

Качество жизни и человеческий потенциал территорий

УДК 330.354(470.12)
ББК 65.240(2Рос-4Вол)
© Устинова К.А.

ИССЛЕДОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ НАСЕЛЕНИЯ



УСТИНОВА КСЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

младший 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

В статье показана роль компетенций населения в формировании инновационной экономики. Обозначены проблемы их формирования, связанные с увеличением разрыва между накопленными навыками и требуемыми в условиях инновационного развития, с увеличением спроса на те компетенции, которые не сформированы у населения в должной мере. На региональном уровне определены причины, обусловившие недостаточный уровень развития этих навыков. Представлена эволюция подходов к определению компетенций, различающихся содержанием основных идей, к их исследованию: от подходов, в которых учитываются поведенческие характеристики, а также сформированные населением знания и навыки, до тех, в которых акцентируется внимание на степени соответствия навыков требованиям инновационной экономики. Показано, что к исследованию компетенций необходимо подходить системно, принимая во внимание аспекты, связанные как с оценкой уровня развития навыков и степени их соответствия требованиям рабочих мест, так и с созданием условий для их совершенствования. На основе анализа данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области установлено, что среди общих навыков наиболее востребованы хорошее здоровье и высокий уровень знаний, среди поведенческих – коммуникативные навыки. По результатам исследования выявлены навыки, развитые у населения в меньшей степени, которые необходимо совершенствовать в первоочередном порядке, – компьютерная грамотность, использование программного обеспечения, инициативность, творческий подход. Определено, что одним из инструментов развития навыков могут выступать различные формы кооперации и сотрудничества между образовательными учебными заведениями и работодателями, среди наиболее распространенных – заключение договоров о прохождении студентами практики, о целевой подготовке специалистов, в меньшей степени распространено непосредственное участие работодателей в образовательном процессе. Приведены рекомендации, направленные на повышение эффективности формирования навыков и тем самым человеческого капитала.

Человеческий капитал, компетенции, общие навыки, поведенческие навыки, инновационное развитие территорий.

Формирование инновационной экономики и становление постиндустриального общества предъявляют более высокие требования к человеческому капиталу как одному из факторов этих преобразований. Компетенции населения становятся стратегическим ресурсом, на десятки лет предопределяющим социальную и экономическую жизнь страны [8, с. 78]. Изменение условий хозяйствования приводит к увеличению разрыва между накопленными умениями и навыками и требуемыми в условиях перехода к инновационной экономике. Увеличивается количество навыков, спрос на которые высок, но они не сформированы в достаточной степени [8, с. 86-87]. К таким навыкам относят адаптацию работников к новым условиям ведения производственной деятельности (исследование Левада-Центра, 2013 год), навыки решения проблем и прикладных задач [11, с. 59-60], компетенции по освоению новой информации, коммуникативные и исполнительские навыки (доклад Всемирного банка, 2012 год [2, с. 166]). Среди причин, обусловивших низкий уровень их развития, называется снижение потенциала отечественной системы образования и ее несоответствие требованиям инновационной экономики, низкая инновационная восприимчивость системы российского корпоративного управления [1, с. 38-40].

В Вологодской области к причинам подобной ситуации относят невысокие возможности для развития кадровых ресурсов в контексте инновационных преобразований, несистемный характер изменений в социально-трудовой сфере или даже их отсутствие. Последствиями таких изменений стали средний и ниже среднего уровень подготовки выпускников вузов, техникумов, колледжей, невысокий уровень обеспеченности предприятий специалистами и руководителями среднего звена управления [9] (такие оценки дали 80% работодателей в Вологодской области в 2009 и 2012 гг.).

В связи с этим актуальными представляются оценка профессиональных навыков и качеств с учетом требований рабочих мест и реалий инновационной экономики, выявление навыков, которые необходимо совершенствовать в первоочередном порядке, и направленных на это мероприятий.

Такой подход к изучению компетенций обусловлен необходимостью системного взгляда на данную категорию с учетом аспектов, связанных как с оценкой соответствия навыков требованиям рабочих мест, так и требованиями инновационной экономики. Вместе с тем необходимо подчеркнуть, что этот подход складывался постепенно. Начало изучению понятия «компетенция» и его оценке было положено в 1959 году Вайтом (White). Компетенции трактовались как индивидуальные характеристики, связанные с высокой мотивацией и эффективным выполнением трудовой деятельности, учитывались аспекты взаимодействия человека с окружающей средой [12, с. 27-46]. То есть при определении компетенций акцентировалось внимание на поведенческих характеристиках работников (табл. 1).

