

УДК 331.5

О.А. Затепакин

## **РИСКОГЕННОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

*Статья включает три части. В первой части рассматривается проблема в общем виде в контексте исследований текущих социально-экономических условий развития общества, которые характеризуются генерированием опасностей и угроз, нестабильностью, неопределенностью, двойственностью, отсутствием четких критериев поведения в обществе, снижением ценностей нормативно-регулятивного ряда, а в качестве основы социального и профессионального бытия людей выступают риск и безопасность, в которых происходит формирование качества их рабочей силы. Во второй части излагается основная идея исследования о том, что в современных социально-экономических условиях качество рабочей силы носит волатильный характер, что и обуславливает рискогенность его формирования. В третьей части показаны возможные риски формирования качества рабочей силы, возникновение которых обусловлено проблемами отечественного образования, уровнями формирования качества рабочей силы и недостижением целей непрерывного образования.*

*Ключевые слова: рабочая сила, качество, компетентность, социально-экономические условия, риски, волатильность.*

### **1. Характеристика современных социально-экономических условий формирования качества рабочей силы**

Сегодня говорить о рискогенности формирования качества рабочей силы, можно лишь опираясь на глубокое осмысление и понимание характера и специфики наступившей социальной реальности. На смену классического времени, обуславливающего развитие общества как устойчивое, имеющее определенность целей, идеалов и норм, прогнозируемое и прозрачное в своем движении, приходит принципиально новый тип социальности. В работах западных исследователей современная социальная реальность называется «постиндустриальным обществом» (Д. Белл, К. Боулдинг, Д. Гэлбрейт, А. Тоффлер, А. Турен, Ж. Фурастье и др.), обществом «третьей волны» (А. Тоффлер), «постмодерном» (Ж.-Ф. Лиотар, П. Козловски). Для более полного ее понимания вводят понятия: «космическая эра», «глобальная деревня», «общество потребления».

Предлагаются и другие определения, представляющие для нас интерес, а именно: «общество посттрадиционализма», «информационное общество» и «общество риска», каждое из которых фиксирует в качестве ключевых репрезентативные характеристики современного социального мира, которые создают рискогенную ситуацию формирования качества рабочей силы.

Демократизация общества либерализовала его отношения к традиционному образу жизни, т.е. позволила ему выйти за рамки традиций, обуславливающих поведение каждого индивида. По своей сущности традицию можно рассматривать как определенное общественное отношение, отличающееся

исторической устойчивостью, повторяемостью, общностью. Следовательно, традиция является функцией социализации людей, посредством ее происходит приобщение индивида к социальному опыту, включение его в систему общественных отношений, формирование его как личности. Она есть и средство стабилизации утвердившихся в данном обществе отношений, осуществляет воспроизводство их в жизни новых поколений.

Таким образом, традиции выступают фундаментом, на котором стоит общество. Отрицание традиций приводит к тому, что общество теряет состояние устойчивости. На индивидуально-личностном уровне возникает ощущение неуверенности и постоянной необходимости рисковать. В целях собственного сохранения и организации социум начинает жить в процессе поиска нового, нетрадиционного, становясь чрезвычайно динамичным и превращаясь в развивающуюся систему. Развитие, приводя к быстрой смене жизненных ситуаций, вызывает необходимость адекватного поведения человека и окружающей среды, которая постоянно его определяет и готовит для социально-профессионального бытия. Человеку становится необходимо постоянно развиваться, чтобы быть адекватным социуму и чтобы оставаться устойчивым. Его адаптивность к современным социальным условиям базируется на его мобильности и коммуникативности. Для этого в решении повседневных социальных и профессиональных проблем ему требуется большой объем информации, знаний. Рост роли знаний повышает требования к уровню образования, что позволяет прийти к власти «оверстрату интеллектуалов» [1], умеющей обращаться с возрастающим объемом информации, разрабатывать «интеллектуальные технологии» [2. С. 331–333], которые приобрели для современного общества столь же важное значение, какое для общества индустриального имела машинная технология [3], и на этой основе создавать «интеллектуальный потенциал общества» [4] как базу его общественного воспроизводства. Высокий интеллект, гибкость и умение общаться, адаптивные способности – все это является следствием современной динамичной ситуации, быстро меняющихся социальных и профессиональных состояний.

Для описания новых социально-профессиональных условий общественного воспроизводства можно использовать понятие информационного общества, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей её формы – знаний. Термин «информационное общество» появился в начале 60-х гг. прошлого столетия (К. Курокава и Т. Умесао, 1961; Ф. Махлупа, 1962; Т. Умесао, 1963), а теория «информационного общества» была развита такими известными авторами, как М. Порат, Й. Масуда, Т. Стоуньер, Р. Карц и др., получившая поддержку со стороны тех исследователей, которые акцентировали внимание не столько на прогрессе собственно информационных технологий, сколько на становлении технологического или технетронного общества или же обозначали современный социум, отталкиваясь от возрастающей роли знаний как «the knowledgeable society», «knowledge society» или «knowledge-value society».

Сегодня существует много понятий, предложенных для описания информационного общества, характеристики которых сводятся к следующим:

- 1) увеличение роли информации, знаний и информационных технологий в

жизни общества; 2) возрастание числа людей, занятых информационными технологиями, коммуникациями и производством информационных продуктов и услуг, рост их доли в валовом внутреннем продукте; 3) нарастающая информатизация общества с использованием телефонии, радио, телевидения, сети Интернет, а также традиционных и электронных СМИ; 4) создание глобального информационного пространства, обеспечивающего эффективное информационное взаимодействие людей, их доступ к мировым информационным ресурсам и удовлетворение своих потребностей в информационных продуктах и услугах. И последнее, развитие электронной демократии, информационной экономики, электронного государства, электронного правительства, цифровых рынков, электронных социальных и хозяйствующих сетей [5–12].

