

© 2017 г.

Александра Шабунова

доктор экономических наук, доцент, врио директора

Галина Леонидова

кандидат экономических наук, доцент, зав. лабораторией

Ксения Устинова

кандидат экономических наук, научный сотрудник

(e-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru)

(Институт социально-экономического развития территорий РАН)

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: СТАРЫЕ ТРЕНДЫ, НОВЫЕ ВЫЗОВЫ

Обосновывается использование комплексного подхода, применение которого позволило бы учесть многообразие факторов как со стороны спроса (трансформация структуры занятости, распространенность неустойчивой занятости, востребованность работников, обладающих инновационными компетенциями), так и предложения на рынке труда и тем самым способствовало бы преодолению рассогласований между системой образования и социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: воспроизводство трудового потенциала, качество трудового потенциала, демографические процессы, заболеваемость, самооценка здоровья, уровень развития компетенций, реализация трудового потенциала, результативность трудовой деятельности, инновационная активность населения, неустойчивая занятость.

Сохранение и рост численности населения, улучшение его качества, а, значит, трудового потенциала страны является сегодня важнейшим геополитическим вызовом для Российской Федерации. Другой вызов воспроизводства трудового потенциала состоит в необходимости обеспечения соответствия уровня развития навыков населения требованиям инновационной экономики. В российских и зарубежных исследованиях [1] показана проблема невладения в должной мере значительной частью выпускников навыками для осуществления деятельности в инновационной среде. Судя по данным Всемирного банка (2011–2012 гг.), 9% российских инновационных компаний отмечали дефицит в лидерских качествах, 13% – в способностях к принятию нестандартных решений, 15% – в профессиональных навыках, что препятствует эффективному воспроизводству трудового потенциала.

Эффективность воспроизводства трудового потенциала может трактоваться с позиции двух подходов, характеризующих взаимосвязь между образовательной системой и рынком труда. В соответствии с первым, связь между образовательным уровнем и экономическими показателями проявляется в направленности системы образования на удовлетворение нужд

экономики, в усилении профессионализации образовательной системы в условиях постиндустриального развития общества [5]. Таким образом, в основе этой позиции – обеспечение согласованности между образовательной системой и рынком труда, что необходимо для эффективного формирования и использования трудового потенциала. В основе второго подхода – утверждение о неоднозначном характере взаимосвязи между этими системами. Например, наличие большого количества высоко квалифицированных специалистов напрямую не приводит к появлению соответствующих вакансий для них [19. С. 7–9].

Проблемы человеческого капитала и трудового потенциала населения активно исследуются в отечественной экономической науке. Вместе с тем, многие вопросы разработаны в недостаточной степени, в частности, мало теоретических и прикладных работ по оценке трудового потенциала отдельных работников и всего персонала организаций, уделяется недостаточное внимание повышению эффективности использования трудового потенциала, а между тем именно в этом заключаются огромные резервы повышения эффективности производства [24. С. 58–63].

Среди параметров, влияющих на воспроизводство трудового потенциала, рассматривается рассогласованность образовательной системы и требований рынка труда. В научной литературе подобная ситуация объясняется с позиций разных подходов, в связи с этим, разнятся и факторы, влияющие на рассогласования. Среди них выделяют *связанные с неоднородностью работников* (различие в знаниях, навыках, опыте, производительности труда), *с неоднородностью рабочих мест* (различие в условиях труда, в местоположении, в социальных пособиях, льготах), *с несовершенством рынка труда* (ограничения на мобильность работников, дискриминация, несовершенство информации) [21].

Возникновение теории человеческого капитала отразило смену ориентации экономической науки с проблем использования на проблемы формирования рабочей силы, удовлетворяющей условиям научно-технологического прогресса [9. С. 32–39]. Соответственно с позиции этой теории, существующие рассогласования в значительной степени зависят от самого работника (врожденные индивидуальные способности, использование которых ускоряет приобретение новых знаний в будущем [3. С. 2]).

На воспроизводство трудового потенциала влияют *культурные и идеологические факторы*, действие которых приводит к росту производительности труда, способствует созданию новшеств и продукции на их основе.