Впоследствии первоначальная трактовка была расширена – наряду с поведенческими аспектами стали учитываться знания и навыки (Green, 1999; Lucia and Lepsinger, 1999; Naquin and Wilson, 2002; Nitardy and Mc Lean, 2002; Gangani, 2004), а в дальнейшем – соответствие навыков и результатов деятельности профессиональным требованиям и стандартам (Knasel and Meed). Соответственно, происходил переход от фрагментарного понимания компетенций к системному.

В данном исследовании учитывались аспекты, связанные с оценкой требований к рабочим местам, качеств, которыми обладает население, и возможностей для

Таблица 1. Подходы зарубежных ученых к исследованию компетенций и навыков

Наименование подхода	Представители	Содержание основных идей
Поведенческий (функциональные компетенции, связанные со спецификой работы) (США)	White (1959) Burgoyne (1988) Elkin (1990) Woodruffe (1991) Snyder, Ebeling (1992) Hartle (1995) Dooley (2004)	Особенности индивида, которые в наибольшей степени связаны с эффективным выполнением работы и мотивацией к этому. Эффективное взаимодействие человека со окружающей средой. Соответствие требованиям рабочих мест и наличие навыков для успешного выполнения трудовой деятельности. Поведенческая характеристика человека, способствующая более компетентному выполнению работы. Индивидуальные характеристики, позволяющие эффективно выполнять работу. Минимально допустимый уровень выполнения работ при высоком уровне управленческих способностей. Реализация знаний, навыков и способности по их формированию.
Функциональный (базисные знания и функциональные компетенции, связанные со спецификой работы) (Великобритания)	Комиссия по Трудоустройству (MSC, 1986) Knasel, Meed (1994) Hodkinson и Issitt (1995) (Бомонт, 1996) Cheetham, Chivers (1996, 1998)	Способность выполнять работу в рамках профессиональных стандартов. Функциональные компетенции и способность к эффективному выполнению работ по стандартам. Знания, навыки и ценности, присущие профессионалам. Способность применять знания и навыки в соответствии с изменяющимися требованиями. Теоретические знания, навыки, характеристики населения, связанные с эффективным выполнением работы, профессиональные ценности, способность воспринимать критику.
Комбинированный (базисные знания, функциональные компетенции, социальные навыки) (Франция, Германия)	Le Boterf (1994) Minet (1994) Налог-Leboyer (1996) Klarsfeld (2000) Durand T. (2000) Joras (2002) Cazal, Dietrich (2003)	Учитываются знания, опыт, поведенческие характеристики. Способность действовать автономно и решать проблемы независимо, способность к сотрудничеству, этичность и моральная зрелость. Готовность и способность понимать, анализировать и оценивать возможные пути развития, требования и ограничения в личной трудовой и общественной жизни. Готовность и способность создавать и поддерживать отношения, осознавать выгоды и угрозы в отношениях, способность взаимодействовать.
Источник: What is the competences? / Françoise Delamare le Deist, Jonathan Winterton // Human Resource Development International. – 2005. – Vol. 8. – № 1. – P. 27–46.		

их совершенствования. Навыки были разделены на две группы – общие (физическое здоровье, знания и эрудиция, общая культура) и поведенческие (морально-нравственные качества, взаимодействие с людьми, повышение квалификации, творческий труд). На региональном уровне проводился анализ требований к навыкам, необходимым для выполнения трудовой деятельности, на основе данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области¹.

¹ Мониторинг осуществляется с 1997 года в городах Вологде, Череповце и восьми районах Вологодской области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском, Шекснинском). Объем выборочной совокупности – 1500 респондентов ежегодно. Выборка целенаправленная, квотная. Ее репрезентативность обеспечена соблюдением следующих условий: пропорций между городским и сельским населением, пропорций между жителями населенных пунктов различных типов (сельские поселения, малые и средние города), половозрастной структуры взрослого населения области. Ошибка выборки не превышает 3%.