В качестве основы функционирования такого типа социальности (посттрадиционного и информационного общества) принимается «децентрализация коммуникационных связей, социальной структуры, науки и экономики, в отличие от их концентрации в индустриальном обществе» [13, 14]. Децентрализация является следствием того, что уходит от своей центрирующей роли какой-либо один фактор, например экономика. Фокусирование внимания только на одном факторе теперь не требуется, активной предстает вся социосфера, все ее структуры – центральные и периферийные [15. С. 10]. Все они коммуницируют на равных, самоорганизуются в конкурентной борьбе, как говорит Ж. Бодрийяр, за качество жизни человека как потребителя [16]. Обратной стороной потребления и комфорта, потеря которого вызывает такой же страх, как потеря собственной идентичности, является риск. Основной смысл понятия социального риска в самом общем виде заключен в терминах «ценность» и «вероятность» последствий, т.е. неопределенность и вероятность наступления потерь (ущерба). По мнению У. Бека, Н. Лумана, Э. Гидденса, П. Штомпки, О. Яницкого и др., риск неустраним из социальной жизни, он рассматривается условием функционирования и самосохранения биосоциальных организмов, систем; выступает фактором устойчивого развития социальных, социетальных и социокультурных систем, дает защищенность объектам безопасности, формирует их определенное состояние, при котором они способны противодействовать угрозам, становясь конкретной исторической формой обеспечения безопасного развития [17–21].

Децентрализация и разрушение традиционных форм социального порядка, трансформации социальной структуры, роли и значения социальной классовой, ценностно-нормативной системы и системы социальной защиты приводят к возникновению в жизни индивидов и групп неопределенности, непредсказуемости и незащищенности, что выражается в невозможности исчерпывающего познания динамично меняющейся действительности, в снижении возможности прогнозирования отдаленного и даже ближайшего будущего. Так продуцируется риск, что и приводит к формированию общества риска. Согласно Беку, управление риском станет возможным при условии перехода обществ к высшей стадии развития – рефлексивной современности (*reflexive modernity*). Она состоит в умении социальных субъектов осознавать и поддерживать постоянное теоретическое понимание оснований своей деятельности, определять меры безопасности и оценивать перспективы

индивидуального и коллективного воздействия на риск. Источником структурной рефлексии выступает критицизм в отношении результатов предшествующей фазы современного общества, а его основой – научное и повседневное знание, а также осознанные факты незнания, недостатка правдивой информации о каком-либо явлении, стимулирующие дальнейшую экспертизу.

Таким образом, «общество риска» следует рассматривать как новую социально-экономическую стадию развития общества, которая характеризуется генерированием опасностей и угроз, нестабильностью, неопределенностью, двойственностью, отсутствием четких критериев поведения в обществе, снижением ценностей нормативно-регулятивного ряда, а в качестве основы социального и профессионального бытия людей выступают риск и безопасность, и как условия формирования качества рабочей силы.

## **2. Волатильный характер качества рабочей силы и рискогенность его формирования**

В новой онтологии современного общества информация и знания переопределяют экономическую картину мира. Актуальной тенденцией, определяющей формирование современного этапа общества, следует признать всеобщее осознание важности информации и знания в экономическом развитии, убежденность политических кругов, бизнесменов, менеджеров в ключевой роли инноваций для обеспечения конкурентоспособности. Основным фактором смены типов экономик и обществ был и остается человеческий капитал (накопленные знания, интеллект, инновации, профессиональность). Следовательно, экономика знаний – экономика, где основными факторами развития являются знания и человеческий ресурс, а процесс развития такой экономики заключен в повышении качества человеческого капитала, в развитии интеллектуального потенциала общества, в производстве знаний высоких технологий, инноваций и высококачественных услуг. Безусловно, в экономике знаний решающее значение приобретает образование, обеспечивающее постоянное получение новых знаний, умений, навыков для формирования конкурентоспособности индивида и корпорации в современной экономике, что является общепризнанным фактом. Иногда современный этап развития общества даже называют экономикой и обществом, которые учатся (*learning economy, learning society, learning organisations*) [22]. Необходимость в постоянном обучении связана с быстро меняющейся средой – технологической, рыночной, информационной, в которой действует бизнес в условиях глобализации и усиления конкуренции. Ответом на обостряющуюся конкуренцию является ускорение инноваций, требующих от работников большей креативности, быстрой адаптации к новым условиям, освоения новой техники и навыков работы.

Главным и решающим ресурсом самовозрастания капитала стало знание, т.е. наука, образование, интеллект ученых и инженеров, НИОКР, квалификация техников и рабочих. Именно в знание капитал вкладывает гигантские средства, получая гигантскую отдачу. Если взять мировые расходы на НИОКР за 100%, то доля США составляет сейчас 31%, Китая – 15,6%, Японии – 12, 8%, Германии – 5,8%, Франции – 3,9%, Великобритании – 3,6%,

России – 1,6%. Россия по расходам на НИОКР уступает Японии в 8 раз, Китаю в 10 раз, США в 20 раз. Способом развития и главным источником производительности является знание, точнее, самопревращение и самовозрастание знания, а главной общественной силой этого процесса – ученый, инженер и высококвалифицированный рабочий [23. С. 19–20].

В развитых странах мира 60% прироста национального дохода обеспечивается приростом знаний и образованности общества. Ученые США подсчитали, сколько ВВП производят работники, имеющие образовательный ценз продолжительностью 10,5; 12,5 и более 14 лет. Оказалось, что именно третья группа производит свыше половины ВВП. Подобные исследования проводились и у нас в стране. Результаты были сходными: труженики с высшим образованием, составляющие четверть работающих, производили 56% стоимости прибавочного продукта [24].

Эту тенденцию нельзя недооценивать в качестве фактора развития. Общество и экономика являются «системами с рефлексией», изменение представлений о факторах экономического роста само по себе меняет эти системы и влияет на их развитие. Осознание важности знания и инноваций формирует современные требования к профессиональной среде.

Как следствие, с появлением новой онтологии социальности пришло понимание необходимости новых профессиональных ориентаций. Профессиональный мир характеризуется постоянством движения и калейдоскопической непрогнозируемостью состояния знаний, которыми должен обладать работник. Сегодня профессия существует как всегда возможная для изменений – это гибкое, не застывшее в своем содержании и объеме специальное знание, меняющееся вслед за изменениями конкретных ситуаций и культурно-профессиональных контекстов. Поэтому в модель профессии закладываются в качестве ее ведущих характеристик адаптивность, гибкость, готовность к изменениям своего содержания [25. С. 10–11].



