

# Образовательный потенциал российских работодателей: гендерный аспект

**М. Е. Баскакова, И. В. Соболева**

---

## **Баскакова Марина Евгеньевна**

доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник ФГБУН «Институт экономики РАН». E-mail: baskakovame@mail.ru

## **Соболева Ирина Викторовна**

доктор экономических наук, заведующая Центром политики занятости и социально-трудовых отношений ФГБУН «Институт экономики РАН». E-mail: irasobol@gmail.com

Адрес: 117997, Москва, Нахимовский просп., 32.

**Аннотация.** С целью оценить перспективы генерирования достойных рабочих мест в российской экономике на данных, полученных Росстатом в ходе осуществления проектов «Обследование населения по проблемам занятости» и «Комплексное наблюдение условий жизни населения», анализируются образовательный потенциал реальных и потенциальных работодателей и гендерные особенности его накопления и использования. Ис-

следование показало, что российское предпринимательство как социальный слой характеризуется выраженной гендерной асимметрией. Профессионально занятые женщины имеют более высокий образовательный потенциал по сравнению с мужчинами, но им не удается реализовать это конкурентное преимущество в сфере предпринимательства. Установлено, что образовательный потенциал российских работодателей достаточно высок, но их прослойка пока еще слишком тонка для того, чтобы она могла служить устойчивым генератором достойной занятости, а возможности ее пополнения проблематичны.

**Ключевые слова:** профессиональное образование, образовательный потенциал, статус занятости, работодатели, достойные рабочие места, гендерная асимметрия, социальные стереотипы.

**DOI:** 10.17323/1814-9545-2017-4-83-103

Статья поступила в редакцию в августе 2017 г.

---

Достаточно высокий по международным меркам уровень образования экономически активного населения России, и прежде всего его женской части, по сей день остается одним из конкурентных преимуществ национальной экономики. Вместе с тем остро стоит проблема нехватки высокопроизводительных рабочих мест, обеспечивающих достойную оплату труда и возможности реализации образовательного и квалификационного потенциала населения страны. В деле создания таких рабочих мест сегодня много надежд возлагается на развитие инновационного бизнеса, в том числе малых и средних предприятий, способ-

ных гибко реагировать на изменение структуры потребностей общества и экономической конъюнктуры. Встает вопрос: насколько оправданы эти ожидания и, в частности, достаточен ли образовательный потенциал самих работодателей для ведения инновационного бизнеса, предъявляющего спрос на высококвалифицированных работников, и существует ли гендерная асимметрия в реализации образовательного потенциала экономически активного населения в сфере ненаемного труда? Данная статья посвящена поиску ответа на этот вопрос.

Существует огромный пласт исследований, посвященных тому, как образование усиливает конкурентоспособность на рынке труда, способствует успешной карьере, увеличивает доход от трудовой деятельности, расширяет возможности самореализации. В ряде работ обсуждаются гендерные различия в стратегиях получения образования и в отдаче на него [Баскакова, 2005; Shauman, 2006; Charles, Bradley, 2009; Barone, 2011; Vuorinen-Lampila, 2016; Замятнина, 2017].

Проблематике бизнес-образования посвящено довольно много отечественных и зарубежных исследований. Однако в фокус внимания в них попадает преимущественно оценка качества программ МБА, их соответствия требованиям работодателей и, соответственно, конкурентоспособности выпускников на рынке труда наемных менеджеров [Azevedo et al., 2008]. Исследования бизнес-образования в контексте обеспечения устойчивости мелкого бизнеса и повышения качества самостоятельной занятости предпринимались только на материале развивающихся стран. В частности, на базе опроса, проведенного в Нигерии, анализировались представления предпринимателей и наемных работников о возможных преимуществах, которые дает бизнес-образование работающим собственникам небольших предприятий, но не затрагивался вопрос о том, в какой мере навыки грамотного ведения бизнеса, в том числе приобретенные в системе бизнес-образования, получили распространение среди мужчин и женщин, формирующих этот слой населения [Akanisi, 2012]. Отдельные работы, в которых рассматриваются гендерные аспекты получения бизнес-образования, выполнены на отечественном материале. Так, в серии статей Т.И. Заславской [2006] анализируются различия в образовательных, социально-профессиональных и деловых ресурсах у мужчин и женщин, обучающихся по программам МБА, и гендерная специфика мотивов к получению бизнес-образования.

При этом в разрезе статуса занятости бизнес-образование исследуется довольно редко. В проекте, охватившем 11 развивающихся стран в разных регионах мира [UNESCO, 2013], зафиксирован более низкий образовательный уровень самостоятельно занятых по сравнению с наемными работниками. При этом самостоятельно занятые рассматриваются авторами ис-

следования как единая категория, без выделения среди них работодателей (employers) и лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой без применения наемного труда (own-account workers). Между тем с точки зрения Международной организации труда данное разграничение имеет принципиальное значение. Разработанная специалистами МОТ методология рекомендует объединять наемных работников и работодателей в сегмент устойчивой занятости, которому противопоставляется сегмент уязвимой неустойчивой занятости (vulnerable employment), объединяющий самостоятельно занятых работников, не применяющих наемного труда, и неоплачиваемых семейных работников [International Labour Office, 2016. P. 61]. Однако именно сегмент мелкого бизнеса и микробизнеса, не применяющего наемного труда, является источником пополнения пула работодателей.

В отечественной и зарубежной литературе имеется ряд исследований, свидетельствующих о гендерных различиях в предпочтениях работы по найму или не по найму, в практиках ведения бизнеса и его успешности. Согласно данным ОЭСР, хотя в странах, входящих в эту организацию, на протяжении последних 10 лет и наблюдалось сокращение гендерного разрыва по статусу занятости, он все еще остается значительным. Самостоятельную занятость предпочитают работе по найму 18% всех занятых мужчин и лишь 10% женщин. При этом ведущие собственный бизнес мужчины в 2,5 раза чаще имеют наемных работников и работают в среднем на 8 часов в неделю больше, чем женщины. Доходы от занятия бизнесом у мужчин также выше, причем гендерный разрыв варьирует от 13% в Швеции до 60% в Польше [OECD, 2016. P. 122, 127].

