

Роль образования в формировании конкурентоспособного работника

The role of education in shaping a competitive worker

УДК 37.025

Получено: 28.09.2019

Одобрено: 17.10.2019

Опубликовано: 25.12.2019

Леонидова Г.В.

Канд. экон. наук, доцент, ведущий научный сотрудник ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук», г. Вологда

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

Leonidova G.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Leading Researcher, Department of Population Level and Lifestyle Research, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

Ивановская А.Л.

Аспирант, ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук», г. Вологда

e-mail: lelia-iv@mail.ru

Ivanovskaya A.L.

Postgraduate Student, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda

e-mail: lelia-iv@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена актуальной проблеме роли образования в формировании конкурентоспособного работника. В исследовании показано, что в настоящее время на рынке труда наблюдается несоответствие уровня образования и полученной специальности имеющимся трудовым обязанностям работника, что приводит к недоиспользованию его трудового потенциала. Приведены результаты социологического опроса трудоспособного населения Вологодской области, которые показывают достаточно широкое распространение мотиваций работников на освоение новых знаний и навыков (порядка 60% высказались подобным образом), при этом наблюдается высокая доля работающего населения, не участвующего за последний год (70%) в повышении своей квалификации. Это свидетельствует об ослаблении, с одной стороны, требований работодателей к росту квалификационных навыков работников, с другой стороны, об отсутствии требований рабочих мест, не соответствующих новым трендам технологического развития экономики.

Ключевые слова: рабочая сила, качество рабочей силы, конкурентоспособность, образование, социологический опрос.

Abstract

The article is devoted to the current problem of the role of education in the formation of a competitive employee. The study shows that at present there is a mismatch in the level of education and the specialty received by the employee's existing labour duties in the labour market, which leads to the underutilization of his labour potential. The results of the sociological survey of the working-age population of the Vologda region are given, which show a fairly wide

distribution of motivation of employees to learn new knowledge and skills (about 60% spoke in this way), and there is a high proportion of the working population not participating in the last year (70%) in the development of their skills. This indicates the weakening, on the one hand, of employers "requirements for increasing the qualification skills of employees, on the other hand, the absence of job requirements that do not correspond to the new trends in the technological development of the economy.

Keywords: labour force, labour quality, competitiveness, education, sociological survey.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-310-90047 «Разработка методологических подходов и методического инструментария анализа и оценки качества трудовой жизни занятого населения региона» (Конкурс «АСПИРАНТЫ»)

В современной экономике происходит переход на цифровую основу, что отражается на способности человека работать в новых технологических условиях. Современный работник для того, чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке труда, должен обладать информационно-коммуникационными навыками и постоянно стремиться к обновлению знаний.

В этой связи, первоочередной задачей государственного управления становится создание среды для всестороннего развития способностей человека, а задачей науки – выявление характерных свойств человека, востребованных в конкретной социально-экономической среде, определение свойств рабочей силы, которые обеспечивают ее конкурентоспособность на рынке труда.

К настоящему времени в современной науке не сложилось однозначной формулировки категории «качество рабочей силы», несмотря на ее широкое применение учеными в своих исследованиях. В научной литературе существуют разные трактовки и подходы к пониманию качества рабочей силы.

Личностно-ориентированный подход рассматривает качество рабочей силы, как совокупность личностных и квалификационных свойств работника (Е.В. Шамаль, О.И. Дудина). Стратегический (корпоративный) подход раскрывает качество рабочей силы как процесс, охватывающий развитие работника в образовательном и профессионально-квалификационном направлениях (М.Я. Сонин, А.А. Разумова, В.П. Дрямова). В социодемографическом подходе (Н.М. Римашевская) качественные характеристики населения оцениваются как минимум в трех аспектах: здоровье, профессионально-образовательные способности, культурно-нравственное поведение. Как видно из табл. 1, ученые выделяют такие укрупненные группы компонентов как психофизиологические, личностные и профессионально-образовательные характеристики.

