

СООТВЕТСТВИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ТРЕБОВАНИЯМ РАБОЧИХ МЕСТ

В статье рассматривается проблема соответствия качества профессиональной подготовки занятого населения требованиям рабочих мест. Представлены результаты анализа распределений населения, работающего по специальности, в зависимости от различных социально-демографических признаков.

Степень соответствия квалификации выполняемой работе, работающие по специальности, общий стаж.

В условиях перехода к инновационной экономике роль высококвалифицированных специалистов в социально-экономических преобразованиях будет возрастать. Поэтому подготовка кадров, способных руководить инновационными процессами, разрабатывать и внедрять инновационные проекты, должна стать одним из приоритетных направлений как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Вместе с тем необходимым условием является соответствие квалификации занятого населения требованиям рабочих мест. Его нарушение приводит к неудовлетворённости трудом, его оплатой, что в итоге оказывает влияние

на мотивацию сотрудников и эффективность их деятельности в организации¹.

Следует отметить, что в ряде случаев, уровень квалификации занятых в экономике превосходит функциональные требования, что также является проблемой эффективного использования трудовых ресурсов. Однако отношение к ней среди работодателей европейских стран и России различается. В странах Европы и США обычно не принято нанимать работника, уровень профессиональной подготовки которого выше необходимого, поскольку в этой ситуации организация будет вынуждена или повышать уровень оплаты труда сотрудника, увеличивая тем самым общие расходы фирмы, или «недооценивать» работника. В России работодатели заинтересованы в приёме высококвалифицированных специалистов, однако в ряде случаев организация не может обеспечить выплату достойного вознаграждения таким работникам.



УСТИНОВА Ксения Александровна
инженер-исследователь ИСЭРТ РАН
ustinova-kseniya@yandex.ru

¹ Копейкина Г., Лапина Н. Квалификация персонала и обеспечение экономической безопасности: организационно-психологические проблемы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bre.ru/security/20317.html>

В связи с этим цель статьи состоит в анализе степени соответствия квалификации занятого населения выполняемой работе в зависимости от различных социально-демографических признаков (уровня образования, сферы труда работника). В качестве информационной базы исследования выступили данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области в период 2002 – 2011 гг.²

Одним из условий, дающих возможность использовать накопленные навыки и способности, в т. ч. для инновационных преобразований, является трудоустройство по специальности, полученной в образовательном учреждении.

Исследования показывают, что в среднем половина занятых не работают по специальности (50% – в 2011 г.; рис. 1).

В разрезе должностных групп⁴ занятого населения среди работающих по спе-

циальности преобладают, как показывают результаты опросов, специалисты высшей квалификации и руководители (в 2009 г. – более 50%). Тех, кто не работает по специальности, больше среди вспомогательного персонала и неквалифицированных работников (2009 г. – 67% и 84%; табл. 1).

Анализ данных опроса в 2005 г. позволил выделить несколько групп по доле занятого населения, работающего по специальности. Это группа с высоким уровнем трудоустройства по специальности (более 70%) – работающие в промышленном производстве, науке, образовании, здравоохранении; со средним уровнем (60 – 70%) – занятые в сфере культуры, финансов, государственного и административного управления, в вооружённых силах; с низким (40 – 50%) – трудоустроенные в сельском хозяйстве, торговле, сфере обслуживания, охране общественного порядка (табл. 2).

Рисунок 1. Распределение респондентов по специальности³, полученной в профессиональном учебном заведении, % от числа опрошенных



² Мониторинг качества трудового потенциала проводится в гг. Вологде, Череповце и восьми районах области (Грязовецком, Шекснинском, Бабаевском, Кирилловском, Вожегодском, Тарногском, Никольском, Великоустюгском). Объём выборочной совокупности – 1500 человек в возрасте от 16 до 54 (женщины) и 59 (мужчины) лет. Величина случайной выборки не превышает 3%.

³ Вопрос «Работаете ли Вы по специальности, полученной в учебном заведении?» был включён в анкету с 2004 г.

⁴ Вопрос о принадлежности к той или иной должностной группе был включён в анкету в 2009 г.