В исследованиях гендерных аспектов ведения бизнеса основное внимание уделяется особенностям мужского и женского подхода к руководству предприятием [Чирикова, 1998; Eagly, Karau, 2002; Чирикова, Кричевская, 2000; Brady et al., 2011; Naack, 2014], а вопросы уровня и качества образования работодателей затрагиваются нечасто. К числу немногочисленных работ, в которых образование рассматривается в контексте статуса занятости, относится недавнее исследование Р. Левина и Й. Рубинштейна [Levine, Rubinstein, 2017]. Основываясь на данных национального обследования рабочей силы, они сопоставляют социально-демографический профиль работающих собственников предприятий, обладающих и не обладающих статусом юридического лица в США. К сожалению, выбранная авторами методика не позволяет четко выделить в составе выборки владельцев бизнеса, имеющих и не имеющих наемных работников. К тому же авторы не исследуют специально гендерный аспект, а фокусируют внимание на таких факторах, как образование, особенности семьи и законопослушность.

В России образовательный профиль мужчин и женщин в зависимости от их статуса занятости в сегменте ненаемного труда анализировался на данных Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС), проведенного Росстатом в 2003 г. [Мезенцева и др., 2009]. В более поздней статье И. В. Соболевой [2017] оцениваются наличные возможности полноценного использования и пополнения образовательного потенциала для квалифицированных работников, занятых в малом бизнесе, в зависимости от статуса их занятости. Однако это исследование ограничено данными по одному региону и не затрагивает гендерную специфику этого сегмента образования.

В данной статье предпринята попытка оценить, в какой мере образовательный потенциал реальных и потенциальных работодателей, а также способы использования этого потенциала мужчинами и женщинами отвечают тем запросам, которые формируют к данному сегменту национальной рабочей силы задачи экономической модернизации и обеспечения достойной занятости населения.

#### **Дизайн исследования**

Объектом исследования являются три группы ненаемных работников: работодатели (в эту группу были включены владельцы/совладельцы собственных предприятий и члены производственных кооперативов/артелей, использующих наемный труд), самозанятое население (включая владельцев/совладельцев собственных предприятий и членов производственных кооперативов/артелей, не использующих наемный труд, а также индивидуальные предприниматели, которые работают с организациями на основе договора гражданско-правового характера), и лица, помогающие на предприятии или в собственном деле, принадлежащем кому-либо из их родственников. В качестве группы сопоставления в исследовании выступали наемные работники (занятые за заработную плату или вознаграждение деньгами или натурой, либо за денежное довольствие), из состава которых были исключены ученики.

Информационной базой исследования стали данные Комплексного наблюдения условий жизни населения (КНУЖН)<sup>1</sup>. Росстат провел три раунда этого обследования (в 2011, 2014 и 2016 гг.), но доступны на момент проведения исследования были итоги только первых двух раундов. При этом величина выборки 2011 г. (10 тыс. человек) недостаточна для детального анализа характеристик подгрупп работающего населения с разным статусом занятости. Поэтому мы опирались на данные второго

<sup>1</sup> [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/KOUZ14/survey0/index.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ14/survey0/index.html)

раунда обследования (2014 г.), объем выборки которого составлял 60 тыс. человек. Были использованы также данные Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), проводимого Росстатом регулярно.

Выбор Комплексного наблюдения условий жизни населения в качестве основной информационной базы обусловлен тем, что, по сравнению с ОНПЗ, оно охватывает более широкий круг вопросов, позволяющих оценить различные аспекты качества трудовой жизни в современной России, в том числе характеристики профессионального образования и условий занятости работающего населения. КНУЖН является наиболее масштабным из когда-либо проводившихся в России обследований, включающих вопрос об общем образовательном стаже. Оно фиксирует широкий круг факторов трудовой деятельности, получивших отражение в Концепции достойного труда, разработанной под эгидой Международной организации труда, и позволяет оценить соответствие выполняемой человеком работы и полученной им специальности, степень использования работниками имеющихся у них профессионально-квалификационных навыков в избранной сфере занятости.

Для целей настоящего исследования из общего числа респондентов были отобраны лица, имеющие работу и ответившие на вопрос о своем статусе занятости (54 975 человек). Респонденты обоих полов представлены в этой выборке достаточно равномерно: 48% мужчин и 52% женщин. Среди отобранных респондентов 96,4% (52 983 человека) составляли наемные работники, 1,5% (798 человек) — предприниматели, использующие наемный труд, 1,6% (883 человека) — самостоятельно занятые, 0,6% (311 человек) — помогающие члены семейного предприятия. Таким образом, при невысокой доле занятых не по найму масштабы обследования все же позволяют проводить анализ в разрезе их статуса занятости.

Сопоставление данных о структуре образовательного профиля работающего населения, полученных на основе второго раунда КНУЖН и на основе ОНПЗ, показывает, что первый источник дает несколько большее смещение в сторону высоких уровней образования (табл. 1). В значительной мере оно объясняется тем, что в выборке ОНПЗ существенно выше доля лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой без применения наемного труда (табл. 2), у которых, как будет показано ниже, уровень образования отстает от показателей по населению в целом.