Рис. 1. Формирование качества рабочей силы в современных социально-экономических условиях

С учетом исследования характера и специфики наступившей социальной реальности мы приходим к выводу о том, что если раньше ведущим компонентом работника являлись навыки и умения, зависящие от его опыта работы, то теперь основное значение приобретают собственно сами знания. В современных условиях более динамичного общественного производства постоянно меняются задачи производственных единиц и методы их реализации, в деятельности работников все большее значение приобретает знание современных методов решения возникающих проблем, владение результатами новейших теоретических исследований и умение реализовать их на практике. В этой связи опыт как компонент качества рабочей силы может служить при-

чиной существования стереотипов в трудовой деятельности работников, попыток старыми методами решать новые проблемы. Следовательно, требования социально-профессионального мира меняют роль знаний: знания полностью подчиняются умениям и навыкам (рис. 1).

Поэтому объективно возрастает потребность в работниках, отличающихся широтой и многообразием знаний, имеющих развитые творческие способности. С одной стороны, человек с развитыми творческими способностями более успешно справляется с задачами профессионального обучения, достигает значимых успехов, с другой – развитые творческие способности необходимы в процессе трудовой деятельности и ее реализации. Заявление о необходимости непрерывности образования индивида в течение всей жизни для капитализации своих знаний в большей степени обуславливает формирование качества рабочей силы в современных социально-экономических условиях. Таким образом, в условиях новой социальности и экономики знаний качество совокупной рабочей силы формируется за счет двух основных факторов: образовательного потенциала общества и интеллектуального потенциала общества.

Но не свидетельствует ли это о том, что качество рабочей силы в современном обществе носит волатильный характер (англ. *volatility* – изменчивость) и его формирование требует непрерывного образовательного воздействия, риск, прерывание которого вызывает страх у работника быть неадекватным быстроменяющемуся социально-профессиональному миру? Конечно, да! Поэтому волатильность и риск являются особенностями формирования качества рабочей силы в современном обществе, так как без капитализации знаний, без создания интеллектуального потенциала невозможно его сохранение и воспроизводство в условиях быстро изменяющегося знания. Ценность рабочей силы без образовательного воздействия сегодня приведет в будущем к исчезновению ее качества, так как знания в условиях быстро изменяющейся реальности устаревают и становятся ненужными, следовательно, человек утрачивает способность к качественному труду, исчезает качество его рабочей силы. Поэтому формирование качества рабочей силы – это не разовый акт на определенном возрастном этапе человека, а продолжающийся процесс, постоянно конструируемый и реконструируемый сознание субъекта социально-трудовых отношений с помощью информации для модернизации его знаний, умений, навыков (ЗУНов).

Волатильный характер качества рабочей силы и рискогенность его формирования в современной реальности проявляются в характере образования, а именно в его направленности, целях, содержании, которые все более явно ориентируют его на свободное развитие человека, на творческую инициативу, самостоятельность обучаемых, конкурентоспособность, мобильность будущих специалистов. Эти накапливающиеся изменения, которые нашли отражение в Федеральном законе «Об образовании» и других образовательных документах, означают, по сути, процесс смены образовательной парадигмы, что отмечается многими исследователями (В.И. Байденко, Г.Б. Корнетов, А.Н. Новиков, Л.Г. Семушина, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской и др.). Можно полагать, что в такой трактовке правомерно говорить не только о парадигме образования как целостного явления, но и о парадигмах, его составляющих,

таких как цели, содержание, результат, которые непосредственно используются в формировании рабочей силы [26].

Так, существующие долгие годы «знаниевый» и «зуновский» подходы – образовательные парадигмы, ограничивающие знания рамками предметных умений и навыков, которые индивиду необходимо продемонстрировать в процессе обучения. При «знаниевом подходе» основным результатом обучения является владение знаниями, а при «зуновском подходе» – владение умениями. Однако, как уже было отмечено выше, знания полностью подчиняются умениям и навыкам, и поэтому характеристика качества рабочей силы ЗУНов меняется на характеристику «компетентность» (от лат. *competere* – соответствовать, подходить).

Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Компетенция представляет собой совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Понятие компетенции используется для описания индивидуальных способностей человека, с помощью которых, по мнению Р. Уайта, он эффективно взаимодействует с окружающей средой для достижения профессиональных целей [27]. Р. Бойцис обозначил компетенцию как основную характеристику личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работы [28]. Ф. Деламер и Дж. Винтертон компетенции определяют как функциональные и профессиональные навыки, включающие не-предметные специфические способности и способности структуры личности [29]. Р. Уайт и Р. Бойцис рассматривают понятие компетенции на основе поведенческого подхода, а Ф. Деламер и Дж. Винтертон формируют представление о компетенции на основе функционального подхода. Объединяя поведенческий и функциональный подходы, Г. Читхэм и Д. Чиверс разрабатывают целостное представление о профессиональной компетентности, которое включает в себя функциональные, личностные, познавательные, этические и метакомпетенции [30].

Компетентностный подход предусматривает формирование в мышлении человека опорных интеллектуально-поведенческих конструкций в виде устойчивых навыков самоорганизации, позволяющих преобразовывать и активизировать собственные ресурсы (интеллектуальные, энергетические и иные) и принимать эффективные решения в проблемных ситуациях. Образование на основе компетентностного подхода нацелено на управление развитием человека, ставит его в условия активного поиска и самостоятельного осмысления разнообразной информации. Компетентностный подход в процессе обучения моделирует деятельность профессионала, работающего с большими информационными массивами для получения знания, что позволяет осуществлять интенсивный тренинг необходимых ему качеств и умений (компетенций), формируя тем самым его компетентность и в итоге качество рабочей силы (рис. 2).

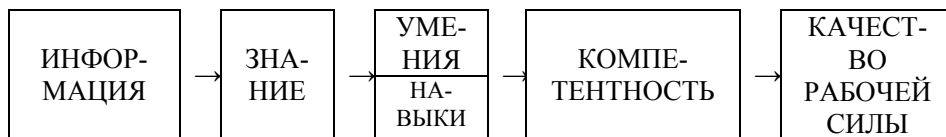


Рис. 2. Формирование качества рабочей силы на основе компетентностного подхода

Смещение конечной цели образования с ЗУНов на «компетентность» позволяет решать проблему, типичную для российского образования, когда обучающиеся могут хорошо овладеть набором теоретических знаний, навыков и умений, но испытывают значительные трудности в реальной профессиональной деятельности, требующей использования этих ЗУНов для решения конкретных задач или проблемных ситуаций. Таким образом, компетентностный подход при формировании качества рабочей силы восстанавливает нарушенное равновесие между образованием и жизнью.

