



**ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ**  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



Центр междисциплинарных  
исследований человеческого  
потенциала

# Спрос на навыки креативного класса

Научный дайджест № 8 (37) • 2024



Научный центр мирового уровня «Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала» создан в ноябре 2020 г. в рамках Национального проекта «Наука» как консорциум четырех организаций – лидеров в данной области научного знания: НИУ ВШЭ, РАНХиГС, МГИМО МИД России и Института этнологии и антропологии им. Н. Н. Миклухо-Маклая РАН.

Создание Центра стало самой масштабной в России инициативой в области социальных и гуманитарных наук за последние десятилетия. Среди его основных задач – не только проведение исследований мирового уровня в области развития человеческого потенциала, но и налаживание кооперации с зарубежными организациями-лидерами, запуск образовательных программ, создание передовой научной инфраструктуры, обеспечение трансфера полученных результатов в практику государственного управления и образование.

Центр реализует 80 научных проектов. Программа исследований охватывает ключевые аспекты человеческого потенциала, актуальные сегодня в глобальной повестке:



социальное и гуманитарное измерение человеческого потенциала



нейрокогнитивные механизмы социального поведения



демографические и социальные факторы активного долголетия



природно-климатические детерминанты устойчивого развития



занятость, социальная активность и формирование ключевых навыков и компетенций



человеческий потенциал и безопасность в глобальном мире



человек в эпоху технологических трансформаций

*Научный дайджест подготовлен в рамках проекта «Доказательная политика в области развития человеческого потенциала креативных индустрий: оценка эффективности и проектирование мер поддержки».*

Руководитель проекта «Научный дайджест НЦМУ ЦМИЧП»: О. В. Ворон.  
Авторы: А. В. Демьянова, М. А. Гершман, С. И. Покровский.  
Редактор: Г. Е. Форысенкова

# Введение

Ядро креативной экономики составляют творческие специалисты, которым для эффективной деятельности необходимы профессиональные и креативные навыки. В Концепции развития креативных (творческих) индустрий и механизмов осуществления их государственной поддержки в крупных и крупнейших городских агломерациях до 2030 года [Правительство РФ, 2021] особый акцент делается на развитии компетенций творческого характера, которыми должны обладать представители креативных индустрий и креативного предпринимательства. Разработка и реализация государственной политики в этой области требует формирования системных подходов к развитию и оценке креативных навыков у разных групп населения. Вместе с тем задача измерения творческих навыков носит нетривиальный характер из-за отсутствия единых методологических подходов в этой сфере и сложностей, связанных с проведением широкомасштабных социологических обследований.

В 2022 г. в рамках исследовательской программы Центра междисциплинарных исследований человеческого потенциала «Человек в креативной экономике» был выполнен анализ навыков выпускников программ высшего и среднего профессионального образования на основе данных Выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование [Росстат, 2021]. Оценивались востребованность и дефицит разных групп навыков у выпускников, завершивших обучение в 2016–2020 гг. и на первом месте работы занятых в творческих профессиях. Однако этот источник данных имеет некоторые ограничения, например позволяет оценить навыки только молодых работников и не дает возможности проанализировать взаимосвязь навыков с результатами труда и размером заработной платы. Кроме того, указанный источник опирается на самооценки уровня владения навыками. Исследования показывают, что люди не всегда могут верно оценить его, возможны смещения оценок в зависимости от социально-демографических характеристик опрашиваемых; на ответы также влияет социальное одобрение [Palczyńska, Rynko, 2021]. При этом такой способ измерения навыков широко используется в международной статистической практике, поскольку наиболее доступен в плане стоимости, простоты сбора и обработки данных.

В настоящем исследовании предпринята попытка преодолеть перечисленные ограничения за счет использования в качестве источника данных сведений о вакансиях, размещенных на крупнейшем российском портале по поиску работы HeadHunter. Цель работы – анализ востребованности навыков работников креативных профессий (креативного класса) на рынке труда и оценка связи между их заработной платой и навыками. В дайджесте представлены результаты проведенного анализа.

## Методология

Навыки представителей креативного класса изучались зарубежными исследователями, прежде всего из Великобритании, где вопросами анализа креативной экономики более двух десятилетий занимаются агентство по инновациям Nesta и Департамент цифровых технологий, культуры, СМИ и спорта. При разработке методологии исследования данных о вакансиях для работников креативных профессий на рынке труда авторы ориентировались на опыт Nesta, описанный, в частности, в публикации [Nesta, 2017]. Решение обусловлено тем, что, с одной стороны, этот подход уже был успешно апробирован, а с другой – позволяет сопоставить полученные результаты с данными по рынку труда Великобритании.

Сведения о востребованных навыках креативного класса в России могут быть получены из баз данных компаний, специализирующихся на содействии в поиске работы. Среди негосударственных организаций наиболее крупные – HeadHunter ([www.hh.ru](http://www.hh.ru)) и Superjob ([www.superjob.ru](http://www.superjob.ru)). Функционирует также государственный портал «Работа России», являющийся федеральной государственной информационной системой Федеральной службы по труду и занятости (<https://trudvsem.ru>). При этом одна и та же вакансия может быть опубликована на разных сайтах одновременно.

Наиболее полные сведения о вакансиях, подходящие для этого исследования, размещены в базе портала HeadHunter. Этот источник<sup>1</sup> имеет ряд преимуществ, позволяющих выполнить анализ востребованности навыков представителей креативного класса в России: в форме вакансии присутствуют поля, содержащие информацию о ключевых навыках, предлагаемой заработной плате, что дает возможность проанализировать зарплатную премию для кандидатов с наиболее востребованными навыками в разрезе профессий и видов деятельности. Однако имеются и ограничения: наблюдается смещение в пользу более квалифицированных работников; данные о предложенной заработной плате фрагментарны [Волгин, Гимпельсон, 2022]; около 30% объявлений не содержат необходимой информации; классификаторы сфер деятельности HeadHunter слабо сопоставимы с ОКВЭД2 [Росстандарт, 2024a], не указаны коды профессий по ОКЗ-2014 [Росстандарт, 2024b].

Для преодоления этих ограничений на первом этапе обработки данных были отобраны вакансии, относящиеся к креативным профессиям. При отборе вакансий использовался перечень творческих профессий (групп занятий по ОКЗ-2014 [Росстандарт, 2024b]), сформированный на основе международного опыта и учитывающий специфику российской экономики [ВШЭ, 2023] (табл. А Приложения). Вакансии выбирались по полю «профессиональная роль», а также путем поиска наименований профессий (должностей), относящихся к креативным группам занятий по ОКЗ-2014 [Росстандарт, 2024b]<sup>2</sup>, в списке

<sup>1</sup> В исследовании использовалась коммерческая версия базы данных вакансий по России HeadHunter, в ней размещены 697 тыс. объявлений о вакансиях, опубликованных в сентябре 2022 г. Она содержит практически все поля, присутствующие на одноименном сайте, за исключением текста описания вакансии и наименования работодателя.

<sup>2</sup> На основе Алфавитного словаря Росстата. Данный документ используется для кодирования групп занятий по ОКЗ-2014 [Росстандарт, 2024b] в рамках Выборочного обследования рабочей силы.

наименований вакансий в базе HeadHunter. Таким образом, для анализа навыков были отобраны 24.3 тыс. вакансий, опубликованных в сентябре 2022 г.