Воздействие *институциональных факторов* [16. С. 6–13], в частности, изменений в налоговой политике (рост подоходных налогов) может негативно отражаться на формировании человеческого капитала [6]. *Социальные факторы* (социальное происхождение, место работника в социальной иерархии, уровень образования родителей и др.) влияют на воспроизводство потенциала посредством установления социальных контактов

[2. С. 123]. Так, возможности для воспроизводства потенциала будут увеличиваться в условиях, когда более образованные родители обладают большим уровнем знаний и способностей и передают их детям, что позволяет в дальнейшем получать высокие доходы и инвестировать в качественное медицинское обслуживание и образование [4].

Принимая во внимание тот факт, что в большинстве случаев в исследованиях учитываются разобщенно отдельные группы факторов, связанные либо с неоднородностью работников, либо с несовершенством рынка труда, либо влияющие на те или иные отдельные составляющие предложения труда или спроса на труд, считаем целесообразным использование **комплексного подхода**, который бы позволил преодолеть существующие ограничения. Подобная позиция соотносится с положениями теории технологического прогресса, в соответствии с которыми необходимо принимать во внимание как изменения в спросе, так и в предложении труда разной квалификации. Важность проведения исследования с системных позиций связана и с тем фактом, что снижение стоимости трудового потенциала, эффективности его использования, обесценения знаний и невостребованности навыков в значительной степени обуславливаются неэффективными институтами, неэффективно функционирующими системами образования и здравоохранения [14]. В связи с этим, считаем необходимым при анализе предложения труда учитывать аспекты, связанные с непрерывным образованием и формированием компетенций, ценностями молодого поколения и состоянием здоровья.

Информационную базу исследования составили материалы Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области.

Кроме того, использовались данные:

– мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области (выборка целенаправленная, квотная, объемом 1500 человек. Репрезентативность обеспечивается соблюдением пропорций между городским и сельским населением, между жителями населенных пунктов разных типов (сельские поселения, малые и средние города), пропорций половозрастной структуры взрослого населения области. Ошибка выборки не превышает 3%. Опрос населения проведен на территории гг. Вологды, Череповца и восьми районов Вологодской области (Бабаевского, Великоустюгского, Вожегодского, Грязовецкого, Кирилловского, Никольского, Тарногского, Шекснинского));

– опроса молодежи по исследованию социокультурных характеристик в форме поквартирного опроса в Вологде, Череповце и восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Шекснинском и Тарногском). Выборка целенаправленная, квотная, составила 1000 чел. в возрасте 16–29 лет (генеральная совокупность – 217841 чел.);

– 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 образований области – Вытегорском, Грязовецком, Кирилловском, Сямженском и Харовском районах с ожидаемым дефицитом кадров в среднесрочной перспективе;

– пилотного опроса, направленного на определение уровня развития компетенций студентов высших и средних профессиональных образовательных организаций г. Вологды. Выборочная совокупность составляла 500 человек и была сформирована с учетом удельного веса студентов той или иной образовательной организации в общей численности обучающихся.

Качество трудового потенциала оценивалось на основе концепции качественных характеристик населения [12] 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 четырёх групп базовых качеств: психофизиологические и интеллектуальные, а также коммуникативные характеристики и социальная активность, на третьем уровне – до двух компонентов: энергетического и социально-психологического потенциала [17. С. 7–11]. Интегральное качество трудового потенциала – социальная дееспособность. Она представлена совокупностью свойств, определяющих результативность трудовой деятельности в конкретных социальных условиях.

Методический инструментарий исследования включал анкету [23. 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. 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.

Помимо обозначенной выше методики был использован метод перекрестных группировок, позволяющий выявить устойчивые связи,

например, между уровнем трудоустройства по специальности и различными социально-демографическими характеристиками респондентов.

В исследовании в качестве «старых трендов» воспроизводства трудового потенциала рассматривались демографические изменения, динамика состояния здоровья, ценностей молодого поколения, в качестве «новых» — распространенность неустойчивой занятости, накопление компетенций и их влияние на инновационную активность населения.

Основой воспроизводства трудового потенциала служат демографические процессы, обеспечивающие непрерывное возобновление его носителей. Последнее десятилетие XX века характеризуют как начало демографического кризиса, который связан с депопуляцией населения вследствие роста смертности и снижения рождаемости. Во многом происходящие процессы связывают с системным кризисом, охватившим все сферы жизнедеятельности человека [18].

