

УДК 331.101.26(470.12)

ББК 65.240(2Рос-4Вол)

© Устинова К.А., Гордиевская А.Н.

КАДРЫ ДЛЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА: ВЗГЛЯД РАБОТОДАТЕЛЕЙ¹



УСТИНОВА КСЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук

E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru



ГОРДИЕВСКАЯ АЛЕКСАНДРА НИКОЛАЕВНА

инженер-исследователь отдела исследования уровня и образа жизни населения

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук

E-mail: alessu85@mail.ru

В статье представлены результаты социологического исследования по оценке кадровой обеспеченности промышленности Вологодской области. Показаны масштабы дефицита кадров, удовлетворенность работодателей качеством подготовки кадров. Большое внимание уделено оценке отдельных характеристик труда работников (квалификация, производительность, дисциплина) и определению их влияния на деятельность организаций в ходе модернизации. Определено, что проявления кадрового дефицита в экономике при сохранении значительных масштабов незанятого населения могут свидетельствовать о существующих рассогласованиях между системой образования и рынком труда. Другим проявлением таких рассогласований может быть не устраивающий работодателя уровень подготовки специалистов при постоянном спросе на них на рынке труда. Выявлены проблемы, связанные с кадровыми ресурсами, сдерживающие модернизацию производства. К их числу отнесены невысокая обеспеченность предприятий промышленно-производственным персоналом, руководителями среднего звена и специалистами, а также квалифицированными рабочими, недостаточный уровень подготовки выпускников различных образовательных организаций. Вместе с тем установлено, что даже в условиях формально высокого уровня подготовки выпускников на предприятиях в боль-

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект №14-18-03120 «Качество детского населения в контексте модернизации России»).

шинстве случаев отсутствуют инновации и речь идет о необходимости лишь частичной модернизации производства. Определено, что на осуществление инновационных преобразований в большей степени влияет не столько уровень образования, сколько квалификация персонала, а также его дисциплинированность. Результаты на региональном уровне сопоставлены с выводами, полученными на уровне страны в целом с использованием данных мониторинга экономики образования, проведенного НИУ ВШЭ. Выявлены черты сходства в первую очередь в оценке работодателями уровня подготовки выпускников разных образовательных организаций. В исследовании поднимается проблема, связанная с информационной базой. Показано, что для более детального анализа качества полученного образования необходимо расширение данной базы в части учета аспектов, связанных как с оценкой уровня развития компетенций, так и с определением их влияния на результаты трудовой деятельности и инновационную активность населения.

Человеческий капитал, уровень подготовки кадров, обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами, модернизация региона.

Для России переход к инновационному типу развития является основной целью государственной политики. Однако его осуществление сдерживает множество факторов: сырьевая направленность экономики и ее экспортная ориентация, замедление продвижения передовых технологий в производство вследствие недофинансирования, высокая степень износа основных производственных фондов, низкая инновационная активность населения. Среди факторов, способствующих преобразованиям, на одном из первых мест – наличие креативно мыслящих сотрудников, способных находить нестандартные решения (так считает 56% руководителей предприятий по 22 странам, 54% – в среднем по странам БРИКС, 64% – среди российских руководителей). Остальным уделяется меньшее внимание, поэтому в целом можно говорить об убеждениях представителей бизнеса о решающей роли в инновационных преобразованиях кадровых ресурсов [3, с. 14-16].

Действительно, количественные и качественные характеристики кадров во многом определяют характер осуществляемых изменений. Однако возникает ряд проблем, препятствующих развитию персонала. К их числу относят разрушение связей образовательных организаций с работодателями, проблемы профориен-

тации, несоответствие полученной специальности направлению трудоустройства, а квалификации сотрудников требованиям рабочих мест. В таких условиях действия органов власти, работодателей, домохозяйств должны быть направлены на разработку системы индикаторов, позволяющих оценить уровень подготовки кадров [7, с. 152-153], а также его влияние на модернизацию территорий.

Информационной базой для решения последней задачи послужили данные мониторинга функционирования промышленности Вологодской области, проведенного ИСЭРТ РАН. В 2014 году в опросе приняло участие 97 руководителей предприятий Вологодской области, которыми представлены основные отрасли промышленности региона (24 – деревообрабатывающая, 21 – пищевая отрасль промышленности, 19 – машиностроительная, 7 – химическая, 7 – металлургическая и металлообрабатывающая, 5 – легкая, 5 – строительных материалов, 5 – энергетическая, 4 – прочие обрабатывающие) [5, с. 38-39].

Структура выборки была сформирована, принимая во внимание статистические данные об удельном весе предприятий той или иной отрасли в общем количестве предприятий. Так, например, в 2014 году доля деревообрабатывающих

предприятий среди промышленных организаций Вологодской области составляла 20%, предприятий машиностроения – 16%, металлургических предприятий и организаций, связанных с металлообработкой, – 12% (в выборочной совокупности – 25, 20 и 7% соответственно). Поэтому в целом можно говорить о соблюдении пропорций между предприятиями разного вида деятельности при формировании выборочной совокупности. Кроме того, следует отметить ее «представительность»: в состав выборки вошли более 40 сотрудников средних предприятий (численность работников 50-500 человек), более 20 – крупных или больших (численность работников более 500 человек) и других организаций, ряд из них приведен ниже (табл. 1).