Анализ методологических подходов к структуре качественных составляющих рабочей силы показал, что большинство исследователей относит уровень образования к одним из базовых элементов качества рабочей силы, определяющим ее конкурентоспособность. Конкурентоспособность работника определяется качеством рабочей силы, совокупностью ее количественных и качественных характеристик. В общем виде, конкурентоспособность работника – это его способность к эффективному труду, достижению организационных целей. По мнению С.И. Сотниковой, конкурентоспособность формируется на трех уровнях:

- эгоуровне (уровень отдельного работника);
- микроуровень (уровень предприятия);
- макроуровень (уровень региона, страны) [4].

Компоненты качества рабочей силы*

Авторы	Группы качеств	Компоненты
А.А. Разумова и В.П. Дрямова [1]	Профессионально- квалификационные	Уровень образования; Профессиональные навыки, опыт; Компетентность.
	Медико- физиологические	Состояние здоровья; Умственные способности.
	Личностные	Мобильность; Мотивируемость.
Е.Ю. Суворова [2]	Интеллектуально- профессиональные	Уровень образования; Степень интеллектуального развития; Трудовой опыт.
	Психофизиологические	Состояние здоровья; поведенческая гибкость; адаптивность к инновациям.
	Деловые личностные	Мобильность; профессионально важные особенности личности.
Н.М. Римашевская, Л.А. Мигранова, М.С. Токсанбаева [3]	Естественно- природные	Физическое здоровье; психическое здоровье и социальное здоровье.
	Профессионально- образовательные	Интеллектуальный потенциал; Уровень образования, квалификация.
	Культурно- нравственные	Социокультурная активность (притязания, уровень культуры).

*Примечание: составлено автором

Исходя из данного подхода, конкурентоспособность работника, определяемую образовательными характеристиками, на макроуровне можно оценить через показатели образовательного уровня занятого населения, а также социологические индикаторы, информирующие об отношении работников к повышению своего уровня образования, квалификации и готовности к освоению новых знаний и технологий.

В данном исследовании мы опираемся на положения стратегического подхода, положительным моментом которого является то, что качество рабочей силы представлено динамичной категорией, свойства которой могут наполняться, дополняться, совершенствоваться в процессе образовательной и трудовой деятельности.

В исследовании использованы результаты социологического опроса занятого населения Вологодской области, проведенного ФГБУН «Вологодским научным центром Российской академии наук» (ФГБУН ВолНИЦ РАН) в 2000–2018 гг. [5]. Выборка составила 1500 чел. (тип выборки: квотная по полу и возрасту). Опрос проведен в городах Вологде и Череповце и в восьми районах Вологодской области: Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском.

Результаты опроса показывают, что при максимальном значении индекса, равном единице, качество трудового потенциала работающего населения Вологодской области можно оценить как среднее (рис. 1). В то же время нельзя не заметить, что по сравнению с началом XXI в (2000 г.) значения индекса существенно выросли.

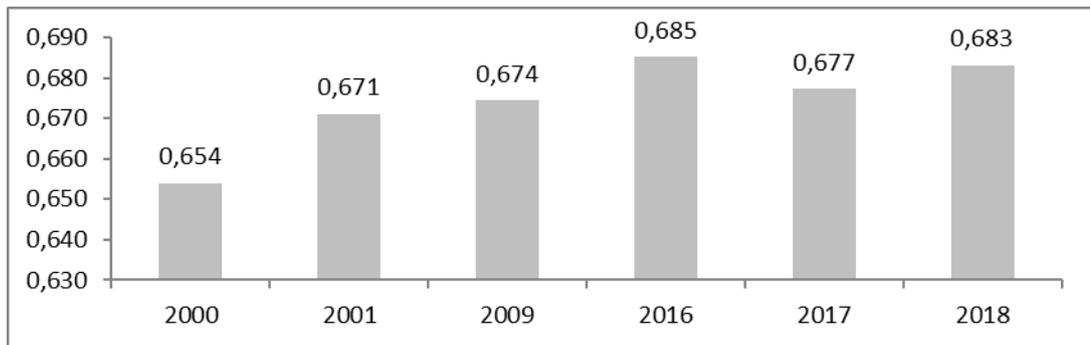


Рис. 1. Динамика индекса качества трудового потенциала населения Вологодской области (индекс социальной дееспособности), ед.*

*Примечание: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН).

