

# Проблемы использования труда специалистов с высшим образованием в экономике современной России

## Problems of Using the Labor of Specialists with Higher Education in the Economy of Modern Russia

DOI: 10.12737/2587-9111-2025-13-4-20-25

Получено: 20 мая 2025 г. / Одобрено: 9 июня 2025 г. / Опубликовано: 25 августа 2025 г.

### Басовский Л.Е.

Д-р техн. наук, профессор, ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Россия, 300026, г. Тула, проспект Ленина, д. 125, e-mail: basovskiy@mail.ru

### Басовская Е.Н.

Канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого», Россия, 300026, г. Тула, проспект Ленина, д. 125, e-mail: basovskaya.elena@mail.ru

### Аннотация

В работе предпринимается попытка оценить динамику распространения использования труда специалистов с высшим образованием в экономике страны. Для оценки использовались данные статистических наблюдений и обследований условно крупных (численностью персонала более 15 человек) организаций. Определялась доля работников с высшим образованием и величина премии за образование, которая подсчитывалась как превышение оплаты труда над оплатой труда работников, имеющих среднее общее образование. Оценка тенденций давалась с помощью эконометрических моделей. В составе занятых в экономике страны работников, в составе профессиональных групп руководителей, специалистов высшего уровня квалификации выявлена тенденция роста доли работников с высшим образованием. До настоящего времени должности руководителей, специалистов высшего уровня квалификации не полностью замещаются лицами с высшим образованием. При этом наблюдается устойчивая тенденция сокращения подготовки специалистов с высшим образованием в вузах страны. Установлено, что максимальный уровень премии за образование получают работники с высшим образованием, исключая руководителей, специалисты среднего уровня квалификации. Это может быть следствием того, что большинство выпускников вузов страны — бакалавры — имеют образование, соответствующее не высшему, а среднему уровнюю квалификации.

**Ключевые слова:** высшее образование, занятые, руководители, специалисты, премия за образование, тенденции, эконометрика.

### Введение

В современном мире осуществляется переход к постиндустриальной экономической системе. В этой системе человеческий капитал высококвалифицированных специалистов с высшим образованием наряду с новыми технологиями автоматизированных процессов и систем является важнейшим фактором развития экономики [1–6].

В экономике России использование труда высококвалифицированных специалистов является одним из важнейших средств, обеспечивающих возможность развития и роста экономики [1; 7–9]. Неэффективные институты и избыточное регулирование может в той, или иной степени тормозить рост экономики [10]. Но это не меняет роли человеческий капитал высококвалифицированных специалистов и новых технологий как важнейших технологических

### Basovskiy L.E.

Doctor of Technical Sciences, Professor,  
Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University,  
125, Lenina Pr., Tula, 300026, Russia,  
e-mail: basovskiy@mail.ru

### Basovskaya E.N.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University,  
125, Lenina Pr., Tula, 300026, Russia,  
e-mail: basovskaya.elena@mail.ru

### Abstract

The paper attempts to assess the dynamics of the spread of the use of specialists with higher education in the country's economy. For the assessment, statistical observation data and statistical survey data from conditionally large (with more than 15 employees) organizations were used. The share of employees with higher education and the amount of the education bonus, which was calculated as the excess of wages over wages for employees with secondary general education, were determined. The trends were assessed using econometric models. A trend toward an increase in the share of employees with higher education was revealed among those employed in the country's economy, among professional groups of managers and highly qualified specialists. Until now, the positions of managers and highly qualified specialists have not been completely filled by people with higher education. At the same time, there is a steady trend toward a reduction in the training of specialists with higher education in the country's universities. It was found that the maximum level of the education bonus is received by employees with higher education, excluding managers and mid-level specialists. This may be a consequence of the fact that the majority of the country's university graduates — bachelors — have an education that corresponds not to a higher, but to an average level of qualification.

