экспертов акцентировали внимание на важности для профессионалов не столько человеческого, сколько социального капитала: «для этой группы характерен бриджинговый социальный капитал (*bridging social capital* по Патнэму), то есть те связи, которые объединяют представителей разных сообществ» (эксперт З., д.псих.н., Институт психологии РАН); «нет такого, чтобы человеческий капитал в отдельности работал, в отрыве от социального капитала» (эксперт П., к.э.н., НИУ ВШЭ); «для профессионалов важны и ресурс знаний (в классическом понимании человеческого капитала), и, бесспорно, социальный капитал, сила связей, причём на первое место при этом надо поставить социальные связи; социальный капитал в большей степени определяет социально-профессиональные позиции, а человеческий капитал в узком смысле (образовательный капитал) важен, но всё-таки на втором месте» (эксперт Л., к.соц.н., Тюменский государственный университет). Встречается и апелляция к другим научным концептам о нематериальных капиталах: «С точки зрения западной научной традиции можно говорить о психологическом капитале — готовности к самореализации, желанию самовыражения, когда ценность самореализации становится выше, чем ценности сиюминутного дохода» (эксперт Б., д.соц.н., Тюменский государственный университет).

В этой связи очень важно данное экспертом Б. описание (case-study) того, какими именно приоритетами реально руководствуются современные российские работодатели при подборе специалистов: «Когда в крупнейшей нефтегазохимической корпорации “Сибур” отбирают новых работников-профессионалов, то приоритетно ценятся вовсе не знания. “Главный приоритет — ответственность: у нас очень опасное производство, и мы не можем надсмотрщика за каждым поставить”. Потом они говорят: “Всё время технологии меняются, поэтому желание учиться, переобучаться, получать дополнительные знания должно быть в приоритете перед свободным временем. Это у нас на втором месте”». Собственно же профессиональные знания оказываются в этом кейсе в лучшем случае на третьем месте.

Обобщая эти экспертные оценки, следует сделать заключение, что специфика современных российских профессионалов сильно зависят не только (и, возможно, не столько) от личного запаса человеческого капитала (он является необходимым, но не достаточ-

ным фактором спецификации), но и от личного социального капитала, понимаемого по Дж. Коулману [Коулман, 2001] как ресурс социальных сетей. Речь идёт о способности находить «хорошие» рабочие места и делать карьеру, которые в большой (возможно, в решающей) степени зависят от «знакомств», а не от профессиональных качеств. Что же касается человеческих качеств отечественных профессионалов, то устаревающие базовые знания оказываются менее значимы, чем некогнитивные характеристики (ответственность, желание и способность к «образованию в течение всей жизни»). Такой консенсус экспертов заставляет при изучении профессионалов обращать внимание на те элементы их человеческого капитала в широком смысле слова, которые выходят за рамки «образовательного капитала», к которому первоначально (в 1960–1970-е гг.) почти полностью сводили человеческие ресурсы.

Проблема № 2. Как осуществляется капитализация личностных характеристик российских профессионалов?

У изучающих человеческие ресурсы часто наблюдается автоматическое приравнение характеристик человека-работника и человеческого капитала. Между тем есть много примеров, когда люди не используют (не хотят или не могут) свои качества, которые могли бы приносить им дополнительный доход, но не приносят, оказываясь «омертвленным капиталом». Эта проблема капитализации образования и иных человеческих качеств давно осознана в рамках Development Economics, экономической теории догоняющего развития. Если в 1960–1970-е гг. были радужные надежды на рост образования как главный «мотор» модернизации «третьего мира», то уже в 1980–1990-е гг. они оказались утрачены (см., например, [Истерли, 2006. С. 87–100]). Оказалось, что образование — один из взаимодополняющих (но не взаимозаменяющих!) факторов, который сам по себе даёт слабый (или даже нулевой) эффект. В современной России ситуация, как ожидается, должна быть схожей: образование (человеческий капитал в узком смысле слова) имеет значение, но существенная отдача от него получается только в связке с другими факторами. Поэтому инвестиции в образование (и в разные формы дополнительного образования) имеют ограниченную эффективность.