Подчеркнем, что угрозой для воспроизводства трудового потенциала является не просто сокращение численности населения, а уменьшение количества лиц трудоспособного возраста. Так, по мнению английского демографа Д. Коулмана, общее сокращение европейского населения может начаться уже после 2020 года, а в трудоспособных возрастах еще раньше [11. С. 89–102]. По прогнозам отечественных ученых в ближайшее десятилетие (2014–2023 гг.) в контингент трудоспособного населения ежегодно будет вступать в среднем по 1,3–1,5 млн человек, а выбывать по 2,1–2,5 млн [20]. Негативной тенденцией, согласно прогнозу Росстата, является и устойчивый рост группы лиц старше трудоспособного возраста.

Это сопровождается заметным постарением населения и увеличением демографической нагрузки пожилыми на граждан трудоспособного возраста. Отметим, что в России в сравнении с развитыми странами значение данного показателя не столь велико (19% в 2014 г.), что обусловлено более поздним началом демографического перехода, однако в перспективе будет происходить сближение значений показателя [25. С. 76–87].

В России общий коэффициент демографической нагрузки увеличился на 8% за 2000–2014 гг., при этом наибольший вклад (58% общей нагрузки) в этот рост оказало население старше трудоспособного возраста (нагрузка этой группы выросла на 22%). Интересный факт заключается в том, что раньше, по оценкам А. Вишневого и Е. Андреева [8], увеличение нагрузки пожилыми компенсировалось снижением нагрузки детьми, а в настоящее время наблюдается рост демографической нагрузки обеими группами населения. По прогнозам, к концу третьего десятилетия XXI века нагрузка пожилыми увеличится, а нагрузка населением младше трудоспособного возраста, скорее всего, прекратится.

Другим параметром, негативно влияющим на воспроизводство трудового потенциала, является высокий уровень смертности трудоспособного

населения, особенно мужчин (за период 2000–2014 гг. в 4 раза превышал аналогичный в развитых странах мира, общемировой – в 2 раза), среди женщин наблюдалось превышение среднего уровня по экономически развитым странам в 2,6 раза.

Обобщая, отметим среди ведущих демографических вызовов воспроизводства трудового потенциала снижение численности и доли трудоспособных в общей численности населения; демографическое старение населения и, как следствие, рост демографической нагрузки пожилыми на трудоспособное население; сверхсмертность населения трудоспособного возраста, главным образом, мужчин.

Помимо демографических параметров на воспроизводство трудового потенциала влияют показатели здоровья населения. По ожидаемой продолжительности жизни при рождении Россия отстает от среднего по странам Европы уровня даже несмотря на то, что в период 2000–2015 гг. значение показателя увеличилось на 6 лет, а в европейских странах – на 2,4 года (для мужчин – на 2,7 года, для женщин – на 2,1 года, см. табл. 1).

Положительной тенденцией является уменьшение гендерного разрыва по ОПЖ между Россией и странами ЕС в период 2005–2014 гг. с 7,5 до 5,7 лет. Однако, предположительно, такие изменения можно связать с сокращением разницы в смертности мужчин и женщин старших возрастных групп, а не младенческой смертности.

Таблица 1

Динамика ОПЖ мужчин и женщин, лет

	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
РФ								
Всё население	65.3	65.4	68.9	69.8	70.2	70.8	70.9	71.4
Мужчины	59.0	58.9	63.1	64.0	64.6	65.1	65.3	65.9
Женщины	72.3	72.5	74.9	75.6	75.9	76.3	76.5	76.7
Разрыв	13.2	13.6	11.8	11.6	11.3	11.2	11.2	10.8
ЕС (28 стран)								
Всё население	н/д	78.5	79.9	80.3	80.3	80.6	80.9	н/д
Мужчины	н/д	75.4	76.9	77.3	77.4	77.8	78.1	н/д
Женщины	н/д	81.5	82.8	83.1	83.1	83.3	83.6	н/д
Разрыв	н/д	6.1	5.9	5.8	5.7	5.5	5.5	н/д

Источники: Евростат. Режим доступа: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>; Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.

Воспроизводство трудового потенциала населения в значительной степени зависит от состояния здоровья. По официальным статистическим данным первичная заболеваемость населения России в период 2000–2014 гг. характеризовалась неустойчивой динамикой. Вологодская область за этот период улучшила свою ранговую позицию, однако это произошло в первую очередь в связи с ростом заболеваемости в других субъектах (табл. 2).