Некоторые сомнения в репрезентативности и несмещенности данных проводимого мониторинга функционирования промышленности Вологодской области могут возникать в связи с довольно высокими оценками представителей предприятий относительно наличия в организациях новых или значительно усовершенствованных продуктов, услуг или мето-

дов их производства. По данным опроса, более чем в половине случаев представители промышленных предприятий дали утвердительные ответы на этот вопрос (справочно отметим, что в соответствии со статистическими данными, например, в России в 2012 году лишь 10% организаций осуществляли технические инновации). Высокие оценки относительно инновационной активности организаций можно найти и в других исследованиях. Так, по результатам Мониторинга субъектов инновационного процесса (НИУ ВШЭ, 2014), доля инновационно активных организаций составляла 63 – 64% от общего числа респондентов в 2009 – 2012 гг.

Отчасти такие результаты могут быть обусловлены неоднозначностью подходов относительно критериев отнесения предприятий к инновационным. В нашем случае таким критерием выступило наличие новых или значительно усовершенствованных продуктов, услуг, методов ведения производства. В то время как в ряде случаев обращается внимание на такие параметры, как удельный вес инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции, число по-

Таблица 1. Примеры средних и крупных предприятий*, входящих в выборочную совокупность

Отрасль	Наименование предприятия	Количество сотрудников
Металлургия и производство металлоконструкций	ОАО «Северсталь»	39603
	ОАО «Северсталь-Метиз»	9350
	ЗАО «Череповецкий завод металлоконструкций»	535
	ОАО «Ротор»	173
	ООО ПФ «Метапласт»	126
Деревообрабатывающая промышленность	ОАО «Сокольский ЦБК»	2831
	ЗАО Группа компаний «Вологодский лесопромышленники»	2100
	ООО «Шекнинский комбинат древесных плит»	1066
	ОАО «Сокольский деревообрабатывающий комбинат»	1032
	ООО «Великоустюгская кистестьеточная фабрика»	460
Пищевая	ЗАО «Вологодский хлебокомбинат»	1048
	ООО «Вологодское мороженое»	882
	ЗАО «Русский бисквит»	648
	ОАО «Шекнинский комбинат хлебопродуктов»	427
	ЗАО ПТК «Северное молоко»	343

*В соответствии с классификацией предприятий по числу работников считается, что к малым предприятиям относятся те, на которых численность сотрудников не превышает 50 человек, к средним – 5 – 499 человек, к крупным или большим – свыше 500 человек.

Примечание: справочно отметим, что в выборочной совокупности было более 40 средних предприятий, более 20 крупных.

данных заявок на предмет регистрации прав на результаты интеллектуальной деятельности, затраты на исследования и разработки. Кроме того, учитываются и такие аспекты, как наличие стратегического плана реализации инновационных проектов, привлечение в организацию высококвалифицированных молодых специалистов для участия в научной и инновационной деятельности. Однако следует подчеркнуть, что не все из выше обозначенных параметров могут иметь количественную оценку и выступать в качестве показателей для идентификации инновационно активных организаций. Поэтому данный вопрос требует дополнительного изучения.

В исследовании акцентировалось внимание на аспектах, связанных с обеспеченностью предприятий кадрами, с квалификацией, дисциплиной и производительностью труда, а также с потребностью в модернизации производства и наличием инноваций в организациях.

Одним из параметров, влияющих на возможность преобразований, является степень обеспеченности кадрами. Работодатели в целом удовлетворительно оценивают обеспеченность предприятий техническим персоналом, руководителями среднего звена и специалистами (более 80% руководителей дали соответствующие оценки по каждой из обозна-

ченных групп работников). В то же время обеспеченность высококвалифицированными рабочими по сравнению с 2010 годом существенно снизилась. В 2010 году 47% предприятий испытывали недостаток в рабочих, в 2014 году – 52%. Такая же тенденция и в отношении специалистов (2010 год – 18% руководителей были не удовлетворены состоянием дел в этом вопросе, в 2014 году – 30%; табл. 2).

В подтверждение выявленной на региональном уровне тенденции отметим, что на российском рынке труда наметился дефицит исполнителей высшей квалификации (с 10 до 18% в 2009 году по сравнению с 2013 годом), линейных специалистов, рабочих (с 9 до 26% соответственно) [8, с. 14-15].

В научной литературе подчеркивается, что дефицит квалифицированных рабочих носит функциональный характер. Это связано, с одной стороны, со значительным «сворачиванием» начального и среднего профессионального образования, с другой, с завершением трудовой деятельности «возрастных» квалифицированных работников.