В международных сравнениях российская структура занятого населения по статусу занятости выглядит вполне достойно. Как видно из табл. 3, в разных регионах мира структура занятого на-

**Россия в международных сопоставлениях**

**Таблица 1. Структура занятого населения России по уровню образования в 2014 г., %**

Источник данных	Высшее	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Без профессионального образования
ОМПЗ	32,2	25,8	19,0	22,9
КНУЖН	38,7	27,2	20,0	14,1

**Таблица 2. Структура занятого населения России по статусу занятости в 2014 г., %**

Источник данных	Наемные работники	Работодатели	Предприниматели без наемных работников	Помогающие члены семейного предприятия
ОМПЗ	92,8	1,3	5,5	0,4
КНУЖН	96,4	1,5	1,6	0,6

**Таблица 3. Структура занятого населения по статусу занятости в разных регионах мира, %**

Регион	Наемные работники	Работодатели	Предприниматели без наемных работников	Помогающие члены семейного предприятия
Весь мир	54,8	2,4	33,6	9,2
Страны с низким уровнем дохода	19,1	2,0	52,7	26,2
Страны со средним уровнем дохода (нижняя подгруппа)	34,4	1,9	49,8	13,8
Страны со средним уровнем дохода (верхняя подгруппа)	66,8	2,4	25,8	5,0
Страны с высоким уровнем дохода	86,1	3,9	9,1	0,9
США	90,4	3,4	6,1	0,1
Западная Европа	88,0	4,5	7,0	0,5
Восточная Европа	86,7	2,0	10,0	1,3
Россия	92,2	1,4	6,1	0,4

Составлено по: Key Indicators of the Labour Market (KILM) 2015. <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang—en/index.htm>

селения разительно различается. Специалисты МОТ отмечают, что значительная доля в составе экономически активного населения занятых наемным трудом, как правило, свидетельствует о высоком по мировым меркам уровне экономического развития [International Labour Office, 2016. Р. 61]. По этому параметру Россия соответствует самым высоким стандартам. Доля лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой без применения наемного труда, как правило, очень высока в развивающихся странах и свидетельствует об аграрном перенаселении и недостатке рабочих мест в формальном секторе экономики.

Особенностью наиболее развитых стран является относительно высокая (около 4%) доля в составе работающего населения самостоятельных работодателей (работающих собственников, применяющих наемный труд). Именно спрос со стороны этого пула работодателей обеспечивает значительную долю достойных рабочих мест в экономике наиболее развитых стран. В странах Восточной Европы, составляющих «второй эшелон» европейской экономики, этот показатель вдвое ниже, а в России еще ниже и составляет лишь около 1,5%. Таким образом, количественно прослойка самостоятельных работодателей в нашей стране пока еще слишком тонка для того, чтобы служить устойчивым генератором достойной занятости.

Как и в большинстве стран, российский предпринимательский слой населения характеризуется гендерной асимметрией по многим параметрам. Прежде всего следует отметить гендерный скос самого сообщества предпринимателей в сторону мужчин. И данные ОНПЗ, и данные КНУЖН подтверждают, что российские женщины относительно реже заняты не по найму, они предпочитают более стабильный и менее рискованный заработок наемного работника (табл. 4). По данным ОНПЗ, в течение последних 10 лет доля занятых не по найму колебалась в пределах 6,0–6,9% среди женщин и в пределах 7,7–8,2% среди мужчин. Соответственно и доля женщин среди не наемных работников ниже, чем среди наемного персонала (в 2015 г. соответственно 42,3 и 49,1%).

Бизнес-позиции у женщин хуже, чем у мужчин. Как видно из табл. 4, им по крайней мере вдвое реже по сравнению с мужчинами удается «выбиться в работодатели». Соответственно доля женщин среди работодателей невелика и к тому же, по данным ОНПЗ, имеет тенденцию к сокращению (в 2007 г. она составляла 39,0%, в 2015 г. — только 32,7%). Зато в наиболее уязвимой категории лиц не наемного труда — среди неоплачиваемых работников на семейных предприятиях — эта доля выросла за указанный период с 46,2 до 49,4%.

Поскольку российское законодательство, регулирующее ведение бизнеса, формально гендерно нейтрально (оно не ограничивает возможности женщин в этой области, но и не создает

Таблица 4. **Распределение работающих мужчин и женщин по статусу занятости в 2014 г., %**

	Наемные работники		Работодатели		Предприниматели без наемных работников		Помогающие члены семейного предприятия	
	ОМПЗ	КМУЖН	ОМПЗ	КМУЖН	ОМПЗ	КМУЖН	ОМПЗ	КМУЖН
Мужчины	91,9	95,1	1,8	2,1	5,9	2,1	0,4	0,7
Женщины	93,7	97,5	0,9	0,9	5,0	1,2	0,4	0,5

преференций женскому бизнесу), можно с большой вероятностью предположить, что основным препятствием для успешного развития женского бизнеса остается устойчивость традиционных представлений большинства населения страны о «женских» и «мужских» ролях в обществе, в том числе и социальные стереотипы, согласно которым женщины по своей природе хуже приспособлены для предпринимательской деятельности [Баскакова, 2013. С. 40–45].

#### **Гендерная асимметрия в уровне образования**

Основным параметром, по которому на основе статистических данных можно судить о качестве прослойки предпринимателей, является их образовательный потенциал, т. е. накопленные ими знания, навыки и компетенции, изначально приобретаемые в системе профессионального образования и модифицирующиеся (прирастающие или утрачиваемые) в ходе развития карьеры.

Россия относится к числу стран с высоким уровнем образования населения и прежде всего с очень высокой долей лиц с третичным (не ниже уровня колледжа или бакалавриата) образованием. При этом женщины имеют более высокий образовательный потенциал по сравнению с мужчинами. Согласно данным Доклада о гендерном разрыве за 2016 г., среди занятых в российской экономике специалистов с высшим образованием и технических специалистов (professional and technical workers) женщины составляют 63%, что является самым высоким показателем среди 144 охваченных обследованием стран [World Economic Forum, 2016. P. 302].

Феминизация наиболее высоких уровней профессионального образования еще в советское время превратилась в одну из особенностей социального развития страны. Она привела к существенному превышению уровня образования женщин над уровнем образования мужчин среди профессионально занятого населения [Штейнер, Багров, Бонн, 1976. С. 57–58]. Доля девушек среди студентов высшей школы уже много лет колеб-



лется в пределах 51–58%, в то время как среди получающих рабочие профессии почти две трети составляют юноши [Баскакова, 2005. С. 276–278]. Судя по данным ОНПЗ, работающие женщины устойчиво характеризуются более высоким уровнем образования по сравнению с мужчинами. В 2015 г. среди профессионально занятых россиянок 37,2% имели диплом о высшем образовании (среди мужчин — только 28,9%), 29,9% имели среднее профессиональное образование (среди мужчин — только 21,9%). В то же время профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих имели 23,6% мужчин и только 14,5% женщин. Доля мужчин, чье образование не превышает уровня общеобразовательной школы, также существенно больше аналогичного показателя у женщин (25,5 и 18,3% соответственно).