По указанным причинам однозначное отнесение вакансии к определенному четырехзначному коду по ОКЗ-2014 [Росстандарт, 2024b] «в ручном режиме» могло привести к ошибкам, поэтому при анализе реализовывался подход, предложенный в работе [Nesta, 2013]. Вакансии были распределены по укрупненным профессиональным группам (кластерам), объединяющим близкие по роду деятельности профессии, что снижает вероятность возникновения неточностей<sup>3</sup>. Состав профессиональных кластеров и число вакансий, вошедших в каждый из них, приведены в табл. А Приложения. В связи с тем, что для кластеров «Музыка, исполнительское и визуальное искусство», «Ремесло», «Музеи, галереи и библиотеки» было отобрано небольшое число вакансий, их объединили в кластер «Другие креативные профессии».

На втором этапе выполнено перекодирование данных о навыках, указанных в вакансиях, названия навыков приведены к общему регистру, удалены лишние символы и разделительные обозначения, проведены чистка и перекодировка одинаковых навыков, описанных по-разному. Затем были выделены пять кластеров, предложенных в исследовании Nesta, которые соответственно включали следующие навыки:

- технические (продвинутые цифровые навыки, требующиеся прежде всего в работе ИТ-специалистов и обеспечивающие бесперебойную деятельность бизнеса; например, знание языков программирования и специальных библиотек);
- маркетинговые;
- творческие (создание музыки, видео, дизайн и др.);
- преподавательские (необходимы для передачи знаний и развития творческих навыков);
- вспомогательные (навыки, связанные с управлением, продажами, обслуживанием клиентов и обеспечением творческих процессов).

Навыки, не вошедшие ни в один из пяти кластеров, были объединены в кластер «Другие навыки». В основном в него включены универсальные (переносимые) навыки, которые не рассматривались в исследовании Nesta. Поскольку результаты дальнейшего анализа показали, что вспомогательные и другие навыки довольно часто встречаются в описаниях вакансий, при оценке полученных результатов авторы рассматривали их более детально, опираясь на классификации, предложенные в работах [Deming, Kahn, 2018]<sup>4</sup> и [Волгин, Гимпельсон, 2022]<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Ограничение этого подхода состоит в том, что работодатель не всегда указывает некоторые навыки более низкого уровня, подразумевая их наличие, что не отражается в анализируемых данных и может приводить к смещению в оценках.

<sup>4</sup> Авторы выделяют следующие группы навыков: когнитивные, социальные, личностные, умение работать с текстом, клиентоориентированность, управление проектами, управление людьми, финансовые, компьютерные общие, компьютерные специализированные.

<sup>5</sup> Авторы дополнительно выделяют следующие группы навыков: владение иностранным языком, административно-организационные, умение работать с информацией в интернете, юридические, медицинские и медико-психологические, обеспечение безопасности, профессиональные навыки (средняя квалификация), профессиональные навыки (без квалификации).

На третьем этапе были перекодированы остальные переменные, использовавшиеся при расчетах; значения переменных заработной платы переведены в единые валюту и размерность. В случае если указывался диапазон предлагаемой заработной платы, использовалось среднее значение. Для устранения выбросов (экстремально низких или экстремально высоких значений) в анализ влияния навыков на уровень заработной платы включались только вакансии, в которых предлагаемая заработная плата была более 15 279 руб. (минимальный размер оплаты труда на сентябрь 2022 г.), но не превышала 500 000 руб.

Непосредственно сам анализ проводился в два этапа. На первом были выявлены доли вакансий в профессиональной группе с указанием требований к разным группам навыков, встречаемость навыков в каждой из них, распределение величины заработной платы. На втором этапе выполнялся регрессионный анализ, позволяющий оценить зарплатные премии за наиболее востребованные навыки. В основе анализа – уравнение предлагаемой работодателями заработной платы, которое напоминает уравнение Минцера\*, но оцениваемые коэффициенты интерпретируются с учетом того, что анализ проводится на основе базы данных вакансий (а не данных обследования населения):

$$\text{Log}Y_i = X_i \beta_i + \varepsilon,$$

где  $Y_i$  – логарифм заработной платы  $i$ -й вакансии, зависящий от вектора ковариатов;

$X_i$  – вектор контрольных переменных (регион места работы, вакансия для руководителя, желаемый опыт работы, режим работы, требуемые навыки, профессиональные кластеры (учитывались только в расширенной спецификации), перекрестные переменные типов требуемых навыков с признаком руководящей должности (учитывались только в расширенной спецификации)). Описание переменных представлено в табл. Б Приложения;

$\beta_i$  – вектор коэффициентов контрольных переменных;

$\varepsilon$  – случайно распределенная ошибка.

---

\* Уравнение Минцера – модель, представляющая заработную плату как функцию от пройденного обучения и полученного опыта работы.