Работодатели заявляют об отсутствии в необходимом количестве востребованных для их производства рабочих и специалистов, и хотя это может отражать лишь конкретную ситуацию, а не общую тенденцию на рынке труда, возникает

Таблица 2. Оценка руководителями промышленных организаций г. Вологды степени обеспеченности кадрами, % от числа опрошенных (без учета варианта «затрудняюсь ответить», по строке в сумме 100%)

Тип кадров	2010 г.			2012 г.			2014 г.		
	Удовлетворительная	Недостаточная	Очень низкая	Удовлетворительная	Недостаточная	Очень низкая	Удовлетворительная	Недостаточная	Очень низкая
Промышленно-производственный персонал	81,0	17,5	1,6	71,9	28,1	0,0	85,6	12,4	2,1
Высококвалифицированные рабочие ведущих профессий	48,4	46,9	4,7	42,5	47,1	10,3	41,9	51,6	6,5
Руководители низшего звена (мастера)	73,0	22,2	4,8	64,3	28,6	7,1	68,9	26,7	4,4
Руководители среднего звена	80,6	17,7	1,6	65,1	31,4	3,5	86,2	11,7	2,1
Специалисты	81,0	17,5	1,6	64,4	32,2	3,4	67,4	29,5	3,2

Источник: Данные опроса руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области в условиях глобализации экономического пространства, ИСЭРТ РАН.

вопрос об их готовности к созданию для работников высокопроизводительных рабочих мест.

Вопрос о критериях отнесения рабочего места к высокопроизводительному поднимался в начале 2013 года в связи с поручением Президента и распоряжением Правительства. Изначально в качестве критериев рассматривались два показателя – добавленная стоимость и заработная плата. Однако впоследствии был установлен один показатель – среднемесячная заработная плата работников на одно замещенное рабочее место (для индивидуальных предпринимателей – среднемесячной выручки на одно рабочее место).

Отметим, что по большинству видов экономической деятельности в Вологодской области по числу высокопроизводительных рабочих мест сложилась отрицательная тенденция (табл. 3).

При этом следует подчеркнуть, что регион по этому показателю отстает от среднего уровня по СЗФО и РФ. Среди лидеров – ряд субъектов Центрального

и Приволжского федеральных округов. В частности, Калужская область, в которой большинство промышленных объектов представляют собой современные предприятия, а также республика Татарстан, занимающая среди других регионов высокие позиции по привлечению инвестиций в высокотехнологичные сектора экономики.

Отметим также, что в Вологодской области по большинству видов экономической деятельности потребность в рабочих местах сокращается (табл. 4).

Негативной тенденцией является снижение занятости среди квалифицированных рабочих (напомним, что по данным социологического опроса работодателями заявлялось о дефиците этой группы работников; табл. 5).

Подобные проявления кадрового дефицита в экономике при сохранении значительных масштабов незанятого населения могут свидетельствовать о существующих рассогласованиях между системой образования и рынком труда.

Таблица 3. Число высокопроизводительных рабочих мест по видам экономической деятельности за 2013 г., 2014 г., тыс. ед.

	2013 г.	2014 г.	Темп прироста, %
Вологодская область, всего	149,8	144,50	– 3,5
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	2,30	2,60	+ 13,0
Рыболовство, рыбоводство	0,20	0,10	– 50,0
Добыча полезных ископаемых	0,20	0,10	– 50,0
Обрабатывающие производства	58,30	55,30	– 5,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	6,70	6,20	– 7,5
Строительство	11,20	8,90	– 20,5
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	10,90	11,20	+ 2,8
Гостиницы и рестораны	0,70	0,30	– 57,1
Транспорт и связь	14,10	16,40	+ 16,3
Финансовая деятельность	7,60	6,60	– 13,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	6,80	7,10	+ 4,4
из них научные исследования и разработки	0,03	0,10	+ 233,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	24,60	22,00	– 10,6
Образование	2,80	3,50	+ 25,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	2,10	3,00	+ 42,9
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1,40	1,30	– 7,1
из них деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	0,80	0,80	–

Источник: Официальные данные Росстата по числу высокопроизводительных рабочих мест [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/efficiency/#

Таблица 4. Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест, заявленная организациями в государственные учреждения службы занятости населения, за год ед.

	Потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест			в том числе для замещения					
	2011 г.	2013 г.	Темп прироста, %	рабочих профессий			должностей служащих		
				2011 г.	2013 г.	Темп прироста, %	2011 г.	2013 г.	Темп прироста, %
Всего вакансий	82407	67163	- 18,5	67405	52978	- 21,4	15002	14185	- 5,4
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7078	5579	- 21,2	6532	5108	- 21,8	546	471	- 13,7
Рыболовство, рыбоводство	230	14	- 93,9	218	14	- 93,6	12	-	-
Добыча полезных ископаемых	35	11	- 68,6	35	11	- 68,6	-	-	-
Обрабатывающие производства	14266	15236	+ 6,8	12864	13591	+ 5,7	1402	1645	+ 17,3
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	862	1246	+ 44,5	771	1086	+ 40,9	91	160	+ 75,8
Строительство	11948	7897	- 33,9	11204	7419	- 33,8	744	478	- 35,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт авто- транспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	8027	7686	- 4,2	6802	6670	- 1,9	1225	1016	- 17,1
Гостиницы и рестораны	2090	1720	- 17,7	1834	1479	- 19,4	256	241	- 5,9
Транспорт и связь	5282	4577	- 13,3	4736	3990	- 15,8	546	587	+ 7,5
Финансовая деятельность	745	745	-	169	214	+ 26,6	576	531	- 7,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	6501	4086	- 37,1	4738	3086	- 34,9	1763	1000	- 43,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	3392	2093	- 38,3	2225	1022	- 54,1	1167	1071	- 8,2
Образование	10990	6233	- 43,3	8460	3867	- 54,3	2530	2366	- 6,5
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	7018	6955	- 0,9	3951	3149	- 20,3	3067	3806	+ 24,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3943	3085	- 21,8	2866	2272	- 20,7	1077	813	- 24,5

Источник: Труд и занятость в Вологодской области в 2009 – 2013 гг. : стат. сб. – Вологда : Вологдастат. – С. 48.

