

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Устинова К.А. Институциональные барьеры, препятствующие воспроизводству человеческого капитала // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 6. URL: [http://progress-human.com/images/2019/Tom5\\_6/Ustinova.pdf](http://progress-human.com/images/2019/Tom5_6/Ustinova.pdf), свободный. DOI 10.34709/IM.156.10

УДК 331.522

## **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ БАРЬЕРЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВУ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**



**Устинова Ксения Александровна**

кандидат экономических наук

Старший научный сотрудник отдела исследования  
уровня и образа жизни населения

Федеральное государственное бюджетное учреждение  
науки «Вологодский научный центр РАН»

[ustinova-kseniya@yandex.ru](mailto:ustinova-kseniya@yandex.ru)

ул. Горького, 56а

Вологда, Россия, 160014

(8172) 59-78-10 (доб. 400)

**Аннотация.** Статья развивает институциональный подход к изучению воспроизводства и реализации человеческого капитала. Доказана актуальность темы тем, что именно состояние институциональной структуры, в рамках которой осуществляется воспроизводство человеческого капитала, определяет его качественные характеристики. Показано, что сущность институциональных барьеров заключается в наличие неэффективных норм, имеющих устойчивый, самовоспроизводящийся характер. Приведена типологизация институциональных барьеров в зависимости от разных признаков. С использованием данных мониторинга качества трудового потенциала населения, проведенного Вологодским научным центром РАН, установлены институциональные барьеры, оказывающие негативное влияние на воспроизводство качественных характеристик населения. Показано, что барьеры на пути воспроизводства накопленного потенциала связаны со следующими обстоятельствами: использованием неформальных каналов трудоустройства; трудоустройством без заключения контракта как по инициативе работодателя, так и работника; неустойчивым экономическим положением предприятия либо прогнозированием ухудшения экономического состояния предприятия, на котором работают члены семьи; рассогласованиями между образовательной системой и рынком труда, которые проявляются в трудоустройстве не по специальности, в несоответствии квалификации работников требованиям рабочих мест. В то же время выявлены обстоятельства, положительно влияющие на воспроизводство человеческого потенциала.

**Ключевые слова:** институциональный барьер; человеческий капитал; воспроизводство человеческого капитала; производительность труда; оплата труда.

**JEL коды:** J41, J30.

## **Введение**

Одним из важнейших факторов, обуславливающих экономическое развитие, продолжает оставаться человеческий капитал [1; 2]. Несмотря на главенство неоклассического подхода, в рамках которого акцентируется внимание, в первую очередь, на экономических факторах, влияющих на формирование и использование человеческого капитала, обращается внимание на необходимость учёта социальных процессов, особенностей системы общественных отношений, в рамках которой осуществляется его воспроизводство.

В рамках институционального подхода воспроизводство человеческого капитала детерминировано состоянием и развитием системы общественных институтов. Человеческий капитал определяется не столько с позиций приносящей доходы ценности, сколько с позиций общественной ценности, формирование и использование которой зависит от функционирования сложившейся институциональной структуры. Соответственно признается, что качественные характеристики человеческого капитала определяются не столько величиной инвестиций в отдельные его составляющие, сколько состоянием институциональной структуры, в рамках которой осуществляется его воспроизводство [3]. В свою очередь институциональный фактор может как способствовать осуществлению изменений, так и препятствовать им, во втором случае речь может идти про институциональные барьеры.

Принимая во внимание выше обозначенные аспекты, цель заключалась в исследовании влияния институциональных барьеров на воспроизводство человеческого капитала. В работе обращено внимание на понятие институционального барьера, приведена их типологизация по различным признакам, проведен анализ влияния институциональных факторов как на качественные характеристики населения, так и на их использование, выявлены институциональные факторы, оказывающие положительное влияние на воспроизводство качественных характеристик населения и препятствующие ему.

## **1. Теоретические аспекты исследования**

Одним из важнейших факторов экономического развития как в рамках эволюционной экономики (Б.-А. Лундвал, С. Меткалф, Р. Нельсон, С. Винтер, К. Фримен, Д. Дози), теории прав собственности (С. Элиас, Дж. Стиглиц), так и новой (Д. Норт) и «новейшей» (П. Дэвид)

экономической истории признается институциональная среда. При этом один из ключевых вопросов – о влиянии институциональных факторов на генерацию, распределение и использование новых знаний, на воспроизводство человеческого капитала их носителей [4, с. 98].

Роль институциональных факторов в воспроизводстве человеческого капитала становится очевидной при рассмотрении различных исследовательских подходов, неоклассического и институционального. Наличие разных традиций связывают с трансформацией концепции человеческого капитала, с накоплением знаний и научных взглядов [5], с синтезом достижений научных школ. Если рассматривать эволюцию подходов к исследованию человеческого капитала, то исторически одним из первых был неоклассический подход, имеющий более широкую сферу применения понятий и методов экономики, неоклассического инструментария (концепция предельной полезности, постулаты совершенной конкуренции, положения о рациональности экономических агентов и др.). В рамках данного исследовательского направления ключевые ограничения связывались с редкостью и ограниченностью ресурсов, а также с уровнем знаний и мастерства экономических агентов [6, с. 15-17].

Соотнесение неоклассического и институционального подходов проводилось по следующим признакам: объект анализа, роль человека в экономической системе, формирование производительных способностей, ведущий мотив поведения в процессе воспроизводства человеческого капитала. В рамках первого признака различие связано с тем, что у неоклассиков институциональные аспекты не рассматриваются в силу затруднений их учёта с использованием формализованных методов, в то время как у институционалистов, напротив, в зоне внимания находятся не только институты как таковые, но и институциональная структура общества, а также её влияние на процессы, протекающие в экономике [7]. Мотивы поведения человека в экономической системе первые связывают с принципом максимизации полезности (с уровнем будущего дохода), в то время как вторые – с институциональными факторами (с положением в социальной структуре общества). Тем не менее, в последнем случае признается, что невыполнение индивидом определенных общественных норм и правил, связанных с социальным статусом, может приводить и к снижению уровня дохода [8].

Тем самым, опираясь на приведенные выше положения, следует подчеркнуть, что в рамках неоклассического подхода в качестве своего рода «ядра», детерминирующего поведение, выступает принцип рациональности и индивидуализма. Последнее содержательно проявляется в том, что воспроизводство человеческого капитала

рассматривается преимущественно на индивидуальном уровне. Тем не менее, признается, что подобное не всегда является эффективным (с позиций экономического и социального эффекта), поскольку, ориентируясь преимущественно на индивидуальные предпочтения при осуществлении инвестиций в человеческий капитал на разных фазах его воспроизводства, можно не достичь желаемых результатов. Содержательно это может быть связано, например, с тем, что осуществление инвестиций в образование и повышение квалификации на индивидуальном уровне зачастую может быть сопряжено с рисками невостребованности человеческого капитала на рынке труда в силу снижения спроса на специалистов по отдельным направлениям подготовки в долгосрочном периоде.