С точки зрения требований к уровню подготовки выпускников образовательные компетентности представляют собой интегральные характеристики качества подготовки индивида для социально-трудовой сферы, связанные с их способностью целевого осмысленного применения комплекса знаний, умений и способов деятельности в отношении определенного междисциплинарного круга вопросов по следующей схеме: ЗНАНИЯ → УМЕНИЯ → НАВЫКИ → КОМПЕТЕНЦИИ → КОМПЕТЕНТНОСТЬ → КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ.

Следовательно, компетентностный подход проявляется как обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность. С позиций компетентностной парадигмы образования, волатильного характера рабочей силы и рискогенности его формирования формирование качества рабочей силы есть процесс капитализации компетентности субъектов социально-трудовых отношений для развития их личностных, профессиональных, деловых качеств в системе непрерывного образования.

### 3. Риски формирования качества рабочей силы в современных социально-экономических условиях

В контексте волатильности качества рабочей силы и рискогенности ее формирования важно обратить внимание на то, что совокупная рабочая сила имеет самостоятельные объективные законы своего движения, обновления, развития, взаимосвязи с другими элементами производственного потенциала, которые определяются воздействием на него естественных и демографических факторов, прежде всего длительного периода пребывания каждого поколения работников в составе совокупной рабочей силы. Это так, поскольку период трудовой деятельности начинается в зависимости от социальных и образовательных факторов с 16–24 лет и продолжается до 55–70 лет. По этой причине средняя продолжительность трудового стажа составляет около 40–45 лет. Следовательно, рабочая сила одновременно несет на себе отпечаток прошлого и содержит элементы уже предопределенного в данный момент



далекого будущего. То есть в настоящее время рождается поколение, которое будет находиться в составе рабочей силы в середине будущего столетия, а те, которые сейчас получают образование, еще будут работать в 2035–2045 гг. Такая ретроспективная и перспективная проекция всех поколений, присутствующих в составе населения в каждый момент, охватывает период более столетия. В таком временном диапазоне общество получает экономическое и социальное наследие прошлого и несет реальную ответственность перед будущим.

Вышеизложенное можно дополнить еще и тем, что в своем развитии, от рождения до смерти, человек проходит ряд естественных возрастных стадий, каждая из которых характеризуется особым состоянием его природных и приобретенных свойств и определяет особенности его участия в образовательной, научной, культурной и в конечном счете в трудовой деятельности. На каждой стадии требуются особые вложения в формирование человека труда, отсутствие которых нельзя полностью возместить никакими запоздавшими затратами на последующих стадиях.

Для иллюстрации рассмотрим стадии оборота рабочей силы в процессе ее формирования [31. С. 275–276].

1. Период от рождения до получения формального общего и социального образования. По составу он разделяется на следующие подпериоды: время начального семейного воспитания, время дошкольного обучения, время получения специального или профессионального образования.

2. Первоначальный период вступления в состав рабочей силы. Эта стадия жизни характеризуется значительными трудностями адаптации, низким начальным уровнем заработной платы и значительными темпами ее роста, получением второго образования.

3. Основной период эффективной и стабильной трудовой деятельности в различных отраслях хозяйства. В течение данного срока, который продолжается 20 и более лет, достигается максимальный уровень заработной платы и держится в течение всего срока трудовой деятельности. Достигаются также наивысшие показатели по степени вовлечения данных возрастов в состав рабочей силы, количеству отработанного в течение года рабочего времени, а уровень безработицы минимальный. На этой стадии человек стремится к повышению своей квалификации, переквалификации, участвует в переподготовке для возможности карьерного роста.

4. Период постепенного возрастного снижения трудовой активности и адаптации к выходу из состава рабочей силы.

5. Пенсионный период.

Как видно, каждой из этих стадий воспроизводственного оборота рабочей силы соответствует определенная возрастная группа трудового населения региона, внутри которых имеются работники разных профессий и отраслей, уровней квалификации. Описанное таким образом горизонтальное деление рабочей силы по возрастным стадиям ее долговременного воспроизводственного оборота является сквозным и общим для различных групп трудового населения. Из этого следует, что каждая возрастная группа необратимо проходит стадии жизненного цикла и этот оборот воплощает объективное единство всех групп совокупной рабочей силы в межотраслевой, межпрофессио-

нальной и во временной ретроспективе. Это показывает долговременность и стадийность накопления фонда качественных свойств рабочей силы, который обуславливает объективную необходимость поддерживать опережающее развитие кадрового потенциала по сравнению с технологическим уровнем материально-вещественных элементов производственных процессов.

Следовательно, для достижения подобной цели нужно, чтобы каждое поколение работников, представляющее последовательные ступени цикла, получало определенный объем подготовки, обеспечивающий пригодность к решению различных задач следующей стадии экономического воспроизводственного цикла (через 5–10 лет). Это означает, что социальное неравенство, дискриминация в отношении получения полноценного и качественного образования могут вызывать социальные риски, о которых мы будем говорить далее.

Все это можно рассматривать в качестве теоретического довода в пользу беспокойства по поводу образованности населения, которое является одним из факторов качества его рабочей силы и профессиональной пригодности для общественного воспроизводства, а также сохранения и развития системы образования.

Таким образом, волатильный характер качества рабочей силы обуславливается длительностью переходного периода, так как демографические процессы и обновление рабочей силы принадлежат к числу самых продолжительных из всех воспроизводственных явлений. В период обновления адаптация человека к современным социально-экономическим состояниям осуществляется системой образования. Это ставит образовательный фактор на уникальное место в достижении качества рабочей силы. В плане решения данной задачи от образования зависит формирование мировоззрения, социального кругозора, понимания системной картины причинно-следственных взаимосвязей воспроизводственного процесса как элементов качества рабочей силы. Все это является не только фундаментом профессионализма, но и основой качества совокупной рабочей силы и «новой экономики», в которой рабочая сила воспроизводится образовательными процессами. На новой социально-экономической стадии развития общества социально-профессиональный статус любого человека во многом зависит от его уровня образования, а экономика становится обучающейся.