Для целей настоящего исследования важны два вопроса. Во-первых, можно ли считать предпринимательское сообщество, и прежде всего работодателей, одним из наиболее образованных сегментов работающего населения страны. Во-вторых, сохраняется ли в рамках этого сообщества конкурентное преимущество женщин, связанное с их более высоким образовательным потенциалом.

Данные ОНПЗ, позволяющие сопоставить образовательный потенциал наемных и ненаемных работников, свидетельствуют, что занятые не по найму устойчиво на протяжении многих лет уступают по своему образовательному потенциалу наемному персоналу. По данным на 2015 г., среди занятых не по найму доля лиц, имеющих высшее образование, составляла 22,5%, а среди наемного персонала — 33,8%, а доля имеющих среднее профессиональное образование — 21,9 и 26,1% соответственно. Можно, однако, предположить, что внутри сообщества не наемных работников уровень образования дифференцирован в зависимости от их статуса. ОНПЗ не дает возможности проверить это предположение, однако данные КНУЖН полностью его подтверждают.

Как видно из табл. 5, если предприниматели, не имеющие наемных работников, существенно отстают по параметрам образования от лиц наемного труда, то работодатели, напротив, столь же существенно их опережают. Среди работодателей 56,2% имеют высшее или неоконченное высшее образование и только один из десяти не имеет профессионального образования вообще, в то время как среди наемного персонала доля имеющих высшее образование почти в 1,5 раза ниже, а доля малообразованных в 1,5 раза выше. По среднему числу лет, затраченных на образование, работодатели также опережают наемных работников, в то время как другие категории самостоятельно занятых уступают им.

Таблица 5. **Характеристики образования работников, имеющих разный статус занятости, % (N = 54 975)**

Уровень образования	Наемные работники	Работодатели	Предприниматели без наемных работников	Помогающие члены семейного предприятия
Высшее	33,4	47,9	26,7	33,8
Бакалавриат / неоконченное высшее	5,1	8,3	5,5	6,4
Среднее профессиональное	27,3	22,8	28,0	19,9
Начальное профессиональное	20,2	10,8	21,0	15,1
Без профессионального	14,0	10,3	18,8	24,8
Среднее число лет, затраченных на образование	13,35	14,00	13,05	13,15

Источник: Рассчитано по данным КНУЖН.

Таким образом, с одной стороны, прослойка работодателей в России, хотя и невелика по сравнению с этим слоем населения в наиболее развитых странах, тем не менее обладает неплохим образовательным потенциалом. С другой стороны, пополнение этой прослойки за счет укрепления экономических позиций предпринимателей, не использующих наемный труд, в сложившейся ситуации, скорее всего, обернется снижением этого потенциала.

Какой вклад вносят женщины в формирование образовательного потенциала предпринимательского сообщества и сохраняется ли здесь их конкурентное преимущество, обусловленное более высоким уровнем образования? Данные ОНПЗ отвечают на этот вопрос отрицательно: среди ненаемных работников уровень образования у женщин несколько ниже, чем у мужчин (рис. 1). Среди женщин, занятых ненаемным трудом, в 2015 г. высшее образование имели 21,2%, а среди женщин, занятых по найму, — 38,3%, среди мужчин эти показатели составили соответственно 23,4 и 29,4%. Среднее профессиональное образование имели 24,6% женщин-предпринимателей (и 30,3% женщин — наемных работников) и 19,9% мужчин-предпринимателей (22,1% мужчин — наемных работников). Среди получивших подготовку по рабочим специальностям соответствующие доли составили 15,7% (14,4%) и 19,2% (24%). Доли мужчин и женщин без профессионального образования в сфере не наемного труда примерно равны (37,5 и 38,7%) и существенно превышают аналогичные показатели среди работников, занятых по найму.

Данные КНУЖН позволяют более подробно охарактеризовать гендерную асимметрию по образованию среди занятых не по найму (табл. 6).

Рис. 1. Уровень образования мужчин и женщин, работающих по найму и не по найму

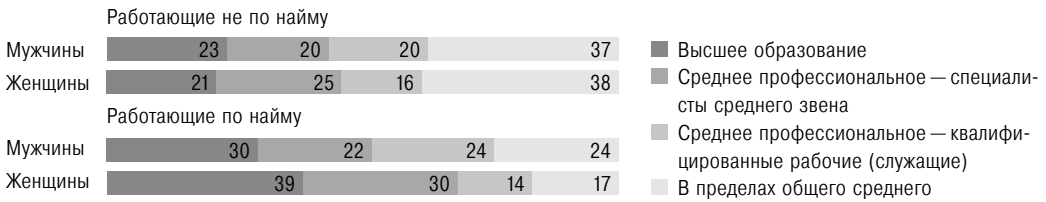


Таблица 6. Уровень образования мужчин и женщин, имеющих разный статус занятости, % (N = 54 975)

Уровень образования	Наемные работники		Работодатели		Предприниматели без наемных работников		Помогающие члены семейного предприятия	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Высшее	28,4	37,9	48,4	46,7	26,7	26,7	29,7	39,5
Бакалавриат/неоконченное высшее	4,8	5,4	8,5	7,7	6,3	4,3	9,3	2,3
Среднее профессиональное	23,2	30,9	20,7	27,6	24,0	34,7	16,5	24,8
Начальное профессиональное	27,3	13,8	11,4	9,3	22,6	18,2	18,7	10,1
Без профессионального	16,3	12,0	11,1	8,5	20,4	16,1	25,8	23,3
Среднее число лет, затраченных на образование	13,03	13,65	14,02	13,97	13,03	13,09	13,01	13,36

Источник: Рассчитано по данным КНУЖН.

