Для цитирования: Экономика региона. — 2016. — Т. 12, вып. 3. — С. 726–740
doi 10.17059/2016-3-10
УДК 331.101.26(470.12)

К. А. Устинова, Е. А. Чекмарева
Институт социально-экономического развития территорий РАН
(Вологда, Российская Федерация; e-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru)

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ НА ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ, ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ И ВЫБОР РАБОЧИХ МЕСТ[1]

Статья посвящена проблеме социологической оценки уровня развития навыков и выявления его влияния на некоторые аспекты трудовой деятельности: реализацию трудового потенциала, выбор сферы трудоустройства, должности и рода занятий. Предложен подход, связанный с использованием субъективных оценок населения как инструмента измерения уровня навыков. Полученные результаты сопоставлены с косвенными оценками, позволяющими охарактеризовать отдельные составляющие трудового потенциала, схожие по содержанию с рассматриваемыми навыками. Особенностью проведенного исследования является не только определение влияния сферы деятельности, рода занятий и должности на уровень развития навыков, но и учет обратного воздействия. Методический инструментарий, включающий способы оценки уровня развития навыков, трудового потенциала и степени его реализации в трудовой деятельности, был апробирован в Вологодской области. Выявлено, что в настоящее время у населения в большей степени развиты навыки работы в коллективе, общения и взаимопонимания, наименее развиты — инициативность и творческий подход, а также умение переучиваться и готовность к повышению профессионального уровня. Показано, что в большей степени навыки развиты у работников социально ориентированных сфер, а также представителей госструктур. При этом совершенствование инновационных навыков не только приводит к росту трудового потенциала, но и создает предпосылки для трудоустройства работников на рабочие места с более высокими требованиями к квалификации. Показано, что высокий уровень развития навыков наряду с высокими требованиями к квалификации приводит к более полной реализации накопленного потенциала в трудовой деятельности. Полученные результаты могут быть использованы региональными органами власти при совершенствовании системы анализа рынка труда, развития трудовых ресурсов и трудового потенциала населения.

Ключевые слова: профессиональные навыки, инновационные навыки, уровень развития навыков, требования рабочих мест, качество трудового потенциала, реализация трудового потенциала, сфера деятельности, род занятий, должность, социологические измерения

Введение

В настоящее время возрастает занятость в сфере нефизического труда, увеличиваются барьеры входа на рынок для низкоквалифицированных работников, усиливается конкуренция между работниками разного уровня квалификации. Так, например, за последние сорок лет в Испании, Италии, Франции доля занятых в сельскохозяйственном секторе уменьшилась в 4–5 раз, практически вдвое сократилось количество занятых в промышленном производстве, в то время как в сфере услуг наблюдалась противоположная тенденция (Великобритания, Франция)[2].

Трансформация структуры занятости приводит к изменению спроса на работников с разным уровнем квалификации — сокращению спроса на низкоквалифицированный труд и росту — на труд работников высокой квалификации [1, с. 35–37; 2, с. 25]. Такую ситуацию связывают с технологическими изменениями [3, 4], сопровождающимися ростом требований к работникам [5].

Зачастую прямой связи между уровнем развития навыков и трудоустройством в той или иной сфере деятельности может не наблюдаться [6, с. 1330]. В частности, навыки могут по-разному использоваться в зависимости от вида экономической деятельности, в связи с тем что работники, имея определенный уровень квалификации, могут заниматься решением разных задач.

В научных исследованиях не раз поднимался вопрос о влиянии индивидуальных ха-

[1] © Устинова К. А., Чекмарева Е. А. Текст. 2016.

[2] Labour Force Statistics 1978–1998. Paris, OECD Publications Service, 1999; Labour Force Statistics 1989–2009. Paris, OECD Publications Service, 2011.

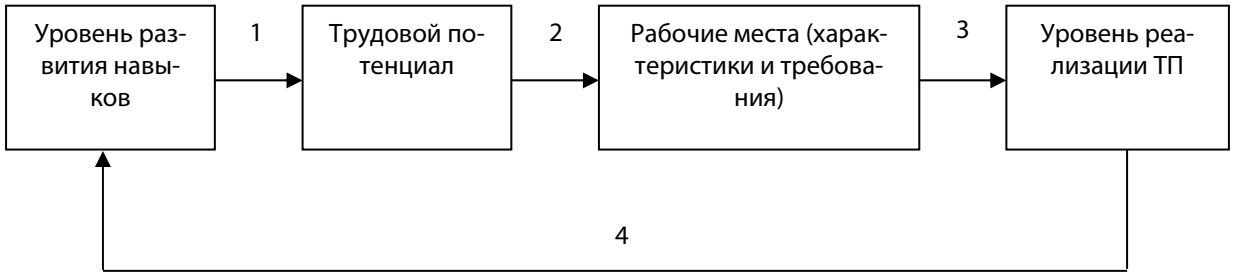

Рис. 1. *Схема концептуальных связей между рассматриваемыми признаками (условные обозначения: 1 — формирование трудового потенциала (ТП); 2 — выбор рабочего места; 3 — трудовая деятельность; 4 — развитие навыков в трудовой деятельности)*

рактеристик работников, в т. ч. их навыков, на результативность трудовой деятельности, в качестве показателя которой чаще всего используется заработная плата, например, в работах Ф. Куны [7, с. 2], У. Карбонаро [8, с. 57–71], Р. Мернэйна и соавторов [9] и др. Однако в силу институциональных условий в России заработная плата далеко не всегда соответствует действительному трудовому вкладу работников, производительности и результативности их труда, реализации их трудового потенциала. Тем не менее исследования, в которых бы изучались влияние навыков на трудовой потенциал, его отдельных компонентов и их реализация в трудовой деятельности, практически отсутствуют.

Все это говорит об актуальности изучения связей между уровнем развития навыков, качеством трудового потенциала и его реализацией в трудовой деятельности. При этом зачастую нерешенным остается вопрос о смещенности результатов оценивания по причине использования в некоторых работах прямых самооценок респондентов уровня развития своих навыков. Эта проблема может быть решена путем применения, наряду с прямыми оценками, косвенных.

Цель нашей работы заключалась в исследовании влияния уровня развития навыков на трудовой потенциал, его реализацию и выбор рабочих мест. В ходе исследования были поставлены и решены следующие задачи:

— определен уровень развития навыков на основе самооценок респондентов;

— сопоставлены результаты прямых оценок уровня развития навыков с косвенными, позволяющими охарактеризовать отдельные составляющие трудового потенциала, схожие по содержанию с рассматриваемыми навыками;

— показано влияние уровня развития навыков на трудоустройство в ту или иную сферу деятельности, принадлежность к должностной группе;

— охарактеризовано влияние уровня развития навыков на качество трудового потенциала и его реализацию в трудовой деятельности.

Основная рабочая гипотеза состояла в следующем: рост уровня развития навыков сопровождается повышением качества трудового потенциала, уровня его реализации в трудовой деятельности, а также выбором рабочего места, на котором предъявляются более высокие требования к навыкам.

Предполагалось, что совершенствование навыков влияет на развитие трудового потенциала и его отдельных компонентов. Это, в свою очередь, побуждает к трудоустройству на рабочие места, на которых предъявляются более высокие требования к квалификации. Наличие условий для развития навыков и их высокий начальный уровень создают предпосылки для более полной реализации накопленного потенциала в трудовой деятельности. Последнее может оказывать влияние на совершенствование навыков. Такой характер рассуждений лег в основу схемы концептуальных связей между навыками, трудовым потенциалом, требованиями рабочих мест и реализацией трудового потенциала, определившей логику исследования (рис. 1).