В основе роста индексных значений качества трудового потенциала лежит, как нам представляется, значительное (почти на 30%) увеличение населения, имеющего высшее образование (рис. 2).

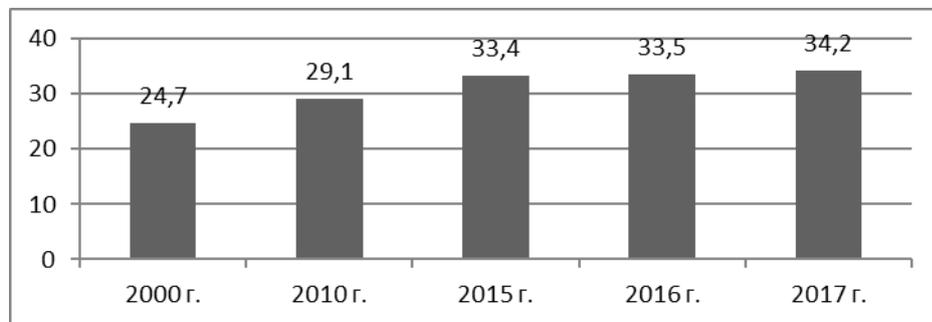


Рис. 2. Доля занятого населения с высшим образованием, %*

*Примечание: Российский статистический ежегодник. 2018: Стат.сб./Росстат. М., 2018. 694 с.

Однако возросший уровень образования населения практически не конвертируется в показатели экономического роста страны. Причины этого, кроме конъюнктурных внешних факторов, кроются в том, что трудовой потенциал таких работников при их достаточно высокой конкурентоспособности недоиспользуется российской экономикой. Отчасти это происходит потому, что на рынке труда распространена ситуация трудоустройства не по специальности. Такую линию трудового поведения выбирает почти половина работников (43%) [6]. Кроме того, при таком росте образованности занятого населения возникает эффект его избыточности, что демонстрирует такой индикатор как оценка соответствия квалификации выполняемой работе (табл. 2). Данные исследования свидетельствуют, что почти треть работающего населения (26,8%) оценивает свою квалификацию как более высокую, чем того требует рабочее место.

Вместе с тем 40% опрошенных признаются, что их квалификация соответствует рабочим обязанностям, но для того, чтобы выполнять более квалифицированную работу нужно пройти дополнительное обучение. Однако данные социологического исследования информируют нас о том, что почти 76% опрошенных за последний год свою квалификацию не повышали. В чем кроется причина такого поведения? Возможно, работников устраивает их положение, и они не стремятся его менять, или же сама организация не создает условия для повышения квалификации персонала? Действительно, если проанализировать ответы на вопрос о том, как организована система повышения квалификации сотрудников по их основному месту работы, то имеем следующие результаты:

– более трети респондентов (34%) затруднились ответить на поставленный вопрос (т.е. выходит, что работники плохо проинформированы про возможности повышения квалификации на своем предприятии);

– пятая часть респондентов (22%) ответили, что в их организации (на предприятии) система повышения квалификации сотрудников и вовсе отсутствует.

Таблица 2

Оценка соответствия квалификации населения Вологодской области выполняемой работе (% от общего числа ответов)*

Варианты ответов	В среднем по области
Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу	26,8
Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	41,0
Моя квалификация ниже, чем это требуется работой	6,5
Не знаю, трудно сказать	25,7

*Примечание: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН).

При этом интересно знать, готовы ли сами работники к повышению уровня своего профессионализма, к получению новых знаний и навыков? Исследование показывает, что более половины участников опроса (50–60%) готовы и уже реализуют возможности освоения новых знаний, использования новых технологий, планируя стать высококлассным специалистом (рис. 3). То есть у большей части работников присутствуют планы поднять свой образовательный уровень. Но отсутствие таких намерений у пятой части работающего населения (21,7%) пролонгирует проблему недоиспользования их трудового потенциала, что соответственно отражается на эффективности их труда.