Таблица 2

Заболеваемость на 1000 человек населения (зарегистрировано заболеваний у пациентов с диагнозом, установленным впервые в жизни)

	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
РФ	735,7	743,7	780,0	796,9	793,9	799,4	787,1
ЦФО	734,6	694,9	720,2	734,7	732,2	720,9	715,0
СЗФО	754,2	758,9	850,8	860,4	860,4	856,6	853,5
Республика Карелия	961,9	1027,1	1078,8	1100,9	1076,1	1115,4	1113,8
Республика Коми	1014,1	960,4	1035,2	1047,2	1053,5	1047,4	1054,8
Архангельская область	870,4	926,6	1048,5	1061,1	1067,3	1028,9	1007,5
Вологодская область	837,0	803,1	886,3	882,4	867,9	849,2	853,1
Калининградская область	605,4	702,7	799,9	811,8	811,8	810,5	755,1
Ленинградская область	549,9	518,7	548,5	553,4	554,0	533,4	584,6
Мурманская область	815,0	799,3	891,9	851,2	853,3	896,7	850,3
Новгородская область	787,1	834,6	881,7	897,1	897,1	939,6	931,2
Псковская область	611,5	595,6	677,2	676,0	680,0	697,7	667,1
г. Санкт-Петербург	706,7	724,9	857,1	878,8	883,5	877,2	877,7
ЮФО	641,9	677,8	685,6	709,6	716,4	723,2	711,9
СКФО	509,8	701,7	609,4	652,5	662,8	687,1	669,6
ПФО	798,0	810,3	867,2	877,9	865,8	873,6	872,3
УФО	791,1	786,0	813,3	823,2	814,6	834,4	816,8
СФО	741,6	782,9	818,0	845,3	846,1	869,1	860,9
ДФО	740,9	763,9	830,2	838,1	828,5	832,8	805,4
КФО	–	–	–	–	–	–	541,6

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_14p/IssWWW.exe/Stg/d01/06-08.doc.

Важное значение в рамках исследования воспроизводства трудового потенциала приобретает изучение самооценок здоровья населения, поскольку от этого будут зависеть установки населения относительно его поддержания. По результатам многолетнего мониторинга состояния и динамики физического здоровья населения Вологодской области, проводимого ИСЭРТ РАН, по данному показателю преобладают удовлетворительные оценки (59% в 2014 г.). Негативный тренд связан с сокращением оценивающих свое здоровье как «очень хорошее» с 7% в 2003 г. до 3% в 2014 г. (табл. 3).

Таблица 3

**Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Как Вы оцениваете состояние собственного здоровья в настоящее время?»,
в% от числа опрошенных**

Варианты ответа	2003 г.	2005 г.	2010 г.	2013 г.	2014 г.
Очень хорошее	7.20	9.40	4.30	5.90	3.30
Довольно хорошее	29.00	30.20	32.10	38.00	26.10
Удовлетворительное	50.50	47.90	53.70	46.10	59.20
Плохое	11.30	10.80	9.50	8.70	9.90
Очень плохое	1.50	1.50	0.50	0.90	1.30

Источник: данные ежегодных социологических опросов ИСЭРТ РАН. Объем выборки – 1500 чел. в возрасте от 18 лет, репрезентативность обеспечивается соблюдением половозрастной структуры.

Аналогичные выводы сделаны и на основе анализа значений индекса самооценки здоровья. Примечательно, что в 2014 г. значения индекса были даже ниже уровня кризисного 2008 г. (0,638 и 0,658 ед.; см. рис. 1).

Эффективность воспроизводства трудового потенциала во многом зависит от установок и ценностных ориентаций. Систему ценностей молодого поколения отличает от приоритетов всего населения большее внимание к универсальным аспектам жизни (важность любви среди молодежи оценивают на 4,5 балла из 5; среди всего населения области – на 4,1 балла),

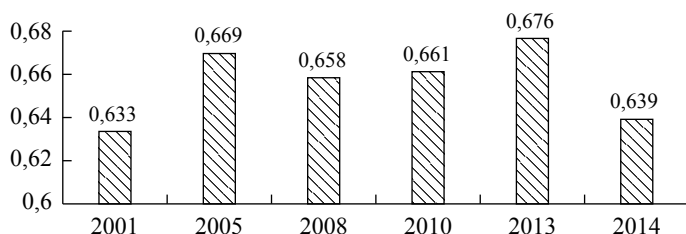


Рис. 1. Динамика индекса самооценки здоровья населения Вологодской области

более прагматичное отношение к гедонистическим ценностям (3,6 против 4,1 балла).