Теоретическая база исследования

Теоретическую базу исследования составили современные трактовки понятий «навык» и «инновационный навык». В данной работе понятие «навык» использовалось в широком смысле — как действие, характеризующееся оптимальностью, целенаправленностью, повторяемостью, автоматизмом. Такое определение позволяет удачно сочетать подходы разных авторов к трактовке данного ключевого понятия и одновременно рассматривать навык с позиций действий, способности и готовности к их осуществлению, умения выполнять целенаправленную деятельность (табл. 1).

В исследовании особая роль отведена инновационным навыкам, развитие которых обе-

Таблица 1

Подходы к определению понятия «навык»

Подход	Автор	Определение навыка
С позиций действия, доведенного до автоматизма и не требующего сознательного контроля	Бронников В. А., Надымова М. С.	Навык — действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения
	Безруких М. М. и Фабер Д. А.	Навык — выработанная в процессе обучения и тренировки последовательность развертывания во времени и пространстве действий и операций, оптимальная для данной деятельности
	Петровский А. В.	Навык — действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля
	Рубинштейн С. Л.	Навык — это автоматизированный компонент сознательного действия человека, который вырабатывается в процессе его выполнения. Навык возникает как сознательно автоматизируемое действие и затем функционирует как автоматизированный способ его выполнения
С позиций умения выполнять целенаправленные действия, доведенного до автоматизма	Воронин А. С.	Навык — умение, доведенное до автоматизма; компонент практической деятельности
	Медведева Е. С.	Навык — умение выполнять целенаправленные действия, доведенные до автоматизма
	Вайнер Э. Н., Кастюнин С. А.	Навык — умение выполнять определенное целенаправленное действие, доведенное до автоматизма
	Ожегов С. И.	Навык — это умение, выработанное упражнениями, привычкой
С позиций способности и готовности выполнять автоматизированные действия	Миньяр-Белоручев Р. К.	Навык — способность автоматизированно совершать действия
	Артемьева О. А., Макеева М. Н., Мильруд Р. П.	Навык — внутренняя готовность к автоматизированному выполнению операции
	Силин А. Н.	Навык — мастерство, определенный уровень которого требуется от индивида

Источники: Миньяр-Белоручев Р. К. Методика обучения французскому языку : учеб. пособие для студентов пед. ин-тов по специальности «Иностранный язык». М., 1990. 224 с.; Артемьева О. А., Макеева М. Н., Мильруд Р. П. Методология организации профессиональной подготовки специалиста на основе межкультурной коммуникации. Тамбов, 2005. 160 с.; Усвоение знаний, умений и навыков [Электронный ресурс]. URL: http://www.ido.rudn.ru/psychology/pedagogical_psychology/7.html; Навык [Электронный ресурс].URL: http://voluntary.ru/dictionary/662/word/navyk; Основные подходы к определению речевого навыка [Электронный ресурс]. URL: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2014/4/pedagogika/ chalykh-shibanova-chalykh-bouryakova.pdf.

спечивает эффективное достижение целей инновационной деятельности, применение новых методов и технологий для жизнедеятельности в обществе знаний. Выполнен анализ подходов к определению этого понятия, сделан вывод о том, что в подавляющем большинстве формулировок внимание ученых акцентируется на интеллектуальных и творческих аспектах, которые, с нашей точки зрения, следует считать ключевыми признаками инновационного навыка (табл. 2).

Сравнительный анализ понятий «навык» и «инновационный навык» позволил выявить черты сходства и различия между ними. Сходство обусловлено использованием в определениях понятия «умение», а также акцентировкой на обеспечение воспроизводимости деятельности. Различие связано с отсутствием в формулировках инновационного навыка указания на автоматизм действий и, напротив, с указанием на необходимость осознания происходящего (самоанализ инновационной деятельности, умение прогнозировать её результаты и др.).

В исследовании использовалось понятие инновационного навыка с позиций готовности специалиста использовать свой интеллектуальный потенциал для эффективного достижения целей инновационной деятельности. Такое определение не только учитывает его структурные составляющие, но и акцентирует внимание на необходимости обеспечения соответствия содержания инновационной деятельности способностям и склонностям работников. В работе к инновационным навыкам отнесены умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня, а также инициативность, творческий подход.

Информационная база исследования

Информационную базу исследования составили данные очередного этапа монито-

Таблица 2

Подходы к определению понятия «инновационный навык»

Подход	Автор	Определение навыка
С позиций отдельных компонентов инновационных навыков	Хридина Н. Н.	Инновационные навыки предполагают учет профессиональных возможностей и способностей, готовность к постоянному профессиональному и личностному совершенствованию
	Чмых В. В.	Инновационные навыки предполагают ориентирование по широкому кругу вопросов, умение быстро усваивать новые знания и полезный опыт, обладание широким кругозором и восприимчивостью к новому, обладание навыками работы в различных позициях
	Дагаев А. А.	Навыки инновационной деятельности предполагают непрерывное образование и обучение, интерес и восприимчивость ко всему новому, готовность к критике, способность фокусировать усилия на стратегических, а не тактических задачах, понимание сути и механизмов инновационного процесса
С позиций структуры инновационных навыков	Колчина В. В.	Инновационные навыки представляют собой комплекс четырех видов умений: аксиологических (умение анализировать собственную инновационную деятельность, умение налаживать кооперацию и сотрудничество), прогностических (умение прогнозировать возможности осуществления собственной инновационной деятельности, вносить коррективы в систему методов деятельности), управленческих (умение использовать современные методы контроля и оценки инновационной деятельности, умение осуществлять внедрение нового в деятельность, умение осуществлять самоанализ и самоорганизацию инновационной деятельности) и прикладных (потребность в непрерывном самообразовании, умение реализовывать навыки пользования информационными технологиями на практике)
	Позняков В. В.	Инновационные навыки — такие, которые позволяют работать со сложными, инновационно содержательными видами деятельности (моделирование, проектирование, прогнозирование). Среди инновационных навыков — наличие системного подхода, владение методологией системного анализа и синтеза, моделирования, организации и координации участников, прогнозирования
	Матвеева Т. М.	Инновационные навыки включают в себя информационную, коммуникативную и проектную составляющие и выражаются во владении основными коммуникативными способностями и навыками представления своей точки зрения, в готовности использования информационных ресурсов, в способности применения методов проектирования в повседневной жизни, в готовности самоорганизации своей деятельности, в способности осуществлять контроль и управлять ситуацией
С позиций не только составляющих инновационных навыков, но и их использования в деятельности (трудовой, инновационной)	Полещенко К. Н., Верхогляд Е. В	Инновационный навык — готовность специалиста использовать свой интеллектуальный потенциал для максимально эффективного достижения целей инновационной деятельности
	Липатова Н. О.	Инновационный навык — способность творить, создавать новый продукт, вводить новые технологии и методы в деятельность
	Мониторинг инновационного поведения населения, НИУ ВШЭ	Инновационные навыки предполагают высокий уровень владения информационно-коммуникационными технологиями, высокую вовлеченность в передовые технологии, в активное применение их в результатах своей деятельности (инициаторы инноваций)
	Шитов С. Б.	Инновационные навыки предполагают развитие творческих способностей, навыков самообучения и совершенствования, позволяющих приобретать знания и опыт для жизнедеятельности в обществе знаний