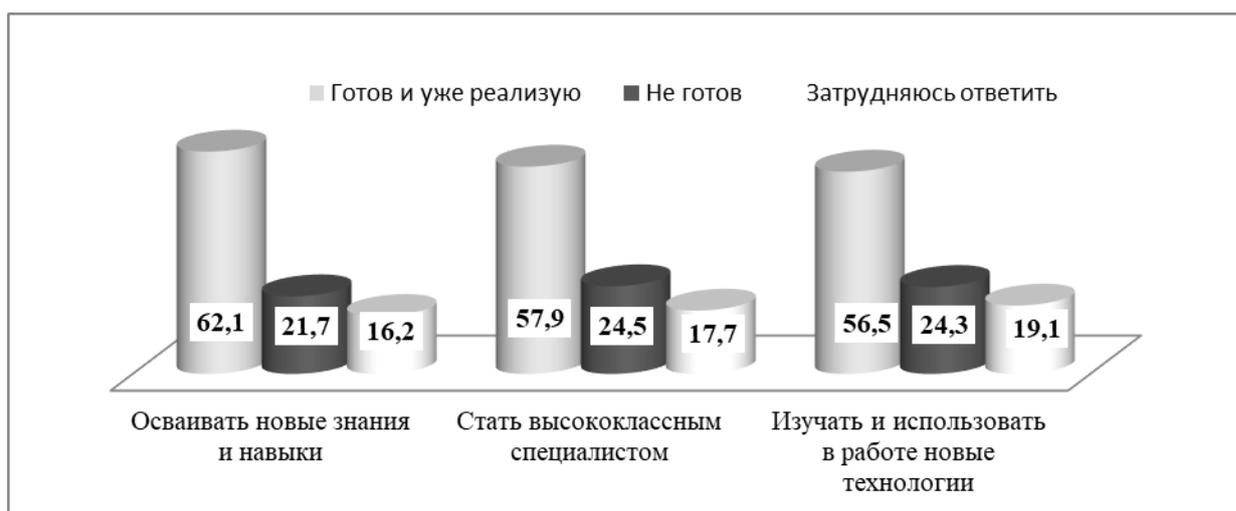


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос о готовности повышать свой уровень образования (% от общего числа опрошенных)*

*Примечание: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН).

Рассмотрим, какие самые важные качества от работников требует то дело, которым они занимаются в настоящее время. Согласно ответам респондентов, важно иметь:

- хорошее физическое здоровье и самочувствие – 84,2%;
- высокую устойчивость к нагрузкам на психику – 77,8%;
- разносторонние знания, большую эрудицию, высокую квалификацию – 62,4%;
- постоянное стремление к повышению по службе, предприимчивость – 58,3%;
- творческие способности – 51%.

Таким образом, освоение новых знаний, повышение квалификации отмечено значительным числом респондентов, что означает высокую востребованность этих качественных характеристик рабочей силы среди работодателей.

Распределение ответов на вопрос об отношении к знаниям вообще показывает, что большинство населения видит в освоении знаний исключительно положительные эффекты (табл. 3). В то же время присутствует достаточно серьезная группа трудоспособного населения, считающая, что хорошо устроиться в жизни можно и без особых знаний.

Почему так получается? Так сложилось, что в 90-е годы XX в. в России многие достижения людей, богатство, карьера и т.д. нередко были обусловлены далеко не с помощью их образованности. Приоритетную роль часто играли социальный капитал и энергия людей. И до сих пор среди россиян остаются сильными установки на силу связей, а не образования. Это показывают исследования РАНХиГС. Исследование проведено Институтом социального анализа и прогнозирования РАНХиГС в 2013 г. Опрошено 4000 респондентов по репрезентативной всероссийской выборке. Большинство опрошенных россиян (63,8%) согласились с утверждением о том, что «на высокооплачиваемую работу берут только по знакомству». Качеству образования в достижении успеха респонденты отводят скромную роль: только 17% считают, что «обеспеченные люди добиваются успеха за счет хорошего образования».

