

# Влияние общих компетенций работников на производительность их труда



**АЛАШЕЕВ**  
Сергей Юрьевич,  
старший научный сотрудник Приволжского филиала Федерального института развития образования, Самара



**КОГАН**  
Ефим Яковлевич,  
доктор физико-математических наук, профессор, заместитель директора Приволжского филиала Федерального института развития образования, Самара



**ПОСТАЛЮК**  
Наталья Юрьевна,  
доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник Приволжского филиала Федерального института развития образования, Самара



**ПРУДНИКОВА**  
Виктория Аркадьевна,  
кандидат педагогических наук, доцент, директор Приволжского филиала Федерального института развития образования, Самара

## Аннотация

Статья посвящена исследованию взаимосвязи общих компетенций и производительности труда персонала инновационно активных предприятий Самарской области. По результатам исследования делается вывод: приращение общих компетенций работников положительно коррелирует с производительностью труда (выработкой)

## Ключевые слова:

общие компетенции персонала, повышение квалификации, производительность труда, профессиональная квалификация

Уровень образованности населения в России остается достаточно высоким: страна занимает первое место в мире по количеству людей с высшим образованием (54%) в возрасте от 25 до 64 лет [18], однако по уровню развития экономики в настоящее время переместилась в группу аутсайдеров. Данный факт свидетельствует о том, что драйвером экономического роста выступает не столько число специалистов с высшим образованием, сколько качество человеческого капитала населения, который, в соответствии с теорией Г. Беккера, подразделяется на общий и специфический [1]. Первый тип человеческого капитала образуется посредством освоения человеком общих компетенций, второй — за счет специальных профессиональных компетенций. Понятие «общие компетенции» в настоящем исследовании используется в одном синонимическом ряду с терминами «универсальные», «сквозные», «ключевые», «мягкие» компетенции. Общая компетенция рассматривается как способность человека осуществлять универсальный способ деятельности, инвариантный для всех (большинства) видов профессиональной деятельности и направленный на решение трудовых задач.

В настоящее время фиксируется тенденция возрастания спроса на общие компетенции профессионала на рынке труда [3; 6], что объясняется динамикой его конъюнктуры. В периоды быстрых изменений в экономике стран всегда наблюдается рост

отдачи на общие компетенции и снижение отдачи на специализированные профессиональные навыки [5; 7; 16; 17]. В этих условиях актуализируются исследования, связанные с выявлением роли общих компетенций работника в повышении производительности его труда. Этот аспект является особенно важным в современной исследовательской повестке, поскольку темпы роста производительности труда в нашей стране с конца советского периода неуклонно снижаются. В настоящее время даже в таких относительно успешных отраслях, как нефтедобыча, электроэнергетика, сталелитейная промышленность и жилищное строительство отставание уровня производительности труда в России от аналогичного показателя в США составляет в среднем 75% [2].

Актуальность данного исследования определяется еще и тем, что, судя по результатам международных сравнительных исследований, Россия существенно отстает от развитых стран мира по уровню развития общих компетенций населения [9]. Дефицит универсальных навыков у рабочих и специалистов фиксируется также в результатах опросов российских работодателей.

**Основной целью исследования** является выявление корреляций между уровнем развития общих компетенций работников и производительностью их труда (на примере предприятий Самарской области). Специфика исследования связана с тем, что указанные параметры, как правило, не подлежат прямым измерениям, являются латентными характеристиками, идентифицируются по совокупности косвенных признаков.

Динамика производительности труда в большинстве исследований также отслеживается по косвенным показателям, например изменение заработной платы рабочего/специалиста, который используется как универсальный измеритель. Этот «прокси-показатель» обладает высокой разрешающей способностью: судя по многочисленным исследованиям, прирост производительности труда при освоении работником дополнительных компетенций получается в несколько раз выше, чем приращение его заработной платы [12; 13; 14; 15]. Следует также отметить выявленный экспериментально факт более высокой отдачи (по параметру заработной платы) от освоения работником общих компетенций, нежели от его специального профессионального обучения [20]. В то же время необходимо учесть, что в силу институциональных условий в России заработная плата работников не в полной мере соответствует производительности и результативности их труда [11].

**Объектом исследования** выступали промышленные предприятия Самарской области в сфере добычи полезных ископаемых, обрабатывающих производств, производства и распределения электроэнергии, газа и воды (всего 1188 организаций). В обследование включены все предприятия региона, предоставляющие в территориальный орган Росстата по Самарской области информацию по формам федерального статистического наблюдения № П-4 (НЗ) и № 4-инновация. В соответствии с международными рекомендациями в области статистического измерения инновационной деятельности (NACE Rev. 2) обследованные предприятия относятся к высокотехнологичным и среднетехнологичным высокого уровня отраслям промышленного производства [19].

В качестве **гипотезы исследования** выдвигается предположение, что высокий уровень развития общих компетенций дает более выраженное приращение производительности труда по сравнению со специальными профессиональными компетенциями работника. Поскольку к общим компетенциям относится, в том числе, способность к самоуправлению деятельностью и об-

щением (планирование, самоорганизация, самооценка), а также готовность к поиску и переработке информации, уровень их развития влияет также на освоение и реализацию специфических профессиональных навыков работника. Таким образом, суммарный вклад общих компетенций в приращение производительности труда еще более значителен.