Источники: Чмых В. В. Компетенции инновационного менеджера в рамках теории открытых инноваций [Электронный ресурс]. URL: http://stranica.info/book/86-socialno-gumanitarnye-nauki-sbornik-trudov-aspirantov-i-magistrantov-ndzhilinanbkamaeva/83-kompetencii-innovacion nogo-menedzhera-v-ramkax-teorii-otkrytyx-innovacij.html; Шитов С. Б. Инновационное образование в формирующемся обществе знаний // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. — 2009. — №4(12). — С. 35–41; Дагаев А. А. Инновационные компетенции и лидерство в организации // Креативная экономика. 2007. №1 (1). С. 3–10; Позняков В. В. Моделирование метапредметных компетенций: инновационный ракурс [Текст] // Мат-лы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22–23 дек. 2011 г. / редкол. С. А. Аксючиц [и др.]; ГУО «Акад. последиплом. образования». Минск : АПО, 2011. С. 208–212; Навыки для инноваций. Мониторинг инновационного поведения населения [Электронный ресурс]. URL: http://www.hse.ru/monitoring/innpeople/inp7; Колчина В. В. Структурная характеристика инновационно-предпринимательской компетентности [Электронный ресурс]. URL: http://si-sv.com/_ld/0/21_17.pdf.

ринга качества трудового потенциала населения Вологодской области, проведенного Институтом социально-экономического развития территорий РАН (ИСЭРТ РАН) в 2014 г. В данном году в анкету был добавлен блок вопросов по оценке уровня развития навыков, одновременное использование которого с вопросами, характеризующими качество трудового потенциала и его реализацию в деятельности, позволило проанализировать связь между рассматриваемыми признаками.

Выборка — квотная с пропорциональным размещением единиц наблюдения, ее объем составляет 1500 чел. трудоспособного возраста (мужчины 16–59 лет; женщины 16–54 лет) в Вологде и Череповце и восьми районах области. Репрезентативность выборки обеспечена соблюдением пропорций между городским и сельским населением, между жителями населенных пунктов различных типов (сельские населенные пункты, малые и средние города), половозрастной структуры взрослого населения области, а также пропорций между занятым, безработным (зарегистрированы на бирже труда) и экономически неактивным населением (студенты, учащиеся, домохозяйки и другие неработающие). Величина случайной ошибки выборки — 3–4 % при доверительном интервале 4–5 %. Метод опроса — анкетирование по месту жительства респондентов. Обработка анкет проведена в программе SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Методологическая основа исследования

1. *Оценка уровня развития навыков.* В исследовании оценивались общеобразовательные, базовые профессиональные, компьютерные навыки, уровень общей культуры, дисциплинированность, умение переучиваться, творческий подход, умение работать в коллективе [10]. Для этой цели использовалась пятибалльная шкала, в которой 1 балл соответствовал низкому уровню, 2 — ниже среднего, 3 — среднему, 4 — выше среднего, 5 — высокому. Принимая во внимание незначительное количество населения с низким уровнем развития навыков, для обеспечения сопоставимости межгрупповых результатов по оценке навыков было принято решение объединить в одну группу население с низким уровнем развития навыков и уровнем ниже среднего. Далее будем называть эту группу населения группой с низким уровнем развития навыков.

2. *Оценка трудового потенциала.* Первоначальное предположение о том, что использование прямых оценок не позволяет объективно охарактеризовать уровень развития навыков, привело к необходимости сопоставления прямых и косвенных оценок. Отметим, что под прямыми в данном случае понимались самооценки респондентами своих навыков, а в роли косвенных выступали индексы качества трудового потенциала и его компонентов, схожие по содержанию с рассматриваемыми навыками. Сопоставление оценок осуществлялось с использованием метода перекрестных группировок (классификаций).

При этом качество трудового потенциала оценивалось на основе концепции качественных характеристик населения [11] с многоуровневой системой компонентов трудового потенциала.

Нижний (первый) уровень характеризует человека, учитывая его естественно-природную основу (физическое здоровье, психическое здоровье, знания и креативность) и включенность в общественные отношения (коммуникабельность, нравственность, социальные притязания, культура). На промежуточном (втором) уровне характеристики обобщаются до четырех групп базовых качеств: психофизиологические и интеллектуальные, а также коммуникативные характеристики и социальная активность, на третьем уровне — до двух компонентов (энергетического и социально-психологического потенциала) [12, с. 7–11] (рис. 2).

Интегральное качество трудового потенциала — социальная дееспособность, представляет совокупность свойств, определяющих результативность трудовой деятельности в конкретных социальных условиях.

Методический инструментарий исследования включал анкету [13, с. 96–103] из блоков утверждений, соответствующих каждому из нижних (базовых) качеств с рейтинговыми шкалами оценивания по степени согласия респондента с предложенными ему утверждениями. Компоненты оценивались на основе индексного метода как отношение фактического числа баллов по шкале к максимально возможному и принимали значения от нуля до единицы [14, с. 30–33].

Социологический аппарат исследования включал шкалы Лайкерта при расчете качеств первого уровня, средние геометрические — при агрегировании качеств второго и третьего уровней и при расчете обобщающего показателя.

3. *Оценка требований и характеристик рабочих мест.* Для оценки индексов требований рабочих мест использованы вопросы вида: «Каких качеств от человека требует то дело, ко-

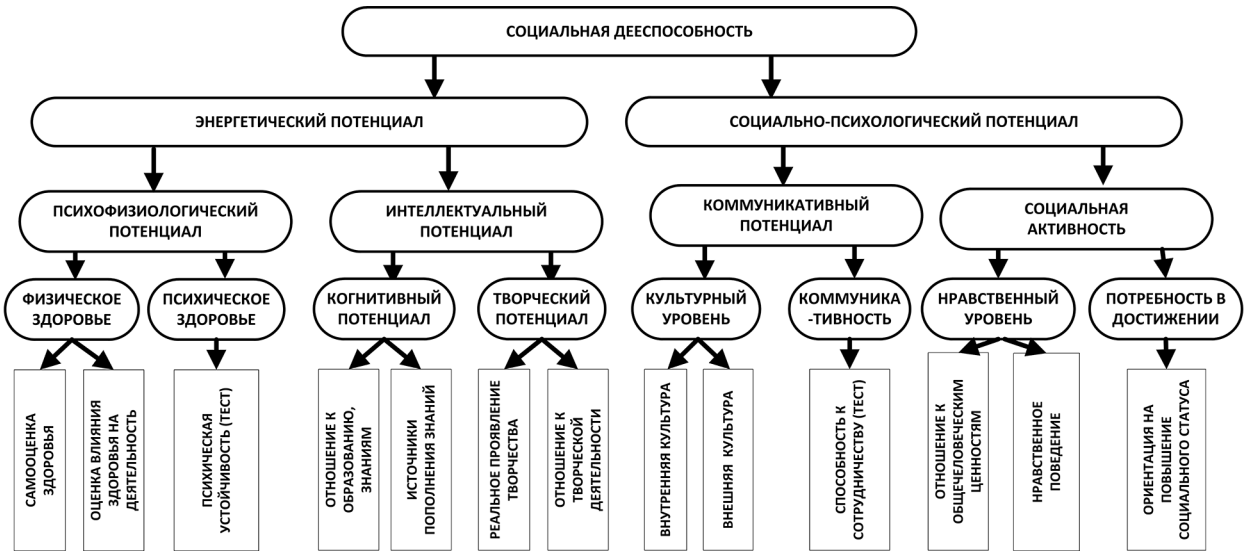

Рис. 2. *Компоненты трудового потенциала*

торым Вы занимаетесь в настоящее время?». Ответы на эти вопросы характеризуют важность качеств и представлены в виде четырехбалльной шкалы: очень важно — 4 балла, достаточно важно — 3, более или менее важно — 2, совсем не важно — 1. Сформировано восемь индексов, соответствующих базовым индексам качества трудового потенциала[1]. Расчет интегрального индекса требований рабочих мест был аналогичен расчету индекса качества трудового потенциала, заключался в получении сводного индекса с использованием средних геометрических [15].