Женщины-работодатели, хотя и имеют более высокие показатели образования по сравнению с работающими по найму, в отличие от последних несколько уступают по своему образовательному потенциалу коллегам-мужчинам. Мы полагаем, что одной из причин этого отставания является горизонтальная (отраслевая и профессиональная) сегрегация российской сферы профессионального образования и занятости. Большинство профессий и специальностей обучения в российских вузах, а также видов экономической деятельности в общественном мнении присвоен статус «мужских» или «женских». При этом социально-гуманитарные специальности и виды экономической деятельности (культура, здравоохранение, образование), ставшие по разным причинам глубоко феминизированными, функционируют больше в бюджетном сегменте экономики. «Мужские» специальности и виды экономической деятельности, представленные в основном инженерными специальностями, наоборот, более востребованы в рыночном сегменте [Замятнина, 2017]. Еще одной вероятной причиной отставания жен-

Рис. 2. Доля имеющих навыки работы на персональном компьютере, %



щин-работодателей по уровню образования от коллег-мужчин является относительно высокая конкурентоспособность высокообразованных женщин на рынке наемного труда, что позволяет им достаточно успешно строить профессиональную карьеру, избегая рисков, связанных с личным предпринимательством. В пользу этой версии свидетельствуют данные о высокой доле женщин (40%) среди занимающих высшие управленческие позиции. По этому показателю Российская Федерация сегодня является мировым лидером [Grant Thornton International, 2015].

Гендерная асимметрия по уровню образования в категории самостоятельно занятых работников, не использующих наемный труд, проявляется лишь в долях мужчин и женщин, имеющих среднее (в пользу женщин) и начальное (в пользу мужчин) профессиональное образование. Низкий уровень образования самозанятых свидетельствует о том, что самостоятельная занятость в ее российском варианте — это скорее стратегия выживания. Возможности развития бизнеса в данном сегменте ограничены, потенциал создания новых рабочих мест, особенно инновационных, невысок.

В сегменте ненаемных работников отчетливая гендерная асимметрия в пользу женщин сложилась лишь для категории «помогающие члены семейного предприятия». Однако, как будет показано ниже, в данном случае это скорее не сохраняющееся конкурентное преимущество, а недоиспользование накопленного образовательного потенциала.

В условиях цифровой экономики важнейшим дополнительным показателем качества образовательного потенциала является компьютерная грамотность. Судя по результатам КНУЖН, для работающего населения в целом ее уровень достаточно высок. На момент обследования навыки работы на компьюте-

ре имели 80,6% экономически активного населения. Как видно из рис. 2, имеющих навыки работы на персональном компьютере больше всего среди работодателей (94,0%), а меньше всего — среди самостоятельно занятых без наемных работников (77,8%). Независимо от статуса занятости во всех категориях доля женщин, способных работать на компьютере, превышает аналогичный показатель у мужчин.

В целом для мужчин характерно более выраженное смещение совокупного образовательного потенциала в пользу работодателей по сравнению с женщинами.

Несоответствие выполняемой работы полученному профессиональному образованию, препятствующее эффективной реализации образовательного потенциала, является сегодня одной из наиболее острых и болезненных проблем российской экономики. Судя по данным КНУЖН, в сфере ненаемного труда она гораздо острее, чем среди наемных работников: не по специальности заняты четыре наемных работника из десяти, в то время как среди ненаемных работников — более половины (табл. 7). Это вполне объяснимо: на рынке наемного труда работодатели, как правило, принимают во внимание уровень и профиль образования претендента, а предприниматель в выборе направления своей деятельности более свободен.

Наименее активно используют накопленный образовательный потенциал в виде полученной ранее специальности помогающие члены семейного предприятия: практически две трети из них работают не по профилю полученного образования. Такой результат ожидаем, поскольку сам статус их занятости подразумевает, что рабочее место выбиралось не столько из соображений максимального использования накопленных знаний, навыков и компетенций, сколько исходя из потребностей семьи. Но и флагманы предпринимательского сообщества — высокообразованные работодатели отстают от наемных работников по показателю соответствия образования выполняемой работе. Среди них только каждый пятый работает по специальности (21,2%). При этом работодатели значимо опережают другие категории экономически активного населения, включая наемных работников, по доле работающих по близкой специальности (23,9). Можно предположить, что от других категорий рабочей силы работодатели отличаются более высокой способностью адаптировать усвоенные знания и навыки к изменяющимся запросам рабочего места. У самостоятельно занятых работников, не прибегающих к наемному труду, хотя они и характеризуются сравнительно низким уровнем образования, совпадение работы и полученной специальности встречается несколько чаще, чем у работодателей.

**Гендерная  
асимметрия  
в использовании  
образовательного  
потенциала**

Таблица 7. **Степень соответствия работы полученной специальности в группах, различающихся по статусу занятости, % (N = 54 975)**

	Наемные работники	Работодатели	Предприниматели без наемных работников	Помогающие члены семейного предприятия
Полностью соответствует	43,6	21,2	28,2	19,0
Работа по близкой специальности	15,4	23,9	15,4	17,4
Работа не по специальности	41,1	54,9	56,4	63,7

Источник: Рассчитано по данным КНУЖН.

Таблица 8. **Степень соответствия работы полученной специальности в группах, различающихся по статусу занятости и полу, % (N = 54 975)**

	Наемные работники		Работодатели		Предприниматели без наемных работников		Помогающие члены семейного предприятия	
	Муж.	Жен.	Муж	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Полностью соответствует	41,4	45,6	17,4	29,7	27,8	28,9	19,2	18,6
Работа по близкой специальности	17,0	13,9	26,1	19,1	15,3	15,5	14,8	20,9
Работа не по специальности	41,7	40,5	56,5	51,2	56,9	55,6	65,9	60,5

Источник: Рассчитано по данным КНУЖН.

Анализ гендерных различий в реализации образовательного потенциала выявляет противоречивые тенденции (табл. 8). С одной стороны, женщины, как правило, несколько чаще стремятся работать по полученной ранее специальности. Причем наиболее ярко эта тенденция проявляется у женщин-работодателей: среди них доля работающих в соответствии с профилем полученного образования почти вдвое превышает соответствующий показатель у работодателей-мужчин. Среди последних только 17,4% работают в соответствии с полученной специальностью, что является самым низким показателем среди всех категорий работников. Правда, у них же самая высокая доля тех, кто работает по близкой специальности, у женщин эта доля несколько ниже. Тем не менее данный результат свидетельствует о том, что поддержание относительно высокого уровня использования накопленного образовательного потенциала в сообществе работодателей достигается в значительной степени за счет женщин.