Таблица 5. Распределение численности занятых в экономике по группам занятий,
% от общей численности занятых

Группа занятий	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2013 г.	Изменение, п. п.
Всего	100	100	100	100	-
Руководители учреждений, организаций и их структурных подразделений	6,0	7,2	7,9	10,2	+ 4,2
Специалисты высшего уровня квалификации	10,9	11,8	13,9	13,7	+ 2,8
Специалисты среднего уровня квалификации	12,5	15,0	15,1	14,9	+ 2,4
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	2,2	3,2	2,7	2,2	-
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	12,8	14,3	14,8	13,7	+ 0,9
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйства, рыбоводства и рыболовства	4,0	3,4	3,6	3,0	- 1,0
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи	18,6	19,0	14,7	13,4	- 5,2
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	19,0	15,1	15,5	16,6	- 2,4
Неквалифицированные рабочие	14,0	10,9	11,8	12,3	- 1,7

Источники: Труд и занятость в Вологодской области в 2009 – 2013 гг. : стат. сб. – Вологда : Вологдастат. – С. 30; Экономическая активность населения Вологодской области в 2005 г. : стат. сб. – Вологда : Вологдастат, 2006. – С. 32–33; Экономически активное население в Вологодской области 1992 – 2000 : стат. сб. – Вологда : Вологдастат, 2001. – С. 29.

Другим проявлением таких рассогласований может быть не устраивающий работодателя уровень подготовки специалистов при постоянном спросе на них на рынке труда.

Настораживающим фактом является то, что практически никто из работодателей не характеризовал уровень подготовки выпускников образовательных организаций как высокий, при этом в ди-

намике ситуация по отдельным группам выпускников существенно не изменилась (табл. 6).

На уровне страны так же, как и в регионе, преобладают удовлетворительные оценки, несколько выше работодатели характеризуют образовательную подготовку окончивших вузы (в 2013 г. средний балл при оценке выпускников ПТУ составлял 3,5 балла по пятибалльной шкале, выпускников вузов – 3,7 балла) [8, с. 26-28].

Вызывает ожидание положительных преобразований в регионе то, что за последние пять лет количество руководителей предприятий, достаточно высоко оценивающих подготовку выпускников вузов, увеличилось втрое. Улучшились по оценкам работодателей и некоторые характеристики труда работников, в частности, квалификация и дисциплина. Однако более 60% по-прежнему полагали, что положительных преобра-

зований в этом направлении не происходит (табл. 7).

Неудивительно, что, учитывая дефицит квалифицированных рабочих кадров и невысокий уровень образовательной подготовки выпускников, работодатели на первое место среди мероприятий ставили обучение сотрудников на рабочих местах, подчеркивая необходимость практико-ориентированного образования (табл. 8).

Его значимость обусловлена тем, что российская образовательная система направлена в первую очередь на передачу теоретических знаний. Так, в докладе Мирового банка за 2012 год при характеристике отечественной системы образования указывалось на приоритет академических знаний над решением прикладных задач. В этой связи необходима разработка и апробация новых форм и методов обучения, позволяющих работникам адаптироваться к изменениям в производственном процессе [8, с. 39-40].

Таблица 6. Оценка руководителями промышленных организаций уровня подготовки вновь принятых работников предприятий, только что закончивших учебное заведение, % от числа опрошенных (100% по строке)

Тип образования работников	2010 г.				2012 г.				2014 г.			
	высокий	достаточно высокий	средний	низкий	высокий	достаточно высокий	средний	низкий	высокий	достаточно высокий	средний	низкий
Выпускники ПТУ, лицея	0,0	5,6	63,0	31,5	4,3	7,1	55,7	32,9	0,0	4,3	58,7	37,0
Выпускники техникума, колледжа	0,0	5,7	66,0	28,3	1,4	8,1	55,4	35,1	0,0	16,1	55,9	28,0
Выпускники вуза	0,0	8,5	57,6	33,9	0,0	11,8	61,8	26,3	3,3	23,9	50,0	22,8

Источник: Данные опроса руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области в условиях глобализации экономического пространства, ИСЭРТ РАН.