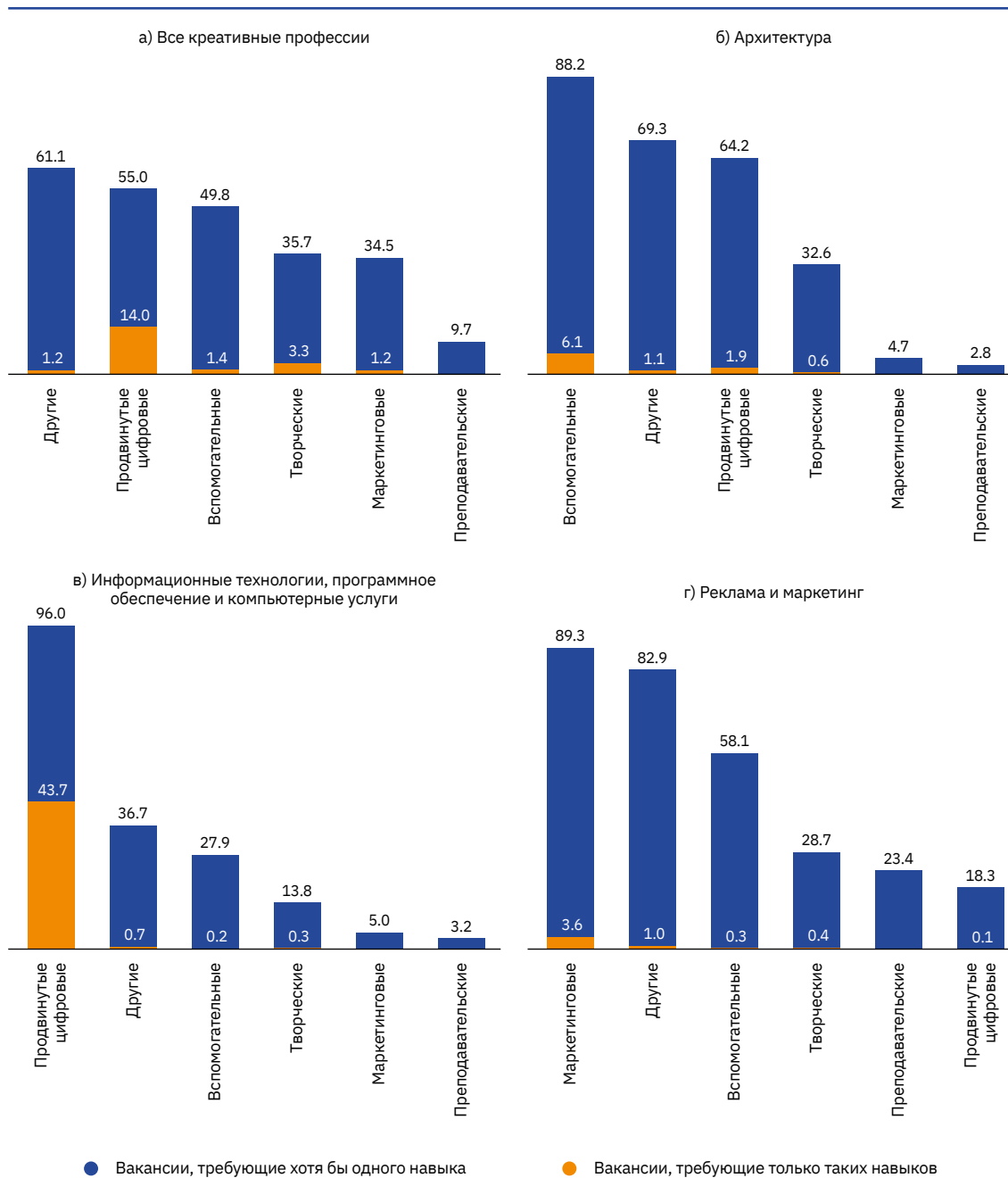
# Результаты

## Востребованность типов навыков креативного класса

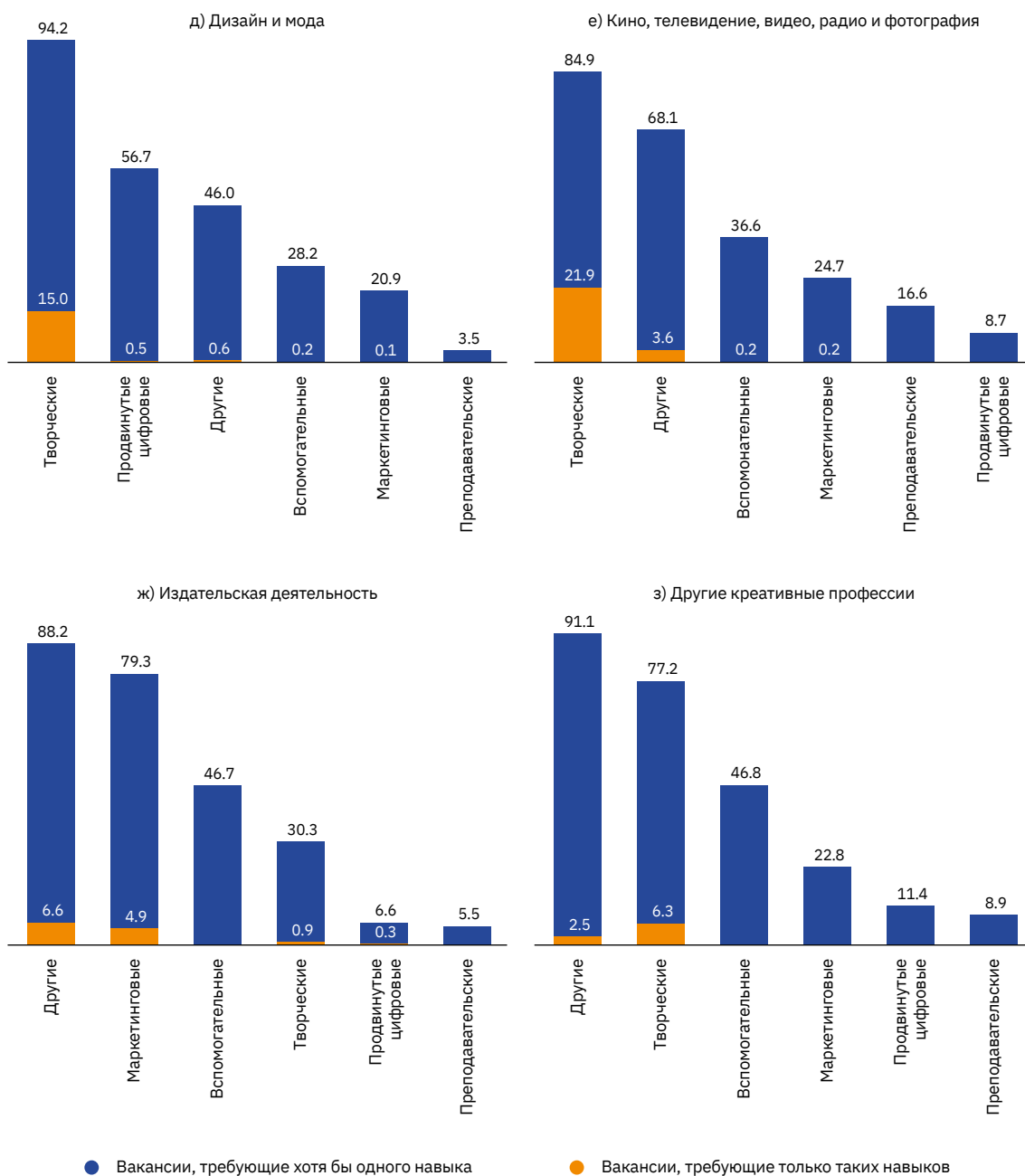
На рис. 1 приведены данные о востребованности навыков представителей креативного класса по отдельным профессиональным кластерам.

Рисунок 1

**Востребованность разных типов навыков по профессиональным кластерам, % от числа вакансий в кластере**



(окончание)



Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным HeadHunter (по состоянию на сентябрь 2022 г.).

В ходе анализа выявлены существенные различия между группами профессий в устанавливаемых работодателями требованиях к навыкам. Так, для 88.2% вакансий кластера «Архитектура» (см. рис. 1б) обязательно наличие таких вспомогательных навыков, как ведение проектов, работа с договорами и прочей документацией (примерно 75% всех вакансий кластера), а для 69.3% вакансий – других профессиональных и социальных навыков. В 64.2% случаев необходимы продвинутое цифровые навыки.



По этому показателю рассматриваемый кластер уступает только профессиям ИТ-сферы, где такие требования установлены почти ко всем вакансиям (96%) (см. рис. 1в). Еще примерно в трети случаев востребованы вспомогательные (чаще всего – ведения проектов и базовые цифровые) или, например, другие профессиональные технические навыки. Особенностью этого кластера является то, что в 43.7% случаев нужны только продвинутые цифровые навыки, при этом наличие прочих навыков не играет роли, что не характерно для остальных кластеров.

От работников группы «Реклама и маркетинг» почти одинаково часто (83–89% вакансий) требуется наличие маркетинговых и других (социальных и личностных) навыков (см. рис. 1г). В описания более половины вакансий этого кластера включены вспомогательные навыки (чаще всего – в области управления проектами). Примерно в четверти случаев нужны творческие и преподавательские навыки. В целом работникам этого кластера реже, чем другим, требовались знания только из одной профессиональной сферы.

В кластере «Дизайн и мода» наиболее востребованы творческие навыки (94.2% вакансий) (см. рис. 1д). Кроме того, свыше половины работников этой сферы (56.7% вакансий) должны обладать продвинутыми цифровыми, а также «другими» навыками (46%) (прежде всего – социальными и личностными). Вспомогательные навыки (преимущественно – ведения проектов) упоминаются в 28.2% объявлений о вакансиях кластера.