Определено, что большое внимание уделяется высокому уровню развития общих навыков, что проявляется в необходимости обладания населением хорошим здоровьем, высоким уровнем знаний и общей культуры. Среди поведенческих выделяются коммуникативные навыки, направленные на организацию взаимодействия между людьми (табл. 2).

Вместе с тем в 2012 году увеличивается количество населения (на 6 – 8%), считающего востребованным накопление разносторонних знаний, творческих способностей, стремление к повышению по службе.

Рост количества населения, характеризующего те или иные требования к навыкам в качестве необходимых в трудовой деятельности, при сохранении количества тех, кто считает эти навыки свойственными себе, приводит к тому, что образовательный и профессиональный потенциал для преобразований не формируется в должной мере.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос «Каких качеств от человека требует то дело, которым Вы занимаетесь?», % от числа опрошенных

Тип навыков	Вариант ответа	2000 г.	2012 г.
Общие			
Хорошее физическое здоровье и самочувствие	Совсем не важно	1,9	2,3
	Более или менее важно	16,7	15,6
	Достаточно важно	34,4	45,1
	Очень важно	46,9	37,0
Разносторонние знания, большая эрудиция	Совсем не важно	13,2	5,3
	Более или менее важно	25,1	24,9
	Достаточно важно	32,4	41,3
	Очень важно	29,2	28,5
Высокая общая культура	Совсем не важно	7,5	6,6
	Более или менее важно	21,4	16,1
	Достаточно важно	33,8	41,0
	Очень важно	37,3	36,2
Поведенческие			
Высокие морально-нравственные качества	Совсем не важно	4,7	5,5
	Более или менее важно	20,2	16,5
	Достаточно важно	35,3	43,7
	Очень важно	39,8	34,4
Общительность, умение ладить с людьми	Совсем не важно	3,8	3,7
	Более или менее важно	16,0	11,7
	Достаточно важно	32,1	40,6
	Очень важно	48,1	44,0
Стремление к повышению по службе, стремление к повышению квалификации	Совсем не важно	14,2	9,9
	Более или менее важно	27,7	26,1
	Достаточно важно	33,1	40,5
	Очень важно	24,9	23,5
Наличие творческих способностей	Совсем не важно	23,3	17,3
	Более или менее важно	30,4	30,6
	Достаточно важно	25,9	30,5
	Очень важно	20,5	21,5

Источник: Здесь и далее данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого ИСЭРТ РАН.

Так, тех, кто считал очень важным и достаточно важным требованием наличие хорошего физического здоровья, в 2000 году было на 42% больше по сравнению с теми, кто отмечал умение поддерживать здоровье свойственным себе в достаточной или полной мере. По знаниям и эрудиции, а также по общительности и умению налаживать взаимодействие с людьми – соответственно на 32% больше, по наличию навыков общей культуры – на 16% (табл. 3).

В 2012 году существующие количественные рассогласования частично удалось преодолеть за счет увеличения количества населения, для которого характерны обозначенные общие и поведенческие навыки, на 20%, однако они сохранились

по таким параметрам, как знания и эрудиция, общительность, умение взаимодействовать в коллективе, хорошее физическое здоровье.

Помимо количественных диспропорций, распространение получили качественные, связанные с недостаточной развитостью отдельных навыков и компетенций. Решение этой задачи проводилось на основе данных 2014 года, поскольку вопросы, связанные с оценкой общих и поведенческих навыков, востребованностью тех или иных умений, а также определением качеств, которые необходимо совершенствовать в первоочередном порядке, были включены в анкету по исследованию качества трудового потенциала только в 2014 году.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос «Какие из качеств и в какой мере свойственны Вам?», % от числа опрошенных