Таблица 7. Оценка руководителями промышленных организаций изменений характеристик труда работников, % от числа опрошенных (100% по строке)

Характеристики труда	2010 г.			2012 г.			2014 г.		
	Улучшение (увеличение)	Прежний уровень	Ухудшение (уменьшение)	Улучшение (увеличение)	Прежний уровень	Ухудшение (уменьшение)	Улучшение (увеличение)	Прежний уровень	Ухудшение (уменьшение)
Квалификация персонала	15,6	81,3	3,1	30,0	66,7	3,3	29,9	69,1	1,0
Производительность труда	21,9	62,5	15,6	36,3	52,7	11,0	31,9	61,5	6,6
Дисциплина	17,7	67,7	14,5	34,1	60,2	5,7	28,0	69,9	2,2

Источник: Данные опроса руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области в условиях глобализации экономического пространства, ИСЭРТ РАН.

Таблица 8. Мероприятия по совершенствованию подготовки кадров, % от числа опрошенных

Мероприятия	2010 г.	2012 г.	2014 г.
Восстановить систему подготовки профессиональных рабочих кадров (ПТУ, училищ и т. п.)	64,1	66,3	68,0
Стимулировать подготовку кадров на предприятиях	54,7	66,3	67,0
Обновить материально-техническую базу учебных заведений	28,1	39,1	47,4
Повысить качество подготовки специалистов высшего звена	39,1	46,7	43,3
Улучшить работу служб занятости	6,3	19,6	8,2
Другое	4,7	4,3	1,0

Источник: Данные опроса руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области в условиях глобализации экономического пространства, ИСЭРТ РАН. Ранжирование по данным 2014 года. Сумма по столбцу превышает 100% в связи с тем, что возможно было выбрать несколько вариантов ответа.

Таблица 9. Факторы, которые препятствовали разработке и внедрению инноваций на Вашем предприятии, % от числа опрошенных

Факторы	2010 г.	2012 г.	2014 г.
Недостаток собственных денежных средств	64,1	62,0	66,0
Высокая стоимость нововведений	37,5	50,0	53,6
Недостаток финансовой поддержки со стороны государства	35,9	33,7	49,5
Длительные сроки окупаемости нововведений	34,4	20,7	49,5
Высокий экономический риск	18,8	25,0	35,1
Недостаток квалифицированного персонала	21,9	31,5	28,9
Низкий платежеспособный спрос на новые продукты	10,9	14,1	21,6
Недостаточность законодательных и нормативно-правовых документов, регулирующих и стимулирующих инновационную деятельность	25,0	32,6	18,6
Недостаток информации о рынках сбыта	10,9	15,2	14,4
Неразвитость инновационной инфраструктуры (посреднические, информационные, юридические, банковские и прочие услуги)	15,6	23,9	12,4
Низкий инновационный потенциал организации	34,4	33,7	11,3
Низкий спрос со стороны потребителей на инновационную продукцию	23,4	29,3	11,3
Неразвитость рынка технологий	25,0	14,1	10,3
Недостаток информации о новых технологиях	12,5	17,4	9,3
Невосприимчивость организаций к инновациям	12,5	15,2	0,0

Источник: Ранжирование по данным 2014 года. Сумма по столбцу превышает 100% в связи с возможностью нескольких вариантов ответа.

Дефицит квалифицированных кадров, по мнению трети работодателей в 2014 году, сдерживает модернизацию производства. Другими факторами, негативно влияющими на преобразования, являются недостаток финансовой поддержки со стороны государства, высокая стоимость нововведений и длительный срок их окупаемости (табл. 9).

Аналогичные выводы сделаны и руководителями российских компаний. Там так же, как и на уровне региона, в ходе модернизации производства приоритет отдается финансовым (в 75% случаев) и кадровым (в половине случаев) вопросам.

Влияние на модернизацию препятствующих факторов приводит к тому, что в организациях в ряде случаев отсутству-

ют новые или значительно усовершенствованные продукты, услуги, методы ведения бизнеса (табл. 10).

Ожидается, что одним из факторов инновационных преобразований должен был стать уровень подготовки выпускников образовательных организаций. Однако даже при его достаточно высоком оценивании более 70% работодателей в 2010 году заявляли об отсутствии внедренных или значительно усовершенствованных продуктов. К 2014 году ситуация несколько улучшилась, однако даже в условиях высокого образовательного уровня специалистов работодателями заявлялось лишь о частичной модернизации. А за последние пять лет сократилось количество признающих необходимость

Таблица 10. Необходимость в модернизации производства, % от числа опрошенных (100% по столбцу)

	2010 г.	2014 г.
Имело ли Ваше предприятие внедренные на рынке новые или значительно усовершенствованные продукты, услуги или методы их производства (передачи), внедренные в практику?		
Да	50,0	40,2
Нет	50,0	59,8
Насколько в настоящий момент велика потребность Вашего предприятия в модернизации производства и технологических модернизациях?		
Специальной модернизации не требуется	15,3	15,5
Нужна частичная модернизация	67,8	69,1
Необходима коренная модернизация	16,9	15,5
Будет ли осуществляться модернизация в условиях кризиса?		
Да, будет в любом случае	15,3	6,3
Будет, только частичная	55,9	79,2
Нет, средств нет даже на частичную модернизацию	28,8	14,6
Источник: Данные опроса руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области в условиях глобализации экономического пространства, ИСЭРТ РАН.		