Оценка характеристик рабочих мест осуществлялась, принимая во внимание средний уровень развития навыков, а также долю населения с тем или иным уровнем навыков в зависимости от сферы деятельности, рода занятий, принадлежности к той или иной должностной группе.

В исследовании в качестве сфер деятельности рассматривались сельское и лесное хозяйство, промышленное производство, транспорт, торговля, сфера обслуживания, наука, культура, образование, здравоохранение, финансы, государственное и административное управление, вооруженные силы, охрана общественного порядка. Среди должностей — руководители предприятий, среднего и низового звеньев управления, специалисты высшей и средней квалификации, вспомогательный персонал и неквалифицированные работники.

4. *Оценка уровня реализации трудового потенциала.* Реализация трудового потенциала оценивалась с использованием блоков вопросов вида «Насколько сильно Вы „выкладываетесь”на работе? В какой мере используете свои качества и умения?». В исследовании применялась четырехбалльная шкала: использую в полной мере (на пределе своих возможностей) — 4 балла; более или менее полно (могу использовать больше) — 3; частично (мало) — 2; очень мало (по минимуму) — 1. Индексы реализации трудового потенциала формировались путем деления фактического числа баллов на максимально возможное [16, с. 165–172; 17].

Решение задач, связанных с оценкой влияния уровня развития навыков на выбор рабочих мест, а также реализацию трудового потенциала в трудовой деятельности, осуществлялось с использованием метода перекрестных группировок, позволяющего выявить имеющиеся связи между обозначенными признаками.

Результаты исследования

Измерение уровня развития навыков и их востребованности в трудовой деятельности по пятибалльной шкале показало, что населением выше всего оценивается дисциплинированность, а также навыки общения и взаимопонимания, в то время как компьютерная грамотность, инициативность и творческий подход оцениваются не так высоко (табл. 3).

Вряд ли можно говорить о низком уровне оценки населением своих навыков. Если сравнивать данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области и данные экспертного опроса работодателей, то в целом следует отметить, что оценки в первом случае были даже несколько выше, чем

[1] Среди них индекс требований к физическому здоровью, к психическому здоровью, к когнитивному потенциалу, к творческим способностям, к коммуникабельности, к культурному уровню, к нравственному уровню, к социальным притязаниям (потребности в достижении).

Таблица 3

Оценка населением своих навыков по пятибалльной шкале, средний балл

Навыки	Уровень развития
1. Дисциплинированность	4,17
2. Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимопонимания	4,05
3. Умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня	3,93
4. Базовые профессиональные навыки, необходимые для работы	3,92
5. Уровень использования общей культуры	3,85
6. Инициативность, творческий подход	3,78
7. Общеобразовательные навыки (грамматические, математические)	3,67
8. Базовая компьютерная грамотность, навыки использования программного обеспечения	3,61

Источник: Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Как Вы думаете, какие профессиональные навыки станут более востребованными в ближайшие годы?», % от числа опрошенных в 2014 г.

Навыки	Доля опрошенных
1. Базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением	44,8
2. Навыки работы с клиентами	24,4
3. Умение переучиваться, осваивать что-то новое	23,6
4. Ответственность за порученную работу	22,9
5. Дисциплинированность, исполнительность	19,2
6. Общеобразовательные навыки (грамматические, математические), общая культура	16,3
7. Навыки командной работы в коллективе, группе	14,7
8. Навыки самостоятельного решения рабочих проблем	14,7
9. Проявление творческой (рационализаторской) активности	10,7
10. Навыки планирования и организации своего времени, труда	10,6
11. В ближайшие годы требования к профессиональным навыкам не изменятся	6,0
12. Другое	0,4

Примечание: Сумма больше 100 %, потому, что можно было выбрать до 3 вариантов ответа.
Источник: Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

во втором. Так, например, умение работать в коллективе, навыки общения и взаимопонимания трудоспособное население оценило на 4,05 баллов по пятибалльной шкале, работодатели — 3,70, умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня — на 3,93 и 3,60, компьютерную грамотность, навыки использования программного обеспечения — 3,61 и 3,20 соответственно[1]. Справочно приведем результаты мониторинга образования, проводимого НИУ ВШЭ: уровень профессиональной подготовки недавних выпускников системы высшего профессионального образования в 2014 г. работодатели оценивали на уровне 3,8 балла, выпускников по программам СПО на 3,3 балла [18, с. 25].

Характеризуя востребованность навыков, население отмечает, что в 45 % случаев необходимость использования программного обеспечения в будущем возрастет, примерно четверть опрошенных придерживаются аналогичной позиции в отношении навыков работы с клиентами, умения переучиваться и освоения чего-то нового (табл. 4).

Поэтому можно говорить о более высоком уровне развития традиционных навыков (дисциплинированность и исполнительность) по сравнению с востребованными в условиях инновационной экономики, и углублении понимания того, что спрос на последние будет расти.

Результаты прямых оценок подтверждаются косвенными. Так, низкий уровень умения переучиваться и готовности к совершенствованию себя в профессиональном плане сопрово-

[1] Данные экспертного опроса работодателей Вологодской области (выборка целенаправленная, объемом 217 работодателей (20 % от общей численности хозяйствующих субъектов территории); сформирована на основе пропорционального размещения единиц наблюдения относительно территории и основных видов экономической деятельности. Экспертный опрос проведен в августе-сентябре 2015 г. в шести муниципальных образованиях области — Вытегорском, Грязовецком, Кирилловском, Сямженском и Харовском районах с ожидаемым дефицитом кадров в среднесрочной перспективе.

Таблица 5

Качество трудового потенциала, его реализация в трудовой деятельности и требования рабочих мест в зависимости от уровня развития навыков, ед.