В суждениях экспертов действительно встречаются утверждения, что *«отдача от человеческого капитала в России пока, конечно, очень низкая: те средства, которые вкладываются, не дают желаемой отдачи ни обществу, ни самим частным лицам»* (эксперт А., д.полит.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). В этой связи отмечается, что *«ощущение профессиональной успешности очень часто упирается в невидимые барьеры, которые не позволяют реализовать человеческий капитал этой группы. Наиболее серьёзным барьером является чрезмерная бюрократизация»* (эксперт Л., к.соц.н., Тюменский государственный университет). В результате, по мнению эксперта З. (д.псих.н., Институт психологии РАН), *«дополнительное образование оказывается сейчас не столько инструментом дополнительного заработка, сколько инвестициями в будущее или даже инвестициями в престиж; но не думаю, что это реально сейчас является инструментом повышения доходов»*. Эксперт О. (д.э.н., РАНХиГС) прямо отметил большую значимость места работы в сравнении с иными факторами доходов: *«у нас очень низкая отдача на специфический человеческий капитал², то есть лояльность организации не сильно приветствуется на российском рынке труда; зато сильно влияет территориальная мобильность»*.

Противопоставление выгоды повышения образования и выгоды смены места работы/жительства звучало в интервью неоднократно. Эксперт О. (д.э.н., РАНХиГС) считал, что эти варианты повышения доходов примерно равнозначны: *«возможность полу-*

² Указанный экспертом двукратный разрыв между зарплатами профессионалов в селах и в столицах отражает различие на начало 2020-х гг. усреднённых показателей, а в различных профессиональных подгруппах эти разрывы могут быть как ниже, так и гораздо выше.

чать выгоду от миграции и возможность получать выгоду от увеличения своих знаний и навыков — эти вещи сопоставимы». С такой оценкой полемизирует развёрнутое рассуждение эксперта П. (к.э.н., НИУ ВШЭ) о многократных преимуществах территориальной мобильности перед образованием: «Если же мы говорим о миграции внутри России, то сам факт проживания в Москве приносит отдачу чуть ли не в 2 раза больше, чем высшее образование, поскольку средние зарплаты профессионалов в Москве в 2 раза выше, чем средние зарплаты профессионалов в селе³. Получается отдача на рабочее место, а не на человеческий капитал. Средняя отдача на уровне 12% от высшего образования в России перекрывается 60% отдачей на переезд в Москву (конечно, при условии, что ты там более-менее встроен в какие-то сети)».

Итак, консенсусные суждения экспертов подтверждают, что капитализация образования сталкивается в России с очень серьёзными препятствиями. Образование само по себе является у нас скорее потенциальным ресурсом, который может стать реальным человеческим капиталом, но может и превратиться в омертвлённый капитал.

Проблема № 3. Какую роль играет внутренняя и внешняя миграция в капитализации российскими профессионалами их личностных характеристик?

Обсуждение роли миграционных процессов играет особую роль в изучении роли человеческого капитала специалистов/профессионалов не только в России, но и в других странах догоняющего развития. Ещё в позднесоветский период широкое распространение при анализе «империализма» получил концепт «утечки мозгов»: были популярны утверждения, что, переманивая специалистов, «ведущие империалистические державы» лишали таким способом отстающие страны возможностей сократить отставание. Лишь в конце 1980-х гг., когда наша страна стала вполне открыта для внутренней и внешней (э)миграции, пришло частичное понимание сложности причин и последствий миграции специалистов из менее развитых стран в более развитые, а также внутринациональных миграционных потоков. Комплексное теоретическое понимание того, в какой степени внутренняя и внешняя миграция помогают реализовать человеческий капитал специалистов, а в какой препятствуют этому, отсутствует даже в настоящее время, хотя общепринятой стала ступенчатая модель миграционных потоков: как лаконично выразился эксперт К. (д.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН), «основной поток миграции идёт из регионов в Москву и из Москвы за рубеж».