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?», % от числа опрошенных

Должностные группы	Работают по специальности		Не работают по специальности	
	2009 г.	2011 г.*	2009 г.	2011 г.
Специалисты (рабочие) высшей квалификации	63,6	68,5	35,0	27,7
Руководители низшего звена	51,9	62,1	45,7	34,0
Руководители среднего звена	66,1	60,2	33,1	36,7
Специалисты (рабочие) средней квалификации	50,5	51,5	47,9	44,9
Руководители предприятия, организации	57,1	38,1	41,1	60,3
Вспомогательный персонал	31,8	30,6	67,5	58,9
Неквалифицированные работники	15,2	12,2	83,5	63,5

* Ранжирование данных по доле населения, работающего по специальности, в 2011 г.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?», % от числа опрошенных

Вид деятельности	Работают по специальности		Не работают по специальности	
	2005 г.	2011 г.*	2005 г.	2011 г.
Вооружённые силы	68,2	76,9	31,8	23,1
Образование	79,5	72,9	20,5	24,8
Здравоохранение	82,9	67,4	17,1	30,4
Финансы	66,7	62,8	33,3	34,9
Промышленное производство, транспорт	73,3	62,7	26,7	31,4
Государственное и административное управление	68,3	50,0	31,7	50,0
Сельское, лесное хозяйство	51,2	48,8	48,8	38,8
Сфера обслуживания	47,8	37,0	52,2	58,8
Охрана общественного порядка	43,8	35,1	56,3	56,8
Торговля	42,0	34,0	58,0	59,1
Наука	75,0	33,3	25,0	55,6
Культура	65,7	24,3	34,3	62,2

* Ранжирование данных по доле населения, работающего по специальности, в 2011 г.

Анализ занятого населения по роду занятий показал, что среди работников социальной сферы, инженерно-технических кадров, ответственных работников органов управления, военнослужащих, руководителей государственных предприятий выявлена наибольшая доля тех, кто работает по специальности (70 – 80%; табл. 3).

Уровень образования и накопленный стаж (в т. ч. в разрезе сфер труда, должностных групп и др.) характеризуют потенциал личности для преобразований, а также то, в какой мере квалификация

соответствует выполняемой работе, – реализацию потенциала.

Результаты анализа свидетельствуют о том, что в 2002 г. работники со стажем 11 – 15 и 15 – 20 лет, имеющие высшее профессиональное и среднее специальное образование, составили 30 и 40% соответственно в каждой из групп по стажу.

Выявлено, что среди работников со стажем 20 лет и более преобладали занятые со средним специальным и высшим профессиональным образованием. Анализ данных в 2011 г. показал аналогичные результаты (табл. 4).

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?», % от числа опрошенных

Род занятий	Работают по специальности		Не работают по специальности	
	2005 г.	2011 г.*	2005 г.	2011 г.
Военнослужащий	76,5	88,9	23,5	11,1
Интеллигент (учитель, врач, научный работник, журналист и т.д.)	89,6	79,4	10,4	16,0
Инженерно-технический работник	86,2	71,5	13,8	24,5
Служащий (работник аппарата предприятия, учреждения)	59,8	49,8	40,2	48,6
Ответственный работник органов управления	77,8	46,2	22,2	53,8
Рабочий	48,1	43,0	51,9	48,9
Руководитель государственного предприятия	76,5	40,0	23,5	40,0
Руководитель коммерческой структуры	50,0	36,4	50,0	63,6
Крестьянин (сельскохозяйственный работник)	66,7	34,5	33,3	48,3
Сотрудник органов охраны общественного порядка	50,0	33,3	50,0	61,1
Предприниматель, имеющий свое дело	47,1	30,6	52,9	69,4

* Ранжирование данных по доле населения, работающего по специальности, в 2011 г.

Таблица 4. Распределение работающего населения по стажу с учётом уровня образования в 2002 г. и в 2011 г., % от числа опрошенных

Общий стаж (с начала трудовой деятельности)	Образование									
	Неполное среднее		Средняя школа, в т.ч. ПТУ со средним образованием		Среднее специальное образование (техникум и др.)		Незаконченное высшее (не менее 3 курсов ВУЗа)		Высшее	
	2002 г.	2011 г.	2002 г.	2011 г.	2002 г.	2011 г.	2002 г.	2011 г.	2002 г.	2011 г.
До 2-х лет	7,2	7,6	33,7	31,1	26,5	27,7	8,4	14,3	24,1	18,5
2-5 лет	8,8	5,5	28,8	26,5	25,0	32,9	12,5	11,9	25,0	22,8
6-10 лет	8,0	5,4	28,4	28,1	33,0	30,4	6,8	5,8	23,9	30,0
11-15 лет	2,9	3,0	19,2	25,9	48,1	33,0	5,8	4,1	24,0	32,5
15-20 лет	5,4	2,3	21,6	23,2	41,2	36,2	3,4	3,4	28,4	35,0
Более 20 лет	30,2	3,0	31,2	23,1	22,9	37,6	12,7	3,6	2,9	31,9