Навык	Уровень развития навыка	Индексы		
		ТП	ТР	Р
Общеобразовательные навыки	Низкий, ниже среднего	0,604	0,624	0,568
	Средний	0,659	0,694	0,628
	Выше среднего	0,693	0,733	0,656
	Высокий	0,728	0,787	0,732
Базовые профессиональные навыки, необходимые для работы на данной должности	Низкий, ниже среднего	0,611	0,614	0,425
	Средний	0,653	0,672	0,543
	Выше среднего	0,684	0,727	0,663
	Высокий	0,713	0,770	0,782
Базовая компьютерная грамотность, навыки использования программного обеспечения	Низкий, ниже среднего	0,618	0,632	0,576
	Средний	0,665	0,698	0,641
	Выше среднего	0,690	0,738	0,660
	Высокий	0,726	0,780	0,703
Уровень общей культуры	Низкий, ниже среднего	0,606	0,614	0,498
	Средний	0,647	0,667	0,588
	Выше среднего	0,689	0,737	0,671
	Высокий	0,720	0,771	0,715
Дисциплинированность, исполнительность	Низкий, ниже среднего	0,592	0,607	0,489
	Средний	0,646	0,660	0,511
	Выше среднего	0,675	0,718	0,634
	Высокий	0,706	0,756	0,737
Умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня	Низкий, ниже среднего	0,593	0,587	0,506
	Средний	0,645	0,671	0,548
	Выше среднего	0,679	0,722	0,664
	Высокий	0,730	0,783	0,741
Инициативность, творческий подход	Низкий, ниже среднего	0,600	0,592	0,503
	Средний	0,654	0,667	0,575
	Выше среднего	0,689	0,735	0,674
	Высокий	0,725	0,803	0,756
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимопонимания	Низкий, ниже среднего	0,600	0,589	0,514
	Средний	0,649	0,656	0,526
	Выше среднего	0,679	0,718	0,639
	Высокий	0,710	0,777	0,757

Обозначения: ТП — трудовой потенциал, ТР — требования рабочих мест, Р — реализация трудового потенциала.
Источник: Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

ждается и низким качеством трудового потенциала (0,593 ед.; табл. 5).

Аналогичный уровень развития навыков общения, а также творческого подхода обеспечивает сопоставимый им трудовой потенциал (0,600 ед.). В то время как совершенствование инициативности, творческого подхода, умения переучиваться приводит к более высокому качеству трудового потенциала (0,725 ед.) по сравнению с развитием традиционных качеств (дисциплинированности, исполнительности, умения работать в коллективе; табл. 5).

Развитие навыков сопровождается ростом не только трудового потенциала в целом, но и его отдельных компонентов. Так, в исследовании установлено, что в условиях развития базовых профессиональных навыков на низком уровне индекс когнитивного потенциала составил 0,569 ед., на высоком уровне — 0,657 ед. Подчеркнем, что при высоком уровне развития профессиональных навыков выше оказались не только компоненты, схожие по содержанию трудового потенциала, но и не связанные с этим навыком напрямую, например, физическое (0,754 ед.) и психическое здоровье (0,784 ед.; табл. 6).

То есть, можно заключить, что результаты прямых самооценок респондентами уровня развития навыков соотносятся с косвенными оценками, полученными на основе индексов

Таблица 6

Индексы качества трудового потенциала, его реализации в зависимости от уровня развития базовых профессиональных навыков, ед.

Уровень развития базовых профессиональных навыков	Физическое здоровье			Психическое здоровье			Когнитивный потенциал			Творческие способности		
	ТП	ТР	Р	ТП	ТР	Р	ТП	ТР	Р	ТП	ТР	Р
Низкий, ниже среднего	0,712	0,671	0,462	0,699	0,650	0,451	0,569	0,633	0,396	0,507	0,561	0,368
Средний	0,758	0,726	0,568	0,769	0,704	0,553	0,581	0,664	0,519	0,534	0,618	0,497
Выше среднего	0,759	0,765	0,656	0,777	0,779	0,673	0,634	0,732	0,660	0,556	0,667	0,607
Высокий	0,754	0,781	0,772	0,784	0,812	0,799	0,657	0,791	0,791	0,617	0,701	0,718
Уровень развития базовых профессиональных навыков	**Коммуникабельность**			**Культурный уровень**			**Нравственный уровень**			**Потребность в достижении**		
	ТП	ТР	Р	ТП	ТР	Р	ТП	ТР	Р	ТП	ТР	Р
Низкий, ниже среднего	0,688	0,673	0,444	0,603	0,640	0,438	0,683	0,633	0,438	0,576	0,599	0,406
Средний	0,714	0,736	0,572	0,635	0,698	0,568	0,752	0,693	0,567	0,616	0,655	0,501
Выше среднего	0,776	0,804	0,711	0,683	0,748	0,690	0,791	0,757	0,696	0,656	0,700	0,613
Высокий	0,775	0,845	0,826	0,733	0,814	0,813	0,813	0,820	0,815	0,684	0,747	0,722

Обозначения: ТП — трудовой потенциал, ТР — требования рабочих мест, Р –реализация трудового потенциала.
Источник: данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

качества трудового потенциала. Это позволило обосновать возможность применения в исследовании самооценок респондентов как инструмента измерения уровня развития навыков. Кроме того, как показали измерения, повышение уровня развития того или иного навыка сопровождается ростом трудового потенциала в целом и его отдельных компонентов.

Проведенный нами анализ индексов требований рабочих мест позволяет сделать вывод, что профессионалы с высоким уровнем развития навыков выбирают рабочие места, на которых предъявляются более высокие требования к квалификации. Так, например, в условиях, когда готовность к повышению профессионального уровня — на низком уровне индекс требований рабочих мест составляет 0,587 ед., а на высоком — 0,783 ед., по инициативности — 0,592 и 0,803 ед. соответственно (табл. 5). Аналогичная закономерность справедлива не только в отношении индекса требований к трудовому потенциалу в целом, но и к отдельным его компонентам. В частности, среди работников, у которых готовность к совершенствованию себя в профессиональном плане на низком уровне, индекс требований рабочих мест к когнитивному потенциалу составляет 0,576 ед., а когда этот навык развит на высоком уровне, аналогичный показатель — 0,796 ед. Существенно различаются индексы требований рабочих мест к когнитивному потенциалу в зависимости от уровня развития инициативности и творческого подхода — 0,598 и 0,803 ед. соответственно.

Фактически получается так, что развитие навыков сопровождается трудоустройством на такие рабочие места, на которых выше, чем в остальных случаях, требования как к трудовому потенциалу в целом, так и к отдельным его составляющим.

Соответственно, можно предположить, что совершенствование навыков оказывает влияние на выбор сферы деятельности и рода занятий. Считается, что ряд экономических агентов трудоустраиваются по тем направлениям, которые, с одной стороны, обеспечивают социальный престиж, с другой — требуют более высокого уровня развития человеческого капитала [19, 20].

В этом случае обращает на себя внимание неоднородность рабочих мест, связанная с различиями условий труда и предпосылок воспроизводства человеческого капитала. При трудоустройстве на рабочее место более высокого уровня иерархии, с одной стороны, человек получает возрастающие требования к квалификации, с другой стороны, у него появляется больше возможностей для совершенствования себя в профессиональном плане за счет решения более сложных прикладных задач. Следствием этого является увеличение различий между работниками по таким параметрам как уровень знаний, навыков, опыта.