Таблица 3

Люди по-разному относятся к книжному знанию, учению вообще. Одни готовы всю жизнь учиться, и это им доставляет удовольствие, другие думают иначе... Каково Ваше мнение на это счёт? (% от общего числа опрошенных)*

Варианты ответов	Знания украшают жизнь человека, делают его счастливее	Лучше иметь хорошее образование, чем не иметь его	Если есть способности к обучению, надо их использовать полностью	Можно и без особых знаний хорошо устроиться в жизни, быть полезным людям
Согласен	71,9	71,5	76,8	48,9
Не согласен	4,4	5,2	3,0	13,3
Трудно сказать	23,7	23,3	21,2	37,8

**Примечание:* данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН).

Для большей части трудоспособного населения работа является способом улучшения материального положения (с вариантом ответа «заработать денег» согласны 86,2% опрошенных), повышения статуса (позиция «сделать карьеру») – 60%. Ценность получения знаний во время работы знания отметили 59,2% (табл. 4).

Наряду с этим респонденты отмечали, что работа помогает чувствовать себя в безопасности (57,5%). При этом нельзя не отметить, что 11,4% респондентов считают, что за последние 12 мес. их работа стала менее надежной, возникла угроза потерять ее, а 16% респондентов были вынуждены согласиться на уменьшение заработка. И еще 8,3% занятых перешли на сокращенное рабочее время во избежание потери рабочего места. Данные свидетельствуют о распространении феномена прекаризации занятости [7].

Таблица 4

Работа для Вас - это, прежде всего, способ...? (% от общего числа опрошенных)

Варианты ответов	Заработать денег	Сделать карьеру	Реализовать себя как личность	Получить новые знания	Чувствовать себя в безопасности	Заслужить уважение, признание
Не согласен	3,0	12,0	10,0	11,7	11,4	13,7
Трудно сказать	11,8	28,0	28,4	29,0	31,1	30,7
Согласен	86,2	60,0	61,6	59,3	57,5	55,6

*Примечание: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН).

В то же время более половины респондентов оценивают свою востребованность в профессии и возможности повышения квалификации как высокие (рис. 4).

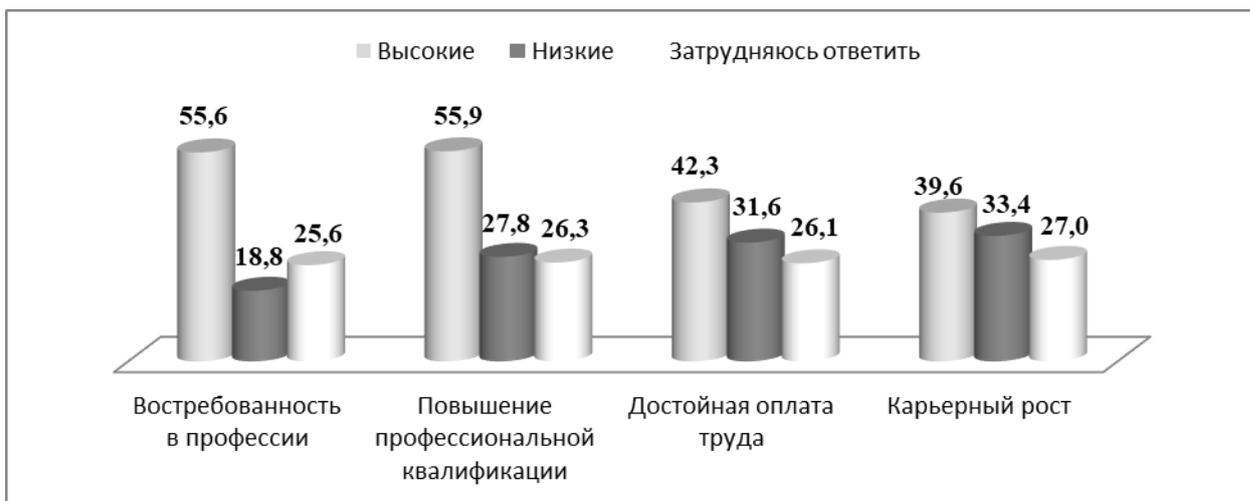


Рис. 4. Ответ на вопрос: «Как Вы оцениваете свои профессиональные перспективы?» (% от общего числа опрошенных)*

*Примечание: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области (ФГБУН ВолНЦ РАН).