Парадигма «обучающейся экономики» обеспечивает теоретические основы понимания современных процессов, в которых изменение берет верх над распределением ресурсов, а знание и обучающие процессы занимают центральное место. Фактически это динамическая концепция, которая позволяет исследовать способность изучать и расширять базу данных. При этом надо иметь в виду разные контексты знания. В современных условиях необходимо стремительно реагировать на изменения, иметь в распоряжении нужные ресурсы в нужное время, а также быстро находить компетентных партнеров. В таком контексте представление о том, как осуществлять коммуникации, как сотрудничать и взаимодействовать друг с другом, становится гораздо более важным, чем прежде. Именно в этом ключ к постоянному созданию нового знания, развитию новых умений и навыков, необходимых для поддержания или расширения конкурентных преимуществ. Эксперты ООН предлагают

перейти от идеологии XIX в. – «человеческого ресурса» и XX в. «человеческого капитала» к новой идеологии «человеческого потенциала» [32]. Связано это с тем, что в современном производстве все большее значение приобретают этические аспекты деятельности человека, которые обусловлены такими характеристиками личности, как нравственность, добросовестность, отношение к окружающим, умение работать в коллективе. По отношению к этим качествам термины «человеческий капитал» и «человеческий ресурс» не очень подходят. Они являются частью потенциала личности, который формируется на основе природных данных (способностей), образования (воспитания и обучения) и жизненного опыта [33. С. 11].

Из всего сказанного можно сделать вывод о том, что основополагающим фактором развития человеческого потенциала является образование, при этом акцент следует делать на обеспечении человеку прав и гарантий в сфере образования. Благодаря включенности индивидов в систему образования происходит процесс формирования запаса компетенций, что приобретает форму капитала, который используется для получения доходов индивидом, домохозяйствами, организациями и страной в целом (Г. Беккер, Т. Шульц и др.). Так, например, в России ВВП за 2011 г. превысил ВВП 1990 г. (последнего успешного года развития советской экономики) примерно на 10%, ВВП на душу населения был выше уровня 1990 г. приблизительно на 17%, производительность возросла по сравнению с 1990 г. на 21%, при этом инвестиции в основной капитал составили примерно 2/3 уровня 1990 г. [34. С. 31]. В этот же период возросла доля работников с высшим образованием в занятом населении в полтора раза – с 18,4 до 27,9% [35. С. 57].

Однако, даже по оценкам весьма либерально настроенных ученых, российское образование накопило массу сложнейших проблем, которые ждут своего решения, и по нашему мнению, все это создаёт рисковую ситуацию в социально-трудовой сфере.

Т. Степанова и Н. Манохина выделяют следующие проблемы в сфере образования [36. С. 202], на примере которых мы будем определять вид риска, обусловленного образовательной ситуацией:

1. Рынок образовательных услуг институционально слабо структурирован – не сформулированы основные «правила игры» субъектов рынка (государства, образовательных учреждений-производителей и граждан, организаций – потребителей образовательных услуг). Это приводит к рискам, обусловленным асимметрией рынка образовательных услуг. Для каждого из них не определен круг их ответственности (кто и за что отвечает, в каких рамках, кто и на что имеет право); непрозрачной является процедура ценообразования на образовательные услуги.

2. Значительный временной лаг между возникновением спроса на специалистов определенного профиля и тем периодом, когда этот спрос может быть реально удовлетворен. Здесь риски обусловлены временным фактором. Адаптационные возможности системы образования в настоящее время не соответствуют темпу преобразований в экономике, прежде всего динамике конъюнктуры спроса на тех или иных специалистов.

3. Несоответствие теоретических знаний, приобретаемых в образовательных учреждениях, тому, что требуется от специалистов. В этой ситуации

риски обусловлены спецификой российской системы образования, а именно фундаментальной подготовкой специалистов. Для минимизации этого вида риска требуется дополнительное образование, ориентированное на прагматичные цели производственной среды. Способы преодоления этого разрыва могут быть различными: стажировки, повышение квалификации, дополнительное образование, переподготовка, самообразование. Они требуют затрат, в том числе финансовых, и в нынешних условиях должны осуществляться постоянно, т.е. в режиме непрерывного образования.

Перечисленные проблемы свидетельствуют о нецелостности российского образовательного пространства и, следовательно, рискогенности формирования качества рабочей силы (табл. 1).

*Таблица 1. Риски формирования качества рабочей силы в условиях современной реальности, обусловленные проблемами образования*

Проблемы образования в условиях современной реальности, выделенные Т. Степановой и Н. Манохинной	Виды рисков формирования качества рабочей силы в условиях современной реальности
Слабая институциональная структуризация рынка образовательных услуг	Риски, обусловленные асимметрией рынка образовательных услуг
Наличие значительного временного лага между возникновением спроса на специалистов определенного профиля и тем периодом, когда этот спрос может быть реально удовлетворен	Риски, обусловленные временным фактором
Несоответствие теоретических знаний, приобретаемых в образовательных учреждениях, требованиям производства	Риски, обусловленные спецификой российской системы образования

Рискогенность формирования качества рабочей силы, обусловленная проблемами сферы образования, находит свое отражение на макроуровне, региональном уровне и микроуровне формирования качества рабочей силы (табл. 2).

*Таблица 2. Риски на уровнях формирования качества рабочей силы*

Уровень формирования рабочей силы	Риски формирования качества рабочей силы
Макроуровень	Риск необеспеченности гражданам прав и гарантий в сфере образования
Регион	Риск несоответствия спроса и предложения на региональном рынке труда
Микроуровень	Риск утраты трудоспособности индивида

В условиях нового состояния социальности и профессиональной среды образование нельзя рассматривать статичной системой. Образование следует характеризовать с позиций динамических закономерностей современного социума, «встраивая в него категорию «непрерывность», оно должно ориентироваться на «оптимальную адаптацию» личности, а не на «устойчивую специализацию» [37].