То, что должность влияет на уровень развития навыков, показано в работах отечественных ученых, в частности в исследованиях В.Е. Гимпельсона [21], С.Ю. Рощина [22, 23]. А в докладе Всемирного банка отмечается, что «по отношению к подавляющему большинству руководителей и специалистов предполагается наличие как минимум среднего уровня владе-

Таблица 7

Средний уровень развития навыков в зависимости от должности, средний уровень по пятибалльной шкале

Навыки	Должностная группа						
	Руководители предприятия	Руководители среднего звена	Руководители низового звена	Специалисты высшей квалификации	Специалисты средней квалификации	Вспомогательный персонал	Неквалифицированные работники
Общеобразовательные навыки (3,72)	3,91	3,93	4,11	3,94	3,62	3,41	3,28
Базовые профессиональные навыки, необходимые для работы на данной должности (4,04)	4,28	4,10	4,17	4,35	3,94	3,69	3,67
Базовая компьютерная грамотность, навыки использования программного обеспечения (3,63)	4,00	3,93	4,03	3,89	3,51	3,38	2,85
Уровень общей культуры (3,90)	4,19	3,88	4,09	4,10	3,81	3,88	3,46
Дисциплинированность, исполнительность (4,27)	4,49	4,36	4,36	4,43	4,21	4,13	3,87
Умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня (4,01)	4,26	4,24	4,25	4,19	3,95	3,64	3,55
Инициативность, творческий подход (3,84)	4,30	4,10	4,03	4,03	3,81	3,36	3,25
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимопонимания (4,14)	4,32	4,37	4,42	4,22	4,08	3,99	3,77

В первом столбце в скобках указан уровень развития того или иного навыка в среднем по обозначенным должностям.
Источник: Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

ния компьютером, а в большинстве случаев — продвинутого и даже профессионального»[1].

Утверждение, что работники более высоких иерархических уровней управления имеют в среднем более высокий уровень развития навыков, подтверждается и результатами наших измерений (табл. 7).

Также обращает на себя внимание, что уровень развития навыков руководителей госпредприятий и коммерческих структур, а также служащих, инженерно-технических работников, интеллигентов выше, чем сельхозработников и рабочих. Настораживает то обстоятельство, что учащиеся и студенты довольно высоко оценивают себя в профессиональном плане, в то время как оценки работодателей отличаются большей сдержанностью. Отчасти это связано с отсутствием в ряде случаев возможности объективно оценить свои навыки в силу информационной асимметрии, недостаточных представлений о требованиях работодателей, с неспособностью объективно охарактеризовать собственный потенциал в связи с отсутствием критериев оценки навыков[2].

Однако наряду с этим в нашем исследовании показано, что не только должность влияет на уровень развития навыков, но и уровень развития навыков влияет на выбор должности. Высокий уровень дисциплинированности и исполнительности позволяет населению вдвое чаще по сравнению с теми, у кого низкий уровень развития этого навыка, трудоустраиваться на руководящие должности и работать специалистами высшей квалификации, а при аналогичном уровне развития базовой компьютерной грамотности — таких еще больше (табл. 8). Как показывают данные таблицы, специалисты с более высоким уровнем развития навыков чаще трудоустраиваются на должности более высоких уровней иерархии.

Уровень развития навыков оказывает влияние и на выбор сферы занятости. Низкий уровень базовых профессиональных навыков в 30 % случаев сопровождается трудоустройством в сферу обслуживания, тогда как при высоком уровне их развития таковых вдвое меньше. В то же время с ростом профессионального уровня увеличивается вероятность трудоустройства в образовательную сферу: при низком уровне базовых профессиональных навыков — 6 %, при высоком — 12 % (табл. 9).

Можно заключить, что уровень развития навыков влияет на трудоустройство, в част-

[1] Развитие навыков для инновационного роста в России [Электронный ресурс]. URL: http://www.hse.ru/data/2015/04/06/1096342275/russia_skills.pdf (дата обращения: 23.10.2015).

[2] Там же.

Таблица 8

Распределение населения с разным уровнем развития отдельных навыков по должностям, %

Навык	Должностная группа						
	Руководители предприятия	Руководители среднего звена	Руководители низового звена	Специалисты высшей квалификации	Специалисты средней квалификации	Вспомогательный персонал	Неквалифицированные работники
Базовая компьютерная грамотность, навыки использования программного обеспечения							
Низкий, ниже среднего	1,3	1,3	1,9	8,8	38,4	13,2	13,2
Средний	4,3	8,1	1,3	17,5	38,4	9,1	5,6
Выше среднего	3,3	7,0	2,6	21,7	37,0	8,1	2,6
Высокий	8,4	11,6	5,6	27,3	22,9	5,2	1,6
Дисциплинированность, исполнительность							
Низкий, ниже среднего	2,8	0,0	8,3	11,1	27,8	8,3	8,3
Средний	2,6	7,3	0,5	8,9	30,9	10,5	8,4
Выше среднего	2,9	6,3	2,1	18,4	38,4	8,8	4,6
Высокий	6,5	9,3	3,7	26,2	33,2	7,4	2,8

Источник: Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

Таблица 9

Распределение населения с разным уровнем развития базовых профессиональных навыков по сферам деятельности, %

Уровень развития базовых профессиональных навыков	Сфера деятельности					
	Сельское, лесное хозяйство	Промышленное производство, транспорт	Торговля	Сфера обслуживания	Наука	Культура
Низкий, ниже среднего	21,3	21,3	10,6	27,7	0,0	2,1
Средний	17,0	28,7	12,1	17,9	4,0	2,2
Выше среднего	7,6	30,4	18,9	14,6	2,2	1,6
Высокий	5,9	29,5	12,7	16,5	1,2	2,2
Уровень развития базовых профессиональных навыков	**Сфера деятельности**					
	Образование	**Здравоохранение**	**Финансы**	**Госуправление**	**Вооруженные силы**	**Охрана общественного порядка**
Низкий, ниже среднего	6,4	4,3	2,1	4,3	0,0	0,0
Средний	4,0	1,8	7,6	2,2	1,3	0,9
Выше среднего	8,0	3,8	3,2	6,5	1,0	2,1
Высокий	12,4	4,0	6,8	5,6	0,9	2,2

Источник: данные Мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2014 г.

ности, на выбор сферы деятельности, рода занятий, должности. В наукоемких и социально ориентированных направлениях деятельности предъявляются более высокие требования к образовательному и квалификационному потенциалу сотрудников, в то время как в сфере обслуживания и торговле складывается иная ситуация.

Высокий уровень развития навыков, с одной стороны, и достаточно высокие требования, с другой, создают предпосылки для более полной реализации накопленного потенциала в трудовой деятельности. Так, индекс реализации трудового потенциала при низком уровне развития профессиональных навыков составил 0,425 ед., а при высоком уровне — 0,782 ед. Аналогичная ситуация сложилась и по другим навыкам, например, реализация трудового потенциала при невысоком уровне навыков использования программного обеспечения со-

ставила 0,576 ед., в обратном случае — 0,703 ед. (табл. 5). Разрыв в показателях реализации трудового потенциала наблюдался в зависимости от степени сформированности и развитости практически всех рассматриваемых навыков, однако его величина различалась в зависимости от того, относились ли навыки к традиционным (дисциплинированность, исполнительность) или инновационным (пользование программным обеспечение, инициатива и творческий подход). В последнем случае величина расхождений в реализации трудового потенциала была не такой значительной, как в первом.

Совершенствование навыков сопровождается более полной реализацией не только трудового потенциала в целом, но и его отдельных компонентов. Так, наибольшее различие в зависимости от уровня базовых профессиональных навыков[1] наблюдается в отношении реализации когнитивного потенциала (0,396 и 0,791 ед.) и творческих способностей (0,368 и 0,718 ед.; табл. 6).

