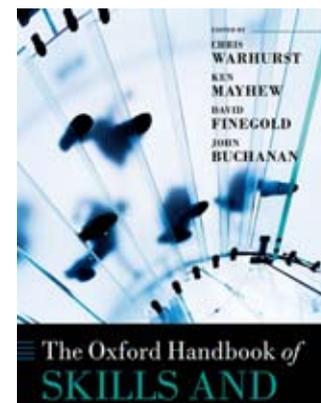


НОВЫЕ КНИГИ

Н. Н. Кармаева

Почему нужно обращать больше внимания на использование навыков?¹



Рецензия на книгу: Buchanan J., Finegold D., Mayhew K., Warhurst C. (eds) 2017. *The Oxford Handbook of Skills and Training*. Oxford: Oxford University Press. 756 p.



КАРМАЕВА Наталья Николаевна —

кандидат социологических наук, PhD, доцент Института образования НИУ ВШЭ. Адрес: Россия, 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: nkarmaeva@hse.ru

Оксфордский справочник навыков и обучения представляет несомненный интерес для российского читателя как, пожалуй, первый успешный опыт по систематизации и критическому переосмыслению новейших знаний в области формирования и использования навыков. В книге рассматриваются вопросы формирования и использования навыков в системе образования и на рынке труда. Современные мейнстримовые взгляды на навыки представлены наряду с менее известными, альтернативными концепциями. Авторы развенчивают ряд мифов о навыках на стыке экономики, социологии и исследований образования, в том числе мифы о прямой связи между уровнем навыков и уровнем оплаты труда работника, о более высокой востребованности в экономике будущего «мягких» навыков по сравнению с другими, росте доли высокотехнологических рабочих мест и о расширении предложения навыков безотносительно к их использованию в экономике. Обсуждается необходимость перехода от парадигмы формирования навыков к парадигме их использования — на стыке образования, экономики и политики. Авторы справочника формулируют и обосновывают на основе данных эмпирических исследований ряд новых концепций, среди которых социальное конструирование навыков, «экосистемы навыков», навыки и потенциальные возможности и др. В книге также предпринято сопоставление институтов, регулирующих в разных странах использование навыков, в том числе систем квалификаций. Однако значительная часть представленного эмпирического материала, а также теоретические концепции в большей степени соответствуют ситуации в развитых странах, в то время как анализ других стран (например, БРИКС) едва ли можно назвать полным.

Ключевые слова: использование навыков; формирование навыков; профессиональное обучение; рынок труда; системы квалификаций; отдача от образования.

У большинства экономистов не вызывает сомнений, что квалификация работника определяет его востребованность на рынке труда, его произво-

¹ Статья подготовлена в ходе исследования, проводимого в рамках Программы фундаментальных исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) и с использованием средств субсидии проекта по государственной поддержке ведущих университетов Российской Федерации «5–100».

дительность и — соответственно — заработную плату [Беккер 2003]. Социологи, со своей стороны, утверждают, что труд не может стать товаром, поскольку рабочая сила воспроизводится вне рынка [Поланьи 2002]. Так, высокий уровень безработицы среди образованной молодёжи в ряде стран имеет фатальные последствия для работников, их семей и общества в целом. Оксфордский справочник навыков и обучения [Buchanan et al. 2017] будет интересен всем, кто хочет посмотреть на проблемы несоответствия между предложением рабочей силы и спросом на неё, на социальные и экономические последствия безработицы и ряд других вопросов с разных сторон и разобраться в их истоках.

Оксфордский справочник систематизирует и критически оценивает знания о формировании навыков и их использовании в современном обществе, накопленные в области экономики, социологии и управлении персоналом. В книге рассматривается, что такое навыки, как можно их измерить, в чём заключается роль работников, работодателей и других субъектов в их формировании. На основе анализа концепций из разных дисциплинарных областей, лучших практик и результатов международных исследований справочник помогает оформить тематику использования навыков как особое исследовательское поле на стыке экономики, социологии и образования.

Основная цель книги заключается в том, чтобы проанализировать навыки на уровне популяции в целом в контексте политических и научных дискуссий. Авторы ставят под вопрос упрощённое понимание навыков, которое сложилось под влиянием концепции человеческого капитала и оказало значительное влияние на политику и академические исследования в этой сфере. Как отмечают редакторы-составители справочника, эта книга — один из первых шагов на пути к парадигмальным изменениям в данной области.

До сих пор знания в этой области были сосредоточены по энциклопедиям, монографиям и статьям отдельных авторов из разных дисциплин. Можно особенно отметить зарубежные монографии, которые затрагивают такие важные аспекты, как определение и признание навыков [Green 2013], использование навыков и качество рабочих мест [Warhurst et al. 2012], развитие и обучение персонала [Grugulis 2007], несоответствие спроса и предложения навыков [Lloyd, Payne 2016], влияние глобализации на структуру навыков и отдачу от них [Warhurst, Grugulis, Keep 2004; Desjardins 2017]. Ряд относительно недавно вышедших в свет российских исследований фокусируются на факторах использования навыков в контексте повышения производительности труда и усиления социально-экономического неравенства (см., например: [Гимпельсон, Капелюшников 2017; Ключарев et al. 2014]). В отличие от перечисленных выше работ, междисциплинарный Оксфордский справочник охватывает все указанные темы максимально широко.