Тип навыков	Вариант ответа	2000 г.	2012 г.
Общие			
Обширные знания, эрудированность	Мало, недостаточно	30,4	8,8
	В общем и целом достаточно	40,1	35,4
	В достаточной мере	22,2	40,4
	В полной мере	7,4	15,3
Умение поддерживать свое здоровье	Мало, недостаточно	23,2	6,9
	В общем и целом достаточно	37,5	30,0
	В достаточной мере	29,5	46,3
	В полной мере	9,8	16,7
Вежливость, обходительность, хорошие манеры, знание этикета	Мало, недостаточно	8,5	2,8
	В общем и целом достаточно	35,9	22,5
	В достаточной мере	36,9	50,5
	В полной мере	18,6	24,2
Поведенческие			
Умение держаться в обществе, в компании	Мало, недостаточно	9,6	3,5
	В общем и целом достаточно	42,1	28,7
	В достаточной мере	37,1	49,0
	В полной мере	11,3	18,9
Умение хорошо выполнять свою работу	Мало, недостаточно	5,9	2,0
	В общем и целом достаточно	29,5	19,8
	В достаточной мере	42,1	51,8
	В полной мере	22,6	26,5
Умение идти на компромиссы с другими людьми	Мало, недостаточно	17,3	4,7
	В общем и целом достаточно	40,9	34,0
	В достаточной мере	30,8	45,4
	В полной мере	11,0	15,9

По результатам исследования установлено, что лучше всего населением оцениваются базовые профессиональные навыки, навыки общения, готовность переучиваться и дисциплинированность, в меньшей степени – навыки, востребованные в условиях перехода к инновационной экономике, – компьютерная грамотность, использование программного обеспечения, а также инициативность и творческий подход (табл. 4).

Существуют некоторые различия в оценке общих навыков: у мужчин в меньшей степени по сравнению с женщинами развиты общеобразовательные компетенции (ниже среднего – 59% у мужчин против 41% у женщин), общий культурный уровень (низкий – 79% против 21%), в то время как среди женщин – профессиональные навыки, необходимые для работы (67% женщин против 33% мужчин).

На степень развития навыков и компетенций влияет уровень образования. Так, среди населения с неполным средним и средним образованием больше тех, кто характеризует накопленные профессиональные навыки на низком и ниже среднего уровне, при этом обладатели высшего образования оценивают довольно высоко наличие у себя аналогичных навыков. Однако у этой группы населения, даже несмотря на значительный накопленный образовательный и профессиональный потенциал, поведенческие навыки сформированы в недостаточной степени. Так, около 40% населения с высшим образованием оценивают на низком уровне свою дисциплинированность, готовность к повышению профессионального уровня, наличие творческого подхода, около 50% – коммуникативные навыки.

В группе риска находятся неработающие, а также планирующие закончить трудовую деятельность (на низком уровне оцениваются базовые профессиональные навыки – 68%, дисциплинированность – 50%) и работники средней квалификации (на низком уровне оцениваются общеобразовательные навыки – 40%, навыки использования программного обеспечения – 34%). На высоком и выше среднего уровне характеризуют общие и поведенческие навыки специалисты высшей квалификации. При этом чем выше уровень образования, тем выше осознание того, что в будущем требования к навыкам будут возрастать, особенно к тем, которые востребованы в условиях перехода к инновационной экономике (табл. 5).

Соответственно, среди навыков, которые необходимо совершенствовать в первоочередном порядке, – компьютерная грамотность и использование про-

граммного обеспечения, умение организовывать взаимодействия с клиентами, умение переучиваться и ответственность за порученную работу (табл. 6).

Несмотря на то, что существуют возможности для развития общих и поведенческих навыков, только треть населения собирается повысить уровень знаний, примерно 40% – стать высококлассными специалистами и подлечить свое здоровье. Около половины опрошенных не ставят целью добиться общественного признания и не планируют заниматься творческим трудом (табл. 7).

Следует подчеркнуть, что те навыки, которые являются наиболее дефицитными в настоящее время, и в дальнейшем будут наиболее востребованными. В том случае, если не будут развиваться технологии обучения этим навыкам, разрыв между набором приобретаемых в вузе и востребованных работодателями компетенций будет увеличиваться.