Эксперт П. (к.э.н., НИУ ВШЭ) удачно предложил развести причины этих двух качественно разных потоков миграции: «Переезд в Москву — это желание повысить отдачу на рабочие места и на человеческий капитал, то есть всё-таки доступ к [“столичному”] рабочему месту обусловлен твоим человеческим капиталом. А если мы говорим про миграцию за границу, то это — вопрос преимуществ общего качества жизни, другой политической системы, там [действуют] в основном не рыночные и не денежные стимулы». Аналогичную оценку дал эксперт Г: «Те, кто уехали работать за рубеж, уезжают не за зарплатой, а за качеством жизни и за возможностями, потому что разница в доходах на самом деле не так велика». При этом экспертом З. (д.псих.н., Институт психологии РАН) высказывалась мысль, что потенциал миграции специалистов из России за границу в основном уже исчерпан: «Те, кто хотел и мог уехать, это уже сделали; следующая волна миграции может быть вызвана только какими-то совершенно радикально-тяжёлыми событиями в стране (началом нового 37-го года, например)»⁴. В то же время есть и противоположные мнения о сохра-

³ Указанный экспертом двукратный разрыв между зарплатами профессионалов в сёлах и в столицах отражает различие на начало 2020-х гг. усреднённых показателей, а в различных профессиональных подгруппах эти разрывы могут быть как ниже, так и гораздо выше.

⁴ Эксперт невольно предсказал относительно массовую миграцию российских специалистов в 2022 г. как негативную реакцию на СВО (особенно в связи с мобилизацией), которая действительно оказалась связана главным образом с политическими, а не с экономическими обстоятельствами.

нении такого потенциала: «миграция российских профессионалов за рубеж объясняется обвальным снижением значимости знания и научной экспертизы, своего рода “унижением интеллектуализма”» (эксперт Д., д.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН); «“утечка мозгов” связана с недостатком знаниеёмких позиций на рынке труда, с недостаточным уровнем оплаты труда для такого рода позиций» (эксперт Е., к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН).

Сосредоточенность на внешней миграции мешает заметить, что внутренняя миграция профессионалов тоже очень проблемна, поскольку «оголяет» далекие от столиц российские регионы: «В поисках капитализации хороших знаний люди из регионов активно уезжают в центр, сейчас по 80–90% успешных выпускников вузов покидают регион» (эксперт М., д.э.н., Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского). Ожидания, что специалисты из регионов, уехавшие «покорять столицы», затем будут возвращаться в свои родные регионы с резко выросшими конкурентными возможностями, не оправдываются: «а с “круговоротом мозгов” произошёл затык, я не вижу этого кругооборота внутри России» (эксперт Н., к.э.н., Кемеровский государственный университет).

Материалы интервью подтверждают, таким образом, что внутрироссийская миграция — сильный субститут наращивания профессионалами человеческого капитала, в то время как эмиграция за рубеж значима, скорее, с точки зрения поиска лучшего качества жизни.

Проблема № 4. Насколько российские профессионалы стимулированы к повышению их человеческого капитала?

Современная ситуация в России (как и за рубежом) характеризуется сложным сочетанием факторов, стимулирующих и дестимулирующих профессионалов к повышению их главного ресурса. Конечно, сосуществование таких противоречивых тенденций неизбежно в длительный переходный период от индустриального к постиндустриальному обществу. Здесь вопрос в том, какой вектор развития преобладает: если доминируют стимулирующие факторы, то переходный период близок к завершению, а если дестимулирующие, то этот период в лучшем случае только начинается.

В ответах экспертов доминировало мнение о низких стимулах к повышению человеческого капитала отечественных профессионалов. Это мнение высказывалось в контексте обсуждения слабости отечественных систем дополнительного образования: «В зарубежных странах концепция *life long learnig* [(«образования в течение всей жизни»)] стала уже не только концепцией, а реальной стратегией, которая реализуются в жизни и в социальных практиках. Они учатся постоянно, учатся все поколения. У нас же, к сожалению, система непрерывного образования не сложилась» (эксперт Л., к.соц.н., Тюменский государственный университет); «Какие-то дополнительные существенные методы повышения квалификации и переподготовки по сути отсутствуют. Лишь старшее поколение понимает, что своё образование, существенно устаревшее, они должны постоянно совершенствовать» (эксперт М., д.э.н., Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского).