**Keywords:** higher education, employed, managers, specialists, education premium, trends, econometrics.

факторов развития и роста экономики. Так обуславливается актуальность отслеживания динамики использования труда высококвалифицированных специалистов с высшим образованием.

### Материалы и методы

Для оценки динамики использования труда высококвалифицированных специалистов с высшим образованием использовались данные статистических наблюдения Росстата<sup>1</sup> и статистических обследований условно крупных организаций (численностью персонала более 15 человек), проводимых Росстатом каждые два года<sup>2</sup>, а также данные о величине

<sup>1</sup> Российский статистический ежегодник. Стат. сб./Росстат. М., 2002–2024.

<sup>2</sup> Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь (статистический бюллетень) 2005, 2007, 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2019, 2021, 2023 гг. Росстат.

доли работников с высшим образованием и оплате труда.

По данным общей численности занятых работников определённой профессиональной группы и численности этой профессиональной группы работников с высшим образованием определялась доля работников с высшим образованием. Для определения ценности высшего образования по данным об оплате труда определялась величина премии за образование, которая подсчитывалась как относительное превышение оплаты труда над оплатой труда той же профессиональной группы работников, имеющих среднее общее образование.

Оценка тенденций осуществлялась путём корреляционного и регрессионного анализа, с помощью которого строились эконометрические модели тенденций, и оценивалась вероятность наличия тенденции.

## Результаты

В табл. 1 представлены результаты оценки доли работников с высшим образованием в составе занятых в экономике России работников.

Таблица 1

### Доля работников с высшим образованием в экономике России

Год	Доля работников с высшим образованием, %
2000	26,3
2001	26,6
2002	26,3
2003	25,6
2004	26,9
2005	26,6
2006	27,4
2007	29,3
2008	29,5
2009	29,0
2010	29,1
2011	29,5
2012	30,4
2013	31,7
2014	32,2
2015	33,0
2016	33,5
2017	34,2
2018	34,2
2019	34,2
2020	35,4
2021	34,8
2022	34,8
2023	35,4

В табл. 2 представлены характеристики модели тенденции доли работников с высшим образованием в числе занятых в экономике России. Модель иллюстрируется графиком на рис. 1.

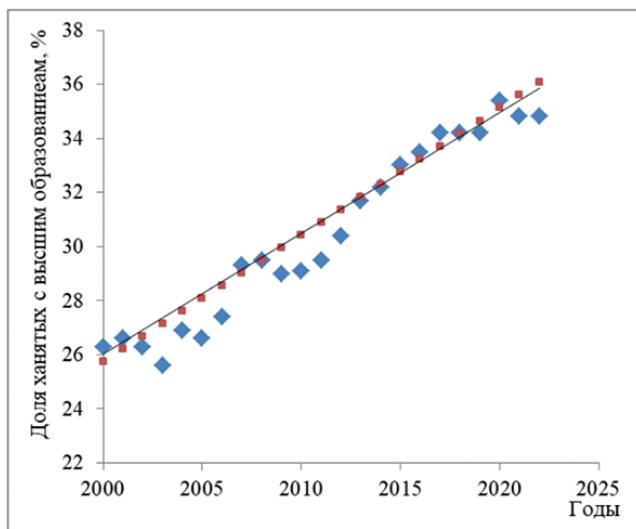


Рис. 1. График изменения доли занятых в экономике страны работников с высшим образованием

Таблица 2  
Характеристики модели тенденции доли работников с высшим образованием

Характеристика	Величина	Стандартная ошибка	t-статистика	P-значение
Константа	-913,61	42,94	21,27	0,00
Регрессор	0,47	0,02	21,99	0,00
Наблюдений			24	
Нормированный R-квадрат			0,95	
Значимость F модели			0,00	

Полученная модель показывает, что с высоким уровнем доверительной вероятности наблюдается тенденция роста доли занятых работников с высшим образованием в экономике страны.