Значительное влияние на реализацию данного компонента трудового потенциала оказывает совершенствование умения переучиваться — значения индекса реализации когнитивного потенциала в зависимости от уровня развития этого навыка колеблются в диапазоне от 0,452 до 0,742 ед. То есть, развитие отдельных навыков сопровождается совершенствованием схожих по содержанию компонентов трудового потенциала. Однако судя по полученным результатам, в большинстве случаев совершенствование навыков сопровождается развитием практически всех компонентов и трудового потенциала в целом.

Заключение

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась: как показали социологические измерения, рост уровня развития навыков сопровождается повышением качества трудового потенциала, уровня его реализации в трудовой деятельности, а также трудоустройством на такие рабочие места, на которых предъявляются более высокие требования к квалификации.

Обобщим основные результаты исследования:

1. В исследовании определен уровень развития навыков трудоспособного населения, показано, что в большей степени развиты дисциплинированность и исполнительность, а также умение работать в коллективе, навыки общения и взаимопонимания. В то время как умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня, инициативность, творческий подход развиты в недостаточной степени. Однако у населения усиливается понимание того, что спрос на инновационные навыки будет расти и их необходимо совершенствовать.

2. Сопоставлены результаты прямых оценок уровня развития навыков с косвенными, выявлено, что с ростом уровня развития навыков совершенствуются как трудовой потенциал в целом, так и отдельные его компоненты. Тем самым обоснована возможность применения в исследованиях самооценок респондентов как инструмента измерения уровня развития навыков. При этом показано, что совершенствование инновационных навыков (инициативности, творческого подхода, умения переучиваться) приводит к более высокому качеству трудового потенциала по сравнению с развитием дисциплинированности, исполнительности, а также умения работать в коллективе.

3. Выявлено, что среди работников с высоким уровнем развития навыков востребованы такие рабочие места, на которых предъявляются высокие требования как к трудовому потенциалу в целом, так и к его отдельным компонентам. Установлено, что существенно различаются требования рабочих мест к когнитивному потенциалу в зависимости от уровня развития инициативности и творческого подхода (0,598 и 0,803 ед. соответственно). То есть показано, что развитие инновационных навыков не только приводит к более высокому уровню развития трудового потенциала, но и создает предпосылки для трудоустройства работников на рабочие места с более высокими требованиями к квалификации. Также показано, что уровень развития навыков воздействует на выбор сферы трудовой деятельности и должность. Так, население с высоким уровнем развития базовых профессиональных навыков, общей культуры, компьютерной грамотности чаще трудоустраивается в социально ориентированные сферы деятельности и в госуправление, в обратной ситуации — в промышленное производство и сельское хозяйство. Специалисты, обладающие более высоким уровнем компьютерной грамотности, склонные к проявлению инициативы и творческого подхода, чаще оказываются на руководящих должностях или на рабочих местах, требующих высокой квалификации.

[1] В данном случае сопоставляются значения индексов реализации компонентов трудового потенциала в группах с низким и высоким уровнем развития навыков.

4. Установлено, что высокий уровень развития навыков, с одной стороны, и достаточно высокие требования к квалификации, с другой, создают предпосылки для более полной реализации накопленного потенциала в трудовой деятельности. Показано, что степень реализации трудового потенциала в деятельности сильнее различается в зависимости от уровня развития дисциплинированности и исполнительности по сравнению с инициативностью, творческим подходом. В последнем случае величина расхождений в реализации трудового потенциала была не так велика, как в первом.

Список источников

1. *Katz L., Murphy K.* Changes in Relative Wages, 1963–87: Supply and Demand Factors // Quarterly Journal of Economics. — 1992. — № 107(1). — P. 35–78.

2. *Gottschalk P.* Inequality in Income, Growth and Mobility: The Basic Facts // Journal of Economic Perspectives. — 1997. — № 11(2). — P. 21–40.

3. *Tinbergen J.* Substitution of graduate by other labor // Kyklos. — 1974. — №. 27(2). — P. 217–226.

4. *Tinbergen J.* Income difference: Recent research. — Amsterdam: North-Holland Publishing Company, 1975. — 73 p.

5. *Autor D., Katz L., Krueger A.* Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? // Quarterly Journal of Economics. — 1998. — № 113(4). — P. 1169–1213.

6. *Autor D., Levy F., Murnane R.* The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration // Quarterly Journal of Economics. — 2003. — № 118(4). — P. 1279–1334.

7. *Cunha F., Heckman J., Lochner L., Masterov D.* Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation // Discussion Paper 05–02. — London: University College London, 2005. — 169 p.

8. *Murnane R., Willett J., Levy F.* The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination. NBER Working Papers No 5076. — Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1995. — 48 p.

9. *Murnane R., Willett J., Levy F.* The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination. NBER Working Papers No 5076. — Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1995.

10. *Устинова К. А.* Исследование компетенций населения // Проблемы развития территории. — 2014. — № 6. — С. 73–82.

11. Качество населения / под ред. Н. М. Римашевская, В. Г. Копнина. — М. : ИСЭПН, 1993. — 185 с.

12. *Римашевская Н. М.* О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. — 1993. — Вып. 6. — С. 7–21.

13. Трудовой потенциал региона. Состояние и развитие / В. А. Ильин, К. А. Гулин, Г. В. Леонидова, В. В. Давыдова. — Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. — 107 с.

14. *Леонидова Г. В., Чекмарева Е. А.* Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне // Человек и труд. — 2009. — № 12 — С. 30–33.

15. *Леонидова Г. В.* Теория и практика формирования научно-образовательного пространства. — Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. — 272 с.

16. *Чекмарева Е. А.* Повышение уровня реализации трудового потенциала. Роль заработной платы // Экономические и социальные перемены. Факты, тенденции, прогноз. — 2011. — № 2. — С. 165–172.

17. *Чекмарева Е. А.* Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона : дис. … канд. экон. наук. — Вологда, 2012. — 182 с.

18. Оценка общеэкономических условий на предприятиях и спроса на рабочую силу. Наем на работу выпускников основных профессиональных образовательных программ. Информационный бюллетень. — М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2016. — 44 с.

19. *Davis K., Wilbert E.* Some principles of stratification // American Sociological Review. — 1945. — № 10(2). — P. 242–249.

20. *Treiman D.* Occupational Prestige in Comparative Perspective. — N.Y.: Academic Press, 1977.

21. *Гимпельсон В. Е.* Дефицит квалификации и навыков на рынке труда. Недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? Препринт WP3/2004/01 — М. : ГУ ВШЭ, 2004. — 36 с.

22. *Рощин С. Ю., Травкин П. В.* Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях // Журнал новой экономической ассоциации. — 2015. — №2(26). — С. 150–171.

23. *Рощин С. Ю., Рудаков В. Н.* Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? Обзор российских и зарубежных исследований // Вопросы образования. — 2015. — № 1. — С. 137–181.

Информация об авторах

Устинова Ксения Александровна — кандидат экономических наук, научный сотрудник лаборатории исследования проблем развития трудового потенциала, Институт социально-экономического развития территорий РАН (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, 56А; e-mail:ustinova-kseniya@yandex.ru).

Чекмарева Елена Андреевна — кандидат экономических наук, научный сотрудник лаборатории исследования проблем развития трудового потенциала, Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, 56А; e-mail: miteneva@inbox.ru).