В профессиональной группе «Кино, телевидение, видео, радио и фотография», как ожидалось, также доминируют творческие навыки (указаны в 84.9% объявлений о вакансиях) (см. рис. 1е). По спросу на навыки этот кластер в целом схож с предыдущим: помимо креативных компетенций, работодатели заинтересованы в социальных и личностных навыках кандидатов – две трети случаев, во вспомогательных навыках (прежде всего – управления проектами) – одна треть случаев.

Что касается кластера «Издательская деятельность», то здесь чаще всего требуются маркетинговые (79.3% вакансий) и вспомогательные (46.7%) (ведения проектов или базовые цифровые) навыки (см. рис. 1ж). В этой группе по сравнению с другими наименее востребованы продвинутые цифровые навыки, при этом в 88.2% объявлений о работе указана необходимость других навыков (чаще всего – социальных, других профессиональных и языковых).

Для вакансий объединенного кластера «Другие креативные профессии», в который вошли профессии из групп «Ремесло», «Музыка, исполнительское и визуальное искусство», «Музеи, галереи и библиотеки» (см. раздел Методология), оказались наиболее востребованными творческие (77.2%), а также другие навыки (прежде всего – социальные и личностные) (91.1%) (см. рис. 1з).

Таким образом, профессиональные кластеры креативных профессий различаются с точки зрения потребностей работодателей в тех или иных навыках. В частности, нельзя не отметить смещение, вызванное особенностями отдельных профессий, которое явным образом проявляется в группах ИТ, рекламы и маркетинга. В то же время довольно распространена потребность в навыках управления проектами и мягких навыках,

которые практически не зависят от специфики креативных индустрий и востребованы во многих секторах экономики.

В основу исследования были положены методологические подходы Nesta, что дало возможность сравнить результаты, полученные в России, с аналогичными оценками по Великобритании [Nesta, 2017]. Сопоставление<sup>6</sup> показало, что выполненное на основе российских данных ранжирование групп навыков по их востребованности схоже для большинства профессиональных кластеров, но различается по частоте упоминания. В частности, в обеих странах в кластере «Информационные технологии, программное обеспечение и компьютерные услуги» отмечается наибольший спрос на продвинутое цифровые (88% в Великобритании и 96% в России) и вспомогательные навыки, однако в российских объявлениях о вакансиях последние упоминались более чем вдвое реже (28% против 61%). В профессиональном кластере «Реклама и маркетинг» максимально востребованы маркетинговые и вспомогательные навыки, при этом в России чаще упоминаются первые, а в Великобритании – вторые. Выявлены расхождения в частоте указания продвинутых цифровых навыков в кластерах «Издательская деятельность» и «Архитектура»: в России – низкий спрос на такие навыки в первом кластере и очень высокий во втором, а в Великобритании – наоборот, что может быть вызвано структурными и технологическими различиями в развитии данных секторов экономики в рассматриваемых странах.

## **Востребованность сочетания навыков**

Проведенный анализ показал, что для ряда профессиональных групп часто требуется сочетание различных навыков (табл. 1). Некоторые кластеры схожи по наборам востребованных навыков (например, «Информационные технологии, программное обеспечение и компьютерные услуги» и «Архитектура»; «Издательская деятельность» и «Реклама и маркетинг»; «Кино, телевидение, видео, радио и фотография» и «Другие креативные профессии»), однако частота встречаемости одних и тех же сочетаний в группах различается. Наиболее часто отмечаются пересечения со вспомогательными навыками, в основном такими, как управление проектами, персоналом, финансами, что отражает специфику работы в креативных профессиях, которая нередко носит проектный характер. Аналогичные выводы были получены ранее по итогам анализа схожих данных в Великобритании [Nesta, 2018].

---

<sup>6</sup> При сопоставлении данных не рассматривалась категория «Другие навыки», так как сведения по ней не приводятся в зарубежном исследовании.

Таблица 1

### Наиболее популярные сочетания навыков в описаниях вакансий для работников креативных профессий по кластерам\*

Кластер	Наиболее популярные сочетания навыков	Доля вакансий в кластере, %
Информационные технологии, программное обеспечение и компьютерные услуги	Продвинутые цифровые и другие	33.3
	Продвинутые цифровые и вспомогательные	25.6
	Вспомогательные и другие	15.6
Кино, телевидение, видео, радио и фотография	Творческие и другие	53.6
	Вспомогательные и другие	31.7
	Творческие и вспомогательные	28.5
Дизайн и мода	Творческие и продвинутые цифровые	54.8
	Творческие и другие	41.4
	Творческие и вспомогательные	25.4
Издательская деятельность	Маркетинговые и другие	68.6
	Вспомогательные и другие	44.7
	Маркетинговые и вспомогательные	36.9
Архитектура	Вспомогательные и другие	62.1
	Продвинутые цифровые и вспомогательные	55.7
	Продвинутые цифровые и другие	42.4
Реклама и маркетинг	Маркетинговые и другие	74.0
	Маркетинговые и вспомогательные	50.4
	Вспомогательные и другие	50.4
Другие креативные профессии	Творческие и другие	68.4
	Вспомогательные и другие	45.6
	Творческие и вспомогательные	34.2

\* Одинаковые сочетания навыков выделены одним цветом.

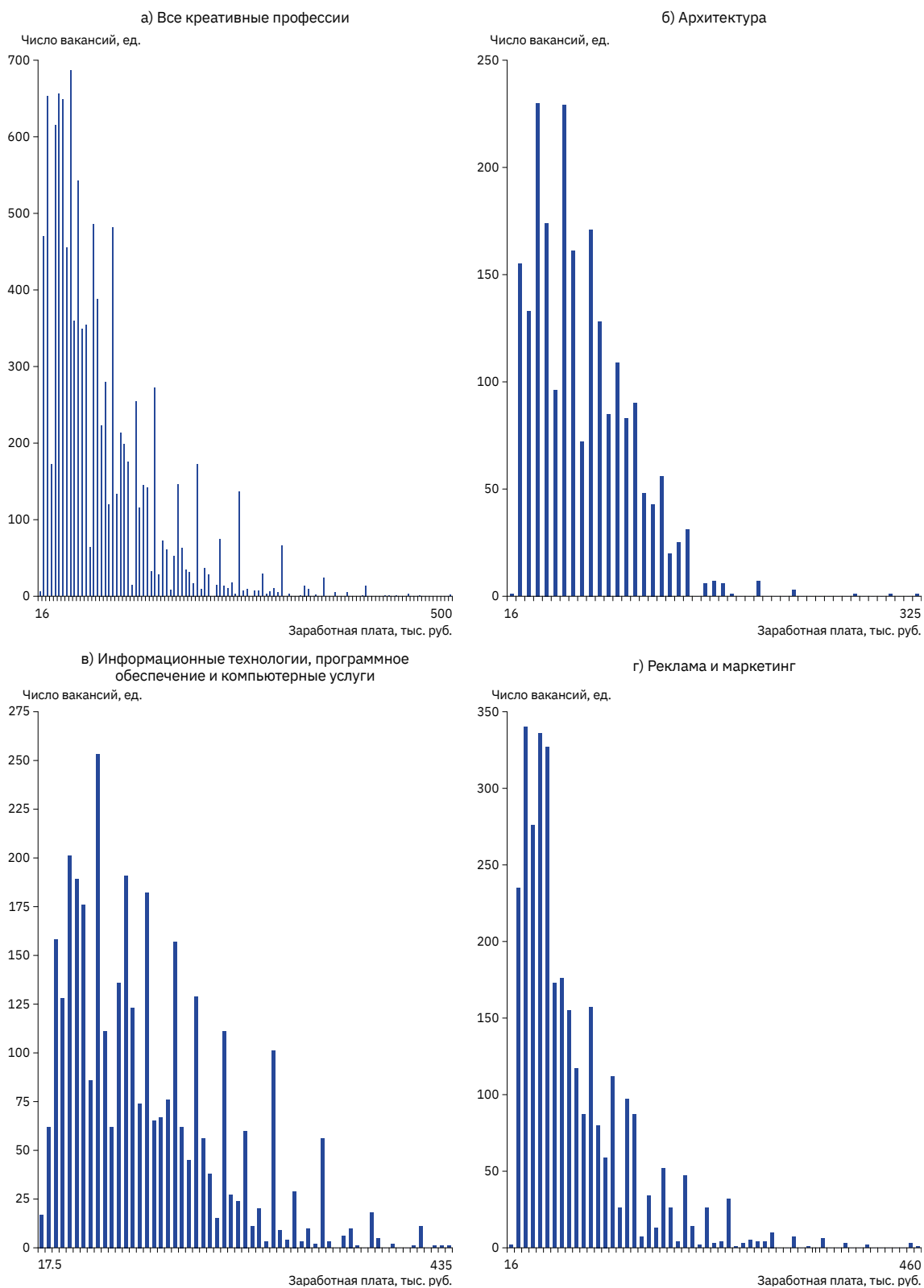
Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным HeadHunter (по состоянию на сентябрь 2022 г.).