С другой стороны, женщины, имеющие статус помогающих членов семейного предприятия, хотя и обладают изначально одним из самых высоких уровней образования среди рассматриваемых групп, используют его даже в меньшей степени, чем

Таблица 9. **Представления мужчин и женщин о наличии у них навыков или квалификации для выполнения более сложной работы, % уверенных в своих навыках (N = 54 975)**

	Наемные работники	Работодатели	Предприниматели без наемных работников	Помогающие члены семейного предприятия
Мужчины	59,3	61,4	61,2	60,4
Женщины	57,6	58,1	56,5	58,9

Источник: Рассчитано по данным КНУЖН.

мужчины того же статуса, хотя образовательный потенциал последних значительно ниже. Иными словами, немалая часть профессиональных знаний и навыков предпринимательского общества приносится в жертву интересам семейного бизнеса.

Наряду с объективными характеристиками накопленного образовательного потенциала и степени его фактического использования данные КНУЖН позволяют получить субъективную оценку его достаточности для выполнения более сложной работы у разных категорий занятых. Такая оценка очень важна, хотя трактовать ее можно двояко. С одной стороны, готовность к более сложной работе, по существу, означает наличие избытка квалификации, «нависа» излишних в сложившихся обстоятельствах знаний и навыков, неиспользование которых чревато риском их утраты. С другой стороны, дополнительный запас квалификации можно рассматривать как резерв, необходимый предпринимателям для развития и повышения качества бизнеса.

Согласно субъективным оценкам работников, имеющих у них «навис» (или резерв) квалификации весьма значителен. При этом доля уверенных в своих способностях выполнять работу более сложную, чем та, которой они заняты в настоящее время, практически не зависит от статуса занятости (она колеблется от 58,4% у наемных работников до 60,4% у работодателей). Гендерные различия по этому показателю также невелики, но при этом у женщин во всех группах самооценка ниже, чем у мужчин (табл. 9).

Во всех рассматриваемых категориях доля женщин, считающих, что имеющихся у них навыков и квалификации достаточно для выполнения более сложной работы, меньше доли мужчин, имеющих такое же мнение о своих возможностях. Это справедливо и для наемных работников — группы, в которой у женщин зафиксировано явное преимущество в образовании, и для работодателей, где такого преимущества нет. Можно предположить, что относительно низкая самооценка является одним из главных препятствий как для построения женщинами своей

профессиональной карьеры в сфере наемного труда, так и для развития женского бизнеса. Примечательно, что женщины оценивают свои навыки и квалификацию ниже, чем мужчины, имея более высокие показатели компьютерной грамотности — квалификации, без сомнения, основополагающей в развитии инновационного бизнеса и цифровой экономики.

**Заключение** Анализ данных, полученных в ходе проведения проектов «Обследование населения по проблемам занятости» и «Комплексное наблюдение условий жизни населения», показал, что образовательный потенциал российских индивидуальных предпринимателей, использующих наемный труд, достаточно высок, но количественно их прослойка пока еще слишком мала для того, чтобы служить устойчивым генератором достойной занятости. При этом существующие возможности увеличения этой прослойки невелики. Во-первых, в российской экономике очень низка доля занятого населения, сделавшего выбор в пользу работы не по найму. Именно эта категория работников формирует сегмент мелкого бизнеса, который является источником пополнения пула работодателей. Во-вторых, хотя работодатели по основным параметрам образования опережают наемных работников, другие категории самостоятельно занятых уступают им. Относительно низкий уровень образования самозанятых, их относительно слабая компьютерная грамотность и высокая доля среди них лиц, не использующих полученное профессиональное образование в процессе трудовой деятельности, дают основание считать их возможности развивать собственный бизнес, продуктивно создавать новые рабочие места весьма ограниченными. В подавляющем большинстве случаев самозанятость в российских условиях — это классическая неустойчивая занятость, а не резерв инновационного предпринимательства. При таких обстоятельствах пополнение прослойки работодателей за счет укрепления экономических позиций предпринимателей, не использующих наемный труд, скорее всего, обернется снижением ее образовательного потенциала.

Российское предпринимательство характеризуется выраженной гендерной асимметрией по многим параметрам. В предпринимательском сообществе женщин меньше, чем мужчин. Женский бизнес, как правило, менее успешен. Женщины-предприниматели по уровню образования немного уступают мужчинам, хотя в сфере наемного труда профессионально занятые женщины обладают значительно более высоким образовательным потенциалом по сравнению с мужчинами и в целом уровень образования у женщин выше, чем у мужчин. В то же время успешные женщины-предприниматели лучше используют свой образовательный потенциал. Среди женщин-рабо-



тодателей доля работающих в соответствии с профилем полученного образования почти вдвое превышает этот показатель у работодателей-мужчин. Таким образом, относительно высокий уровень использования накопленного образовательного потенциала в сообществе работодателей поддерживается в значительной степени за счет женщин.

Главными препятствиями на пути успешного развития женского бизнеса остаются устойчивость традиционных представлений о том, что женщины по своей природе хуже приспособлены для предпринимательской деятельности, и низкая оценка женщинами собственных профессиональных возможностей. Женщины сами воспринимают себя как вторых работников в семье и вторых лиц на предприятии. Отсюда колоссальный «навес» образования у женщин — помогающих членов семьи. Одновременно относительно высокая конкурентоспособность хорошо образованных женщин на рынке наемного труда позволяет им достаточно успешно строить профессиональную карьеру, избегая рисков, связанных с личным предпринимательством.