В рамках же институционального подхода признается, что воспроизводство человеческого капитала в значительной степени детерминировано состоянием и развитием системы общественных институтов. Опираясь на положения данного подхода, человеческий капитал определяется не столько с позиций приносящей доходы ценности, сколько с позиций общественной ценности, формирование и использование которой зависит от функционирования сложившейся институциональной структуры. Соответственно признается, что качественные характеристики человеческого капитала определяются не столько величиной инвестиций в отдельные его составляющие, сколько состоянием институциональной структуры, в рамках которой осуществляется его воспроизводство [3]. Особенностью институционального подхода является акцент на анализе поведения, его формах и способах, а не на результатах; на объяснении процессов, а не на их прогнозировании. Помимо этого, для институционального подхода характерна возможность учёта условий неопределенности и недостатка информации, оппортунистического поведения [4, с.15-17].

Институциональный фактор может, как способствовать осуществлению изменений, так и препятствовать им. Во втором случае речь может идти про институциональные барьеры, или в ряде случаев их называют институциональными ловушками. Под институциональной ловушкой зачастую понимается неэффективная устойчивая норма (институт). В данном случае в качестве одной из характеристик институциональной ловушки является её устойчивость, которая означает, что при внешнем воздействии на систему она продолжает оставаться в институциональной ловушке, лишь незначительно меняя параметры своего состояния, а в случае прекращения такого воздействия – возвращается в своё исходное состояние [9]. Помимо этого, отмечается, что наряду с неэффективностью и устойчивостью, для институциональных ловушек характерен самоподдерживающийся характер [10]. Эффективность рассматривается, принимая во внимание страновые, региональные условия и особенности, в ряде случаев, учитывая сферу и вид деятельности предприятия. Принимая во

внимание обозначенное, выделим наиболее распространенную типологию институциональных ловушек (в зависимости от уровня охвата экономических процессов): институциональные ловушки организационного уровня, институциональные макроловушки (охватывают национальную экономику), институциональные мегаловушки (охватывают различные национальные экономики) [11].

Дискуссионным продолжает оставаться вопрос относительно факторов, которые воздействуют на формирование институциональных ловушек. Среди влияющих групп факторов можно выделить фундаментальные, связанные с ресурсно-технологическими возможностями и макроэкономическими характеристиками системы, организационные (действующие законы и инструкции), социетальные (ожидания и сложившиеся стереотипы социального взаимодействия) [9].

Если говорить, например, о фундаментальных факторах, то их зачастую связывают с возникновением разного рода противоречий, например, с одной стороны, с резким изменением макроэкономических условий хозяйствования (В. Полтерович), с другой стороны, с сохранением инерции прежнего течения экономических процессов; связанное с предыдущим – изменение траектории развития страны, с одной стороны, и сохранение действующих неэффективных институтов до тех пор, пока издержки их трансформации не перестанут оставаться большими, с другой [12]; с несостыковкой модели макроэкономического развития и краткосрочной модели поведения (Е. Беренделева) [10]; с двойственностью действий государства, которое, с одной стороны, может способствовать экономическому росту, с другой стороны, ему препятствовать, «захватывая всё бóльшую часть доходов»; с неоднородностью институциональной структуры и возможностью возникновения противоречий между разными типами норм [13].

## **2. Методические аспекты исследования и характеристика информационной базы**

В исследовании применялась концепция качественных характеристик населения с многоуровневой системой компонентов потенциала. Нижний (первый) уровень характеризует человека, учитывая его естественно-природную основу (физическое здоровье, психическое здоровье, знания и креативность) и включенность в общественные отношения (коммуникабельность, нравственность, социальные притязания, культура). На промежуточном (втором) уровне характеристики обобщаются до четырех групп базовых качеств: психофизиологические и интеллектуальные, а также коммуникативные характеристики и социальная активность, на третьем уровне – до двух компонентов (энергетического и социально-психологического потенциала). Интегральное качество

трудового потенциала – социальная дееспособность, представляет совокупность свойств, определяющих результативность трудовой деятельности в конкретных социальных условиях. Методический инструментарий исследования включал анкету из блоков утверждений, соответствующих каждому из нижних (базовых) качеств с рейтинговыми шкалами оценивания по степени согласия респондента с предложенными ему утверждениями. Компоненты оценивались на основе индексного метода как отношение фактического числа баллов по шкале к максимально возможному и принимали значения от нуля до единицы. Оценка компонентов трудового потенциала верхних уровней (психофизиологический, интеллектуальный, коммуникативный потенциал, социальная активность и др.) выполняется на базе нижних уровней путем вычисления среднего геометрического. При этом индекс социальной дееспособности рассчитывается как среднее геометрическое индексов энергетического и социально-психологического потенциалов.

В качестве информационной базы исследования использовались данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области за 1997 г., 2017 г., 2018 г., выполненного сотрудниками ФГБУН «Вологодский научный центр РАН». Традиционно мониторинг трудового потенциала региона осуществляется путем анкетирования населения трудоспособного возраста. Характеристика опроса: объектом исследования является население Вологодской области в трудоспособном возрасте. Опросы проходят в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объем выборки составляет 1500 чел. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Величина случайной ошибки выборки: 3–4% при доверительном интервале 4–5%.

### **3. Влияние институциональных барьеров на качественные характеристики населения: результаты эмпирического исследования**

Как было показано нами ранее, воспроизводство человеческого капитала во многом зависит от процессов, протекающих на рынке труда, от изменений его институциональной структуры. Современные особенности отношений на рынке труда предопределены тенденциями его развития в период реформ 1990-х годов. Переход от административно-командной к рыночной системе сопровождался лишением государства статуса работодателя-монополиста, и, тем самым, развитием частного сектора экономики, отменой административных барьеров в сфере занятости, отказом от использования распределительной системы и др. Предполагалось, что формирование трудовых отношений на новых принципах позволит преодолеть такие ставшие для всех очевидными проблемы как

нерациональная квалификационная структура, низкая оплата труда и слабая мотивация и др. Однако это потребует от участников трудовых отношений соблюдения и ряда условий, среди которых отказ от «устаревших» поведенческих стереотипов, освоение новых «правил игры», связанных с утратой обязательного характера трудовой деятельности и закреплением трудового права за самим работником [14, с. 26-27].

Изменение ситуации на рынке труда должно было привести к трансформации в системе мотивации, однако выбор рабочего места в российских регионах осуществлялся преимущественно под влиянием нерыночных мотивов, связанных с ориентацией населения на уверенность в завтрашнем дне и стабильный заработок. Такая ситуация типична для всей страны, она получила распространение и на региональном уровне. Например, в Вологодской области, каждый третий склонен к гарантированным, но невысоким доходам, и лишь каждый десятый – к предпринимательству (табл. 1).