For citation: Ekonomika regiona [Economy of Region]. — 2016. — Vol. 12, Issue 3. — pp. 726–740

K. A. Ustinova, Ye. A. Chekmareva
Institute of Socio-Economic Development of Territories of RAS
(Vologda, Russian Federation; e-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru)

Influence of the Level of the Development of Skills on Labour Potential, its Implementation and Choice of Work Position

The article deals with the sociological assessment of the skills level and identification of its influence on some aspects of labour activity: the realization of labour potential, choice of the scope of activity, position and occupation. It suggests an approach based on the subjective evaluation of the population as an instrument of the skills level assessment. The received results are compared with the indirect estimates allowing to characterize some particular components of labour potential which are similar to the considered skills. A specific feature of the research is not only the determination of the professional sphere, occupation and position on the skills level, but also the accounting of the reverse effect. The methodological tools including the methods for the assessment of skills level, labour potential and extent of its implementation in a labour activity have been approved in the Vologda region. The study revealed that, at the present time, the most developed skills are the teamwork, communication and mutual understanding while the least developed ones are the initiative and creativity as well as ability to be retrained and readiness to increase the professional level. It shows that the employees of socially oriented spheres and also the representatives of state structures have more developed skills. At the same time, the development of innovative skills not only leads to the growth of labour potential, but also creates conditions for the employment in workplaces with higher skills requirements. The paper shows that higher skills level along with higher skills requirements leads to more complete implementation of cumulative potential in the labour activity. The received results can be used by regional authorities for the development of the analytical system of labour market, the development of labour force and the labour potential of the population.

Keywords: professional skills, innovative skills, level of development of skills, requirements of workplaces, quality of labour potential, implementation of labour potential, field of activity, occupation, position, sociological measurements

References

1. Katz, L. & Murphy, K. (1992). Changes in Relative Wages, 1963–87: Supply and Demand Factors. *Quarterly Journal of Economics, 107(1),* 35–78.

2. Gottschalk, P. (1997). Inequality in Income, Growth and Mobility: The Basic Facts. *Journal of Economic Perspectives, 11(2),* 21–40.

3. Tinbergen, J. (1974). Substitution of Graduate by Other Labor. *Kyklos, 27(2),* 217–226.

4. Tinbergen, J. (1975). *Income difference: Recent research.* Amsterdam: North-Holland Publishing Company, 1975.

5. Autor, D., Katz, L. & Krueger, A. (1998). Computing Inequality: Have Computers Changed the Labor Market? *Quarterly Journal of Economics, 113(4),* 1169–1213.

6. Autor, D., Levy, F. & Murnane, R. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics, 118(4),* 1279–1334.

7. Flavio, C. (2005). *Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation Discussion Paper 05–02.* London: University Colledge London.

8. Carbonaro, W. (2007). The Effects of Education and Cognitive Skill on Earnings: How Much Do Occupations and Jobs Matter? *Research in Social Stratification and Mobility, 25(1),* 57–71.

9. Murnane, R., Willett, J. & Levy, F. (1995). The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination. *NBER Working Papers No 5076.* Cambridge: National Bureau of Economic Research.

10. Ustinova, K. A. (2014). Issledovanie kompetentsiy naseleniya [Research of the competences of the population]. *Problemy razvitiya territorii [Problems of territory's development], 6,* 73–82.

11. Rimashevskaya, N. M. & Kopnina, V. G. (Eds). (1993). *Kachestvo naseleniya [Quality of the population].* Moscow: ISEPN Publ., 185.

12. Rimashevskaya, N. M. (1993). O metodologii opredeleniya kachestvennogo sostoyaniya naseleniya [About methodology of the definition of a qualitative condition of the population]. *Demografiya i sotsiologiya [Demography and sociology], 6,* 7–21.

13. Ilin, V. A., Gulin, K. A., Leonidova, G. V. & Davydova, V. V. (2004). *Trudovoy potentsial regiona: sostoyanie i razvitie [Labor capacity of the region: state and development].* Vologda: VNKTs TsEMI RAN Publ., 107.

14. Leonidova, G. V. & Chekmareva, E. A. (2009). Opyt otsenki kachestva trudovogo potentsiala na regionalnom urovne [Experience of the assessment of the labor potential quality at the regional level]. *Chelovek i trud [A man and work], 12,* 30–33.

15. Leonidova, G. V. (2010). *Teoriya i praktika formirovaniya nauchno-obrazovatelnogo prostranstva [Theory and practice of the scientific and educational space development].* Vologda: ISERT RAN Publ., 272.

16. Chekmareva, E. A. (2011). Povyshenie urovnya realizatsii trudovogo potentsiala. Rol zarabotnoy platy [Increase of the level of labor potential realization. A role of salary]. *Ekonomicheskie i sotsialnyye peremeny. Fakty, tendentsii, prognoz [Economic and social changes. Facts, tendencies, forecast], 2,* 165–172.

17. Chekmareva, E. A. (2012). *Ekonomiko-matematicheskoye modelirovanie realizatsii trudovogo potentsiala regiona: dis. … kand. ekon. nauk [Economic-mathematical modeling of the regional labor capacity realization: PhD thesis in Economics].* Vologda Publ., 182.

18. *Otsenka obshcheekonomicheskikh usloviy na predpriyatiyakh i sprosa na rabochuyu silu. Naem na rabotu vypusknikov osnovnykh professionalnykh obrazovatelnykh programm. Informatsionnyy byulleten [Assessment of all-economic conditions at the enterprises and labor demand. Employment for work of graduates of the main professional educational programs. News-bulletin].* Moscow: HSE Publ. 44.

19. Davis, K. & Wilbert, E. (1945). Some Principles of Stratification. *American Sociological Review, 10(2),* 242–249.

20. Treiman, D. (1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective.* N.Y.: Academic Press.

21. Gimpelson, V. E. (2004). *Defitsit kvalifikatsii i navykov na rynke truda. Nedostatok predlozheniya, ogranicheniya sprosa ili lozhnye signaly rabotodateley? [Deficit of qualification and skills in the labor market. A there a lack of the offer, restraint of demand or false signals of employers?].* Pre-print WP3/2004/01Moscow: HSE Publ., 36.

22. Roshchin, S. Yu. & Travkin, P. V. (2015). Dopolnitelnoye professionalnoye obuchenie na rossiyskikh predpriyatiyakh [Additional professional training at the Russian enterprises]. *Zhurnal novoy ekonomicheskoy assotsiatsii [Journal of new economic association], 2(26),* 150–171.

23. Roshchin, S. Yu. & Rudakov, V. N. (2015). Izmeryayut li startovyye zarabotnyye platy vypusknikov kachestvo obrazovaniya? Obzor rossiyskikh i zarubezhnykh issledovaniy [Is the quality of education criteria to measure the starting salaries of graduates. Overview of the Russian and foreign research]. *Voprosy obrazovaniya [Questions of education], 1,* 137–181.

Authors

Kseniya Aleksandrovna Ustinova — PhD in Economics, Research Associate, Laboratory of the Studies of Labour Potential Development Problems, Institute of Socio-Economic Development of Territories of RAS (56A, Gorkogo St., Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru).

Yelena Andreyevna Chekmareva — PhD in Economics, Research Associate, Laboratory of the Studies of Labour Potential Development Problems, Institute of Socio-Economic Development of Territories of RAS (56A, Gorkogo St., Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: miteneva@inbox.ru).