Таблица 4. Самооценка населением своих навыков по пятибалльной шкале, баллов

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

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос «Какие профессиональные навыки и качества Вам нужно совершенствовать в первую очередь», % от числа опрошенных в 2014 году

Тип навыков	Доля опрошенных
Общие	
1. Базовая компьютерная грамотность, навыки использования программного обеспечения	32,5
2. Базовые профессиональные навыки, необходимые для работы	32,3
3. Общеобразовательные навыки (грамматические, математические)	17,8
4. Уровень использования общей культуры	15,0
Поведенческие	
1. Умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня	32,9
2. Умение работать в коллективе, навыки общения и взаимопонимания	27,9
3. Инициативность, творческий подход	24,7
4. Дисциплинированность	21,0

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос «Как Вы думаете, какие профессиональные навыки станут более востребованными в ближайшие годы», % от числа опрошенных в 2014 году

Тип навыков	Доля опрошенных*
1. Базовая компьютерная грамотность, навыки пользования программным обеспечением	44,8
2. Навыки работы с клиентами	24,4
3. Умение переучиваться, осваивать что-то новое	23,6
4. Ответственность за порученную работу	22,9
5. Затрудняюсь ответить	20,1
6. Дисциплинированность, исполнительность	19,2
7. Общеобразовательные навыки (грамматические, математические), общая культура	16,3
8. Навыки командной работы в коллективе, группе	14,7
9. Навыки самостоятельного решения рабочих проблем	14,7
10. Проявление творческой (рационализаторской) активности	10,7
11. Навыки планирования и организации своего времени, труда	10,6
12. В ближайшие годы требования к профессиональным навыкам не изменятся	6,0
13. Другое	0,4

*Сумма значений может превышать 100%, потому что можно было выбрать до 3 вариантов ответа.

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного входит в Ваши намерения?», % от числа опрошенных

Намерение	Вариант ответа	2000 г.	2012 г.
Общие			
Подлечиться, поправить свое здоровье	Нет, это не входит в мои планы	19,4	15,0
	Может быть, еще не знаю	34,5	45,0
	Это входит в мои планы	46,2	40,0
Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	Нет, это не входит в мои планы	30,5	19,9
	Может быть, еще не знаю	35,3	44,3
	Это входит в мои планы	34,2	35,8
Повысить свой культурный уровень	Нет, это не входит в мои планы	28,2	26,9
	Может быть, еще не знаю	42,1	41,9
	Это входит в мои планы	29,7	31,2
Поведенческие			
Добиться общественного признания	Нет, это не входит в мои планы	57,1	46,6
	Может быть, еще не знаю	30,5	38,2
	Это входит в мои планы	12,5	15,1
Стать высококлассным специалистом	Нет, это не входит в мои планы	30,6	20,7
	Может быть, еще не знаю	36,1	36,9
	Это входит в мои планы	33,3	42,4
Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом	Нет, это не входит в мои планы	63,7	57,9
	Может быть, еще не знаю	27,7	30,5
	Это входит в мои планы	8,6	11,5

По данным отечественных исследований [3; 4; 10; 5], потребность в повышении профессиональной квалификации у части населения есть, для ее реализации используются разные формы кооперации и сотрудничества между учебными заведениями и работодателями. На региональном уровне наибольшее распространение получили договоры о прохождении практики студентами (91%), о целевой подготовке

специалистов (44%), участия в работе государственных аттестационных комиссий (65%). Подобным направлениям сотрудничества отдают предпочтение и работодатели на уровне страны (организация и проведение учебных практик, стажировок для студентов, заключение договоров на подготовку специалистов). В регионе, как и в целом по стране, минимален интерес работодателей к непосредственному уча-

стию в образовательной деятельности (в Вологодской области участвуют в попечительских советах, организуют представительства компаний в образовательных учреждениях, совместные предприятия менее 10% опрошенных представителей учебных заведений). При этом даже изменения в образовательном процессе, по мнению заведующих кафедр ведущих вологодских вузов, не способствовали повышению интереса работодателей к разработке учебных программ, практических занятий, участию в различных комиссиях и советах учебных заведений².

По данным опросов, которые проводятся на территории Вологодской области ИСЭРТ РАН, среди направлений, реализация которых может способствовать развитию человеческого капитала и его отдельных компонентов, работодателями отмечаются следующие:

- восстановление системы подготовки профессиональных кадров путем создания современных структур непрерывного образования;
- организация взаимодействия научных, образовательных учреждений и работодателей для обеспечения эффективной интеграции достижений науки и производства;
- совершенствование подготовки работников на предприятиях с учетом необходимости не только академической, но и практической направленности образования.