**Табл.1: Распределение ответов на вопрос: «Если бы можно было выбрать, что бы Вы лично предпочли?», % от числа опрошенных<sup>1</sup>**

| Предпочтение                                                                    | Вологда |      | Череповец |      | Районы |      | Область |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-----------|------|--------|------|---------|------|
|                                                                                 | 1997    | 2017 | 1997      | 2017 | 1997   | 2017 | 1997    | 2017 |
| Гарантированные, стабильные, но невысокие доходы на государственном предприятии | 39,0    | 32,1 | 42,6      | 37,1 | 60,0   | 34,5 | 47,6    | 34,6 |
| Высокие доходы в коммерческой организации, но без гарантии на будущее           | 19,5    | 27,3 | 21,7      | 27,6 | 13,0   | 18,5 | 17,8    | 23,5 |
| Вести на свой страх и риск собственное дело                                     | 10,0    | 13,8 | 11,6      | 14,0 | 2,8    | 9,9  | 7,9     | 12,1 |
| Затрудняюсь ответить                                                            | 31,5    | 26,8 | 24,2      | 21,2 | 24,2   | 37,1 | 26,8    | 29,8 |

Тем не менее, если рассматривать обозначенное противоречие (между макроэкономическими процессами и моделью поведения экономических субъектов) в динамике, то оно постепенно начинает ослабевать. В связи с тем, что для населения растёт важность аспектов, связанных с достижением высокого уровня оплаты труда, с ведением собственного дела.

Аналогичные выводы позволяет сделать распределение ответов на вопрос о намерениях населения. За рассматриваемый промежуток времени склонность к предпринимательству, к продвижению по карьерной лестнице, к достижению высокого материального положения растёт (табл. 2).

Положительная динамика наблюдается и в отношении аспектов нематериального характера. В частности, более чем в полтора раза увеличилось количество населения со значимостью творческого характера труда, практически вдвое – с намерениями по достижению общественного признания.

<sup>1</sup> Составлено автором по данным мониторинга качества трудового потенциала населения за 1997, 2017 гг., ФГБУН ВолНЦ РАН.

**Табл.2: Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного ниже входит в Ваши намерения?», % от числа опрошенных<sup>2</sup>**

| Намерения                                                                                                                              | Вологда |      | Череповец |      | Районы |      | Область |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-----------|------|--------|------|---------|------|
|                                                                                                                                        | 1997    | 2017 | 1997      | 2017 | 1997   | 2017 | 1997    | 2017 |
| <i>Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком</i>                                                                    |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 16,4    | 15,7 | 23,4      | 20,2 | 27,2   | 29,0 | 22,3    | 22,9 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 37,5    | 43,6 | 40,8      | 38,3 | 41,7   | 31,0 | 39,9    | 36,5 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 46,2    | 40,7 | 35,8      | 41,4 | 31,1   | 40,0 | 37,8    | 40,6 |
| <i>Стать высококлассным специалистом, с которым считаются мои коллеги</i>                                                              |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 17,2    | 15,7 | 24,4      | 21,2 | 28,7   | 27,2 | 23,4    | 22,4 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 35,6    | 37,0 | 39,5      | 27,6 | 35,8   | 31,6 | 36,8    | 32,0 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 47,2    | 47,2 | 36,0      | 51,2 | 35,6   | 41,2 | 39,8    | 45,7 |
| <i>Продвинуться по службе, сделать карьеру</i>                                                                                         |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 27,7    | 19,6 | 33,0      | 23,8 | 43,9   | 30,8 | 35,1    | 25,8 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 37,5    | 39,2 | 43,8      | 32,1 | 36,6   | 30,5 | 39,0    | 33,4 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 34,8    | 41,2 | 23,2      | 44,0 | 19,5   | 38,6 | 25,9    | 40,9 |
| <i>Заняться (продолжить заниматься) творческим трудом (писать книги, изобретать и т.д.)</i>                                            |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 58,2    | 49,9 | 58,4      | 55,7 | 76,4   | 55,3 | 64,8    | 53,9 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 28,6    | 39,5 | 32,7      | 31,4 | 16,9   | 25,1 | 25,6    | 30,8 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 13,3    | 10,7 | 8,8       | 12,9 | 6,7    | 19,5 | 9,6     | 15,2 |
| <i>Добиться высокого материального положения (возможно, богатства, если удастся)</i>                                                   |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 17,4    | 9,2  | 17,6      | 15,5 | 23,8   | 21,1 | 19,8    | 16,2 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 37,1    | 38,3 | 37,0      | 29,5 | 43,1   | 35,9 | 39,2    | 34,8 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 45,5    | 52,5 | 45,3      | 55,0 | 33,1   | 43,0 | 41,0    | 49,0 |
| <i>Заняться предпринимательской деятельностью, открыть своё дело, стать фермером и т.д.</i>                                            |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 54,7    | 38,6 | 50,4      | 44,5 | 64,4   | 46,1 | 56,9    | 43,6 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 31,7    | 39,6 | 38,3      | 37,9 | 27,2   | 29,7 | 32,0    | 34,7 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 13,7    | 21,7 | 11,3      | 17,6 | 8,3    | 24,2 | 11,1    | 21,7 |
| <i>Заняться общественно-политической деятельностью, возможно, стать депутатом, одним из лидеров партии, движения, профсоюза и т.д.</i> |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 79,5    | 71,7 | 75,6      | 76,7 | 83,9   | 58,2 | 80,0    | 67,1 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 16,4    | 24,7 | 22,9      | 18,3 | 13,6   | 25,1 | 17,3    | 23,1 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 4,1     | 3,6  | 1,5       | 5,0  | 2,4    | 16,7 | 2,8     | 9,8  |
| <i>Повысить свой культурный уровень</i>                                                                                                |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 18,2    | 22,8 | 32,2      | 27,6 | 27,2   | 31,1 | 25,5    | 27,8 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 38,9    | 48,4 | 37,8      | 38,8 | 42,3   | 40,0 | 39,8    | 42,0 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 42,9    | 28,8 | 30,0      | 33,6 | 30,5   | 28,9 | 34,7    | 30,2 |
| <i>Занять высокое положение в обществе</i>                                                                                             |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 41,6    | 45,0 | 57,4      | 46,2 | 53,3   | 39,0 | 50,4    | 42,7 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 39,3    | 35,1 | 31,5      | 35,7 | 35,0   | 34,3 | 35,5    | 34,9 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 19,0    | 19,9 | 11,1      | 18,1 | 11,8   | 26,7 | 14,1    | 22,4 |
| <i>Добиться общественного признания (получить награды, знаки отличия)</i>                                                              |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 53,6    | 43,1 | 62,2      | 48,3 | 61,4   | 42,2 | 58,9    | 44,2 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 31,7    | 38,7 | 31,7      | 34,3 | 29,5   | 31,3 | 30,9    | 34,2 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 14,7    | 18,2 | 6,0       | 17,4 | 9,1    | 26,5 | 10,2    | 21,6 |
| <i>Подлечиться, поправить свое здоровье</i>                                                                                            |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 17,0    | 16,5 | 21,9      | 26,9 | 18,3   | 19,9 | 18,9    | 20,9 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 41,0    | 40,9 | 36,3      | 32,4 | 42,7   | 36,6 | 40,2    | 36,6 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 42,0    | 42,6 | 41,8      | 40,7 | 39,0   | 43,5 | 40,9    | 42,5 |
| <i>Укрепить свою нервную систему</i>                                                                                                   |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 21,3    | 28,3 | 23,2      | 28,6 | 19,5   | 21,2 | 21,2    | 25,2 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 35,2    | 34,1 | 34,0      | 32,6 | 37,4   | 37,3 | 35,6    | 35,1 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 43,5    | 37,5 | 42,8      | 38,8 | 43,1   | 41,5 | 43,1    | 39,7 |
| <i>Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых</i>                                                             |         |      |           |      |        |      |         |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                                                                                         | 18,0    | 23,0 | 20,7      | 19,3 | 24,4   | 23,9 | 21,1    | 22,4 |
| Может быть, еще не знаю                                                                                                                | 35,0    | 47,9 | 41,6      | 40,5 | 33,9   | 37,4 | 36,5    | 41,2 |
| Это входит в мои планы                                                                                                                 | 47,0    | 29,1 | 37,8      | 40,2 | 41,7   | 38,6 | 42,4    | 36,4 |

<sup>2</sup> Составлено автором по данным мониторинга качества трудового потенциала населения за 1997, 2017 гг., ФГБУН ВолНЦ РАН.