Клаудио Наранхо справедливо по этому поводу отмечал, что «основной задачей образования является воспитание целостной личности для целостного мира, осознания человеком себя как части человечества... Мы не вправе загроуживать свою память разрозненно несуществующей информацией, но

должны сосредоточиться на смысловой насыщенности информации, как в аспекте понимания мира, так и в аспекте профессиональной подготовки. Стремление к пониманию является неотъемлемой частью человеческой природы и нуждается в панорамном образе всех областей знания. Поэтому целесообразнее всего вести обучение так, чтобы общее и частное были уравновешены» [38. С. 91–105].

Следовательно, становится очевидным, что уровень культуры, степень развитости знаний и творческих способностей человека определяют эффективность развития всех подсистем общества, поэтому на смену технике, технологии и информации приходит эра образования. Соответственно, образование начинает сопровождать человека в течение всей жизни, переставая быть только подготовительным этапом для профессиональной деятельности, выполняя качественно новую роль в обществе, становясь одним из ведущих факторов его воспроизводства и динамичного развития [37].

*Таблица 3. Риски формирования качества рабочей силы при недостижении целей непрерывного образования*

Цели непрерывного образования, установленные П. Аренцом	Виды рисков формирования качества рабочей силы при недостижении целей непрерывного образования
Распространение культуры	Риск снижения общего уровня культуры человека скажется отрицательно на качестве его рабочей силы и ее адаптивности
Подготовка граждан к изменяющимся условиям общественного развития	Риск возникновения стрессового состояния вызовет у человека стагнацию и демотивированность
Общее образование для всех	Риск неполучения общего образования закроет возможность участия человека в профессиональной подготовке
Профессиональная подготовка	Риск неполучения желаемой профессии не даст человеку осуществить самореализацию
Повышение квалификации	Риск несоответствия изменяющейся профессиональной среды приведёт к отсутствию у человека гибкости, мобильности, способности работать в новых условиях

Основными целями непрерывного образования являются: 1) распространение культуры; 2) подготовка граждан к изменяющимся условиям общественного развития; 3) дополнительное общее образование для всех; 4) профессиональная подготовка; 5) повышение квалификации на всех ступенях системы образования (П. Аренц), недостижения которых приведет к рискованной ситуации в процессе формирования качества рабочей силы (табл. 3).

Из табл. 3 видно, что даже если не будет достигнута хотя бы одна цель из пяти, то нарушится устойчивость формирования качества рабочей силы, в результате чего общество либо недополучит нужного количества рабочей силы, либо ее качество будет низким.

Выявленные риски формирования качества рабочей силы в конечном счете приведут Россию к экономическому риску прямых материальных потерь или вероятности неполучения желаемого экономико-хозяйственного результата (национального дохода, прибыли) из-за недостатка соответствующих специалистов в народном хозяйстве. Тем не менее отечественная сфера образования сохраняет необходимый стартовый потенциал для минимизации рискогенности формирования качества рабочей силы и преодоления кризисной ситуации.

## Литература

1. Канн Г. Грядущий подъем: экономический, политический, социальный // Новая технократическая волна на Западе. М.: Прогресс, 1986. С. 169–225.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования. М.: Academia, 1999. 956 с.
3. Хабермас Ю. Производительная сила коммуникации. М.: АО «Камі»: Изд. центр «АКАДЕМІА», 1995. 245 с. (Демократия, разум, нравственность).
4. Волков Ю.Г. Креативное общество как цель модернизации // Социологические исследования. 2011. № 11. С. 25–32.
5. Karvalics L. Information Society – what is it exactly? (The meaning, history and conceptual framework of an expression) [Electronic resource]. Budapest, 2007. URL: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Информационное\\_общество](http://ru.wikipedia.org/wiki/Информационное_общество)
6. Machlup F. The production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton, 1962.
7. Dordick H., Wang G. The Information Society: A Retrospective View. Newbury Park. London, 1993.
8. Porat M., Rubin M. The Information Economy: Development and Measurement. Wash., 1978.
9. Masuda Y. The information Society as Post-Industrial Society. Wash., 1981.
10. Stonier T. The Wealf of Information. Y. L., 1983.
11. Katz R.L. The Information Society: An International Perspective. N.Y., 1988.
12. Brzezinski Zb. Between Two Ages. N.Y., 1988.
13. Тоффлер Э. Третья волна. М.: Изд-во АСТ, 1999. 784 с.
14. Тоффлер Э. Адаптивная корпорация // Новая постиндустриальная волна на Западе. М.: Academia, 1999. С. 448–462.
15. Петрова Г.И. Современные тенденции изменения содержания образования: Опыт становления философии образования в образовательных практиках. Томск: Томский ЦНТИ, 2001. 124 с.
16. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2000. 389 с.
17. Яницкий О.Н. Социология риска: ключевые идеи // Мир России. 2003. № 1.
18. Викторов А.Ш. Социология безопасности [Электронный ресурс]. URL: [http://kuznetsovvn.ru/files/course/1\\_1.doc](http://kuznetsovvn.ru/files/course/1_1.doc).
19. Луман Н. Понятие риска [Электронный ресурс] // THESIS. 1994. № 5. URL: [http://igiti.hse.ru/data/423/313/1234/5\\_2\\_Luhm.pdf](http://igiti.hse.ru/data/423/313/1234/5_2_Luhm.pdf)
20. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность [Электронный ресурс] // THESIS. 1994. № 5. URL: [http://igiti.hse.ru/data/417/313/1234/5\\_2\\_1Gidd.pdf](http://igiti.hse.ru/data/417/313/1234/5_2_1Gidd.pdf)
21. Штомпка П. Социальное изменение как травма [Электронный ресурс] // Социальные исследования. 2001. № 1. URL: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/01-2001/Shtompka.pdf>
22. Лиферов А.П. Образование в стратегиях транснациональных корпораций // Педагогика. 2005. № 2. С. 79–91.
23. Колбановский В.В. Социология капитала // Социологические исследования. 2012. № 6. С. 13–23.
24. Новожилов Э.Д. Определение экономической эффективности образования // Народное образование. 2011. № 10. С. 9–20.
25. Петрова Г.И. Междисциплинарность университетского образования как современная форма его фундаментальности // Вестн. Том. гос. ун-та. 2008. № 3 (4). С. 7–13.
26. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] // Интернет журнал «Эйдос». URL: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>
27. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence [Electronic resource] // Psychological review. 1959. № 66. URL: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1961-04411-001>
28. Boyatzis R.E. The competent manager: A model for effective performance [Electronic resource]. New York: Wiley, 1982. URL: <http://www.google.by/books?...KmFR7BnLdCoC...source...similarbooks...>
29. Delamare Le Deist F. Winterton J. What Is The Competence? [Electronic resource] // Human Resource Development International. 2005. March. Vol. 8, № 1. P. 27–46. URL: <http://www.mendeley.com/research/competence-15/>