Развитию инновационных навыков населения, по их мнению, будут способствовать стимулирование крупного и

среднего бизнеса к разработке и внедрению инноваций, совершенствование финансовых механизмов, ориентированных на создание и внедрение научных разработок, развитие инновационной культуры в обществе.

Иной позиции придерживается население. Среди мероприятий по совершенствованию человеческого капитала называется улучшение уровня жизни, создание условий для профессиональной самореализации и карьерного роста, поддержка вузовской и академической науки. Меньшее внимание обращается на создание системы непрерывного обучения и переподготовки кадров, содействие переходу системы образования на стандарты нового поколения, отвечающие требованиям инновационной экономики. То есть снижается значимость аспектов, связанных непосредственно с формированием человеческого капитала, и, напротив, увеличивается оценка тех, которые сопряжены с его реализацией в трудовой и иных видах деятельности.

С нашей точки зрения, при проведении политики в области управления человеческим капиталом региональным органам власти необходимо использовать системный подход, учитывая аспекты, связанные как с формированием, так и с использованием человеческого капитала. Применение данного подхода предполагает разработку и реализацию соответствующих направлений мероприятий, призванных обеспечить воспроизводство и развитие человеческого капитала региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барометр «Инопром» 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.innoprom.com/getfile.aspx?id=783&DBCode=UploadedFile>
2. Бондаренко, Н. В. Характер взаимодействия российских компаний и системы высшего образования глазами работодателей [Текст] / Н. А. Бондаренко // Вопросы образования. – 2014. – № 1. – С. 166.
3. Буланов, В. Развитие человека как стратегическая цель управления экономикой [Текст] / В. Буланов // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 1. – С. 114.

² Данные экспертного опроса по образованию, ИСЭРТ РАН, 2013 год.

4. Диденко, Д. Непрерывное образование и формирование человеческого капитала как факторы российской модернизации [Текст] / Д. Диденко // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 1. – С. 123.
5. Крюков, В. А. Условия инновационного развития: взгляд из Сибири [Текст] / В. А. Крюков, Г. П. Литвинцева // ЭКО. – 2014. – № 3. – С. 184.
6. Леонидова, Г. В. Занятость молодежи как условие модернизации социально-трудовой сферы [Текст] / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2013. – № 2 (26). – С. 101–110.
7. Леонидова, Г. В. Непрерывное образование как условие формирования человеческого капитала [Текст] / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 6 (24). – С. 124–137.
8. Овсянников, А. А. Потенциал модернизации высшей школы России: коммуникации компетентностей профессуры и студенчества [Текст] / А. А. Овсянников // Народонаселение. – 2011. – № 4. – С. 78.
9. Устинова, К. А. Соответствие квалификации занятого населения требованиям рабочих мест [Текст] / К. А. Устинова // ЭКО. – 2012. – № 9. – С. 181–189.
10. Фролов, И. Э. Научно-технический потенциал России на современном этапе: проблемы реализации и перспективы развития [Текст] / И. Э. Фролов, Н. А. Ганичев // Проблемы прогнозирования. – 2014. – № 1.
11. Sondergaard, L. Skills, not just Diplomas. Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia [Text] / L. Sondergaard, M. Murthi. – Washington, DC: World Bank, 2012. – P. 59–60.
12. What is the competences? [Text] / Françoise Delamare le Deist, Jonathan Winterton // Human Resource Development International. – 2005. – Vol. 8. – № 1. – P. 27–46.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Устинова Ксения Александровна – младший 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: ustanova-kseniya@yandex.ru. Тел.: (8172) 59-78-10.

Ustinova K.A.

INVESTIGATION OF POPULATION'S COMPETENCES

The article reveals the role of population's competences in forming innovative economy. The author outlines the problems of their formation connected with the increase of disparity between cumulative and required skills in terms of innovative development, with increase in demand on those competences, which are not formed to the right degree among people. At the regional level the reasons that stipulated the insufficient level of developing those skills are determined. The article presents the evolution of approaches in defining competences, distinguished by the content of main ideas to their investigation: from approaches, taking into account behavioral characteristics, as well as knowledge and skills formed by population, to those, drawing attention to the conformity of skills to the requirements of innovative economy. The author shows that the investigation of competences should be done in a consistent manner, taking into consideration aspects, connected with both the estimation of skills' development level and their conformity to the requirements of workplaces, and with the arrangement of conditions for their improvement. Due to the analysis of monitoring data devoted to the quality of population's labor potential of the Vologda Oblast, the author states that among common skills the most desired ones are good health and high level of knowledge, among the behavioral ones, communicative skills can be mentioned. According to the results of investigation, the author reveals skills, developed by population to a less degree, which should be improved as a matter of priority, such as: computer literacy, use of software, creativity, and creative approach. The author determines that one of the tools, developing skills, can be various