Однако если рассматривать такой аспект как сокращение, то в случае наступления данного события, только 5-6% населения задумываются об организации малого предприятия, покупке лицензии / патента и индивидуальной трудовой деятельности. Преобладающей стратегией поведения остается поиск работы в другом месте по имеющимся специальностям (70%), меньшая склонность к переподготовке и повышению квалификации (в 15% случаев), к овладению чем-то новым (табл. 3). Подобное пассивное поведение работников объясняется в ряде случаев их консервативностью и отсутствием желания кардинально менять ситуацию, что не соотносится с моделью экономического развития, предполагающей активность, риск, адаптацию к изменяющимся условиям хозяйствования.

**Табл.3: Представьте, что Вас сократили, что Вы в таком случае предпримете?<sup>3</sup>**

| Меры в случае сокращения                                                        | Вологда |      | Череповец |      | Районы |      | Область |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-----------|------|--------|------|---------|------|
|                                                                                 | 1997    | 2017 | 1997      | 2017 | 1997   | 2017 | 1997    | 2017 |
| Буду искать работу в другом месте по своей нынешней профессии                   | 48,2    | 68,6 | 37,3      | 70,8 | 36,0   | 70,0 | 40,7    | 69,8 |
| Пойду работать по какой-нибудь другой из имеющихся у меня специальностей        | 19,7    | 24,3 | 22,2      | 30,1 | 29,7   | 18,9 | 24,0    | 23,8 |
| Пойду на курсы переквалификации, буду осваивать ту профессию, которую предложат | 11,4    | 16,2 | 10,6      | 16,1 | 8,7    | 13,6 | 10,2    | 15,1 |
| Пойду учиться в дневной ВУЗ или техникум                                        | 3,1     | 2,1  | 3,0       | 0,8  | 4,7    | 4,5  | 3,6     | 2,7  |
| Займусь индивидуально-трудовой деятельностью, куплю патент, лицензию            | 5,4     | 5,7  | 8,3       | 5,2  | 6,5    | 4,9  | 6,6     | 5,2  |
| Попробую организовать свой кооператив, малое предприятие                        | 2,9     | 8,7  | 5,5       | 5,5  | 1,6    | 4,9  | 3,2     | 6,1  |
| Пойду работать в кооператив по трудовому договору                               | 0,6     | 4,2  | 3,8       | 6,8  | 2,0    | 5,3  | 2,0     | 5,4  |
| Возьму в аренду какую-нибудь мастерскую, киоск, буфет, булочную и т.д.          | 1,0     | 3,0  | 0,8       | 2,7  | 0,2    | 0,8  | 0,7     | 2,0  |
| Возьму в аренду или куплю участок земли для занятия фермерским хозяйством       | 0,6     | 1,5  | 0,5       | 1,9  | 0,6    | 1,4  | 0,6     | 1,6  |
| Другое                                                                          | 7,0     | 3,3  | 8,1       | 6,3  | 10,0   | 4,1  | 8,4     | 4,5  |

Важная роль в исследовании отводится анализу того, каким образом те или иные институциональные аспекты отражаются на параметрах, связанных с качественными характеристиками населения и их использованием.

Как показывают результаты проведенного исследования, наиболее высокие значения качества трудового потенциала (0,7074 и 0,7065 ед.) и его реализации – производительности труда (8,30 и 8,16 баллов) и среднемесячной заработной платы (20994,34 и 23534,43 руб.) наблюдались в тех случаях, когда потенциальные работники размещали своё резюме либо

<sup>3</sup> Составлено автором по данным мониторинга качества трудового потенциала населения за 1997, 2017 гг., ФГБУН ВолНЦ РАН.

посредством рекламного объявления, либо через сайты поиска вакансий. В то время как противоположная ситуация была отмечена при трудоустройстве на рабочие места через знакомых и друзей (табл. 4).

**Табл.4: Отдельные показатели, характеризующие качество трудового потенциала, требования к нему и его реализацию в зависимости от канала трудоустройства, % от числа опрошенных<sup>4</sup>**

| Канал трудоустройства                                  | Трудовой потенциал (ТП) | Требования к ТП | Реализация ТП | Среднемесячная заработная плата, руб. | Производительность труда, балл |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------|---------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Через государственную службу занятости населения       | 0,6803                  | 0,7363          | 0,7480        | 16159,78                              | 7,48                           |
| Через кадровое агентство                               | 0,6759                  | 0,7609          | 0,7632        | 20636,84                              | 7,75                           |
| Через родственников                                    | 0,6792                  | 0,7206          | 0,7959        | 18562,72                              | 7,67                           |
| Через друзей и знакомых (по знакомству, помогли связи) | 0,6636                  | 0,6670          | 0,7043        | 20979,11                              | 7,78                           |
| Разместили рекламное объявление (резюме)               | 0,7074                  | 0,7726          | 0,7830        | 20994,34                              | 8,30                           |
| Увидели рекламное объявление                           | 0,6708                  | 0,6473          | 0,7163        | 19931,56                              | 7,66                           |
| Через сайты поиска вакансий                            | 0,7065                  | 0,7155          | 0,8197        | 23534,43                              | 8,16                           |
| Другое                                                 | 0,6995                  | 0,7138          | 0,7111        | 25500,00                              | 7,87                           |

Тем самым, использование неформальных каналов трудоустройства потенциально может выступать одним из барьеров для эффективного воспроизводства качественных характеристик населения, негативно отражаясь как на процессах, связанных с их формированием, так и использованием.

Ещё один важный аспект, который определяет значения параметров, связан либо с предпочтением гарантированности, стабильности, либо риска. В случае склонности к предпринимательству и рисковому поведению, у населения оказываются выше как требования рабочих мест и качество трудового потенциала, так и параметры его реализации. Очевидно, это обусловлено тем, что открытие своего дела, с одной стороны, предполагает накопление необходимого для этих целей потенциала, с другой стороны, мотивации по достижению поставленных задач, что приводит и к более высоким значениям его реализации. Противоположная ситуация возникает тогда, когда гарантии для населения отсутствуют, несмотря на то что работникам обеспечивается высокая заработная плата. В подобных условиях значения всех рассматриваемых параметров оказываются ниже, чем в остальных случаях (табл. 5). Отсутствие гарантий, и, тем самым, защищенности для работников негативно отражается на параметрах воспроизводства накопленного потенциала, и может рассматриваться в качестве барьера, препятствующего осуществлению этого процесса.