Ключевым условием для реализации накопленного потенциала личности является степень соответствия квалификации занятых в экономике требованиям рабочих мест. Она зависит от принадлежности к должностной группе, сфере труда, от уровня образования и других признаков, что подтверждается результатами анализа распределений.

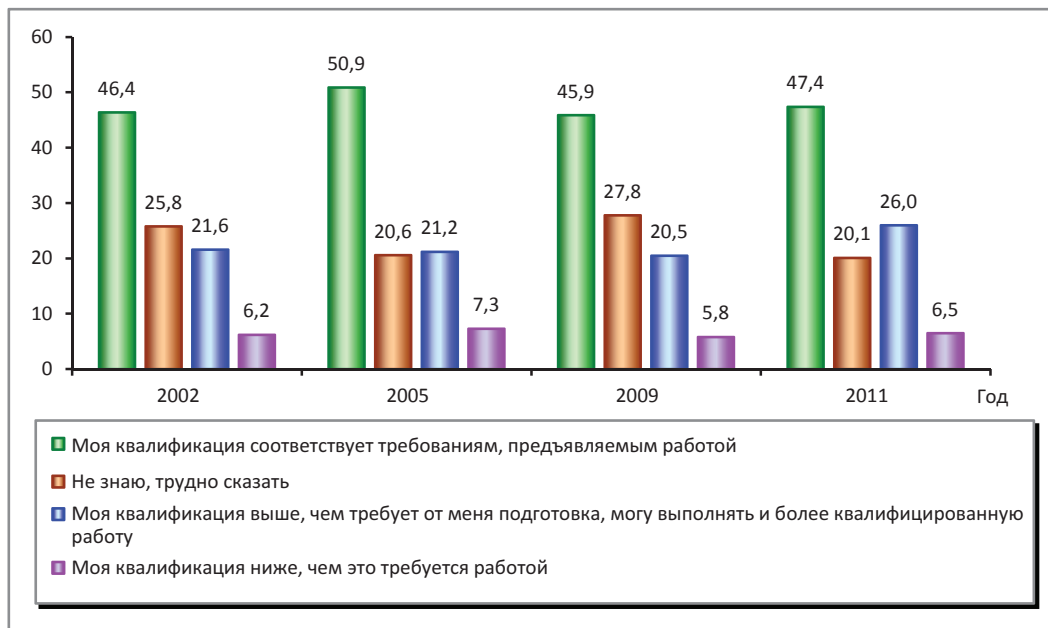
На основе анализа данных было определено, что в период 2002 – 2009 гг. среди опрошенных около половины обладали квалификацией, соответствующей требованиям рабочего места, более чем 20% в 2009 г. могли выполнять более квалифицированную, чем им предлагалось,

работу, и лишь у незначительной части населения выявлено несоответствие уровня квалификации предъявляемым требованиям (рис. 2).

Можно говорить о том, что идёт процесс недоиспользования человеческого капитала.

Наибольший уровень соответствия квалификации требованиям рабочего места выявлен в промышленном производстве, культуре, образовании, здравоохранении, финансовой сфере (более 50% населения в каждой из обозначенных сфер труда). Около 30% работников науки, государственного и административного управления, образования, про-

Рисунок 2. Самооценка населения степени соответствия квалификации выполняемой работе, %



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

мышленного производства и вооружённых сил могли бы выполнять и более квалифицированную работу (т. е. их потенциал не используется полностью).

В наименьшей степени квалификация соответствовала предъявляемым требованиям в таких сферах как обслуживание, охрана общественного порядка, торговля. Менее чем у 40% работников сельскохозяйственных организаций, государственного и административного управления, торговли квалификация соответствовала требованиям рабочего места.