Важно отметить, что эти низкие стимулы эксперты часто связывают с объективным состоянием «производительных сил» в современной России: «слабая распространённость дополнительного образования связана с тем, что у нас технологическое обновление медленно происходит» (эксперт К., д.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН); «у нас сохраняется очень много малоэффективных производств, которые консервируют низкий уровень человеческого капитала, особенно это наблюдается в провинции, в старых промышленных регионах» (эксперт Н., к.э.н., Кемеровский государственный университет); «именно сложные рабочие места дают профессиональное развитие и возможности получать знания, а сегодня качество рабочих мест у нас, к сожалению, оставляет желать лучшего, на рынке труда рабочие места чаще всего простые» (эксперт Л., к.соц.н., Тюменский государственный университет).

ный университет). Раз слабо развиваются постиндустриальные технологии, то и постиндустриальные социальные группы не могут активно развиваться.

В этой связи эксперты неоднозначно оценивали роль государства, призванного облегчать доступ граждан к образованию. Они признают, что эту роль государство стремится выполнить: *«если брать профессионалов бюджетного сектора, то государство сделало всё возможное, чтобы было, по крайней мере, формальное дополнительное обучение, повышение квалификации пресловутое, которое раньше было раз в 5 лет»* (эксперт Н., к.э.н., Кемеровский государственный университет); *«в рамках проблемы развития дополнительного образования надо обратить внимание на систему образования второго шанса⁵, и здесь Россия выигрывает, потому что наша система образования более гибкая»* (эксперт Г., к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). Но результат часто оценивается критически: *«Всё, что было в советский период, разрушено, а новая система и новые связи не сложились, к сожалению»* (эксперт Л., к.соц.н., Тюменский государственный университет). Эту низкую результативность господдержки образования объясняют по-разному. Одни называют конкретные организационные просчёты: как сказал эксперт Г., *«то, что делается у нас на государственном уровне, и то, что предлагает биржа труда и центры занятости, — об этом люди не знают в принципе; проблемой является не столько отсутствие действий, сколько отсутствие информации о них»*. Другие ссылаются на общее отчуждение граждан от власти: *«В поисках путей улучшения профессионалы в основном используют личные контакты... Они не пойдут в какую-то инстанцию и не будут получать какие-то консультации на тему того, как им повысить [человеческий] капитал, потому что они к государству довольно скептически относятся, как к советчику»* (эксперт П., к.э.н., НИУ ВШЭ). Поскольку главной причиной ценности человеческого капитала специалистов называется технологическое отставание, то и главным методом стимулирования роста этого ресурса становится государственная технологическая политика: *«Лучше мотивировать российских специалистов на сохранение, обновление и наращивание своего человеческого капитала помогает развитие наукоёмких секторов, а также и предоставление прозрачных и гибких возможностей для получения дополнительного образования»* (эксперт Е., к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН).

Таким образом, доминирующие среди обществоведов критические характеристики существующих методов стимулирования российских профессионалов, направленных на наращивание их человеческого капитала, подтверждают, что Россия находится сейчас скорее на начальных фазах постиндустриального сдвига.

Перспективы эволюции российских профессионалов

Ответы экспертов на вопросы первых двух блоков ясно показывают, что концепт российских профессионалов как «нового класса», адекватного «грядущему постиндустриальному обществу», отражает сейчас не столько реальное современное положение этой социальной группы, сколько потенциально возможное, задающее один из трендов его развития. Этот тренд станет доминирующим, но не ясно, когда именно: к постиндустриальной формации придут, как предполагается, в конечном счёте все страны/нации/народы, но в очень разное время. Поэтому применительно к России можно и нужно ставить вопрос, является ли постиндустриальный вектор уже преобладающим, или пока более сильны противоборствующие тренды, ведущие к застою или даже к регрессу с точки зрения фор-

⁵ Под «системой образования второго шанса» имеется в виду дополнительное образование (вечернее, заочное и т.д.), рассчитанное на работающих людей, которые ранее отказались от повышения уровня образования.