<sup>4</sup> Составлено автором по данным мониторинга качества трудового потенциала населения за 2018 гг., ФГБУН ВолНЦ РАН.

**Табл.5: Отдельные показатели, характеризующие качество трудового потенциала, требования к нему и его реализацию в зависимости от предпочтений, % от числа опрошенных<sup>5</sup>**

| Предпочтение                                                                    | Трудовой потенциал (ТП) | Требования к ТП | Реализация ТП | Среднемесячная заработная плата, руб. | Производительность труда, балл |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------|---------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Гарантированные, стабильные, но невысокие доходы на государственном предприятии | 0,6781                  | 0,7166          | 0,7240        | 19068,91                              | 7,54                           |
| Высокие доходы в коммерческой организации, но без гарантии на будущее           | 0,6735                  | 0,6762          | 0,7173        | 20226,74                              | 7,42                           |
| Вести на свой страх и риск собственное дело                                     | 0,7098                  | 0,7280          | 0,7632        | 23432,35                              | 8,37                           |
| Затрудняюсь ответить                                                            | 0,6577                  | 0,6792          | 0,6938        | 17407,36                              | 7,15                           |

Одним из параметров, обеспечивающих защищенность работников, является тип заключенного трудового договора. Больше всего препятствий для воспроизводства качественных характеристик населения возникает тогда, когда трудовые отношения между работодателем и работником устанавливаются без оформления трудового контракта либо по инициативе первого, либо второго. Об этом свидетельствуют значения рассматриваемых параметров. Например, если характеризовать ситуацию трудоустройства без трудового договора по инициативе работника, то наблюдаются самые низкие значения из всех рассматриваемых ситуаций как требований к трудовому потенциалу, так и его реализации (табл. 6).

**Табл.6: Отдельные показатели, характеризующие качество трудового потенциала, требования к нему и его реализацию в зависимости от типа договора, % от числа опрошенных<sup>6</sup>**

| Тип договора                                                      | Трудовой потенциал (ТП) | Требования к ТП | Реализация ТП | Среднемесячная заработная плата, руб. | Производительность труда, балл |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------|---------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Бессрочный (постоянный) договор                                   | 0,6834                  | 0,7136          | 0,7583        | 20547,39                              | 7,84                           |
| Срочный трудовой договор                                          | 0,6606                  | 0,6702          | 0,7656        | 16803,13                              | 8,03                           |
| Договор-подряд (трудовое соглашение, гражданско-правовой договор) | 0,6557                  | 0,6598          | 0,6913        | 21209,13                              | 8,17                           |
| Без оформления трудового договора по инициативе работодателя      | 0,6271                  | 0,6093          | 0,6404        | 14035,09                              | 6,98                           |
| Без оформления трудового договора по Вашей инициативе             | 0,6439                  | 0,5868          | 0,6121        | 15606,90                              | 6,52                           |
| Являюсь индивидуальным предпринимателем (самозанятым)             | 0,7436                  | 0,7765          | 0,8000        | 27244,44                              | 8,51                           |
| Другое                                                            | 0,6395                  | 0,6832          | 0,6000        | 19400,00                              | 6,60                           |
| Затрудняюсь ответить                                              | 0,6546                  | 0,6789          | 0,4755        | 12648,91                              | 4,27                           |

<sup>5</sup> Составлено автором по данным мониторинга качества трудового потенциала населения за 2018 гг., ФГБУН ВолНЦ РАН.

<sup>6</sup> Составлено автором по данным мониторинга качества трудового потенциала населения за 2018 гг., ФГБУН ВолНЦ РАН.

В данном случае, скорее всего, работник не мотивирован к проявлению себя в трудовой сфере, возможно, даже не рассматривает работу как основную. В то время как самые высокие значения, как качества трудового потенциала, так и его реализации возникают тогда, когда население вовлечено в предпринимательскую деятельность. Здесь могут играть большую роль мотивы, связанные как с самореализацией, так и с достижением высокого материального положения, что активизирует как к накоплению, так и к использованию потенциала. Помимо предпринимательства большой вклад в воспроизводство накопленного потенциала обеспечивает заключение бессрочного трудового договора. В данном случае высоки требования к работникам, о чём свидетельствует значения индекса требований рабочих мест (0,7136 ед. против 0,5868 ед. – в случае отсутствия трудового договора по вине работника). Последнее косвенно может влиять и на накопление трудового потенциала, обеспечивая высокие позиции работникам, которые им обладают.

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что на воспроизводство потенциала влияют не только институциональные параметры, связанные с трудоустройством на рабочие места, обеспечивающие гарантии для работников, либо, напротив, создающие возможности для проявления рискованного поведения, не только тип заключенного контракта либо, напротив, его отсутствие, но и намерения населения.

Во всех без исключения рассматриваемых случаях тогда, когда у населения входило в планы, например, повышение своего интеллектуального и культурного уровня, продвижение по карьерной лестнице, достижение высокого материального и социального положения и прочее, значения как требований рабочих мест, так и качества накопленного потенциала и его реализации оказывались выше, чем в ситуации, когда подобные намерения отсутствовали.

Если рассматривать параметры воспроизводства потенциала в контексте выделенных намерений, то следует отметить, что самый высокий потенциал обеспечивался тогда, когда у населения присутствовали планы, связанные с творческим характером труда, с повышением своего культурного уровня и уровня знаний (0,7482; 0,7391; 0,7383 ед. соответственно). Тогда как «противоположный полюс» наблюдался в тех случаях, когда население не собиралось расти в профессиональном плане, повышать свой интеллектуальный уровень и материальное положение.

Интересным является тот факт, что наибольшая реализация потенциала отмечалась в тех случаях, когда в планы населения входило достижение общественного признания и высокого положения в обществе, продвижение по служебной лестнице (0,8285; 0,8261; 0,8101 ед. соответственно). То есть для населения фактически была значима поддержка инициатив со стороны общества, обеспечение профессионального и социального статуса. В

то время как наименьшая реализация потенциала, когда, напротив, задача, связанная с продвижением по служебной лестнице, не ставилась, также как и не было целью повышение интеллектуального уровня и становление себя как высококлассного специалиста. Аналогичные параметры выступали барьером и к высокой производительности труда, в то время как её, напротив, обеспечивали творческий труд [15], повышение уровня знаний, достижение общественного признания (8,12; 8,11; 8,08 баллов; табл. 7).