В 2011 г. по сравнению с 2002 г. возросла степень соответствия квалификации предъявляемым требованиям в социально-ориентированных сферах труда – здравоохранении, образовании, а также в финансовой сфере, охране общественного порядка (табл. 5).

Среди представителей охраны общественного порядка, торговли, культуры, образования увеличилась доля тех, кто может выполнять более квалифицированную работу. Подобные изменения,

с одной стороны, могут свидетельствовать о повышении уровня образования среди определённых слоёв населения, с другой – показывают, что часть населения с высоким уровнем квалификации работает на местах, где такой уровень подготовки не требуется.

Таким образом, на основе анализа установлено, что формирование возможностей для модернизации и инновационных преобразований обусловлено:

- высокой степенью соответствия между уровнем квалификации и требованиями рабочего места среди интеллигентов, инженерно-технических работников, военнослужащих, руководителей предприятий;

- при этом в динамике (в 2011 г. по сравнению с 2002 г.) возрастает степень соответствия между уровнем квалификации и требованиями рабочего места в социально-ориентированных сферах труда (образовании, здравоохранении), что может быть охарактеризовано положительно;

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос: «В какой мере Ваша квалификация соответствует выполняемой работе?» в 2002 г. и в 2011 г., % числа опрошенных

Сферы труда	Степень соответствия квалификации выполняемой работе							
	моя квалификация выше, чем требует от меня работа (учёба)		моя квалификация соответствует требованиям, предъявляемым работой		моя квалификация ниже, чем это требуется работой		не знаю, трудно сказать	
	2002 г.	2011 г.	2002 г.	2011 г.*	2002 г.	2011 г.	2002 г.	2011 г.
Здравоохранение	23,7	19,6	57,6	60,9	3,4	2,2	15,3	13,0
Финансы	25,9	20,9	51,9	60,5	3,7	4,7	18,5	9,3
Образование	27,5	28,6	52,1	57,9	5,6	3,0	14,1	9,0
Промышленное производство, транспорт	26,5	21,9	53,5	54,7	3,1	6,2	16,5	13,9
Охрана общественного порядка	25,0	27,0	35,0	51,4	10,0	5,4	30,0	13,5
Государственное и административное управление	28,8	30,4	39,0	44,6	15,3	3,6	16,9	19,6
Сфера обслуживания	23,3	20,6	44,2	43,6	9,3	7,9	22,5	24,2
Культура	15,6	29,7	57,8	43,2	8,9	2,7	17,8	16,2
Сельское, лесное хозяйство	25,9	18,2	31,8	33,9	7,1	7,4	35,3	33,1
Наука	37,5	33,3	25,0	33,3	6,3	11,1	31,3	22,2
Торговля	23,9	32,8	37,3	31,2	9,7	6,5	27,6	21,9
Вооруженные силы	26,7	38,5	40,0	30,8	6,7	0,0	26,7	23,1

* Ранжирование данных по доле населения с квалификацией, соответствующей требованиям рабочего места, в 2011 г.

– высоким уровнем работающих по специальности (60 – 70%) среди занятых в сфере культуры, финансов, государственного и административного управления, а также среди работающих в промышленном производстве, науке, образовании, здравоохранении (более 70% работают по специальности);

– в наименьшей степени квалификация соответствует предъявляемым требованиям в таких сферах, как обслуживание, охрана общественного порядка, торговля: потенциал этих групп занятых в экономике может быть использован при условии дальнейшего накопления профессионального опыта и повышения образовательного уровня.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бондаренко, Н. «Дефицит квалификации персонала»: требования работодателей и возможности и ограничения системы профобразования [Текст] / Н. Бондаренко // Вестник общественного мнения. – 2006. – № 6. – С. 37-45.
2. Гимпельсон, В.Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия [Текст]: препринт WP3/2010/04 / В.Е. Гимпельсон. – М.: ГУ – ВШЭ, 2010. – 72 с.
3. Капелюшников, Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») [Текст]: монография / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М.: Либеральная миссия, 2010. – 196 с.
4. Копейкина, Г. Квалификация персонала и обеспечение экономической безопасности: организационно-психологические проблемы [Электронный ресурс] / Г. Копейкина, Н. Лапина. – Режим доступа: <http://bre.ru/security/20317.html>
5. Спрос на рабочую силу – мнение работодателей [Текст]: информационный бюллетень. – М.: ГУ – ВШЭ, 2006. – 64 с.