Для определения перспектив тенденции доли занятых работников с высшим образованием была построена модель изменения численности выпускников вузов. Характеристики модели представлены в табл. 3. Модель иллюстрируется графиком на рис. 2.

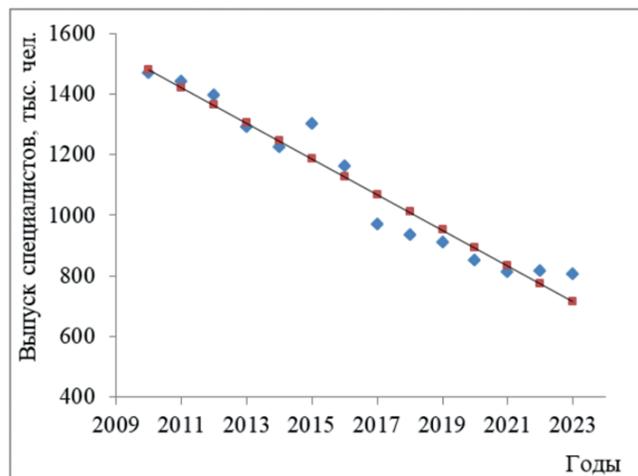
Полученная модель показывает, что с высоким уровнем доверительной вероятности основная тенденция изменений численности выпускников вузов – сокращение подготовки специалистов с высшим образованием в стране.

Таблица 3

**Характеристики модели динамики выпуска вузами России специалистов с высшим образованием**

Характеристика	Величина	Стандартная ошибка	t-статистика	P-значение
Константа	119 714,83	8251,77	14,51	0,00
Регрессор	-58,82	4,09	14,37	0,00
Наблюдений		14		
Нормированный R-квадрат		0,94		
Значимость F модели		0,00		

Далее выполним анализ персонала крупных организаций<sup>3</sup>.



**Рис. 2. График изменения численности выпускников вузов России**

В табл. 4 представлены результаты оценки характеристик персонала крупных организаций.

Таблица 4

**Характеристики персонала крупных организаций**

Год	Доля персонала с высшим образованием, %	Премия за высшее образование, %
2007	30,0	51,0
2009	33,4	64,8
2011	35,1	61,4
2013	36,0	67,0
2015	38,2	67,1
2017	38,0	71,0
2019	39,3	61,2
2021	41,7	72,7
2023	41,3	64,2

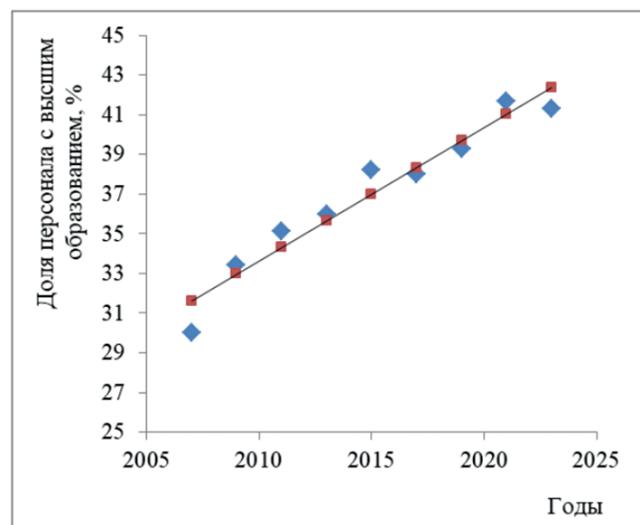
Регрессионный анализ позволил установить тенденцию изменения доли работников крупных орга-

низаций с высшим образованием. Полученная при этом модель иллюстрируется графиком на рис. 3.

Выявленная тенденция с высоким уровнем доверительной вероятности объясняет рост доли персонала с высшим образованием на 92%.

Тенденция изменения премии за образование персонала с высшим образованием в крупных организациях состоит в росте премии за образование. Но эта тенденция выражена слабо и объясняет только 22% изменений премии за образование.