По некоторым позициям отмечаются сходства, среди них отношение к образованию как к важной жизненной ценности (в 35% случаев знания рассматривались как источник развития). Иногда приоритет отдается материальному достатку. Такая позиция распространена у населения без профессионального образования. Подобное отношение к знаниям постепенно становится трендом нашего времени и свидетельствует о девальвации образовательных ценностей.

На одном из последних мест у молодежи находится ценность творчества, отчасти следствием этого является недостаточная развитость инновационных навыков (компьютерная грамотность, инициативность и творческий подход) по сравнению, например, с дисциплинированностью и коммуникативностью.

При структурном анализе трудового потенциала получены схожие выводы. Индексы когнитивного (0,637 ед. в 2000 г. и 0,624 ед. в 2014 г.) и творческого потенциала (0,584 ед. и 0,565 ед.) демонстрировали отрицательный тренд, несмотря на тенденцию к росту большинства компонентов трудового потенциала (табл. 4). Подчеркнем, что в условиях перехода к инновационному типу развития [13] снижение интеллектуальной составляющей трудового потенциала может стать серьезной проблемой, которую усугубляет низкий уровень притязаний граждан (0,649 ед. в 2014 г.). Последнее сопровождается снижением заинтересованности населения в повышении социального статуса, занятии предпринимательством и участии в общественно-политической деятельности.

Сравнительный анализ групп населения по уровню развития отдельных навыков¹ показал, что по инициативности и творческому подходу различие в производительности труда составляет 1,6 балла, по общеобразовательным навыкам – 1,1, в то время как разница в оплате труда во втором случае будет минимальной. То есть, несмотря на то, что развитие инновационных навыков обеспечивает больший рост качества трудового потенциала и производительности труда, работодатели фактически не мотивируют население к их совершенствованию (табл. 5).

Исследование выявило положительное влияние инновационных навыков на инновационную активность населения. Так, различие в уровне развития инновационных компетенций (управление проектами, креативность, способность к исследовательской работе) в зависимости от наличия (отсутствия) разработок достигало 0,4–0,5 балла, в то время как по некоторым профессиональным и общекультурным компетенциям (способность к общению, взаимодействию, способность к критике

¹ Сопоставлялось население с навыками на уровне «выше среднего» и «ниже среднего».

Таблица 4

Качество трудового потенциала населения Вологодской области

Качество	Год						Ранг в 2014 г.	2014 г. к 2000 г., %
	2000	2005	2009	2011	2012	2014		
Физическое здоровье	0,677	0,708	0,728	0,728	0,730	0,755	4	111,5
Психическое здоровье	0,690	0,712	0,739	0,759	0,758	0,772	2	111,9
Когнитивный потенциал	0,637	0,630	0,614	0,626	0,612	0,624	7	98,0
Творческий потенциал	0,584	0,590	0,572	0,589	0,559	0,565	8	96,7
Коммуникабельность	0,729	0,730	0,736	0,743	0,754	0,758	3	104,0
Культурный уровень	0,622	0,658	0,674	0,651	0,701	0,678	5	109,0
Нравственный уровень	0,772	0,761	0,757	0,765	0,784	0,781	1	101,2
Потребность в достижении	0,621	0,664	0,643	0,647	0,654	0,649	6	104,5
Социальная дееспособность	0,654	0,670	0,674	0,676	0,680	0,679	—	103,8

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области / ИСЭРТ РАН. 2000–2014 гг.

Таблица 5

**Результативность трудовой деятельности в зависимости
от уровня развития компетенций в 2014 г.**

Навыки	Уровень развития (по 5-ти бальной шкале)	Производи- тельность труда, средний балл	Средняя зарплата, руб.	Индекс социаль- ной дееспособ- ности, ед.
Общеобразо- вательные	Ниже среднего (1,2 балла)	6,8	17579	0,604
	Средний (3 балла)	7,1	17245	0,659
	Выше среднего (4,5 баллов)	7,9	19248	0,701
Базовые про- фессиональ- ные	Ниже среднего (1,2 балла)	6,2	12738	0,611
	Средний (3 балла)	6,7	15862	0,653
	Выше среднего (4,5 баллов)	7,9	19288	0,693

Таблица 5 (окончание)