## Предлагаемая заработная плата для креативного класса

Наиболее высокий предлагаемый уровень оплаты труда зафиксирован в ИТ-кластере, самый низкий – в издательской деятельности (рис. 2). В большинстве профессиональных кластеров наблюдается смещение влево значений заработной платы, что в целом типично для данного показателя. Исключениями являются группы «Другие креативные профессии» (см. рис. 2з), где неравномерное распределение может быть связано с небольшим объемом выборки и объединением вакансий разных профессиональных групп, и «Издательская деятельность», для которой характерно распределение, близкое к нормальному.

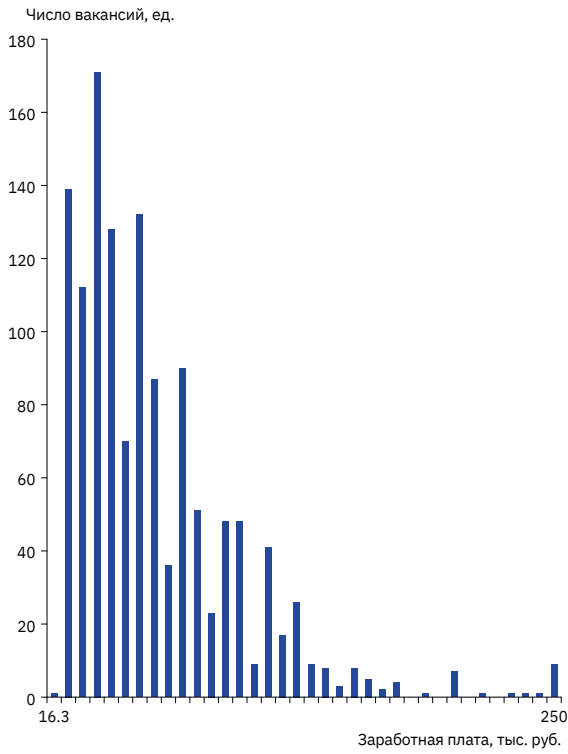
Рисунок 2

**Распределение вакансий для работников креативных профессий по размеру предлагаемой заработной платы\***

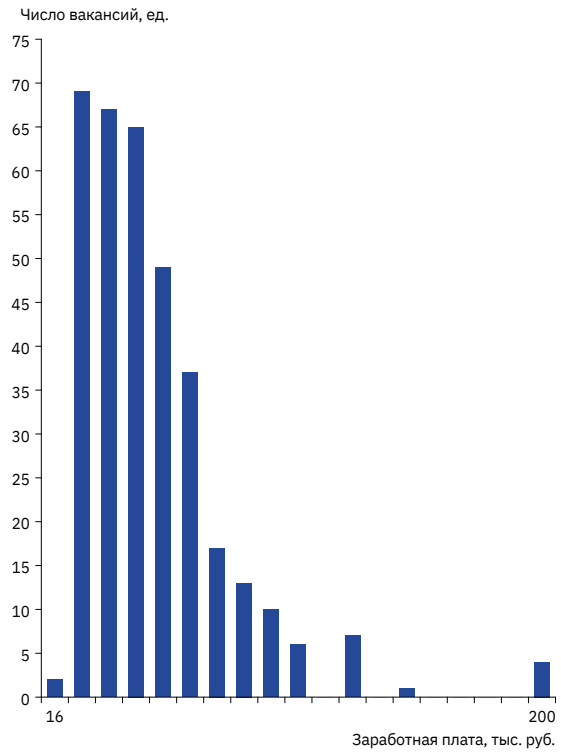


(окончание)

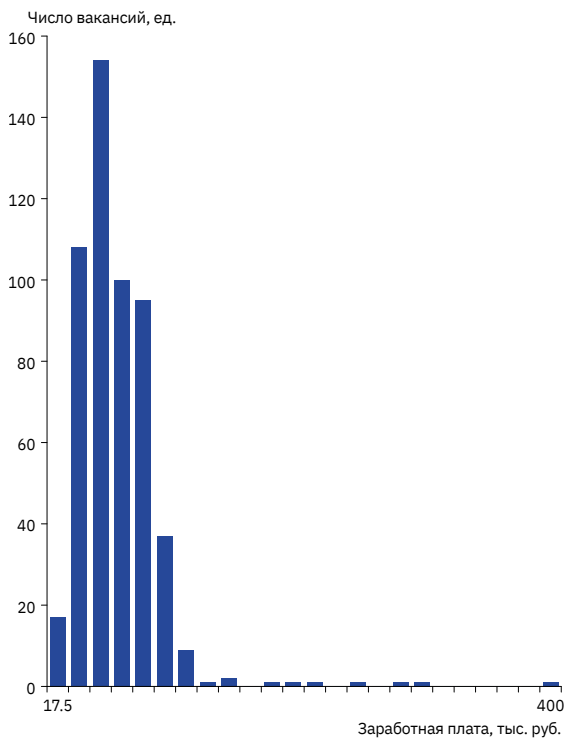
д) Дизайн и мода



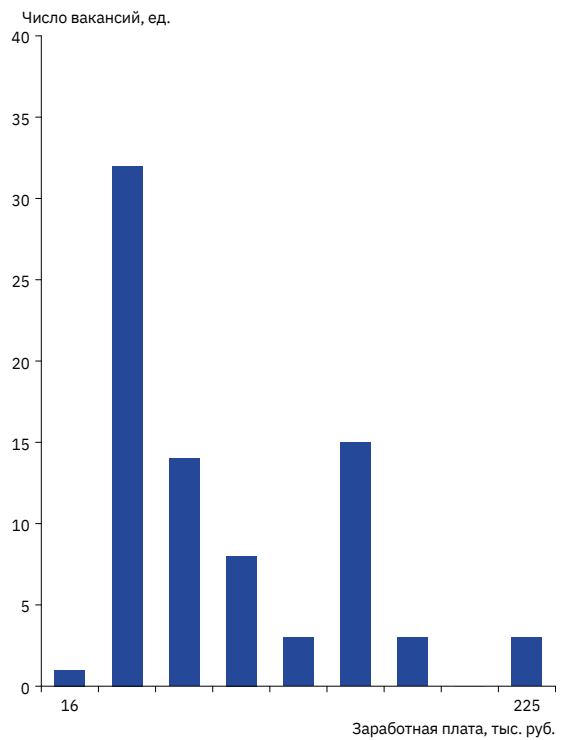
е) Кино, телевидение, видео, радио и фотография



ж) Издательская деятельность



з) Другие креативные профессии



\* Информация приводится только по вакансиям, в описании которых была информация о заработной плате (45% отобранных вакансий для креативного класса).