В табл. 5 представлены результаты оценки доли работников с высшим образованием в составе руководителей крупных организаций и их структурных подразделений (служб) в крупных организациях, а также величины премии за образование этой профессиональной группы персонала.



**Рис. 3. График изменения доли персонала крупных организаций с высшим образованием**

Таблица 5

**Характеристики руководителей крупных организаций и их структурных подразделений (служб)**

Год	Доля в числе занятых работников, %	Доля с высшим образованием, %	Премия за высшее образование, %
2005	9,3	64,3	74,5
2007	10,1	69,3	75,9
2009	10,6	74,3	73,0
2011	10,7	76,6	75,9
2013	10,4	76,3	78,1
2015	10,2	80,0	71,5
2017	9,6	83,2	65,4
2019	9,0	83,7	83,1
2021	9,7	84,7	69,9
2023	9,9	84,8	75,2

Регрессионный анализ позволил установить тенденцию изменения доли лиц с высшим образова-

<sup>3</sup> Напомним, что крупными условно, следуя Росстату, называем организации с численностью персонала более 15 человек, которые входят в выборку, подвергаемую обследованию Росстатом.

нием в числе руководителей крупных организаций и их структурных подразделений (служб). Полученная при этом модель иллюстрируется графиком на рис. 4. С высоким уровнем доверительной вероятности тенденция роста доли персонала с высшим образованием в этой профессиональной группе объясняет изменения на 92%.

Значимой тенденции изменения премии за высшее образование руководителей крупных организаций и их структурных подразделений (служб) не наблюдается.

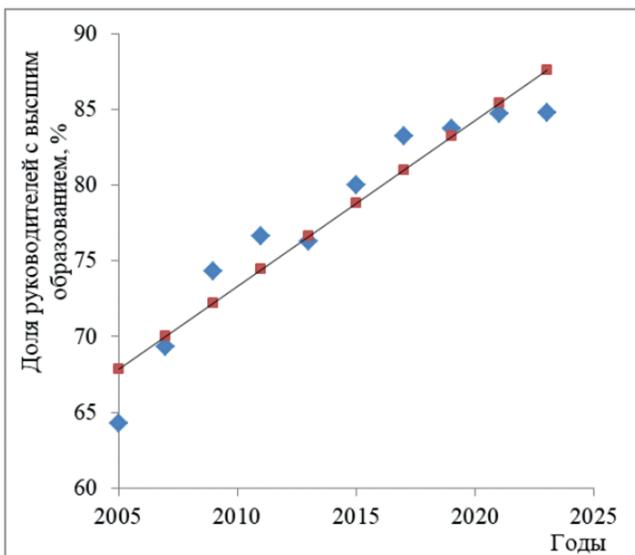


Рис. 4. График изменения доли руководителей крупных организаций с высшим образованием

В табл. 6 представлены результаты оценки доли работников с высшим образованием в составе специалистов высшего уровня квалификации в крупных организациях, а также премии за образование.

Таблица 6

Характеристики специалистов высшего уровня квалификации в крупных организациях

Год	Доля в числе занятых работников, %	Доля с высшим образованием, %	Премия за высшее образование, %
2005	22,5	72,9	40,3
2007	23,2	75,1	22,0
2009	22,7	77,9	20,6
2011	24,4	79,4	16,0
2013	24,3	81,0	24,2
2015	28,0	80,1	18,0
2017	28,5	80,7	22,2
2019	28,7	87,3	27,3
2021	30,6	81,9	13,1
2023	30,4	80,7	21,9

Регрессионный анализ позволил установить тенденцию изменения доли специалистов высшего

уровня квалификации в крупных организациях, имеющих высшее образование. Полученная при этом модель иллюстрируется графиком на рис. 5. Полученная модель показывает, что наблюдается рост доли специалистов высшего уровня квалификации крупных организаций с высшим образованием в составе этой профессиональной группы. Но эта тенденция объясняет только 57% изменений.