Успешность развития инновационного бизнеса во многом будет определяться притоком в ряды предпринимателей образованной молодежи. Данные за 2016 г., полученные Росстатом в рамках проекта «Итоги выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование»<sup>2</sup>, показывают, что пока этот приток весьма скромнен. Среди опрошенных работающих выпускников доля занятых не по найму ниже, чем по экономически активному населению в целом (2,3%). Выявленные в ходе обследования предпочтения юношей и девушек в отношении трудоустройства также не способствуют нивелированию гендерной асимметрии в российском бизнес-сообществе. Девушки почти в 2 раза реже делают выбор в пользу самостоятельной занятости. Среди юношей не по найму работали 3%, в то время как среди девушек — только 1,6%.

В России риски ведения бизнеса выше, чем в Европе, социальные амортизаторы в сфере ненаемного труда слабы и практически нет программ, ориентированных на поддержку женского бизнеса, которые могли бы способствовать преодолению и психологических, и иных барьеров в его развитии. В этих условиях молодежь, получившая профессиональное образование, предпочитает карьеру наемного работника — а значит, в предпринимательское сообщество не вливаются свежие силы, ориентированные на бизнес развития, а не на бизнес выживания.

---

<sup>2</sup> [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/itog\\_trudoustr/index.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr/index.html)

**Литература**

1. Баскакова М. Е. (2005) Мужчины и женщины в системе образования // Вопросы образования / Educational Studies Moscow. № 1. С. 276–278.
2. Баскакова М. Е. (ред.) (2013) Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку. М.: Первая образцовая типография.
3. Замятина Е. С. (2017) Гендерные различия при выборе специальности в вузе в современной России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3. С. 163–176.
4. Заславская Т. И. (2006) Авангард российского бизнес-слоя: гендерный аспект (статья первая) // Социологические исследования. № 4. С. 26–37.
5. Заславская Т. И. (2006) Авангард российского делового сообщества: гендерный аспект (статья вторая) // Социологические исследования. № 5. С. 3–14.
6. Мезенцева Е. Б., Хоткина З. А., Малышева М. М., Баскакова М. Е., Хаджалова Х., Назарова И. Б. (2009) Гендерные противоречия на рынке труда // Н. М. Римащевская (ред.) Гендерные стереотипы в меняющемся обществе: опыт комплексного социального исследования. М.: Наука. С. 83–186.
7. Мишель-Альдер Э. (1991) Стиль женского руководства. Лекция. М.: Высшая коммерческая школа МВЭС.
8. Соболева И. В. (2017) Возможности накопления человеческого капитала в секторе малого бизнеса // Социологические исследования. № 4. С. 60–72.
9. Чирикова А. (1998) Женщина во главе фирмы. М.: Институт социологии РАН.
10. Чирикова А. Е., Кричевская О. Н. (2000) Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» // Социологические исследования. № 11. С. 45–56.
11. Штейнер А. В., Багров А. А., Бонн Э. И. (1976) Использование женского труда в народном хозяйстве. М.: НИИ труда.
12. Akanisi Ch. B. (2012) Perception of Employers and Employees on Business Education Graduates in Setting and Managing Small Scale Businesses in Kaduna State, Nigeria. A Thesis Submitted to School of Postgraduate Studies. Zaria: Ahmadu Bello University.
13. Azevedo A., Gomezelj D., Andrews J., Higson H., Caballero A. (2008) The Impact of Learning Outcomes in Business Education: Assessing Value, Relevance and Graduate Ability in a Multicountry Study of Employers and Business Graduates. Paper presented at OECD Annual Conference «International Studies in Management in Higher Education», Paris, 2008, 8–10 September.
14. Barone C. (2011) Some Things Never Change. Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades // Sociology of Education. Vol. 84. No 2. P. 157–176.
15. Brady D., Isaacs K., Reeves M., Burroway R., Reynolds M. (2011) Sector, Size, Stability, and Scandal: Explaining the Presence of Female Executives in Fortune 500 Firms // Gender in Management: An International Journal. Vol. 26. No 1. P. 84–105.
16. Charles M., Bradley C. (2009) Indulging our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries // American Sociological Review. Vol. 114. No 4. P. 924–976.
17. Eagly A. H., Karau S. J. (2002) Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders // Psychological Review. Vol. 109. No 3. P. 573–598.
18. Grant Thornton International (2015) Women in Business: The Path to Leadership. [http://www.fbkr.ru/upload/images/ibr2015\\_wib\\_report\\_final.pdf](http://www.fbkr.ru/upload/images/ibr2015_wib_report_final.pdf)

19. Haack K. (2014) Breaking Barriers? Women's Representation and Leadership at the United Nations // *Global Governance*. Vol. 20. No 1. P. 37–54.
20. World Economic Forum (2016) The Global Gender Gap Report 2016. [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)
21. International Labour Office (2016) Key Indicators of the Labour Market. Geneva: International Labour Office.
22. Levine R., Rubinstein Y. (2017) Smart and Illicit: Who Becomes an Entrepreneur and Do They Earn More? // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 132. No 2. P. 963–1018.
23. OECD (2016) Entrepreneurship at a Glance. Paris: OECD Publishing. [http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur\\_aag-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2016-en)
24. Shauman K. A. (2006) Occupational Sex Segregation and the Earnings of Occupations: What Causes the Link among College-Educated Workers? // *Social Science Research*. Vol. 35. No 3. P. 577–619.
25. UNESCO (2013) Educational Attainment and Employment Outcomes: Evidence from 11 Developing Countries. Paper commissioned for the Education for All Global Monitoring Report 2013/4. <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002263/226333e.pdf>
26. Vuorinen-Lampila P. (2016) Gender Segregation in the Employment of Higher Education Graduates // *Journal of Education and Work*. Vol. 29. No 3. P. 284–308.

## Educational Potential of Russian Employers: The Gender Aspect

Authors **Marina Baskakova**

Doctor of Sciences in Economics, Leading Researcher, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. E-mail: baskakovame@mail.ru

**Irina Soboleva**

Doctor of Sciences in Economics, Head of the Center for Employment Policy and Social and Labor Relationships, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences. E-mail: irasobol@gmail.com

Address: 32 Nakhimovsky Ave, 117218 Moscow, Russian Federation.