**Табл.7: Отдельные показатели, характеризующие качество трудового потенциала, требования к нему и его реализацию в зависимости от намерений, % от числа опрошенных<sup>7</sup>**

| Намерение                                                                   | Трудовой потенциал (ТП) | Требования к ТП | Реализация ТП | Среднемесячная заработная плата, руб. | Производительность труда, балл |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------|---------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| 1                                                                           | 2                       | 3               | 4             | 5                                     | 6                              |
| <i>Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком</i>         |                         |                 |               |                                       |                                |
| Нет, это не входит в мои планы                                              | 0,6075                  | 0,6189          | 0,6170        | 17175,15                              | 7,22                           |
| Может быть, ещё не знаю                                                     | 0,6622                  | 0,6797          | 0,7137        | 17699,09                              | 7,27                           |
| Это входит в мои планы                                                      | 0,7383                  | 0,7678          | 0,8066        | 24126,82                              | 8,11                           |
| <i>Стать высококлассным специалистом, с которым считаются все остальные</i> |                         |                 |               |                                       |                                |
| Нет, это не входит в мои планы                                              | 0,6068                  | 0,6084          | 0,6121        | 16387,71                              | 7,25                           |
| Может быть, ещё не знаю                                                     | 0,6576                  | 0,6873          | 0,7048        | 17771,83                              | 7,27                           |
| Это входит в мои планы                                                      | 0,7320                  | 0,7542          | 0,7985        | 23430,28                              | 7,96                           |
| <i>Продвинуться по службе, сделать карьеру</i>                              |                         |                 |               |                                       |                                |
| Нет, это не входит в мои планы                                              | 0,6108                  | 0,6174          | 0,6096        | 16935,31                              | 7,17                           |
| Может быть, ещё не знаю                                                     | 0,6661                  | 0,6891          | 0,7168        | 17766,20                              | 7,34                           |
| Это входит в мои планы                                                      | 0,7332                  | 0,7612          | 0,8101        | 23790,02                              | 8,02                           |
| <i>Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом</i>                   |                         |                 |               |                                       |                                |
| Нет, это не входит в мои планы                                              | 0,6450                  | 0,6568          | 0,6769        | 18908,44                              | 7,49                           |
| Может быть, ещё не знаю                                                     | 0,6936                  | 0,7228          | 0,7544        | 19202,99                              | 7,39                           |
| Это входит в мои планы                                                      | 0,7482                  | 0,7789          | 0,8092        | 24152,63                              | 8,12                           |
| <i>Добиться высокого материального положения</i>                            |                         |                 |               |                                       |                                |
| Нет, это не входит в мои планы                                              | 0,6034                  | 0,6307          | 0,6185        | 16441,78                              | 7,29                           |
| Может быть, ещё не знаю                                                     | 0,6670                  | 0,6978          | 0,7208        | 17801,81                              | 7,60                           |
| Это входит в мои планы                                                      | 0,7143                  | 0,7235          | 0,7637        | 22666,70                              | 7,59                           |
| <i>Заняться предпринимательской деятельностью, открыть своё дело</i>        |                         |                 |               |                                       |                                |
| Нет, это не входит в мои планы                                              | 0,6422                  | 0,6772          | 0,6926        | 18138,91                              | 7,65                           |
| Может быть, ещё не знаю                                                     | 0,6846                  | 0,6937          | 0,7185        | 19070,59                              | 7,25                           |
| Это входит в мои планы                                                      | 0,7316                  | 0,7443          | 0,7891        | 24399,11                              | 7,86                           |
| <i>Заняться общественно-политической деятельностью</i>                      |                         |                 |               |                                       |                                |
| Нет, это не входит в мои планы                                              | 0,6574                  | 0,6732          | 0,6847        | 18807,31                              | 7,48                           |
| Может быть, ещё не знаю                                                     | 0,7045                  | 0,7269          | 0,7899        | 20225,56                              | 7,56                           |
| Это входит в мои планы                                                      | 0,7285                  | 0,7761          | 0,7857        | 25278,02                              | 7,99                           |
| <i>Повысить свой культурный уровень</i>                                     |                         |                 |               |                                       |                                |
| Нет, это не входит в мои планы                                              | 0,6246                  | 0,6391          | 0,6510        | 17675,78                              | 7,56                           |
| Может быть, ещё не знаю                                                     | 0,6814                  | 0,6976          | 0,7352        | 19553,06                              | 7,42                           |
| Это входит в мои планы                                                      | 0,7391                  | 0,7741          | 0,7993        | 22900,72                              | 7,72                           |

<sup>7</sup> Составлено автором по данным мониторинга качества трудового потенциала населения за 2018 гг., ФГБУН ВолНЦ РАН.

Продолжение табл.7:

| 1                                                                          | 2      | 3      | 4      | 5        | 6    |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|----------|------|
| <i>Занять высокое положение в обществе</i>                                 |        |        |        |          |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                             | 0,6364 | 0,6421 | 0,6573 | 17445,94 | 7,53 |
| Может быть, ещё не знаю                                                    | 0,6918 | 0,7100 | 0,7494 | 20659,79 | 7,31 |
| Это входит в мои планы                                                     | 0,7342 | 0,7898 | 0,8261 | 23494,20 | 8,01 |
| <i>Добиться общественного признания</i>                                    |        |        |        |          |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                             | 0,6376 | 0,6464 | 0,6645 | 17010,89 | 7,47 |
| Может быть, ещё не знаю                                                    | 0,6972 | 0,7180 | 0,7442 | 21346,86 | 7,39 |
| Это входит в мои планы                                                     | 0,7346 | 0,7848 | 0,8285 | 23585,34 | 8,08 |
| <i>Подлечиться, поправить своё здоровье</i>                                |        |        |        |          |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                             | 0,6498 | 0,6513 | 0,6734 | 17040,73 | 7,61 |
| Может быть, ещё не знаю                                                    | 0,6759 | 0,6887 | 0,7292 | 19892,76 | 7,41 |
| Это входит в мои планы                                                     | 0,6931 | 0,7322 | 0,7385 | 20938,08 | 7,63 |
| <i>Укрепить свою нервную систему</i>                                       |        |        |        |          |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                             | 0,6520 | 0,6506 | 0,6735 | 17871,43 | 7,73 |
| Может быть, ещё не знаю                                                    | 0,6774 | 0,6896 | 0,7260 | 20222,32 | 7,40 |
| Это входит в мои планы                                                     | 0,6942 | 0,7398 | 0,7488 | 20412,00 | 7,55 |
| <i>Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых</i> |        |        |        |          |      |
| Нет, это не входит в мои планы                                             | 0,6189 | 0,6293 | 0,6414 | 16560,94 | 7,47 |
| Может быть, ещё не знаю                                                    | 0,6726 | 0,6986 | 0,7249 | 19487,68 | 7,47 |
| Это входит в мои планы                                                     | 0,7254 | 0,7467 | 0,7858 | 22734,83 | 7,69 |

Положительно как на качество потенциала, так и на параметры его реализации влияет отсутствие опасений потерять работу, т.е. уверенность в завтрашнем дне, в то время как неустойчивое экономическое положение предприятия, судя по имеющимся у нас данным, негативно отражается на производительности труда, приводя практически к самым низким её значениям из наблюдаемых. Нестабильное внутреннее состояние, создающее угрозы на пути к воспроизводству потенциала [16], может быть следствием прогнозов ухудшения положения предприятий, на которых работают члены семьи. Это также негативно отражается на реализации потенциала в целом и на производительности труда. Также как барьеры на пути воспроизводства потенциала создают рассогласования между образовательной системой и рынком труда, которые проявляются в трудоустройстве не по специальности, в несоответствии квалификации требованиям рабочих мест. В обозначенных случаях наблюдаются самые низкие значения индекса качества трудового потенциала, в случае несоответствия квалификации выполняемой работе – самые низкие значения требований рабочих мест и реализации потенциала (табл. 8).