Таким образом, исследование показало, что:

1. Образование является важнейшим компонентом качества рабочей силы, определяя ее конкурентоспособность, для поддержания которой у работника должны быть сформированы следующие основные компетенции:

а) стремление к повышению профессионального уровня. Согласно проведенному исследованию, 50–60% занятого населения Вологодской области готовы к личностному и профессиональному развитию;

б) постоянное, непрерывное освоение новых знаний (умение и желание учиться). 40% опрошенных положительно относятся к получению более высокого уровня образования, приобретению новых знаний, умений. Около 20% респондентов не собираются получать дальнейшее образование, таким образом, уменьшая шансы на полную реализацию их трудового потенциала;

в) высокая адаптивность к меняющимся требованиям, предъявляемым к работникам на рынке труда, поскольку современные условия, сложившиеся на рынке труда, диктуют необходимость непрерывного повышения квалификации, подготовки и переподготовки. Так, около 35% респондентов планируют повысить свой уровень знаний и продвинуться по карьерной службе.

2. Значительная часть занятого населения не осведомлена о возможностях повышения квалификации и продвижения по карьерной лестнице на своих предприятиях. Это говорит о том, что руководители предприятий недостаточно мотивируют своих сотрудников к более эффективному, производительному труду.

3. Достаточно остро стоит проблема несоответствия квалификации работников выполняемой ими работе (почти 27% респондентов имеют квалификацию выше, чем требуют того их трудовые обязанности). В этом случае трудовой потенциал работников недоиспользуется, что прямо влияет на результативность работы предприятий и организаций [8].

Основные направления политики в области образования, подготовки и переподготовки и повышению квалификации работников следующие:

1. Для устранения ситуации недоиспользования потенциала рабочей силы важно осуществлять прогноз потребностей экономики страны в специалистах разного уровня образования. С одной стороны, органам власти необходимо ориентировать учебные заведения в части понимания того, кого нужно готовить для экономики, с другой стороны, информировать абитуриентов о степени востребованности различных специальностей на рынке труда.

2. На предприятиях необходимо развивать систему повышения квалификации работников, в том числе в части усиления информационного обеспечения работников о возможностях профессиональной подготовки и переподготовки. При этом государственные органы должны информировать работодателей о том, в каких учебных структурах работники могут пройти качественную профессиональную подготовку или переподготовку, таким образом, расширив возможности продолжения образования на разных этапах трудовой жизни.

Литература

1. *Разумов А.А., Дрямова В.П.* Качество рабочей силы: от теории к практике // Уровень жизни населения регионов России. – 2007. – № 8/9.
2. *Суворова Е.Ю.* Категория «качество рабочей силы» в инновационном обществе // *Baikal Research Journal*. – 2017. – Т. 8. – №1.
3. *Римашевская Н.М., Бочкарева В.К., Волкова Г.Н.* Качество трудового потенциала в регионах России // *Народонаселение*. – 2012. – № 3. – С. 111–127.
4. *Сотникова С.И.* Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // *Маркетинг в России и за рубежом*. – 2006. – № 2.
5. *Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В.* Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований // Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН. – 2018. – 192 с.
6. *Устинова К.А., Попов А.В.* Включение молодежи в трудовую деятельность: ментальные барьеры и направления их преодоления // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. – 2018. – № 6. – С. 333–346. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.15>.
7. *Попов А.В., Соловьева Т.С.* От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // *Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки*. – 2019. – Т. 12. – № 5. – С. 90–101.
8. *Чекмарева Е.А., Россошанский А.И.* Нереализованный потенциал: оценка недоиспользования качественных характеристик работающего населения // *Вопросы территориального развития*. – 2017. – № 3(38).
9. *Леонидова Г.В., Панов А.М.* Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния // *Проблемы развития территории*. – 2013. – № 3 (65). – С. 60–70.