Таблица 11. Влияние уровня подготовки выпускников на потребность в модернизации производства, % от числа опрошенных (100% по строке)

Уровень подготовки новых работников предприятия		Необходимость в модернизации производства					
		2010 г.			2014 г.		
		Специальной модернизации не требуется	Нужна частичная модернизация	Необходима коренная модернизация	Специальной модернизации не требуется	Нужна частичная модернизация	Необходима коренная модернизация
ПТУ, лицей	Высокий; достаточно высокий	0,0	33,3	66,7	0,0	100,0	0,0
	Средний	20,0	63,3	16,7	18,5	61,1	20,4
	Низкий	6,3	81,3	12,5	14,7	76,5	8,8
Техникум, колледж	Высокий; достаточно высокий	0,0	33,3	66,7	40,0	40,0	20,0
	Средний	20,0	70,0	10,0	9,6	75,0	15,4
	Низкий	6,7	80,0	13,3	15,4	73,1	11,5
Вуз	Высокий; достаточно высокий	0,0	0,0	100,0	28,0	56,0	16,0
	Средний	20,0	76,7	3,3	8,7	69,6	21,7
	Низкий	5,0	70,0	25,0	19,0	81,0	0,0
Источник: Данные опроса руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области в условиях глобализации экономического пространства, ИСЭРТ РАН.							

коренной модернизации – втрое при высоком уровне подготовки выпускников техникумов, более чем в пять раз при аналогичном уровне оканчивающих вузы (табл. 11).

Отметим, что никто из работодателей не считал, что преобразования нужно проводить несмотря ни на что, более чем в 75% случаев в 2014 году поддерживалась идея частичной модернизации. А в условиях низкого и среднего уровня подготовки выпускников ПТУ и техникумов в 25 – 30% случаев упоминалось о проблемах в осуществлении даже частичной

модернизации в связи с отсутствием необходимых финансовых ресурсов на эти цели в 2010 г. (табл. 12).

Вместе с тем, за последние пять лет практически втрое (с 23 до 62%) увеличилось количество работодателей, связывающих наличие инноваций с ростом квалификации персонала, более чем в 2,5 раза – с дисциплиной (с 16 до 42%) и производительностью труда (с 20 до 51%), в то время как ухудшение этих характеристик приводило практически к полному отсутствию усовершенствований на производстве (табл. 13).

Таблица 12. Влияние уровня подготовки выпускников на потребность в модернизации производства, % от числа опрошенных (100% по строке)

Уровень подготовки новых работников предприятия		Планирование модернизации предприятия					
		2010 г.			2014 г.		
		Да, будет в любом случае	Будет, только частичная	Нет, средств нет даже на частичную модернизацию	Да, будет в любом случае	Будет, только частичная	Нет, средств нет даже на частичную модернизацию
ПТУ, лицей	Высокий; достаточно высокий	0,0	100,0	0,0	0,0	75,0	25,0
	Средний	19,4	51,6	29,0	5,7	79,2	15,1
	Низкий	18,8	56,3	25,0	8,8	79,4	11,8
Техникум, колледж	Высокий; достаточно высокий	0,0	100,0	0,0	0,0	73,3	26,7
	Средний	16,1	58,1	25,8	7,8	82,4	9,8
	Низкий	26,7	46,7	26,7	7,7	76,9	15,4
Вуз	Высокий; достаточно высокий	0,0	75,0	25,0	0,0	84,0	16,0
	Средний	12,9	61,3	25,8	6,7	75,6	17,8
	Низкий	25,0	40,0	35,0	14,3	85,7	0,0

Источник: Данные опроса руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области в условиях глобализации экономического пространства, ИСЭРТ РАН.

Таблица 13. Влияние изменения характеристик труда работников на наличие инноваций на предприятии, % от числа опрошенных (100% по столбцу)

Изменение характеристик труда работников на предприятии		Наличие на предприятии внедренных или значительно усовершенствованных продуктов, услуг, методов их производства			
		2010 г.		2014 г.	
		Да	Нет	Да	Нет
Квалификация персонала	Улучшение (увеличение)	22,6	9,7	61,5	8,6
	Прежний уровень	74,2	87,1	38,5	89,7
	Ухудшение (уменьшение)	3,2	3,2	0,0	1,7
Производительность труда	Улучшение (увеличение)	16,1	29,0	42,4	25,9
	Прежний уровень	67,7	58,1	54,5	65,5
	Ухудшение (уменьшение)	16,1	12,9	3,0	8,6
Дисциплина	Улучшение (увеличение)	20,0	16,7	51,4	13,8
	Прежний уровень	63,3	70,0	48,6	82,8
	Ухудшение (уменьшение)	16,7	13,3	0,0	3,4

Источник: Данные опроса руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области в условиях глобализации экономического пространства, ИСЭРТ РАН.

Обобщая, подчеркнем, что среди факторов, сдерживающих инновационные преобразования, – невысокая обеспеченность промышленно-производственным персоналом, руководителями среднего звена, специалистами и квалифицированными рабочими, а также удовлетворительный уровень подготовки выпускников образовательных организаций.