мационных тенденций. Этот мегавопрос распадается, применительно к изучению профессионалов как «постиндустриалов», на несколько подвопросов.

Проблема № 1. Осознается ли приоритетность человеческого капитала профессионалов как главного ресурса современного российского общества?

Речь идёт об одном из аспектов осознания объективной необходимости постиндустриального сдвига для хотя бы сохранения места России в современной мир-системе. По аналогии с процессами, например, глобализации или цифровизации, подобные явления сначала замечаются профессиональными учёными и лишь затем переходят в практики регулирования и в массовые умонастроения. При опросе экспертов важно понять, на какой стадии осмысления приоритетности человеческого капитала профессионалов над другими ресурсами находится современное российское общество.

Судя по ответам экспертов, необходимость приоритетности развития человеческого капитала никем не подвергается сомнению, но есть большие сомнения, что эта приоритетность перешла из желаемого в действительное. При интервьюировании встречались противоположные суждения: *«Можно ли считать, что в современной России человеческий капитал стал уже главным ресурсом? Думаю, что, конечно, стал... Сегодня человеческий капитал России — это действительно драйвер, иного пути просто нет»* (эксперт Л., к.соц.н., Тюменский государственный университет); *«Можно ли согласиться с мнением, что в современной России главным ресурсом уже стал именно человеческий капитал, знания и навыки? Полагаю, что ещё не стал. У нас главный ресурс — наши сырьевые запасы»* (эксперт И., д.псих.н., НИУ ВШЭ); *«Сдвиг от доминирования важности природных ресурсов к доминированию важности человеческого капитала в России не произошёл. Более того, он даже не заявляется»* (эксперт Г., к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН). В этой связи очень важна оценка эксперта Б. (д.соц.н., Тюменский государственный университет), который указывает на устарелость традиционного противопоставления добычи природных ресурсов и развития человеческих ресурсов: *«Нельзя противопоставлять нефть/газ и человеческий капитал. Ведь [легкодоступные] нефтегазовые месторождения, которые не требовали большой науки, уже в основном исчерпаны. Поэтому нефтегазовая специализация [экономики России] вовсе не равна интеллектуальному отставанию, а наоборот, поскольку в современных условиях нефтегазовые отрасли становятся ведущими наукоёмкими направлениями»*.

Некоторые эксперты, отвечая на вопрос о приоритетных ресурсах современного социально-экономического развития России, выходили на проблематику социального капитала, понимаемого не только как личный ресурс социальных сетей, но и как коллективный ресурс, связанный с доверием. Наиболее комплексно данная позиция изложена экспертом З. (д.псих.н., Институт психологии РАН): *«Человеческий капитал, конечно, может быть важным для России ресурсом, но надо понимать, что у нас очень высокая креативность при низкой инновационности. У нас люди умеют делать уникальные вещи, но когда речь идёт о тиражировании, то мы сталкиваемся с качеством социальных институтов. Это происходит в значительной степени потому, что у нас очень небольшой радиус доверия, высокий негативный социальный капитал. Недоверие людей друг к другу (уж не говорю про отношение к государству) выстраивает высокие барьеры, которые повышают трансакционные издержки. Человеческий капитал высокий, а социальный капитал низкий»*. Эта же точка зрения звучит, хотя и менее артикулировано, в оценке эксперта П. (к.э.н., НИУ ВШЭ): *«...Когда ценятся не знания/умение, а лоялизм, то наступает стагнация»*.

Обобщая суждения экспертов, можно сделать вывод, что если в отечественном научном сообществе необходимость приоритетного развития человеческих ресурсов вполне осознана, то в практиках госуправления этого пока нет. В то же время действует объективная логика, когда сохранить выгоды от традиционной добычи/экспорта природных богатств можно только посредством интеллектуализации труда.

Проблема № 2. Каковы среднесрочные (в пределах 2020-х гг.) перспективы изменений человеческого капитала российских профессионалов?