Навыки	Уровень развития (по 5-ти балльной шкале)	Производительность труда, средний балл	Средняя заработная плата, руб.	Индекс социальной дееспособности, ед.
Базовая компьютерная грамотность	Ниже среднего (1,2 балла)	7,1	15260	0,618
	Средний (3 балла)	7,2	17523	0,665
	Выше среднего (4,5 баллов)	7,8	19641	0,702
Уровень общей культуры	Ниже среднего (1,2 балла)	6,9	17518	0,606
	Средний (3 балла)	7,1	17570	0,647
	Выше среднего (4,5 баллов)	7,8	18795	0,697
Дисциплинированность, исполнительность	Ниже среднего (1,2 балла)	6,3	14977	0,592
	Средний (3 балла)	7,0	18013	0,646
	Выше среднего (4,5 баллов)	7,7	18678	0,690
Умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня	Ниже среднего (1,2 балла)	6,1	19530	0,593
	Средний (3 балла)	7,0	16459	0,645
	Выше среднего (4,5 баллов)	7,8	18868	0,697
Инициативность, творческий подход	Ниже среднего (1,2 балла)	6,3	19154	0,600
	Средний (3 балла)	7,1	16590	0,654
	Выше среднего (4,5 баллов)	7,9	19107	0,701
Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимопонимания	Ниже среднего (1,2 балла)	6,4	17383	0,600
	Средний (3 балла)	7,0	17075	0,649
	Выше среднего (4,5 баллов)	7,8	18830	0,692

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области.

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, важность различных критериев при отборе молодых работников (до 30 лет) для Вашей организации» (варианты ответов «очень важно» и «довольно важно»), в %

Вариант ответа	1	2	3	4	5	6	7	8	Среднее
Профессиональная компетентность	88,1	92,3	95,2	74,3	92,3	88,2	100,0	80,0	88,6
Развитые личные и деловые качества	76,7	76,9	76,2	77,1	69,2	82,4	89,3	90,0	79,5
Знание специфики деятельности организации	66,7	61,5	71,4	54,3	69,2	65,7	75,9	60,0	65,4
Наличие опыта работы по специальности	58,5	62,5	90,5	55,6	58,3	70,6	51,7	44,4	62,1
Базовый уровень компьютерной грамотности	39,0	41,7	42,9	47,2	53,8	54,5	82,1	66,7	51,7
Уровень успеваемости в учебных заведениях	16,3	23,1	28,6	25,0	8,3	26,5	57,1	11,1	26,3
Наличие диплома престижного учебного заведения	2,4	12,0	23,8	8,6	8,3	8,8	18,5	22,2	11,2
Наличие опыта исследовательской работы (написание научных статей, участие в конференциях и т.д.)	0,0	0,0	9,5	2,8	0,0	0,0	32,1	0,0	5,8
Знание иностранных языков	7,0	0,0	5,0	0,0	0,0	3,0	14,8	0,0	4,4

Примечание: Цифрами обозначены виды экономической деятельности хозяйствующих субъектов, где:

1. Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; 2. Обрабатывающие производства; 3. Строительство; 4. Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; 5. Транспорт и связь; 6. Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; 7. Образование; 8. Здравоохранение и предоставление социальных услуг.

Источник: данные опроса работодателей Вологодской области. 2015 г.

и самокритике, установка на карьерный успех, способность учитывать нормы и ценности других культур) – 0,1 балла [10].

Востребованность навыков, в т.ч. инновационных, для осуществления трудовой деятельности определялась на основе данных социологического опроса работодателей, проведенного в 2015 г. Департаментом труда и занятости населения Вологодской области совместно с ИСЭРТ РАН.

Установлено, что среди критериев отбора молодых специалистов ведущая роль отводится профессиональной компетентности (в среднем 89% случаев; см. табл. 6). Только в половине случаев имеет значение наличие у молодого специалиста базового уровня компьютерной грамотности.

В еще меньшей степени востребован опыт исследовательской деятельности (написание научных статей, участие в конференциях и т.д.) и знание иностранных языков (в 4–6% случаев, за исключением образовательной сферы – 32 и 15% соответственно). По всей видимости, это обусловлено высокими рисками трудоустройства молодежи, связанными с несоответствием их квалификации требованиям рабочих мест. В результате роль вторичных факторов заметно снижается в пользу профессиональной компетентности, а также личностных и деловых качеств [7. С. 51–61].

Для рынка труда региона также характерна невостребованность инновационных навыков и отсутствие заказа к системе образования на их формирование.