forms of cooperation and partnership between educational establishments and employers, among which the most widespread ones are conclusion of agreements concerning students' practical training and target preparation of specialists, however, direct participation of employers in the educational process is extended in a less degree. The article presents recommendations focused on the improvement of efficiency in formation of skills and therefore human capital.

Human capital, competences, common skills, behavioral skills, innovative development of territories.

REFERENCES

1. *Barometr «Inoprom» 2011* [Barometer «Inoprom» 2011]. Available at: <http://www.innoprom.com/get-file.aspx?id=783&DBCode=UploadedFile>
2. Bondarenko N. V. Kharakter vzaimodeistviya rossiiskikh kompanii i sistemy vysshego obrazovaniya glazami rabotodatelei [Interaction between Russian Business and Higher Education System through Employers' Eyes]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies], 2014, no. 1, p. 166.
3. Bulanov V. Razvitie cheloveka kak strategicheskaya tsel' upravleniya ekonomikoi [Person's Development as the Strategic Goal of Management of Economics]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [Problems of Theory and Practice of Management], 2014, no. 1, p. 114.
4. Didenko D. Nepreryvnoe obrazovanie i formirovanie chelovecheskogo kapitala kak faktory rossiiskoi modernizatsii [Lifelong Education and Human Capital Formation as Factors of Russian Modernization]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [Problems of Theory and Practice of Management], 2014, no. 1, p. 123.
5. Kryukov V. A., Litvintseva G. P. Usloviya innovatsionnogo razvitiya: vzglyad iz Sibiri [Conditions of Innovative Development: View from Siberia]. *EKO* [ECO], 2014, no. 3, p. 184.
6. Leonidova G. V., Ustinova K. A. Zanyatost' molodezhi kak uslovie modernizatsii sotsial'no-trudovoi sfery [Youth Employment as a Condition of the Social-Labour Sphere Modernization]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2013, no. 2 (26), pp. 101–110.
7. Leonidova G. V., Ustinova K. A. Nepreryvnoe obrazovanie kak uslovie formirovaniya chelovecheskogo kapitala [Lifelong Learning as a Condition for Human Capital Formation]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2012, no. 6 (24), pp. 124–137.
8. Ovsyannikov A. A. Potentsial modernizatsii vysshei shkoly Rossii: kommunikatsii kompetentnosti profesury i studenchestva [Potential for Modernisation of the Russian Higher School: Competences Communication of the Professorate and Students]. *Narodonaselenie* [Population], 2011, no. 4, p. 78.
9. Ustinova K. A. Sootvetstvie kvalifikatsii zanyatogo naseleniya trebovaniyam rabochikh mest [Conformance of Working Population's Qualification to Requirements of Working Places]. *EKO* [ECO], 2012, no. 9, pp. 181–189.
10. Frolov I. E., Ganichev N. A. Nauchno-tekhnicheskii potentsial Rossii na sovremennom etape: problemy realizatsii i perspektivy razvitiya [Scientific and Technical Potential of Russia in Modern Times: Implementation Problems and Development Prospects]. *Problemy prognozirovaniya* [Studies on Russian Economic Development], 2014, no. 1.
11. Sondergaard L., M. Murthi *Skills, not just Diplomas. Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia*. Washington, DC, World Bank, 2012, pp. 59–60.
12. Delamare le Deist F., Winterton J. What is the competences? *Human Resource Development International*, 2005, Vol. 8, no. 1, pp. 27–46.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Ustinova Kseniya Aleksandrovna – Junior Scientific Associate at the Department for Studies of Lifestyles and Standards of Living, Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, Russia, 160014. E-mail: ustinova-kseniya@yandex.ru. Тел.: +7(8172) 59-78-10.