Если долгосрочные (порядка полувека) перспективы России не вызывают особых теоретических сомнений (Россия приблизительно повторяет путь «новых индустриальных стран» типа, например, Южной Кореи, включая типичные для них колебания между авторитаризмом и демократией), то среднесрочные (порядка десятилетия) перспективы значительно менее ясны. Это связано с типичными для России этатизмом и персонализмом государственного управления. На период 2020-х гг., как ожидается, придёт очередная социально-политическая бифуркация, связанная с завершением «путинской» эпохи. Поэтому очень важно понять, каковы ожидания институциональных изменений на этот период.

Оценки экспертов свидетельствуют если не о преобладании, то, по крайней мере, о большой распространённости среди них пессимистических среднесрочных ожиданий: «в 2020-е гг. человеческий капитал российских профессионалов значимо не изменится или даже снизится в случае ухудшения состояния экономики и “отключения” России от глобальных научных, производственных и технологических систем и сообществ» (эксперт Е., к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН)⁶; «перспективы развития профессионалов в России связаны с тем, что формальная часть институциональной среды меняется неблагоприятным образом, поэтому прогноз пессимистичный» (эксперт В., к.э.н., НИУ ВШЭ в СПб.). Никто из экспертов не проявил оптимизма от новых возможностей в связи с политикой активно пропагандируемого с 2014 г. импортозамещения.

Эти пессимистические ожидания связаны прежде всего с большими сомнениями экспертов в эффективности существующей системы госуправления. Так, эксперт Г. (к.соц.н., Институт социологии ФНИСЦ РАН) указал, что «мышление нынешних администраторов во многом связано с их образованием в 1990–2000-е, когда и экономисты российские понимали человеческий капитал только в “узеньком” смысле, сводя его к чисто образовательному капиталу, без учёта некогнитивных качеств». Однако звучали и ссылки на более объективные обстоятельства: «У нас проблем с инновациями нет, но есть проблема с тем, чтобы эти инновации стали частью цепочки добавленной стоимости. Главная российская проблема — проблема плохих рабочих мест, а не плохого человеческого капитала. Отсюда может развиваться депрофессионализация. А плохие рабочие места — это уже проблема национальной социально-экономической системы» (эксперт П., к.э.н., НИУ ВШЭ). В то же время прозвучало и мнение, что само внедрение наукоёмких технологий окажет на качество рабочих мест неоднозначное влияние: «В ближайшие годы худшей части профессионалов предстоит конкурировать с искусственным интеллектом роботов. Рутинный умственный труд будет перекладываться на роботов, а профессионалам ничего не останется, как переходить к более креативным видам труда» (эксперт М., д.э.н., Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского).

Таким образом, опрошенные эксперты были в целом склонны к относительно пессимистичной оценке среднесрочных перспектив изменений человеческого капитала российских профессионалов, что является критической оценкой социально-экономических достижений постсоветской России. Впрочем, о каком-либо «безнадёжном отставании», как нередко оценивают либеральные критики положение современной России, речи в интервью тоже не было.

⁶ И здесь эксперт в 2021 г. фактически предсказал события 2022 г., связанные с антироссийскими санкциями.

Российские профессионалы как протокласс?

Просуммируем основные идеи, высказанные экспертами и имеющие большое значение для понимания как особенностей социальной группы российских профессионалов, так и мнений отечественных обществоведов о них. При этом необходимо отметить, что выявилось лишь две проблемы (о статусе профессионалов как социальной группы и о значении человеческого капитала в ресурсообеспечении России), по которым среди отечественных обществоведов нет модальных (доминирующих) суждений, в то время как по всем другим рассмотренным проблемам такие суждения есть.