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным HeadHunter (по состоянию на сентябрь 2022 г.).

Полученные оценки предлагаемой заработной платы следует интерпретировать с учетом специфики используемого источника данных. Они не являются полностью сопоставимыми с официальными статистическими данными как из-за методологических расхождений в учете различных типов выплат и отработанного времени, так и в силу особенностей опубликованных сведений о вакансиях: объявления о более высокооплачиваемых должностях гораздо реже содержат информацию о заработной плате.

## **Связь между уровнем заработной платы и навыками работников креативных профессий**

Результаты регрессионного анализа демонстрируют, что включенные в модели независимые переменные объясняют 33% вариации логарифма предложенных в описаниях вакансий для работников креативных профессий<sup>7</sup> зарплат (результаты оценки линейной регрессии для двух спецификаций по всем имеющимся вакансиям представлены в табл. 2). Так, заработная плата специалистов (не руководителей), работающих в регионах без городов-миллионеров на условиях полной занятости и полный рабочий день, не имеющих опыта работы и не требующих никаких навыков, составляет в среднем 41 тыс. руб.

Все рассмотренные предикторы обладают значимым влиянием на размер указанной в вакансиях заработной платы. Например, зарплата, предлагаемая руководителям, на 63% превышает вознаграждение для рядовых сотрудников. Зарплаты выше в более населенных субъектах Российской Федерации: например, в регионах с городами-миллионерами – на 8%, в Санкт-Петербурге и Ленинградской области – на 34%, в Москве и Московской области – на 60%.

Довольно существенно на уровень предлагаемой заработной платы влияет требуемый стаж работы: для соискателей с опытом работы от одного года до трех лет она на 21% больше, чем для соискателей без опыта работы; для кандидатов с опытом работы от трех до шести лет – на 55%, от шести лет и более – на 65%.

Необычная ситуация проявляется в отношении вакансий с нестандартным графиком работы: наименьшая заработная плата предложена при полном рабочем дне, наибольшая – при вахтовом методе. Зарплата при гибком или сменном графике выше, чем при полном рабочем дне, на 19 и 27% соответственно; при удаленной работе – на 21%.

Определенное влияние на размер зарплаты оказывает и тип занятости. При нестандартной занятости она в основном меньше, чем при полной: на 13% при проектной работе, на 41% при стажировке и на 39% при частичной занятости. Это вполне закономерно, так как указанные типы занятости предполагают меньшую рабочую нагрузку.

Что касается требований к навыкам, то в целом по всем креативным профессиям только наличие продвинутых цифровых и преподавательских навыков предполагает более высокую заработную плату (на 23 и 13% соответственно). Существенное смещение данных здесь обеспечивают ИТ-специалисты, заработная плата которых выше остальных творческих работников и которым требуются цифровые навыки высокого уровня (относятся к техническим). Положительно влияет на размер денежной компенсации включение в объявление о вакансии требования преподавательских навыков: они не являются

<sup>7</sup> Согласно скорректированному коэффициенту детерминации ( $R^2$ ).

профильными для креативного класса и предполагают обладание специальными знаниями и опытом, а значит, и прибавку к зарплате.

Дополнительно оценивалась регрессия для расширенной спецификации, в которую были включены дамми-переменные для профессиональных кластеров, а также переменные пересечения типов навыков с признаком того, что вакансия предусмотрена для руководящей должности. Полученные результаты примерно так же объясняют вариацию зарплаты представителей креативных профессий (на 34%) и в целом подтверждают сделанные ранее выводы. Вместе с тем интересна следующая выявленная закономерность: если прямое влияние наличия маркетинговых навыков на размер зарплат креативного класса оказалось незначимым, то потребность в руководителе с маркетинговыми навыками увеличивает предлагаемый заработок уже на 23%. Аналогично для всех рассмотренных вакансий присутствие в описании других навыков отрицательно влияет на уровень заработной платы (-6%), однако поиск руководителя с другими навыками, наоборот, ее увеличивает (на 12%).

В связи с тем, что финансовый эффект для разных групп навыков может различаться по профессиональным группам, были построены регрессионные модели для отдельных кластеров. Результаты для них схожи с выводами по всем вакансиям, но есть и некоторые особенности. Так, для кластера «Архитектура» наличие требований к продвинутым цифровым навыкам повышает предлагаемый уровень оплаты труда на 7%. Аналогичная ситуация прослеживается для группы вакансий в сфере ИТ, при этом в данном кластере требования маркетинговых, дизайнерских и других навыков снижают потенциальный размер зарплаты претендентов. В сфере дизайна большая оплата труда обусловлена наличием вспомогательных навыков.

Таблица 2

### Результаты регрессионного анализа вакансий представителей креативных профессий

Зависимая переменная (логарифм заработной платы)	Базовая спецификация		Расширенная спецификация	
	Коэффициент	Статистическое отклонение	Коэффициент	Статистическое отклонение
Вакансия для руководителя	0.49***	0.02	0.33***	0.07
Субъект Российской Федерации (базовая переменная – регионы с городами с населением ниже 1 млн чел.)				
Москва и Московская область	0.47***	0.01	0.46***	0.01
Санкт-Петербург и Ленинградская область	0.29***	0.02	0.29***	0.02
Регионы с городами с населением выше 1 млн чел.	0.08***	0.01	0.07***	0.01
Стаж работы (базовая переменная – нет опыта)				
От 1 года до 3 лет	0.19***	0.02	0.18***	0.02
От 3 до 6 лет	0.44***	0.02	0.42***	0.02
Более 6 лет	0.5***	0.03	0.5***	0.03
Тип рабочего графика (базовая переменная – полный день)				
Вахтовый метод	0.57***	0.12	0.66***	0.11
Гибкий график	0.17***	0.03	0.11***	0.03

(окончание)