Специфика проведенного исследования заключается в том, что взаимосвязь развития общих компетенций и производительности труда выявлена не на индивидуальном уровне (умений, знаний, навыков работника, его способности к труду), а на уровне рабочей силы предприятия (совокупной рабочей силы).

Одним из форматов освоения общих компетенций, который фиксируется данными статистических наблюдений, является повышение квалификации работников как целенаправленное освоение универсальных способов деятельности. Исследования показывают, что обучение на предприятии (внутрифирменная подготовка, наставничество) в большей степени направлено на развитие специальных компетенций, в то время как обучение вне предприятия чаще обеспечивает восполнение дефицита универсальных компетенций, общих для различных рабочих мест [8; 10].

Приращение общих компетенций в данном исследовании фиксируется по факту и интенсивности повышения квалификации персонала вне предприятия. В отличие от личных мотивов повышения квалификации работника исследовательское внимание сосредоточено на потребностях модернизации квалификации персонала, которые обусловлены развитием производства, но не могут быть удовлетворены в рамках предприятия. Таким образом, рассматривается формальное обучение работников, которое финансируется работодателем. При этом предполагается, что предприятие оплачивает подготовку персонала с целью увеличения производительности труда. Обучение, инициированное и оплаченное самим работником, не отражается в статистическом наблюдении.

Данные о повышении квалификации работников фиксируются в форме № 4-инновация «Сведения об инновационной деятельности организации» (приказ Росстата от 25.09.2015 № 442), где среди общих затрат на обучение выделены затраты на оплату услуг сторонних организаций.

Использована общая оценка производительности труда работников всего предприятия. Статистические данные позволяют сопоставить объем произведенной предприятием продукции и численности персонала предприятия и тем самым оценить среднюю производительность труда работников предприятия. Данный показатель характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом.

В классическом понимании производительность труда измеряется количеством продукции, произведенной работником за единицу времени, или количеством времени, затраченным на производство единицы продукции. В отличие от исследований, в которых прокси-показателем производительности труда работника выступает изменение размера заработной платы, осуществлено измерение производительности труда «напрямую»: через объем произведенной предприятием продукции на «единицу производителя» (стоимостной показатель «выработка» в расчете на одного работника). Достоинством исчисления выработки по стоимостному методу (а не в натуральном выражении) является возможность сравнивать производительность труда предприятий различных отраслей экономики.

Проведенное исследование выявило ряд тенденций и взаимосвязей. Крупные предприятия и организации чаще проявляют активность в финансировании квалификационного роста работников. Среди всех обследованных компаний лишь 1,2% несут какие бы то ни было затраты на обучение с целью ликвидации квалификационных дефицитов работников, остальные организации либо актуализируют имеющийся потенциал персонала, либо используют неформальные методы обучения, либо перекладывают освоение новых компетенций на плечи (ответственность) своих сотрудников. Доля затрат на обучение и подготовку персонала крайне низка — около 111 млн рублей, что составляет 0,2% от общих затрат организаций на внедрение инноваций. Причем в большинстве случаев повышение квалификации происходит вне предприятия (соответственно, затраты относятся на оплату услуг сторонних организаций). Доля услуг сторонних организаций по обучению персонала в затратах на обучение и подготовку персонала составляет 86,1%.

Среди данных о приеме работников важным показателем является численность работников, принятых на дополнительно введенные (созданные) рабочие места. Эта характеристика расширения занятости свидетельствует о развитии существующих производств или создании новых технологических цепочек, требующих кадрового пополнения, а также об открытии новых предприятий (но не реорганизации существовавших). В развитых экономиках ежегодно возникает порядка 10–15% новых рабочих мест (по отношению к суммарному числу всех занятых во всех компаниях) и исчезает примерно столько же «старых» [4, с. 3]. Для крупных и средних организаций Самарской области этот показатель составляет 1,47%.

По результатам дисперсионного анализа данных выявлено, что средние значения производительности труда работников, рассчитанной как объем произведенной продукции одним занятым на предприятии («выработка»), для организаций, имевших и не имевших затраты на обучение персонала, различаются статистически значимо. Обнаруженная зависимость показывает, что организации, проводившие повышение квалификации работников вне предприятия, демонстрируют более высокие показатели выработки персонала: почти в два раза по среднему и медиане. Таким образом, сам факт повышения квалификации за счет средств предприятия положительно связан с выработкой работников. Организации, инвестирующие в обучение персонала, получают прирост выработки работников.

Анализ корреляций между величиной вложений в повышение квалификации работников и их выработкой показывает, что объем финансовых затрат на обучение персонала не влияет на производительность труда. Соотношение затрат на обучение и выработки представлено на диаграмме (см. рис. 1). Как свидетельствуют данные диаграммы, самые высокие затраты на переподготовку персонала за счет средств организации не приводят к значительному повышению выработки, но затраты в размере 0,5 тыс. руб. в среднем на одного работника соответствуют росту выработки. Характерно, что уже небольшие затраты на повышение квалификации влекут рост значений показателя выработки, тогда как полное отсутствие инвестиций в обучение персонала не способствует росту производительности труда.