**Табл.8: Отдельные показатели, характеризующие качество трудового потенциала, требования к нему и его реализацию в зависимости от возможной основной причины потери работы, % от числа опрошенных<sup>8</sup>**

| Основная причина                                                                                                           | Трудовой потенциал (ТП) | Требования к ТП | Реализация ТП | Среднемесячная заработная плата, руб. | Производительность труда, балл |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------|---------------|---------------------------------------|--------------------------------|
| Экономическое положение предприятия, на котором работаю, неустойчивое                                                      | 0,6794                  | 0,6984          | 0,7260        | 17538,40                              | 6,90                           |
| Профсоюз играет всё меньшую роль в регулировании трудовых отношений на предприятии                                         | 0,7102                  | 0,7530          | 0,8333        | 16369,05                              | 7,67                           |
| Заканчивается срок действия договора (контракта)                                                                           | 0,7033                  | 0,7289          | 0,8083        | 18933,33                              | 7,43                           |
| Трудоустроен (а) не по специальности                                                                                       | 0,6662                  | 0,6955          | 0,7026        | 14356,90                              | 6,95                           |
| Квалификация не соответствует выполняемой работе                                                                           | 0,6370                  | 0,6673          | 0,6649        | 18778,72                              | 7,19                           |
| Ухудшилось состояние здоровья                                                                                              | 0,6517                  | 0,6850          | 0,7088        | 18819,91                              | 7,38                           |
| Плохие отношения с руководством, коллективом                                                                               | 0,6661                  | 0,6790          | 0,6875        | 21037,50                              | 7,33                           |
| Слышал(а), что в ближайшее время будут сокращения на предприятиях, на которых трудоустроены члены моей семьи или работаю я | 0,6625                  | 0,6989          | 0,6786        | 17019,64                              | 6,48                           |
| Другое                                                                                                                     | 0,6763                  | 0,6838          | 0,7200        | 20568,00                              | 7,60                           |
| У меня нет опасений потерять работу                                                                                        | 0,6810                  | 0,7051          | 0,7267        | 20370,88                              | 7,65                           |

## Заключение

Обобщая полученные в ходе исследования результаты, отметим, что, несмотря на изменение макроэкономической модели хозяйствования, выбор рабочего места осуществляется преимущественно под влиянием нерыночных мотивов, связанных с уверенностью в завтрашнем дне и ориентацией на стабильный заработок. А в случае увольнения население склонно к выбору малозатратных стратегий поведения, связанных, например, с трудоустройством по имеющейся специальности на другом рабочем месте, в то время как в отношении переподготовки и повышения квалификации, овладения чем-то новым население демонстрирует меньшую склонность.

Следует подчеркнуть, что, судя по полученным результатам, барьеры на пути воспроизводства накопленного потенциала возникают в силу ряда обстоятельств:

– *использование неформальных каналов трудоустройства* (через знакомых и друзей) снижает возможности для эффективного воспроизводства качественных характеристик населения, отражаясь как на формировании, так и на реализации потенциала, в последнем случае сопровождаясь низкой производительностью и оплатой труда;

<sup>8</sup> Составлено автором по данным мониторинга качества трудового потенциала населения за 2018 гг., ФГБУН ВолНЦ РАН.

*–трудоустройство без заключения контракта как по инициативе работодателя, так и работника, особенно в последнем случае наблюдаются самые низкие значения из всех рассматриваемых ситуаций как по индексу требований к трудовому потенциалу, так и по индексу его реализации;*

*–отсутствие гарантий для населения, несмотря на высокий уровень оплаты труда (значения всех рассматриваемых параметров, характеризующих воспроизводство накопленного потенциала, оказывались ниже, чем в остальных случаях);*

*–неустойчивое экономическое положение предприятия либо прогнозирование ухудшения экономического состояния предприятия, на котором работают члены семьи, приводит к нестабильному внутреннему состоянию, негативно отражаясь как в целом на реализации потенциала, так и на производительности труда;*

*–рассогласования между образовательной системой и рынком труда, которые проявляются в трудоустройстве не по специальности, в несоответствии квалификации работников требованиям рабочих мест – в обозначенных случаях наблюдаются самые низкие значения индекса качества трудового потенциала, в случае несоответствия квалификации выполняемой работе – самые низкие значения требований рабочих мест и реализации потенциала;*

*–отсутствие намерений и планов, связанных с профессиональным совершенствованием, с повышением интеллектуального уровня, материального положения сопровождалось низкими значениями качества накопленного потенциала; отсутствие намерений, связанных с продвижением по служебной лестнице, со становлением себя как профессионального специалиста негативно отражалось на реализации потенциала.*

Напротив, положительное влияние на воспроизводство потенциала оказывают:

*–увеличение за рассматриваемый промежуток времени количества населения, для которого важно достижение общественного признания, а также творческий характер труда, склонность к предпринимательству и рисковому поведению;*

*–использование официальных каналов трудоустройства (размещение резюме либо посредством рекламного объявления, либо через сайты поиска вакансий);*

*–заключение бессрочного контракта и вовлечённость в предпринимательство;*

*–направленность населения на повышение интеллектуального и культурного уровня, продвижение по карьерной лестнице, достижение высокого материального и социального положения.*

**Информация о спонсорстве.** Статья подготовлена в рамках государственного задания № 0168-2019-0010 «Институты воспроизводства человеческого капитала»

## Литература

1. Плискевич, Н.М. Человеческий капитал в трансформирующейся России. М., Институт экономики РАН, 2012. – 231 с.
2. Skare, M.; Lacmanovic, S. Human Capital and Economic Growth – How Strong is the Nexus? // *Amfiteatru Economic*, 2016, Том 18, Вып. 43. С.: 612-633.
3. Цыплакова, Д.А. Институциональная среда как детерминирующий фактор формирования экономики знаний в России // *Креативная экономика*. 2010. №4. С. 98-105.
4. Цыренова, А.А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. Улан-Удэ, ВСГТУ, 2006. 88 с.
5. Calabria, F.A.; de Melo, F.J.C.; de Albuquerque, A.P.G. и другие. Changing the training paradigm for learning: A model of human capital development // *Energy & Environment*, 2018, Том 29, Вып. 8. С.: 1455-1481. DOI: 10.1177/0958305X18779580
6. Кристиневич, С.А.; Омелянюк, А.М. Институциональные условия воспроизводства человеческого капитала в инновационной экономике. Монография. Брест. Издательство БрГТУ, 2008. – 152 с.
7. Zhou, G.Y.; Gong, K.X.; Luo, S.M.; Xu, G.H. Inclusive Finance, Human Capital and Regional Economic Growth in China // *Sustainability*, 2018, Том 10, Вып. 4, Номер статьи: 1194. DOI: 10.3390/su10041194
8. Савин, Э.В. Воспроизводство человеческого капитала в институциональной системе // *Российское предпринимательство*. – 2005. – Том 6. – № 11. – С. 72-77.
9. Полтерович, В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы. / *Российская экон. Школа*. М. , 1998. 42с // *Социальные и гуманитарные науки: Отечественная и зарубежная литература*. Сер. 2, Экономика: Реферативный журнал. 1999. №4.
10. Руденков, И.А. Институциональные ловушки инновационной политики государства. Социальные факторы устойчивого инновационного развития экономики: тез. докл. II Междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 22–23 сент. 2010 г.). – Минск, 2010. – С.149–150.
11. Балацкий, Е.В. Глобальные институциональные ловушки: сущность и специфика// *«Мировая экономика и международные отношения»*, №9, 2006. С.102–107.
12. Норт, Д. Институты и экономический рост: историческое введение // *THESIS*. 1993. Т. 1, вып. 2. С. 69-91.
13. Кузьминов, Я.И.; Радаев, В.В.; Яковлев, А.А.; Ясин, Е.Г. Институты: от заимствования к выращиванию // *Вопросы экономики*. 2005. № 5. С. 5-27.
14. Барышникова, А.А. Условия становления конкуренции на российском рынке труда // *Вестник Оренбургского государственного университета*. 2009. №9(103). С. 26-30.