**Abstract** The educational potential of prospective and current employers and gender-based differences in its accumulation and use are analyzed from the perspective of the generation of decent jobs based on the data obtained by the Russian Federal State Statistics Service (Rosstat) as part of the "Population Survey on Employment Problems" and "Comprehensive Monitoring of Living Conditions" projects. The study reveals that Russian entrepreneurship is characterized by an expressed gender asymmetry. Professionally employed women have higher educational potential than men, yet less opportunity to play out this competitive advantage as entrepreneurs. The educational potential of Russian employers has been found to be pretty high, but their stratum is too thin yet to be a consistent generator of decent jobs and too difficult to expand.

**Keywords** educational potential, employment status, employers, decent jobs, gender asymmetry, stereotypes.

- References**
- Akanisi Ch.B. (2012) *Perception of Employers and Employees on Business Education Graduates in Setting and Managing Small Scale Businesses in Kaduna State, Nigeria*. Zaria: Ahmadu Bello University.
- Azevedo A., Gomezelj D., Andrews J., Higson H., Caballero A. (2008) *The Impact of Learning Outcomes in Business Education: Assessing Value, Relevance and Graduate Ability in a Multicountry Study of Employers and Business Graduates*. Paper presented at OECD Annual Conference "International Studies in Management in Higher Education", Paris, 8–10 September, 2008.
- Barone C. (2011) Some Things Never Change. Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades. *Sociology of Education*, vol. 84, no 2, pp. 157–176.
- Baskakova M. (ed.) (2013) *Diskriminatsiya v sfere truda po gendernomu priznaku* [Gender Discrimination in Employment]. Moscow: Pervaya obraztsovaya tipografiya.
- Baskakova M. (2005) Muzhchiny i zhenshchiny v sisteme obrazovaniya [Men and Women in the Education System]. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*, no 1, pp. 276–303.
- Brady D., Isaacs K., Reeves M., Burroway R., Reynolds M. (2011) Sector, Size, Stability, and Scandal: Explaining the Presence of Female Executives in Fortune 500 Firms. *Gender in Management: An International Journal*, vol. 26, no 1, pp. 84–105.
- Charles M., Bradley C. (2009) Indulging our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Sociological Review*, vol. 114, no 4, pp. 924–976.

- Chirikova A. (1998) *Zhenshchina vo glave firmy* [Woman in Charge of a Company], Moscow: Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences.
- Chirikova A., Krichevskaya O. (2000) Zhenshchina-rukovoditel: delovye strategii i obraz "Ya" [Female Leader: Business Strategies and Self-Image]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 11, pp. 45–56.
- Eagly A. H., Karau S. J. (2002) Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. *Psychological Review*, vol. 109, no 3, pp. 573–598.
- Grant Thornton International (2015) *Women in Business: The Path to Leadership*. Available at: [http://www.fbk.ru/upload/images/ibr2015\\_wib\\_report\\_final.pdf](http://www.fbk.ru/upload/images/ibr2015_wib_report_final.pdf) (accessed 10 November 2017).
- Haack K. (2014) Breaking Barriers? Women's Representation and Leadership at the United Nations. *Global Governance*, vol. 20, no 1, pp. 37–54.
- World Economic Forum (2016) *The Global Gender Gap Report 2016*. Available at: [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf) (accessed 10 November 2017).
- International Labour Office (2016) *Key Indicators of the Labour Market*. Geneva: International Labour Office.
- Levine R., Rubinstein Y. (2017) Smart and Illicit: Who Becomes an Entrepreneur and Do They Earn More? *Quarterly Journal of Economics*, vol. 132, no 2, pp. 963–1018.
- Mezentseva E., Khotkina Z., Malysheva M., Baskakova M., Khadzhailova K., Nazarova I. (2009) Gendernye protivorechiya na rynke truda [Gender Contradictions in the Labor Market]. *Gendernye stereotipy v menyayushchemsya obshchestve: opyt kompleksnogo sotsialnogo issledovaniya* [Gender Stereotypes in Changing Society: Integrated Social Research Experience] (ed. N. Rimashhevskaya), Moscow: Nauka, pp. 83–186.
- Mishel-Alder E. (1991) *Stil zhenskogo rukovodstva. Lektsiya* [Female Leadership Style. Lecture]. Moscow: Higher Trade School, Ministry of Foreign Economic Relations.
- OECD (2016) *Entrepreneurship at a Glance*. Paris: OECD. Available at: [http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur\\_aag-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2016-en) (accessed 10 November 2017).
- Shauman K. A. (2006) Occupational Sex Segregation and the Earnings of Occupations: What Causes the Link among College-Educated Workers? *Social Science Research*, vol. 35, no 3, pp. 577–619.
- Shteyner A., Bagrov A., Bonn E. (1976) *Ispolzovanie zhenskogo truda v narodnom hozyaystve* [Using Female Labor in National Economy]. Moscow: National Research Institute of Labor.
- Soboleva I. (2017) Vozmozhnosti nakopleniya chelovecheskogo kapitala v sektore malogo biznesa [Opportunities for Human Capital Accumulation in the Small Business Sector]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 4, pp. 60–72.
- UNESCO (2013) *Educational Attainment and Employment Outcomes: Evidence from 11 Developing Countries*. Paper commissioned for the Education for All Global Monitoring Report 2013/4. Available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002263/226333e.pdf> (accessed 10 November 2017).
- Vuorinen-Lampila P. (2016) Gender Segregation in the Employment of Higher Education Graduates. *Journal of Education and Work*, vol. 29, no 3, pp. 284–308.
- Zamyatnina E. (2017) Gendernye razlichiya pri vybore spetsialnosti v vuze v sovremennoy Rossii [Gender Differences in Major Choice in Modern Russia]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny*, no 3, pp. 163–176.
- Zaslavskaya T. (2006) Avangard rossiyskogo biznes-sloya: genderny aspekt (statya pervaya) [Avant-Garde of Russian Business Community: Gender Aspects (Article One)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 4, pp. 26–37.
- Zaslavskaya T. (2006) Avangard rossiyskogo delovogo soobshchestva: genderny aspekt (statya vtoraya) [Avant-Garde of Russian Business Community: Gender Aspects (Article Two)]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 5, pp. 3–14.