Таким образом, затраты работодателей на дополнительное обучение работников дают отдачу на производительность труда (выработку) предприятия в целом. Однако связь размеров (финансовых объемов) вложений в кадровый потенциал и производительность труда персонала не обнаруживает



Рис. 1. Затраты на обучение персонала и выработка в расчете на одного работника

однонаправленной зависимости. Приращение общих компетенций за счет дополнительного обучения позитивно сказывается не только на самих работниках, что выражается в приросте их заработной платы (как показывают исследования российских авторов), но и на компаниях, которые получают позитивный эффект в повышении производительности труда (как показывают результаты данной работы).

**Общие выводы.** Исследование подтвердило, что инвестиции работодателей в человеческий капитал являются выгодным вложением, способствуя росту производительности труда на предприятии. Как было показано во многих исследованиях, эффекты приращения общих компетенций в результате обучения персонала прослеживаются на уровне работника и проявляются в росте производительности его труда (зарботной платы). Однако эти эффекты для работника не столь очевидны на уровне предприятия.

Результаты проведенного исследования фиксируют, что развитие общих компетенций персонала положительно коррелирует с ростом производительности труда (выработкой) независимо от величины затрат работодателей на переподготовку и повышение квалификации работников.

Таким образом, следует рассматривать общие компетенции рабочего и специалиста в качестве важнейшей составляющей его профессиональной квалификации. Как планируемые образовательные результаты основных и дополнительных профессиональных образовательных программ общие компетенции выпускников должны являться предметом освоения и оценивания в процедурах итоговой (государственной итоговой) аттестации в организациях среднего профессионального и высшего образования.

#### Литература

1. Беккер Г. Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ // Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. — М.: ГУ ВШЭ, 2003.
2. Бюджет.ru. Трудовые отношения [Электронный ресурс] // URL: <http://bujet.ru/article/240998.php>.
3. Ван Дамм Д. Общие академические навыки и специфические академические/профессиональные навыки // Международная конференция по во-

просам европейского рынка труда для выпускников вузов. Маастрихт, 19–20 октября 2006 г. // Болонский процесс: Результаты обучения и компетентностный подход (книга-приложение 1). — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009.

4. Гимпельсон В.Е. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения: препринт WP3/2012/03. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.

5. Денисова И.А., Карцева М.А. Преимущества инженерного образования: оценка отдачи на образовательные специальности в России: Препринт WP3/2005/02. — М.: ГУ ВШЭ, 2005.

6. Зуев С. Понятие профессии становится условным // Образовательная политика. — 2015. — № 1(67). — С. 106–109.

7. Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?: Препринт WP15/2007/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2007.

8. Нестерова Д.В., Мальцева И.О. Внутрифирменная трудовая мобильность: карьера и заработная плата: Препринт WP15/2009/10. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2009.

9. Петрова Н. Экономика без умных: почему российская школа не развивает навыки XXI века? [Электронный ресурс] // URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2708948>.

10. Травкин П.В. Влияние дополнительного профессионального обучения на заработную плату работника: дисс. ... канд. экон. наук по специальности 08.00.05 // НИУ «Высшая школа экономики». — М., 2014.

11. Устинова К.А., Чекмарева Е.А. Влияние уровня развития навыков на трудовой потенциал, его реализацию и выбор рабочих мест // Экономика региона. — 2016. — Т. 12. — Вып. 3. — С. 726–740.

12. Ballot G., Fakhfakh F., Taymaz E. Who Benefits from Training and R&D: The Firm or Workers? A Study of Panels of French and Swedish Firms. ERMES Working Paper. Paris, 2004.

13. Conti G. Training, Productivity and Wages in Italy // Labour Economics. 2005. Vol. 12. P. 557–576.

14. Cunha F., Heckman J., Lochner L., Masterov D. Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation // Discussion Paper 05–02. — London: University College London, 2005.

15. Dearden L., Reed H., van Reenen J. Who Gains when Workers Train? Training and Corporate Productivity in a Panel of British Industries. The Institute for Fiscal Studies. Working Paper. 2000. UK, 00/04.

16. Krueger D., Kumar K.B. (2002) Skill-Specific Rather Than General Education: A Reason for US-Europe Growth Differences? // NBER Working paper 9408.

17. OECD (2004). Employment Outlook — Improving Skills for More and Better Jobs: Does Training Make a Difference, Paris.

18. OECD (2014). Education at a Glance 2014: OECD Indicators // URL: <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>.

19. Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data. 3rd edition. Paris: OECD/Eurostat, 2005. Руководство Осло: Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям. Третье издание. Совместная публикация ОЭСР и Евростата // Пер. на русский язык. — 2-е изд., испр. — М, 2010.

20. Regnér H. (2002). The effects of on-the-job training on wages in Sweden. International Journal of Manpower, 23(4), 326–344.