Зависимая переменная (логарифм заработной платы)	Базовая спецификация		Расширенная спецификация	
	Коэффициент	Статистическое отклонение	Коэффициент	Статистическое отклонение
Сменный график	0.24***	0.04	0.22***	0.04
Удаленная работа	0.19***	0.02	0.13***	0.02
Тип занятости (базовая переменная – полная занятость)				
Проектная работа	-0.12**	0.05	-0.09*	0.04
Стажировка	-0.34***	0.07	-0.44***	0.07
Частичная занятость	-0.33***	0.03	-0.33***	0.03
Требуемые навыки (дамми-переменные)				
Наличие (1/0) продвинутых цифровых навыков	0.21***	0.01	0.03**	0.01
Наличие (1/0) вспомогательных навыков	-0.08***	0.01	-0.01	0.01
Наличие (1/0) маркетинговых навыков	-0.15***	0.01	0	0.02
Наличие (1/0) дизайнерских навыков	-0.19***	0.01	-0.03**	0.01
Наличие (1/0) других навыков	-0.09***	0.01	-0.06***	0,01
Наличие (1/0) преподавательских навыков	0.12***	0,02	0,09***	0.03
Профессиональный кластер (базовая переменная – Реклама и маркетинг)				
Информационные технологии, программное обеспечение и компьютерные услуги	-	-	0.59***	0.02
Архитектура	-	-	0.18***	0.02
Дизайн и мода	-	-	0.06**	0.02
Кино, телевидение, видео, радио и фотография	-	-	0.13***	0.03
Издательская деятельность	-	-	-0.09***	0.03
Другие креативные профессии	-	-	0.39***	0.06
Перекрестные переменные				
Вакансия для руководителя и хотя бы один технический навык	-	-	-0.06	0.04
Вакансия для руководителя и хотя бы один вспомогательный навык	-	-	-0.01	0.03
Вакансия для руководителя и хотя бы один маркетинговый навык	-	-	0.21***	0.05
Вакансия для руководителя и хотя бы один дизайнерский навык	-	-	0.04	0.06
Вакансия для руководителя и хотя бы один другой навык	-	-	0.11*	0.05
Вакансия для руководителя и хотя бы один преподавательский навык	-	-	0	0.04
Константа	10.62***	0.02	10.34***	0.03

Уровень значимости: \* –  $p < 0.1$ ; \*\* –  $p < 0.05$ ; \*\*\* –  $p < 0.01$ .

Источник: расчеты авторов по данным Росстата; расчеты авторов на основе данных HeadHunter.



Модель для кластера «Реклама и маркетинг» характеризуется наибольшей объяснительной способностью и отличается тем, что в указанном кластере на уровень заработной платы существенно не влияют ни тип рабочего графика, ни тип занятости (исключение – частичная занятость, при которой предлагаемая заработная плата на 48% ниже, чем при полной). Для сферы рекламы и маркетинга также более важны маркетинговые (предлагаемая зарплата выше на 9%) и преподавательские (на 8%) навыки.

Ключевой особенностью наиболее узкого (всего 530 вакансий) кластера «Кино, телевидение, видео, радио и фотография» является отрицательное влияние на размер заработной платы наличия требований к продвинутым цифровым и вспомогательным навыкам (на 25 и 14% соответственно). Это может быть связано со спецификой видов деятельности, где основное внимание уделяется опыту и личностным характеристикам соискателей. В то же время в указанном кластере проявляется значимое влияние на уровень заработной платы наличия преподавательских навыков (на 19%).

В целях выявления дополнительных кластерных особенностей была проведена расширенная спецификация. Полученные результаты демонстрируют, что в кластере «Информационные технологии, программное обеспечение и компьютерные услуги» общее требование наличия других навыков у специалистов снижает заработную плату на 19%, а для руководителей, наоборот, повышает на 72%. В кластере «Кино, телевидение, видео, радио и фотография» на уровень предлагаемой руководителям заработной платы существенно влияет требование технических и маркетинговых навыков. А в кластере «Реклама и маркетинг» требование маркетинговых навыков при поиске руководителей лишь косвенно связано с увеличением размера оплаты их труда (видимо, основное внимание также уделяется релевантному опыту работы).

## Заключение

В исследовании впервые предпринята попытка эмпирической оценки навыков креативного класса России с учетом используемых в мире теоретико-методологических подходов и статистических классификаций. Определена потребность в различных видах навыков в разных профессиональных группах; проведена оценка влияния набора этих навыков на предложенный уровень заработной платы.

Несмотря на то что анализ навыков имеет немало ограничений, в рамках настоящего исследования получены состоятельные результаты. В частности, выявлены различия в требованиях к навыкам в объявлениях о вакансиях, относящихся к разным профессиональным кластерам. Так, в области архитектуры чаще всего востребованы вспомогательные навыки; в сфере информационных технологий – продвинутые цифровые; в рекламе и маркетинге – почти одинаково часто маркетинговые и «другие»; в дизайне и моде, а также в киноиндустрии и фотографии – творческие; в издательской деятельности и «других креативных профессиях» – «другие» (прежде всего – социальные). Объявления о вакансиях в области ИТ отличаются тем, что почти в половине из них установлены требования только к продвинутым цифровым навыкам, а к наличию других – отсутствуют, что является редкостью для остальных кластеров.

Наиболее частые сочетания требований к навыкам образуются со вспомогательными (как правило, управленческими) навыками, что, вероятно, отражает специфику работы в креативных профессиях, которая нередко носит проектный характер.

Наконец, проведенное исследование показало, что значимое положительное влияние на предлагаемую представителям творческих профессий заработную плату имеют продвинутые цифровые и преподавательские навыки, а для руководящих должностей – еще и маркетинговые и «другие».

Полученные результаты могут быть положены в основу дальнейших исследований креативной экономики, а также послужить базой для формирования научно обоснованных экономических оценок развития креативного класса в России и других странах.

## Список литературы

Волгин А. Д., Гимпельсон В. Е. (2022) Спрос на навыки: анализ на основе онлайн данных о вакансиях // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т. 26. №. 3. С. 343–374.

НИУ ВШЭ (2023) Креативный класс России: портрет в цифрах // Научный дайджест. Спецвыпуск. [https://www.hse.ru/data/2023/01/09/2039229413/Human\\_Capital\\_NCMU\\_Digest\\_Special\\_Issue%202\\_Russia\\_Creative\\_Class\\_01-2023.pdf](https://www.hse.ru/data/2023/01/09/2039229413/Human_Capital_NCMU_Digest_Special_Issue%202_Russia_Creative_Class_01-2023.pdf) (дата обращения: 02.09.2024).

Правительство РФ (2021) Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20.09.2021 № 2613-р (ред. от 26.01.2024). <http://government.ru/docs/all/136723/> (дата обращения: 02.09.2024).

Росстандарт (2024а) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 N 14-ст) (ред. от 28.06.2024). [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_163320/?ysclid=m0kvrpxkmzz543331795](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163320/?ysclid=m0kvrpxkmzz543331795) (дата обращения: 02.09.2024).

Росстандарт (2024б) ОК 010-2014 (МСКЗ-08) Общероссийский классификатор занятий (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст) (ред. от 18.02.2021). [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_177953/?ysclid=m0ky7b3wgd465303447](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953/?ysclid=m0ky7b3wgd465303447) (дата обращения: 02.09.2024) (дата обращения: 02.09.2024).

Росстат (2021) Выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. [https://rosstat.gov.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/itog\\_trudoustr\\_2021/index.html](https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html) (дата обращения: 02.09.2024).

Deming D., Kahn L. B. (2018) Skill requirements across firms and labor markets: Evidence from job postings for professionals // Journal of Labor Economics. Vol. 36. № S1. P. S337–S369.