Проблема эффективных социально-трудовых отношений предполагает анализ структуры занятости применительно к отдельным социальным группам, отраслям экономики и видам деятельности [22. С. 210]. За последние сорок лет в европейских странах доля занятых в сельскохозяйственном секторе уменьшилась в 4–5 раз, практически вдвое сократилось количество занятых в промышленном производстве, а вовлеченность населения в сферу обслуживания заметно возросла. Аналогичные тенденции наблюдаются и в России, среди них сокращение занятых в промышленном производстве, как основном потребителе трудового потенциала высокого уровня развития и рост в торговле, где зачастую предъявляются более низкие требования к трудовому потенциалу.

Изменения в структуре занятости связывают с развитием малого бизнеса, либерализацией социально-трудовых отношений, стремлением работодателей к минимизации издержек на социальные обязательства и соблюдение трудовых прав. Все это привело к увеличению распространенности различных форм неустойчивой занятости, вовлеченность в которые сопровождается рисками снижения защищенности социальных и трудовых прав и недонакоплением человеческого капитала.

По официальным статистическим данным, востребованность разных форм неустойчивой занятости среди россиян достигает 10%, однако О. Синявская количество занятых в неформальных трудовых оценивает на уровне 20%. То есть фактически объем неустойчивой занятости остается недооцененным. Анализ влияния различных параметров неустойчивой занятости (тип трудового контракта, количество отработанных дней в месяц) на качество трудового потенциала и его реализацию в трудовой деятельности позволил установить, что наличие «постоянного» трудового контракта по сравнению с трудоустройством без него создает условия для формирования трудового потенциала более высокого качества (0,688 против 0,643 ед.). Это, по нашим оценкам, в большей степени отражается на культурном уровне, творческих способностях, когнитивном потенциале (различия по данным компонентам в зависимости от типа контракта достигают 0,066, 0,061, 0,054 ед. соответственно).

Разница в уровне развития трудового потенциала в свою очередь сопровождается и различием в трудовом поведении. Так, например, среди работающих без трудового контракта по сравнению с трудоустроенными на постоянных условиях, практически вдвое реже встречается перевыполнение норм выработки, в полтора раза – сдача работы высокого качества с первого предъявления, несколько чаще распространены опоздания, прогулы, срывы в работе. Поэтому трудоустройство без контракта снижает возможности для эффективной реализации накопленного потенциала в трудовой деятельности.

Эффективному воспроизводству трудового потенциала способствует трудоустройство по специальности, а также соответствие рабочего места способностям и склонностям. На основе данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области выявлено, что в условиях соответствия профессии призванию, а также способностям и склонностям работники зачастую обладают не только более высоким уровнем знаний и эрудицией, оценивают выше, чем остальные, свои возможности к карьерному росту (41 против 27%), но и выбирают рабочие места с более высокими требованиями к накопленному потенциалу.

Для них в большей степени по сравнению с остальными (в 70% против 40% случаев) характерно соответствие квалификации требованиям рабочих мест и более полная реализация накопленного потенциала (знания, эрудицию и квалификацию в полной мере или более менее полно в одном случае используют 91% опрошенных, а в другом – 66%, творческие способности – 78% и 47%, инициативу и предприимчивость – 80% и 48% соответственно).

Исследование отдельных аспектов воспроизводства трудового потенциала позволило выявить «старые вызовы» и «новые угрозы» его развития. Среди первых, как уже отмечалось, сокращение численности населения, в том числе трудоспособного возраста, увеличение демографической нагрузки пожилыми на трудоспособное население, высокий уровень смертности трудоспособных мужчин, отставание значений ОПЖ от среднего уровня по европейским странам, ухудшение самооценок здоровья населения. Среди вторых – прагматизация установок и ценностных ориентаций населения (увеличение значимости материальных приоритетов), девальвация образовательных ценностей, неразвитость в должной мере инновационных навыков вследствие их низкой востребованности у работодателей в регионе, снижение уровня развития когнитивного и творческого потенциала населения, увеличение распространенности разных форм неустойчивой занятости, что создает угрозы для эффективного воспроизводства трудового потенциала, отражаясь как на его качестве, так и на использовании в трудовой деятельности.