Невысокое качество полученного образования, в т. ч. высшего, связывается, с одной стороны, с растущим спросом на него, увеличением предложения образо-

вательных услуг, снижением критериев отбора в некоторые вузы и требований к учебным достижениям [1, с. 299-304], с другой стороны, с приоритетностью академических знаний над их использованием для решения практических задач.

Может быть, отчасти в связи с этим работодателями даже в условиях формально высокого образовательного уровня выпускников в большинстве случаев заявляется об отсутствии инноваций на предприятиях и необходимости лишь частичной модернизации, в то время как

большее внимание уделяется квалификации и дисциплине труда, т. е. тем качествам, которые воспроизводятся в процессе труда и, по мнению работодателей, в большей степени по сравнению с уровнем подготовки способствуют инновационной деятельности.

Среди мероприятий по совершенствованию подготовки кадров отмечается необходимость практико-ориентированного образования (подготовка кадров на предприятиях, восстановление системы подготовки рабочих кадров). Это в некоторой степени позволило бы снизить расхождение между фактическим и требуемым уровнем образования и способствовать преодолению рассогласования между системой образования и рынком труда. Однако, как отмечается в отечественных исследованиях, на практике взаимодействие работодателей и образовательных организаций не носит системный характер, а в большинстве своем определяется ситуативными факторами [4, с. 109-131]. Косвенно взаимодействие может осуществляться посредством профессиональных стандартов. Однако в настоящее время решение этого вопроса еще далеко до завершения.

Учитывая необходимость перехода к оценке достижений выпускников образовательных организаций на основе компетентностного подхода, важна разработка методов оценки образовательных результатов, инструментов для определения уровня развития компетенций населения. Отметим, что существующие инструменты и информационная база на региональном уровне, в том виде, в котором они представлены, не позволяют в должной мере решить поставленную задачу в силу следующих обстоятельств:

– вопросы по оценке уровня развития компетенций были включены в ан-

кету мониторинга качества трудового потенциала только в 2014 году, в связи с этим отсутствует возможность построения динамических рядов показателей и выявления тенденций;

– в анкете руководителей промышленных предприятий, несмотря на длительный период проведения исследования, содержится лишь ограниченное количество вопросов по оценке трудового потенциала, направленных на выявление дефицита кадров, квалификации и производительности труда. В то же время вопросы, связанные с оценкой уровня развития компетенций, факторов, влияющих на их воспроизводство, не поднимаются. Кроме того, фактически отсутствуют вопросы, позволяющие отнести предприятия к инновационным. Хотя общеизвестно, что требования к компетенциям и уровень их сформированности в организациях, находящихся на разных этапах инновационного развития, будут, скорее всего, различаться. Существуют и другие ограничения, но в общем можно заключить, что необходимо вовлечение в проведение социологического исследования субъектов со стороны как спроса, так и предложения системы образования и рынка труда (студентов и профессорско-преподавательского состава, а также работников и работодателей). А при формировании инструментария исследования следует обращать внимание на вопросы, связанные как с оценкой уровня развития компетенций, так и их влияния на результаты трудовой деятельности и инновационную активность. Это, с нашей точки зрения, позволит в значительной мере решить проблему, связанную с недостатком необходимых данных для дальнейших исследований в этом направлении.

ЛИТЕРАТУРА

1. Блинов, В. И. Чего ждут в России от профессионального образования [Текст] / В. И. Блинов, М. В. Артамонова // Вопросы образования. – 2012. – № 1. – С. 291–308.
2. Глобальный инновационный барометр 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://gtmarket.ru/news/corporate/2012/01/19/3908>
3. Интеллектуальные ресурсы как фактор инновационного развития [Текст] / В. А. Ильин, К. А. Гулин, Т. В. Ускова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2010. – № 3 (11). – С. 14–25.
4. Князев, Е. А. Европейское измерение и институциональная трансформация в российском высшем образовании [Текст] / Е. А. Князев, Н. В. Дрантусова // Вопросы образования. – 2014. – № 2. – С. 109–131.
5. Лукин, Е. В. Промышленность региона: состояние и проблемы развития [Текст] / Е. В. Лукин, А. О. Ларионов // Проблемы развития территории. – 2015. – № 1 (75). – С. 37–48.
6. Модернизация экономики региона: социокультурные аспекты [Текст] : монография / А. А. Шабунова, К. А. Гулин, М. А. Ласточкина, Т. С. Соловьева. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2012.
7. Рошин, С. Ю. Измеряют ли стартовые заработные платы выпускников качество образования? [Текст] / С. Ю. Рошин, В. Н. Рудаков // Вопросы образования. – 2015. – № 1. – С. 152–179.
8. Требования работодателей к текущим и перспективным профессиональным компетенциям персонала [Текст] : информационный бюллетень. – М. : НИУ ВШЭ, 2014. – 64 с.
9. Фруммин, И. Д. Что заставляет меняться российские вузы: договор о невовлеченности [Текст] / И. Д. Фруммин, М. С. Добрякова // Вопросы образования. – 2012. – № 2. – С. 159–191.
10. Sondergaard, L. Skills, not just diplomas. Managing education for results in Eastern Europe and Central Asia [Electronic resource] / L. Sondergaard, M. Murthi. – Available at : http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/101411_FullReport.pdf

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Устинова Ксения Александровна – кандидат экономических наук, научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Гордиевская Александра Николаевна – инженер-исследователь отдела исследования уровня и образа жизни населения. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: alessu85@mail.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Ustinova K.A., Gordievskaya A.N.