Nesta (2013) A dynamic mapping of the UK's creative industries. [https://media.nesta.org.uk/documents/a\\_dynamic\\_mapping\\_of\\_the\\_creative\\_industries.pdf](https://media.nesta.org.uk/documents/a_dynamic_mapping_of_the_creative_industries.pdf) (дата обращения: 02.09.2024).

Nesta (2017) A closer look at Creatives. Using job adverts to identify the skill needs of creative talent. <https://data-viz.nesta.org.uk/creative-skills/index.html> (дата обращения: 31.07.2024).

Nesta (2018) Creativity and the future of skills. [https://media.nesta.org.uk/documents/Creativity\\_and\\_the\\_Future\\_of\\_Skills\\_v6.pdf](https://media.nesta.org.uk/documents/Creativity_and_the_Future_of_Skills_v6.pdf) (дата обращения: 31.07.2024).

Palczyńska M., Rynko M. (2021) ICT skills measurement in social surveys: Can we trust self-reports? // Quality & Quantity. Vol. 55. № 3. P. 917–943.

# Приложение

Таблица А

## Распределение креативных профессий по девяти профессиональным кластерам

Кластер	Код ОКЗ-2014	Профессиональная группа	Число вакансий, ед.	Из них с информацией о зарплате, ед.
1	2	3	4	5
Информационные технологии, программное обеспечение и компьютерные услуги	1330	Руководители служб и подразделений в сфере информационно-коммуникационных технологий	9840	3389
	2511	Системные аналитики		
	2512	Разработчики программного обеспечения		
	2513	Разработчики Web и мультимедийных приложений		
	2514	Программисты приложений		
Музыка, исполнительское и визуальное искусство	2651	Художники	139	79
	2652	Музыканты, певцы и композиторы		
	2653	Танцоры и хореографы		
	2655	Актеры		
Кино, телевидение, видео, радио и фотография	2654	Режиссеры кино, театра и родственные им деятели искусства и продюсеры	892	530
	3431	Фотографы (художественные)		
	3521	Специалисты-техники по радио- и телевидению		
Дизайн и мода	2163	Дизайнеры товаров и одежды	2464	1290
	2166	Графические и мультимедийные дизайнеры		
	3432	Художники-декораторы и оформители		
Издательская деятельность	2641	Писатели, поэты и другие литераторы	834	347
	2642	Журналисты		
	2643	Переводчики и другие лингвисты		
Архитектура	2161	Архитекторы зданий и сооружений	4159	2173
	2162	Ландшафтные архитекторы		
	2164	Проектировщики-градостроители и проектировщики транспортных узлов		
	3112	Техники по гражданскому строительству		
Ремесло	7221	Кузнецы	24	16
	7312	Изготовители, настройщики и реставраторы музыкальных инструментов		
	7313	Мастера по изготовлению ювелирных украшений и изделий из драгоценных металлов и камней, изделий художественных промыслов		
Музеи, галереи и библиотеки	2621	Специалисты архивов и музеев	4	3
	2622	Специалисты библиотек		
Реклама и маркетинг	1221	Руководители служб по сбыту и маркетингу	5893	3157
	1222	Руководители служб по рекламе и связям с общественностью		
	2431	Специалисты по рекламе и маркетингу		
	2432	Специалисты по связям с общественностью		

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ по данным HeadHunter (по состоянию на сентябрь 2022 г.).

Таблица Б  
**Перечень независимых переменных, включенных в модели  
линейной регрессии**

<b>Базовая спецификация</b>	
Факт поиска руководящего лица	1. Поиск руководителя
	0. Неруководящая должность
Субъект рабочего места	1. Москва и Московская область
	2. Санкт-Петербург и Ленинградская область
	3. Регионы с городами с населением выше 1 млн чел.
	4. Регионы с городами с населением ниже 1 млн чел.
Требуемый стаж работы	1. Нет опыта работы
	2. От 1 года до 3 лет
	3. От 3 до 6 лет
	4. Более 6 лет
Вид рабочего графика	1. Гибкий график
	2. Полный день
	3. Сменный график
	4. Удаленная работа
	5. Вахтовый метод
Тип занятости	1. Полная занятость
	2. Проектная работа
	3. Стажировка
	4. Частичная занятость
Факт наличия требования к продвинутым цифровым навыкам	1. Требуется хотя бы один навык
	0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к вспомогательным навыкам	1. Требуется хотя бы один навык
	0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к маркетинговым навыкам	1. Требуется хотя бы один навык
	0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к дизайнерским навыкам	1. Требуется хотя бы один навык
	0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к другим навыкам	1. Требуется хотя бы один навык
	0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к преподавательским навыкам	1. Требуется хотя бы один навык
	0. Нет информации о потребности
<b>Расширенная спецификация</b>	
Факт поиска руководящего лица	1. Поиск руководителя
	0. Неруководящая должность
Субъект рабочего места	1. Москва и Московская область
	2. Санкт-Петербург и Ленинградская область
	3. Регионы с городами с населением выше 1 млн чел.
	4. Регионы с городами с населением ниже 1 млн. чел.

Расширенная спецификация	
Стаж работы	1. Нет опыта работы 2. От 1 года до 3 лет 3. От 3 до 6 лет 4. Более 6 лет
Вид рабочего графика	1. Гибкий график 2. Полный день 3. Сменный график 4. Удаленная работа 5. Вахтовый метод
Тип занятости	1. Полная занятость 2. Проектная работа 3. Стажировка 4. Частичная занятость
Факт наличия требования к продвинутым цифровым навыкам	1. Требуется хотя бы один навык 0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к вспомогательным навыкам	1. Требуется хотя бы один навык 0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к маркетинговым навыкам	1. Требуется хотя бы один навык 0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к дизайнерским навыкам	1. Требуется хотя бы один навык 0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к другим навыкам	1. Требуется хотя бы один навык 0. Нет информации о потребности
Факт наличия требования к преподавательским навыкам	1. Требуется хотя бы один навык 0. Нет информации о потребности
Кластер креативной экономики	1. Информационные технологии, программное обеспечение и компьютерные услуги 2. Архитектура 3. Дизайн и мода 4. Кино, телевидение, видео, радио и фотография 5. Издательская деятельность 6. Ремесла / Музеи, галереи и библиотеки / Музыка, исполнительское и визуальное искусство 7. Реклама и маркетинг
Факт поиска руководящего лица хотя бы с одним техническим навыком	Факт поиска руководящего лица = 1 и Факт наличия требования к техническим навыкам = 1
Факт поиска руководящего лица хотя бы с одним вспомогательным навыком	Факт поиска руководящего лица = 1 и Факт наличия требования к вспомогательным навыкам = 1
Факт поиска руководящего лица хотя бы с одним маркетинговым навыком	Факт поиска руководящего лица = 1 и Факт наличия требования к маркетинговым навыкам = 1
Факт поиска руководящего лица хотя бы с одним дизайнерским навыком	Факт поиска руководящего лица = 1 и Факт наличия требования к дизайнерским навыкам = 1
Факт поиска руководящего лица хотя бы с одним другим навыком	Факт поиска руководящего лица = 1 и Факт наличия требования к другим навыкам = 1
Факт поиска руководящего лица хотя бы с одним преподавательским навыком	Факт поиска руководящего лица = 1 и Факт наличия требования к преподавательским навыкам = 1

Источник: ИСИЭЗ НИУ ВШЭ.