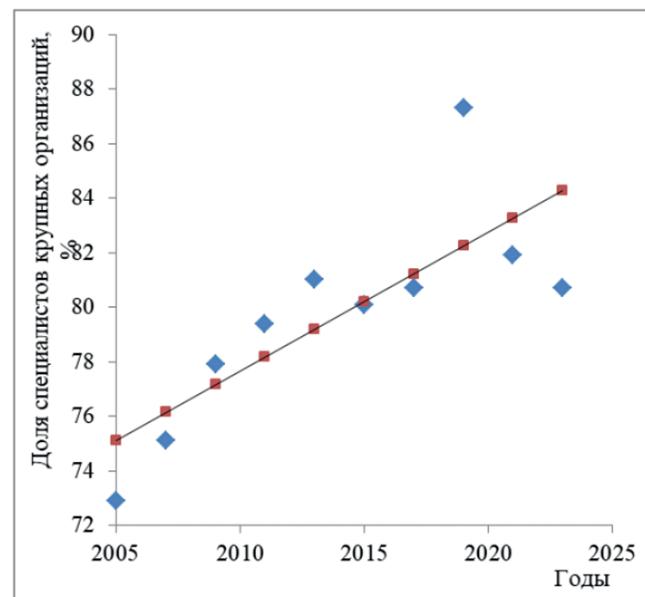


Рис. 5. График изменения доли специалистов высшего уровня квалификации крупных организаций с высшим образованием

Значимой тенденции изменения премии за образование специалистов высшего уровня квалификации крупных организаций не наблюдается.

Низкий уровень премии за образование доли специалистов высшего уровня квалификации крупных организаций, отсутствие тенденций роста этой премии ставят задачу оценки премии за образование различных профессиональных групп персонала и выявление профессиональных групп, в которых работники получают высокие премии за высшее образование, кроме руководителей. В табл. 7 представлены такие оценки. Полученные результаты показывают, что ряд профессиональных групп работников получают премии за высшее образование. Это следующие группы:

- специалисты среднего уровня квалификации;
- служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием;
- работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности;
- квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий;

- операторы производственных установок и машин, сборщики и водители;
- неквалифицированные рабочие.

Таблица 7

**Премия за образование персонала крупных организаций в 2023 г.**

Профессиональная группа	Премия за высшее образование, %
Руководители	75,3
Специалисты высшего уровня квалификации	21,9
Специалисты среднего уровня квалификации	50,4
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием	28,4
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	27,3
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	10,3
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	11,5
Неквалифицированные рабочие	12,1

Премии за образование, превышающие премии за образование специалистов высшего уровня квалификации, получают специалисты среднего уровня квалификации, служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учётом и обслужива-

нием, и работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности. Причём максимальный уровень премии за высшее образование получают специалисты среднего уровня квалификации.

### Заключение

В составе занятых в экономике страны работников, в составе профессиональных групп руководителей крупных организаций и их структурных подразделений (служб), специалистов высшего уровня квалификации, которым необходимо высшее образование, наблюдается тенденция роста доли работников с высшим образованием. Эта тенденция соответствует требованиям развития экономики. Но до настоящего времени должности этих профессиональных групп не полностью замещаются лицами с высшим образованием. Это определяет необходимость расширения масштабов подготовки специалистов с высшим образованием. При этом наблюдается устойчивая тенденция сокращения подготовки специалистов с высшим образованием в вузах страны.

Максимальный уровень премии за образование работников с высшим образованием, исключая руководителей, получают специалисты среднего уровня квалификации. Это может быть следствие того, что большинство выпускников вузов страны имеют образование, соответствующее не высшему, а среднему уровню квалификации.