30. *Cheetham G., Chivers Dg.* The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonies the reflective practitioner and competence-based approaches [Electronic resourse]. URL: [http://www.smithsrisca.demon.co.uk/PSY\\_cheethametal1998.html](http://www.smithsrisca.demon.co.uk/PSY_cheethametal1998.html)

31. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека: учеб. пособие для высшего учебного заведения. М.: Аспект Пресс, 1995. 286 с.

32. *Плюсин Ю.М.* О трех направлениях в стратегии социального воспроизводства. Никитский клуб. Цикл публичных дискуссий «Россия в глобальном контексте». Вып. 6: Воспитание, образование, обучение в гражданском обществе [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nikitskyclub.ru/writings.php?idarticle=20&idissue=12&idpublication=4>

33. *Генкин Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. для вузов. М.: НОРМА, 2003. 400 с.

34. *Баранов А.О.* Макроэкономический анализ основных итогов экономического развития России в постсоветский период // ЭКО. 2012. № 6. С. 23–41.

35. *Попова И.П., Темницкий А.Л.* Интеллектуально-профессиональный потенциал: к проблеме структурных изменений // Социологические исследования. 2011. № 1. С. 56–66.

36. *Степанова Т.Е., Манохина Н.В.* Экономика, основанная на знаниях (теория и практика). М.: Гардарики, 2008. 234 с.

37. *Герман М.В.* Особенности труда и роль человека в современном обществе // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2011. № 4(16). С. 21–28.

38. *Наранхо К.* Агония патриархата и надежда на триединое общество: пер. с англ. Ю.М. Донец / под ред. В. Зеленского. Воронеж: Модэк, 1995. 224 с.

*Zatepyakin Oleg A.* Department of the Economics and Finance, Novokuznetsk Branch of Kuzbass State Technical University, Novokuznetsk, Russia.

#### **RISK FACTORS FOR WORKFORCE QUALITY FORMATION IN THE MODERN SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS.**

**Keywords:** Workforce quality; Competence; Social and economic conditions, Risks; Volatility.

The article consists of three parts. The first part of the article “The overview of the modern socio-economic conditions for the formation of workforce quality” is the statement of the problem in the research context of the current socio-economic conditions, which are characterized by occurring hazards, instability, uncertainty, ambiguity, lack of clear criteria for behavior in society, as well as lower values of the regulatory. Furthermore, the basis of human’s social and professional being is risk and safety where formation of workforce quality takes place. The purpose of this research is to identify the factors and risks, contributing to the risk-causing nature of the overall workforce quality formation. In the second part of the article titled “The volatile nature of the workforce quality and risk factors for its formation” the author proposes that in the present socio-economic conditions the labor force quality is volatile, which, consequently, determines the risky nature of its formation. The volatility of the workforce quality is proved by the fact that, previously, the key component of an employee was a set of skills and abilities depending on his experience, yet today actual knowledge is plays a greater part. In the modern conditions of more dynamic social production tasks of production units and methods of implementation are continuously changing. Knowledge of modern methods for solving problems, an ability to obtain the latest results of theoretical research as well as an ability to put them into practice are becoming more and more crucial for the activity of workers. As a result, the requirements of the socio-professional world are changing the role of knowledge – that is to say - knowledge is becoming completely subordinated by skills. Therefore, it is proposed that formation of workforce quality should not be considered as a single act at a certain age stage of man, but as an ongoing process that results in the design and reconstruction of a subject's realization of social and labor relations with the help of information used for their knowledge and skills upgrading. Thus, the volatility of overall workforce quality is minimized by the continuous participation of citizens in educational processes. In the third part of the article “The risks of workforce quality formation in the modern socio-economic conditions” possible risks of the workforce quality formation are outlined. These risks occur due to the problems of Russian education, the levels of workforce quality formation and the failure to reach the aims of continuous education.

Finally, it is concluded that the revealed risks of workforce quality formation, eventually, lead to the Russian economic risk of direct physical loss or probability of non-desired economic and business results (national income, profit) due to lack of appropriate specialists in the national economy. How-

ever, education remains the necessary starting potential to minimize the risk factors of workforce quality formation and to overcome the crisis.