15. Pater, R.; Lewandowska, A. Human capital and innovativeness of the European Union regions // *Innovation - the European Journal of Social Science Research*, 2015, Том 28, Вып. 1. С.: 31-51. DOI: 10.1080/13511610.2014.962487.
16. Rudaleva, I.A.; Mustafin, A.N. The Impact of Stress Stability on Job Satisfaction and the Quality of Human Capital // *Tarih Kultur ve Sanat Arastirmalari Dergisi - Journal of History Culture and Art Research*, 2017, Том 6, Вып. 5. Специальный выпуск: SI. С.: 333-341. DOI: 10.7596/taksad.v6i5.1252

## **INSTITUTIONAL BARRIERS TO THE HUMAN CAPITAL REPRODUCTION**

**Ksenia A. Ustinova**

Senior Researcher of Living Standards and Lifestyle Studies Department in  
Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences  
Vologda, Russia

**Abstract.** The article develops an institutional approach to the study of human capital reproduction and realization. The relevance of the topic is proved by the fact that it is the institutional structure state within which the human capital reproduction is carried out that determines its qualitative characteristics. It is shown that the institutional barriers essence is the presence of ineffective norms that have a stable, self-replicating character. The typology of institutional barriers depending on different features is given. Using the data of the labor potential quality monitoring, conducted by the Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, institutional barriers that have a negative impact on the reproduction of the population qualitative characteristics are established. It is shown that the potential reproduction barriers are connected with the following circumstances: the use of informal channels of employment; employment without a contract at the employer or employee' will; the precarious enterprise economic situation or the deterioration prediction of the enterprise economic condition where members of the family are working; disagreements between the educational system and the labor market that manifest themselves in employment in another profession, the disparity between the workers' skills and jobs requirements. At the same time, circumstances were identified that positively influence the human potential reproduction.

**Key words:** institutional barrier; human capital; human capital reproduction; labor productivity; wages.

**JEL Code:** J41, J30.

## References

1. Pliskevich N. M. Human capital in transforming Russia. URL: [http://kapital-rus.ru/articles/article/chelovecheskij\\_kapital\\_v\\_transformiruyuschejsya\\_rossii/#v10](http://kapital-rus.ru/articles/article/chelovecheskij_kapital_v_transformiruyuschejsya_rossii/#v10)
2. Skare, M.; Lacmanovic, S. Human Capital and Economic Growth – How Strong is the Nexus? // *Amfiteatru Economic*, 2016, Vol. 18, Issue 43. P.: 612-633.
3. Tsyplakova D. A. Institutional environment as a determining factor in the formation of the knowledge economy in Russia // *Creative economy*. 2010. No. 4. Pp. 98-105.
4. Tsyrenova A. A. human capital Development in the conditions of institutional environment transformation. Ulan-Ude, ESSTU, 2006. 88 PP.
5. Calabria, F.A.; de Melo, F.J.C.; de Albuquerque, A.P.G. et al. Changing the training paradigm for learning: A model of human capital development // *Energy & Environment*, 2018, Vol. 29, Issue 8. P.: 1455-1481. DOI: 10.1177/0958305X18779580
6. Kristinamac S. A., Omelyanyuk A. M. Institutional conditions for the reproduction of human capital in the innovation economy. Monograph. Brest. Brest State Technical University Publishing House, 2008. URL: [http://et.bstu.by/wp-content/uploads/2011/06/krist\\_omel\\_monograf.pdf](http://et.bstu.by/wp-content/uploads/2011/06/krist_omel_monograf.pdf) (date accessed: 2.09.2019)
7. Zhou, G.Y.; Gong, K.X.; Luo, S.M.; Xu, G.H. Inclusive Finance, Human Capital and Regional Economic Growth in China // *Sustainability*, 2018, Vol. 10, Issue 4, Article Number: 1194. DOI: 10.3390/su10041194
8. Savin E. V. Reproduction of human capital in the institutional system. URL: [file:///C:/Users/yka/Downloads/vosproizvodstvo-chelovecheskogo-kapitala-v-institutsionalnoy-sisteme%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/yka/Downloads/vosproizvodstvo-chelovecheskogo-kapitala-v-institutsionalnoy-sisteme%20(1).pdf) (date accessed: 2.09.2019)
9. Polterovich V. M. Institutional traps and economic reforms. URL: [http://mathecon.cemi.rssi.ru/vm\\_polterovich/files/ep99001.pdf](http://mathecon.cemi.rssi.ru/vm_polterovich/files/ep99001.pdf)
10. Rudenkov I. A. Institutional traps of innovation policy of the state. URL: [http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/34371/1/%D0%A0%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%D0%B2\\_%D0%98%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B8.pdf](http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/34371/1/%D0%A0%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%D0%B2_%D0%98%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B8.pdf)
11. Balatsky, E.V. Global institutional traps: essence and specificity // “World Economy and International Relations”, No. 9, 2006. P.102–107. URL: <http://nonerg-econ.ru/cat/6/363/>
12. North, D. Institutions and Economic Growth: A Historical Introduction // *THESIS*. 1993. Vol. 1, no. 2, p. 69-91.

13. Kuzminov Ya. I., Radaev V. V., Yakovlev A. A., Yasin E. G. Institutions: from borrowing to cultivation. *Voprosy ekonomiki*. 2005. No. 5. Pp. 5-27.
14. Baryshnikova A. A. Conditions of formation of competition in the Russian labor market. *Bulletin of the Orenburg state University*. 2009. No. 9 (103). Pp. 26-30.
15. Pater, R.; Lewandowska, A. Human capital and innovativeness of the European Union regions // *Innovation - the European Journal of Social Science Research*, 2015, Vol. 28, Issue 1. P.: 31-51. DOI: 10.1080/13511610.2014.962487
16. Rudaleva, I.A.; Mustafin, A.N. The Impact of Stress Stability on Job Satisfaction and the Quality of Human Capital // *Tarih Kultur ve Sanat Arastirmalari Dergisi - Journal of History Culture and Art Research*, 2017, Vol. 6, Issue 5, SI. P.: 333-341. DOI: 10.7596/taksad.v6i5.1252

### **Contact**

Ksenia A. Ustinova

Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences

56a, Gorky str., 160014, Vologda, Russia

ustinova-kseniya@yandex.ru