### Литература

1. Leontief W. Essays in Economics: Theories, Theorizing, Facts, and Policies Paperback. Transaction Publishers, 1985. 423 p.
2. Басовский Л.Е. Постиндустриальные уклады в экономике России [Текст] / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 159 с.
3. Глазьев С. Стратегия опережающего развития российской экономики в условиях глобального кризиса [Текст] / С. Глазьев. — М.: Экономика, 2010. — 287 с.
4. Perez C. Technological Revolutions and Financial Capital: The Dynamics of Bubbles and Golden Ages. Elgar Publishing, 2003. 224 p.
5. Маевский В. Введение в эволюционную макроэкономику [Текст] / В. Маевский. — М.: Япония сегодня, 1997. — 106 с.
6. Басовский Л.Е. Продуктивность технологических укладов в экономике Великобритании [Текст] / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская // Экономика. — 2015. — № 6. — С. 13–20. — DOI: 10.12737/16671
7. Schumpeter J. Capitalism, Socialism and Democracy [Text] / J. Schumpeter. New York: Harper & Brothers, 1942. 381 p.
8. Амарашвили Б.А. Инвестиционные процессы и структурная перестройка российской экономики [Текст] / Б.А. Амарашвили, Т.Н. Маршова // Вопросы экономики. — 2017. — № 12. — С. 40–62.
9. Иващенко С.М. Источники долгосрочного роста секторов российской экономики [Текст] / С.М. Иващенко // Журнал

новой экономической ассоциации. — 2020. — № 4. — С. 86–112.

10. Басовский Л.Е. Развитие в России экономики неравенства [Текст] / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская // Журнал экономической теории. — 2011. — № 4. — С. 198–202.

### References

1. Leontief W. Essays in Economics: Theories, Theorizing, Facts, and Policies Paperback. Transaction Publishers, 1985. 423 p.
2. Basovskiy L.E., Basovskaya E.N. Postindustrial'nye uklady v ekonomike Rossii [Post-industrial structures in the Russian economy]. Moscow, INFRA-M Publ., 2017. 159 p. (in Russian)
3. Glaz'ev S. Strategija operezhajushhego razvitiija rossijskoj ekonomiki v uslovijakh global'nogo krizisa [The strategy of the advanced development of the Russian economy in the global crisis]. Moscow, Jekonomika Publ. 2010. 287 p.
4. Perez C. Technological Revolutions and Financial Capital: The Dynamics of Bubbles and Golden Ages. Elgar Publishing, 2003. 224 p.
5. Maevskij V. Vvedenie v evoljutsionnuju makroekonomiku [Introduction to evolutionary macroeconomics]. Moscow, Japonija segodnja Publ. 1997, p. 106.
6. Basovskaya E., Basovskiy L. Efficiency of Technological Modes in the Economy of the United Kingdom. Ekonomika [Economics]. 2015, V. 3, I. 6, pp. 13–20. DOI: 10.12737/16671
7. Schumpeter J. Capitalism, Socialism and Democracy. New York: Harper & Brothers. 1942. 381.

8. Amaraev B.A., Marshova T.N. Investitsionnye protsessy i strukturnaja perestrojka rossijskoj ekonomiki [Investment processes and restructuring of the Russian economy]. Voprosy ekonomiki [Economic issues], 2017. № 12, pp. 40–62. (in Russian)
9. Ivashhenko S.M. Istochniki dolgosrochnogo rosta sektorov rossijskoj ekonomiki [Sources of long-term growth of sectors
- of the Russian economy]. Zhurnal novoj ekonomiceskoy assotsiatsii [Journal of the New Economic Association]. 2020. № 4, pp. 86–112. (in Russian)
10. Basovskiy L.E., Basovskaya E.N. Razvitie v Rossii ekonomiki neravenstva [Development in the Russian housekeeper inequality]. Zhurnal ekonomiceskoy teorii [Journal of Economic Theory]. 2011. No. 4, pp. 198–202. (in Russian)