Мнения экспертов о том, какой социальной группой являются российские профессионалы, образуют очень широкий спектр. Это связано, видимо, не столько с относительной неразвитостью российской традиции изучения профессионалов, сколько с неартикулированным состоянием самого объекта, допускающего самые полярные характеристики. Очень высокая гетерогенность российских профессионалов подтверждает ранее высказанное мнение [Латов, Тихонова, 2021. С. 20], что профессионалы в России — ещё даже не класс-в-себе (уже объективно сформировавшийся, но пока без специфического самосознания), а скорее протокласс (аморфная совокупность постепенно сближающихся социальных групп, объективные различия между которыми пока выше элементов общности). Сам «рамочный» концепт, предполагающий тренд к консолидации «креативного класса», в российском научном сообществе не вызывает сомнений (собственно, в современной науке у постиндустриального концепта и нет сопоставимых альтернатив), но по поводу выраженности этого тренда в современной России консолидации экспертных мнений нет.

Недоформированность отечественных профессионалов проявляется и в том, что их высокие знания (человеческий капитал в узком смысле слова) являются, по мнению экспертов, отнюдь не единственным источником этой специфики профессионалов. Практически ни один из экспертов не указал на наличие высшего образования как на абсолютно доминирующий фактор. В то же время общее место в объяснениях специфики профессионалов — указания на не-когнитивные человеческие качества (ответственность, стремление к самообразованию и др.), которые сами по себе не тождественны знаниям. Нередко встречались и указания на большую значимость социальных связей — способностей находить «хорошие» рабочие места и делать карьеру, которые в высокой (возможно, в решающей) степени зависят от «знакомств». Отмеченный консенсус экспертов по поводу относительной второстепенности образования (как необходимого, но не достаточного элемента) отражает, вероятно, в первую очередь критическую оценку российской системы подготовки и использования специалистов. В современной России высокое образование (человеческий капитал в узком смысле слова), безусловно, имеет значение, но даёт существенную отдачу только в обязательной связке с другими факторами (прежде всего, с проживанием в крупных городах и личными связями), поэтому инвестиции в образование имеют ограниченную эффективность и привлекательность. Как отмечено исследователями трудовой миграции (см., например, [Латова, 2021]), стратегия внутренней «столицецентричной» миграции оказывается сильным конкурентом стратегии наращивания профессионалами человеческого капитала (т.е. найти рабочее место в Москве или хотя бы в крупном областном центре выгоднее, чем получить дополнительное образование в райцентре). Поскольку капитализация образования сталкивается в России с труднопреодолимыми барьерами, то образованность сама по себе оказывается скорее потенциально возможным ресурсом, чем реальным человеческим капиталом (ресурсом, реально используемым и дающим отдачу).

Но здесь есть и другой аспект, связанный с общим углублением теоретического понимания человеческих ресурсов в последние десятилетия: не только в России, но и в самых развитых странах значимость чисто профессиональных квалификаций «тушется» перед значением некогнитивных факторов (честности и ответственности, например).

И с этой точки зрения проблема современной России — не только и не столько в том, что высокие профессиональные знания дают невысокие выгоды, но и в том, что на важность формирования некогнитивных характеристик работника вообще не обращают особого внимания.

Проблемность развития российских профессионалов проявляется не только в том, что, по мнению экспертов, в целом «стакан скорее полупуст, чем полуполон», но и в неопределённости перспектив «наполнения стакана». В ответах экспертов доминирует мнение о низких стимулах к повышению человеческого капитала отечественных профессионалов, которое часто высказывалось в контексте обсуждения слабости отечественных систем дополнительного образования. Эти низкие стимулы эксперты связывают не столько с недостатками государственной политики в сфере образования, сколько с объективным состоянием производства, генерирующего слишком слабый спрос на высококвалифицированных и креативных «творцов»⁷, но сильный — на лояльных исполнителей. В этой связи целесообразно обратить особое внимание на предложенный одним из экспертов концепт «негативного социального капитала», который в России омертвляет или обесценивает человеческий капитал профессионалов. В то же время в силу объективных причин сохранить выгоды от традиционной эксплуатации природных богатств России (прежде всего, нефтегазовых) можно только посредством повышения интеллектуализации труда. Такая в целом критическая характеристика стимулирования российских профессионалов к наращиванию их человеческого капитала подтверждает исходное предположение, что современная Россия находится ещё на начальных фазах постиндустриального сдвига.