В связи с этим, ожидаемый результат представляется в актуализации проблем интеллектуального, профессионально-трудового,

демографического, социокультурного, личностного потенциалов подрастающих поколений. Необходима также активизация мер по минимизации демографических потерь. Приобретает актуальность и задача формирования системы мониторинга текущих и перспективных потребностей работодателей в кадрах необходимой квалификации, востребованности тех или иных профессиональных компетенций. Это требует активизации сотрудничества между образовательными организациями и работодателями, усиления профориентационной работы среди молодежи образовательных организаций разного уровня, в том числе предоставления услуг по диагностике способностей учащихся. Для повышения инновационной активности молодежи целесообразным представляется увеличение вовлеченности студентов в научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, усиление их практической направленности, создание «площадок» для разработки и реализации междисциплинарных исследовательских проектов, формирование условий для накопления общей эрудированности, исследовательских способностей, умения анализировать конкретные ситуации, способности общаться со специалистами из других областей.

Литература

1. *Davis L., Fisher D., Ford C.* Teaching and Technology to Decrease Writing Apprehension and increase Writing Skills in a Business Communication Course // *Business Education Digest*. 2009. Vol. 18(1). P. 1–12.
2. *Carillo M.* Human capital formation in the new growth theory: the role of ‘social factors’ / Cheltenham. 2002. P. 185–203.
3. *Flavio C.* Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation / London: University Colledge London. 2005. P. 169.
4. *Paul A.* Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth: working paper 01/13 / Wellington: New Zealand Treasury. 2001. P. 155.
5. *Sanyal B.* Innovations in University Management. / Paris: UNESCO Publishing. 1995. P. 323.
6. *Theo E.* Effects of differential taxation on factor accumulation and growth. / Barcelona: Department of Econometrics, Statistics and Spanish Economics. 2003. P. 48.
7. *Авраамова Е. М.* Рынок труда и система образования: трудности перевода сигналов // *Общественные науки и современность*. 2011. № 3. С. 51–61.
8. *Андреев Е. М.* Ближайшие демографические перспективы России [Электронный ресурс]. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2014/0601/demoscope601.pdf>.
9. *Гурбан И. А., Мызин А. Л.* Системная диагностика человеческого капитала регионов России: методологический подход и результаты оценки // *Экономика региона*. 2012. № 4(32). С. 32–39.
10. Дети и молодежь в России: глобальные вызовы современности / А. А. Шабунова, Г. В. Леонидова, О. Н. Калачикова // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2015. № 6(42). С. 52–53.
11. *Ионцев В. А., Магомедова А. Г.* Демографические аспекты развития человеческого капитала в России и ее регионах // *Экономика региона*. 2015. № 3(43). С. 89–102.
12. *Качество населения* / М.: ИСЭПН, 1993.
13. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc; base= LAW; n=90601>.

14. *Корчагин Ю. А.* Человеческий капитал как фактор развития [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles &art=3&page=35> (дата обращения: 04.04.2016).
15. Красноярский экономический форум: выступление Ярослава Кузьмина [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/news/community/177503621.html> (дата обращения: 04.04.2016).
16. *Лукьянова А. Л.* Дифференциация заработных плат в России (1991–2008 гг.): факты и объяснения: препринт WP3/2010/10. / М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010.
17. *Римашевская Н. М.* О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. 1993. Вып. 6. С. 7–11.
18. *Римашевская Н. М.* Социальная политика сбережения народа: радикальное изменение негативного тренда здоровья российского населения [Электронный ресурс]. URL: http://www.universalinternetlibrary.ru/book/73837/chitat_knigu.shtml.
19. *Рыкун А. Ю., Южанинов К. М.* Высшее образование и деконструкция профессионализма // Журнал исследований социальной политики. 2010. Т. 4. № 1. С. 7–24.
20. *Рыбаковский Л. Л.* Демографическое будущее России в экстраполяционных и нормативных координатах // Социологические исследования. 2014. № 12. С. 21–30.
21. *Серикова Т. Л.* Неравенство в заработной плате и личные характеристики работников (анализ экономических и социологических подходов) [Электронный ресурс]. URL: http://www.hse.ru/data/2010/12/31/1208204946/full_text.pdf (дата обращения: 04.04.2016).
22. Социально-экономические механизмы реализации трудового потенциала региона / О. А. Козлова, А. И. Кузьмин, Н. З. Шаймарданов // Экономика региона. 2012. № 2. С. 208–218.
23. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В. А. Ильин, К. А. Гулин, Г. В. Леонидова, В. В. Давыдова. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004.
24. Человеческий капитал и трудовой потенциал персонала организации / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова // Журнал экономической теории. 2015. № 4. С. 58–65.
25. *Шабунова А. А., Барсуков В. Н.* Тенденции демографического старения населения Российской Федерации и пути их преодоления // Проблемы развития территории. 2015. № 1 (75). С. 76–87.