PERSONNEL FOR MODERNIZATION OF REGIONAL ECONOMY: THE OPINION OF EMPLOYERS

The paper presents the results of a sociological research on the assessment of the availability of personnel in the industry of the Vologda Oblast. It shows the extent of personnel shortage, the degree of satisfaction of employers with the quality of personnel training. Considerable attention is paid to assessing individual characteristics of employees (qualification, performance and discipline) and their influence on the work of organizations in the course of modernization. The author points out that the shortage of personnel in the economy along with the reservation of the significant amount of the unemployed population may indicate the lack of coordination

between the system of education and the labor market. This can also be manifest in the fact that the level of training of specialists, despite a continuous demand for them in the labor market, does not satisfy the employer. The authors reveal the problems in the human resources sphere that hamper the modernization of production. These problems are as follows: shortage of industrial-production personnel, middle managers, specialists and skilled workers; insufficient quality of training of graduates of various educational organizations. However, the authors state that even if the level of training of graduates is formally high, the enterprises that hire them, in most cases, lack innovation, and here we talk about the necessity of only partial modernization of production. The paper determines that the implementation of innovative change depends to a greater extent not on the level of education of personnel, but on its qualification and discipline. The authors compare the findings obtained at the regional level to the findings at the national level; for this purpose they use the data of the monitoring of education economics conducted by the National Research University Higher School of Economics. Similarities have been revealed primarily in employers' assessments of the level of training of graduates of different educational institutions. The study raises an issue related to the information base. It shows that in order to carry out a more detailed analysis of the quality of education it is necessary to expand this database in terms of the aspects associated with the assessment of the level of competences and their impact on the work performance and innovative activity of the population.

Human capital, level of personnel training, availability of human resources at an enterprise, region's modernization.

REFERENCES

1. Blinov V. I., Artamonova M. V. Chego zhdu v Rossii ot professional'nogo obrazovaniya [What does Russia expect from professional education]. *Voprosy obrazovaniya* [Education issues], 2012, no. 1, pp. 291–308.
2. *Global'nyi innovatsionnyi barometr 2012* [Global innovation barometer 2012]. Available at: <http://gtmarket.ru/news/corporate/2012/01/19/3908>
3. Ilyin V. A., Gulin K. A., Uskova T. V. Intellektual'nye resursy kak faktor innovatsionnogo razvitiya [Intellectual resources as innovation development factor]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and social changes: facts, trends, forecast], 2010, no. 3 (11), pp. 14–25.
4. Knyazev E. A., Drantusova N. V. Evropeiskoe izmerenie i institutsional'naya transformatsiya v rossiiskom vysshem obrazovanii [European dimension and institutional transformation in Russian higher education]. *Voprosy obrazovaniya* [Education issues], 2014, no. 2, pp. 109–131.
5. Lukin E. V., Larionov A. O. Promyshlennost' regiona: sostoyanie i problemy razvitiya [Industry of the region: state and development problems]. *Problemy razvitiya territorii* [Problems of territory's development], 2015, no. 1 (75), pp. 37–48.
6. Shabunova A. A., Gulin K. A., Lastochkina M. A., Solov'eva T. S. *Modernizatsiya ekonomiki regiona: sotsiokul'turnye aspekty: monografiya* [Modernization of the region's economy: socio-cultural aspects: monograph]. Vologda: ISERT RAN, 2012.
7. S. Yu. Roshchin, Rudakov V. N. Izmeryayut li startovye zarabotnye platy vypusknikov kachestvo obrazovaniya? [Do the initial salaries of college graduates reflect the quality of education?]. *Voprosy obrazovaniya* [Education issues], 2015, no. 1, pp. 152–179.
8. *Trebovaniya rabotodatelei k tekushchim i perspektivnym professional'nyim kompetentsiyam personala: informatsionnyi byulleten'* [Requirements of employers to the current and future professional competencies of personnel: information bulletin]. Moscow: NIU VShE, 2014. 64 p.
9. Frumin I. D., Dobryakova M. S. Chto zastavlyaet menyat'sya rossiiskie vuzy: dogovor o nevvlechenosti [What makes Russian universities change: a non-involvement agreement]. *Voprosy obrazovaniya* [Education issues], 2012, no. 2, pp. 159–191.
10. Sondergaard L., Murthi M. *Skills, not just diplomas. Managing education for results in Eastern Europe and Central Asia*. Available at: http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/101411_FullReport.pdf

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Ustinova Kseniya Aleksandrovna – Ph.D. in Economics, Research Associate at the Department of Living Standards and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science. 56A, Gorky Street, Vologda, Russia, 160014. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.

Gordievskaya Aleksandra Nikolaevna – Research Engineer at the Department of Living Standards and Lifestyle Studies. Federal State Budgetary Institution of Science Institute of Socio-Economic Development of Territories of Russian Academy of Science. 56A, Gorky Street, Vologda, Russia, 160014. E-mail: alessu85@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-10.