### References

1. Kann G. Gryadushchiy pod'yem: ekonomicheskiy, politicheskiy, sotsial'nyy. In: *Novaya tekhnokraticeskaya volna na zapade* [A new technocratic wave in the West]. Moscow, Progress Publ., 1986. pp. 169-225.
2. Bell D. *Gryadushcheye postindustrial'noye obshchestvo: Opyt sotsial'nogo prognozirovaniya* [The coming post-industrial society: the practice of forecasting]. Moscow, Academia Publ., 1999. 956 p.
3. Khabermas Yu. *Proizvoditel'naya sila kommunikatsii* [The productive power of communication]. Moscow, Academia Publ., 1995. 245 p.
4. Volkov Yu. G. Kreativnoye obshchestvo kak tsel' modernizatsii. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2011, no. 11, pp. 25-32.
5. Karvalics L. Information Society – what is it exactly? Available at: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Информационное\\_общество](http://ru.wikipedia.org/wiki/Информационное_общество) (accessed 24 December 2014).
6. Machlup F. *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*. Princeton, 1962.
7. Dordick H.S., Wang G. *The Information Society: A Retrospective View*. Newbury Park, London, 1993.
8. Porat M., Rubin M. *The Information Economy: Development and Measurement*. Washington, 1978.
9. Masuda Y. *The information Society as Post-Industrial Society*. Washington, 1981.
10. Stonier T. *The Wealth of Information*. London, 1983.
11. Katz R.L. *The Information Society: An International Perspective*. New York, 1988.
12. Brzezinski Zb. *Between Two Ages*. New York, 1988.
13. Toffler E. *Tret'ya volna* [The third wave]. Moscow, AST Publ., 1999. 784 p.
14. Toffler E. Adaptivnaya korporatsiya. In: *Novaya postindustrial'naya volna na Zapade* [A new post-industrial wave in the West]. Moscow, Academia Publ., 1999, pp. 448-462.
15. Petrova G.I. *Sovremennyye tendentsii izmeneniya soderzhaniya obrazovaniya: Opyt stanovleniya filosofii obrazovaniya v obrazovatel'nykh praktikakh* [The modern trends of changes in the contents of education: experience of developing the philosophy of education in education practices]. Tomsk, Tomskiy TSNTI Publ., 2001. 124 p.
16. Bodriyyar Zh. *Simvolicheskiy obmen i smert'*. Moscow, Dobrosvet Publ., 2000. 389 p.
17. Yanitskiy O.N. Sotsiologiya riska: klyuchevyye idei. *Mir Rossii*, 2003, no. 1.
18. Viktorov A.Sh. "Sotsiologiya bezopasnosti" [Sociology of safety]. Available at: [http://kuznetsovvn.ru/files/course/1\\_1.doc](http://kuznetsovvn.ru/files/course/1_1.doc) (accessed 12 December 2014).
19. Luman N. Ponyatiye riska. *THESIS*, 1994, no. 5. Available at: [http://igiti.hse.ru/data/423/313/1234/5\\_2\\_2Luhm.pdf](http://igiti.hse.ru/data/423/313/1234/5_2_2Luhm.pdf) (accessed 12 December 2014).
20. Giddens E. Sud'ba, risk i bezopasnost'. *THESIS*, 1994, no. 5. Available at: [http://igiti.hse.ru/data/417/313/1234/5\\_2\\_1Gidd.pdf](http://igiti.hse.ru/data/417/313/1234/5_2_1Gidd.pdf) (accessed 12 December 2014).
21. Shtompka P. Sotsial'noye izmeneniye kak travma. *Sotsial'nyye issledovaniya*, 2001, no. 1. Available at: <http://www.isras.ru/files/File/Socis/01-2001/Shtompka.pdf> (accessed 12 December 2014).
22. Liferov A. P. Obrazovaniye v strategiyakh transnatsional'nykh korporatsiy. *Pedagogika*, 2005, no. 2, pp. 79-91.
23. Kolbanovskiy V.V. Sotsiologiya kapitala. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2012, no. 6, pp. 13-23.
24. Novozhilov E. D. Opredeleniye ekonomicheskoy effektivnosti obrazovaniya. *Narodnoye obrazovaniye*, 2011, no. 10, pp. 9-20.
25. Petrova G.I. Mezhdistsiplinarnost' universitetskogo obrazovaniya kak sovremennaya forma ego fundamental'nosti. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta-Tomsk State University Journal*, 2008, no. 3(4), pp. 7-13.
26. Zimnyaya I.A. Klyuchevyye kompetentsii – novaya paradigma rezul'tata sovremennogo obrazovaniya. *Eydos*. Available at: <http://eidos.ru/journal/2006/0505.htm> (accessed 12 December 2014).



27. White R.W. Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological review*, 1959, no. 66. Available at: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1961-04411-001> (accessed 12 December 2014).
28. Boyatzis R.E. *The competent manager: A model for effective performance*. New York, Wiley, 1982.
29. Delamare Le Deist F., Winterton J. What Is The Competence? *Human Resource Development International*, 2005, vol. 8, no. 1, pp. 27-46.
30. Cheetham G., Chivers Dg. *The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonies the reflective practitioner and competence-based approaches*. Available at: <http://www.smithsriscademon.co.uk/PSYcheethametal1998.html> (accessed 12 December 2014).
31. Martsinkevich V.I. *Ekonomika cheloveka* [Economics of Man]. Moscow, Aspekt Press, 1995. 286 p.
32. Plyusnin Yu.M. O trekh napravleniyakh v strategii sotsial'nogo proizvodstva. *Nikitskiy klub. Tsikl publichnykh diskussiy "Rossiya v global'nom kontekste"* [Nikitskiy club. A Series of Political Discussions "Russia in the Global Context"], issue 6. Available at: <http://www.nikitskiy-club.ru/writings.php?idarticle=20&idissue=12&idpublication=4> (accessed 12 December 2014).
33. Genkin B.M. *Organizatsiya, normirovaniye i oplata truda na promyshlennykh predpriyatiyakh* [The organization, measurement, and remuneration of labor in industrial enterprises]. Moscow, NORMA Publ., 2003. 400 p.
34. Baranov A.O. Makroekonomicheskiy analiz osnovnykh itogov ekonomicheskogo razvitiya Rossii v postsovetskiy period. *EKO*, 2012, no. 6, pp. 23-41.
35. Popova I.P., Temnitskiy A.L. Intellektual'no-professional'nyy potentsial: k probleme strukturnykh izmeneniy. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2011, no. 1, pp. 56-66.
36. Stepanova T.E. *Ekonomika, osnovannaya na znaniyakh (teoriya i praktika)* [Economy based on knowledge: theory and practice]. Moscow, Gardariki Publ., 2008. 234 p.
37. German M.V. Osobennosti truda i rol' cheloveka v sovremennom obshchestve. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika-Tomsk State University Journal of Economics*, 2011, no. 4(16), pp. 21-28.
38. Narankho K. *Agoniya patriarkhata i nadezhda na triyedinoye obshchestvo* [The agony of patriarchy and a hope for triune society]. Translated from English by Yu. M. Donets. Voronezh, Modek Publ., 1995. 224 p.

Поступила в редакцию DD.MM.2015

Received March DD, 2015

#### For referencing:

Zatepyakin O.A. Riskogenost' formirovaniya kachestva rabochey sily v sovremennykh sotsial'no-ekonomicheskikh usloviyakh [Risk factors for workforce quality formation in the modern socio-economic conditions]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2015, no. 1 (29), pp. 63-79.