В то же время в российском обществоведении наблюдается высокая общность мнений о характеристиках отечественных профессионалов, оцениваемых в контексте постиндустриальной «большой теории». О статусе этой социальной группы экспертами высказывались очень разные суждения, но по всем детализирующим вопросам есть консенсус, что по реальным признакам российские профессионалы определённо «не доросли» до «креативного класса». Дедуктивное исследование продемонстрировало и принципиальную схожесть позиций российских обществоведов в подходах к анализу социальных субъектов постиндустриального сдвига: различия между этими позициями есть, но это — различия внутри единства.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

- Истерли В. (2006). *В поисках роста: Приключения и злоключения экономистов в тропиках* [Easterly W. (2006). *In Search of Growth: The Adventures and Misadventures of Economists in the Tropics*]. — М.: Институт комплексных стратегических исследований.
- Каравай А.В. (2021). Институциональные барьеры роста человеческого капитала высококвалифицированных специалистов [Karavay A.V. (2021). Institutional barriers to the growth of human capital of highly-skilled professionals] // *Journal of Institutional Studies*. Т. 13. № 3. С. 131–143.
- Коулман Дж. (2001). Капитал социальный и человеческий [Coleman J. (2001) Social and Human Capital] // *Общественные науки и современность*. № 3. С. 121–139.
- Латов Ю.В., Тихонова Н.Е. (2021). Новое общество — новый ресурс — новый класс? (К 60-летию теории человеческого капитала) [Latov Y.V., Tikhonova N.E. (2021). A new society, a new resource, a new social class? (60th anniversary of the human capital theory)] // *Terra Economicus*. Т. 19. № 2. С. 6–27.
- Латова Н.В. (2021). Миграционные установки и предпочтения российских специалистов в контексте концепции человеческого капитала [Latova N.V. (2021) Migration Attitudes and Preferences of Russian Specialists in the Context of the Human Capital Concept] // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. № 4. С. 429–450.

⁷ В частности, как уже отмечалось в эмпирических исследованиях, «занятость в основных сферах российской экономики — промышленности, торговле и сфере услуг — не требует от профессионалов дополнительного наращивания их человеческого капитала» [Каравай, 2021. С. 131].

- Тихонова Н.Е. (2020). Специалисты в современной России: социально-демографические особенности состава и ключевые проблемы [Tikhonova N.E. (2020). Specialists in modern Russia: socio-demographic characteristics of the composition and key problems] // *Социологический журнал*. Т. 26. № 3. С. 64–89.
- Becker G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. — N.Y.: Columbia University Press.
- Galbraith J.K. (1967). *The New Industrial State*. — Boston: Houghton Mifflin Company.
- Florida R. (2002). *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. — Basic Books.

Латов Юрий Валерьевич

latov@mail.ru

Yury Latov

Dr. Sci. (Sociol.), Chief Researcher Institute of Sociology FCTAS RAS, Moscow

latov@mail.ru

EXPERT OPINION ABOUT RUSSIAN PROFESSIONALS: TRENDS, PARADOXES, PROBLEMS

Abstract. The article based on interviews with 15 experts who are representatives of the Russian scientific community. The situation is analyzed, that has developed in Russia with such a category of workers as professionals. The latter are specialists with a high educational level, working in areas organically related to creative mental work. The growing social role of this category of workers in the modern world is based on the possession of human capital. This is the most important resource of the new economy. Such aspects of the topic as the status of professionals as a social group, the specifics of the human capital of Russian professionals and the features of the capitalization of their personal characteristics, as well as their interest in increasing their human capital, are considered. The theme of internal and external migration of professionals is highlighted as a motive for more successful capitalization of personal potential. The article concludes with a study of the problem of the prospects for the evolution of Russian professionals. As experts state, this social group is still underformed, which is largely due to Russian specifics, in which social capital is often a more significant factor than human capital. In general, domestic professionals are only at the initial stage of objective institutionalization and subjective articulation as a full-fledged social class.

Keywords: *professionals, post-industrial society, social and economic development of Russia, expert opinion.*

JEL Classification: Z13, I26, J24.