Едва ли найдутся работы, где мейнстримовые представления о навыках, основанные на теории человеческого капитала, были бы представлены наряду с альтернативными концепциями из социологии, психологии и образования так же полно, как в справочнике. Во-первых, справочник рассматривает социальные измерения использования навыков, а не только экономические (например, как формируется ценность навыков в экономике и обществе). Во-вторых, справочник поднимает вопрос о том, в какой степени навыки используются на предприятии, или, другими словами, какова связь между навыками и производительностью труда работника, между навыками и продуктивностью организации. В-третьих, справочник обращается к вопросу о роли навыков в процессах социального исключения и конструирования социальных преимуществ. В-четвёртых, он уделяет внимание отношениям власти на различных уровнях (на предприятии и в обществе) как фактору, определяющему отдачу от навыков.

Редакторы и авторы справочника — это видные исследователи и эксперты в данной области. Например, К. Вархёрст — директор Института исследований занятости Университета Уорвика, автор более 40 работ по тематике труда и навыков, консультант Организации экономического сотрудничества и

развития; К. Мейхью — основатель и директор Оксфордского центра навыков, знания и производительности организаций; Д. Файнгольд — президент Университета Чатема в Питтсбурге (США), автор концепции экосистем навыков; Д. Бьюкенан — профессор Школы бизнеса Университета Сиднея, эксперт в области нестандартных форм занятости.

Авторы справочника отвечают на три основных вопроса, и именно эти вопросы послужили основой для структуры книги:

- Как навыки и обучение определяются в научном и политическом дискурсе в настоящее время? Ответу на этот вопрос посвящён раздел 1, включающий шесть текстов, авторами которых являются Джонотан Пэйн, Гордон Стенли и другие;
- Каковы основные факторы формирования навыков? Ответу на этот вопрос посвящены разделы II–VI, где представлены 19 текстов Лоры Унвин, Гюнтера Шмита, Крега Холмса и других исследователей и экспертов;
- В чём заключаются основные вызовы, которые будут определять формирование навыков в обозримом будущем? На этот вопрос отвечает раздел VII, который содержит семь текстов Стюарта Элиотта, Еварта Кипа и других авторов).

Итак, всего в справочнике семь разделов. Каждый состоит из нескольких авторских текстов. Формат данного обзора не позволяет представить каждый отдельный текст и его авторов, поэтому фокус будет сделан на наиболее дискуссионных и интересных для потенциальных читателей темах.

Авторы справочника опираются на новейшие эмпирические данные и экспертизу для обоснования рекомендаций в сфере образовательной, социальной и индустриальной политики. В рецензируемой работе используются результаты различных сравнительных международных и национальных исследований, секторальных обзоров и обследований предприятий.

Речь идёт, например, о таких известных международных исследованиях, как Международное исследование компетенций взрослого населения (Programme for the International Assessment of Adult Competences — PIAAC), Европейское исследование условий труда (European Working Conditions Survey — EWCS), Европейское социальное исследование (European Social Survey — ESS), Исследование грамотности взрослых и навыков для жизни (Adult Literacy and Lifeskills Survey — ALLS), Исследование навыков (Skills Measurement Survey) STEP и ряд других. Не оказались без внимания и результаты, полученные на базе ведущих национальных исследований в данной области: Australia at Work² (Австралия), National Longitudinal Surveys of Labor Market Experience (NLSY)³ (США), Employer Skills Survey and Work Employment Relations⁴ (Великобритания). Были использованы и данные менее масштабных исследований, в том числе кейс-стади предприятий [Unwin 2017]. Авторы используют национальные статистические данные и данные, предоставленные международными организациями (Всемирный банк, Организация экономического сотрудничества и развития — ОЭСР).

Авторы книги опираются на разнообразную методологию. В ряде текстов представлены результаты качественного и количественного анализа указанных данных, обсуждаются результаты метаанализа, приведено сравнительное сопоставление политики в сфере навыков, в том числе в историческом персептиве.

² Австралия работает.

³ Национальные лонгитюдные исследования опыта на рынке труда.

⁴ Исследование навыков и трудовых отношений.

Книга вышла в свет очень своевременно. Экономисты заявляют о том, что развитие навыков может стать панацеей в решении разнообразных социальных и экономических проблем, включая проблемы бедности и неравенства, стагнации производительности труда и усиления глобальной конкуренции⁵. Зачастую достижения в развитии навыков рассматриваются как показатели успешности систем образования и профессиональной переподготовки, а высокий уровень навыков становится ключевым фактором экономического роста (ОЭСР) [Buchanan et al. 2017: 20]. Авторы справочника видят своей задачей развенчать мифы, которые окружают рост предложения навыков, и успешно справляются с этим.

Миф первый: «чем выше уровень навыков работника, тем выше его заработная плата»

В разделе I — «Концепции, определения и измерение навыков» — авторы обсуждают, в какой мере наше знание о навыках может быть основой для принятия решений в экономике, образовании и в сфере управления персоналом. Они пытаются ответить на вопрос, зависит ли заработная плата работника от уровня его навыков.

Как исследователи, так и работодатели способны оценить только часть навыков. Объяснений этому несколько. Во-первых, формирование междисциплинарного знания в области навыков и обучения затруднено. Психологи чаще интересуются тем, каким образом навыки формируются. Исследователи в области образования фокусируются на том, как организовано обучение навыкам. Экономистам интересны рыночная цена навыков, факторы инвестиций в их развитие и вклад навыков в экономику. Социологи анализируют, какие навыки признает общество, какова их ценность и почему. Политологов занимает то, как разные национальные институты влияют на формирование и распределение навыков [Buchanan et al. 2017: 28]. В зависимости от исследовательского интереса можно рассматривать навыки как характеристику самого индивида либо его рабочего места. Во-вторых, проблема измерения и оценки навыков существует потому, что большинство научных исследований и инструментов диагностики основаны на субъективных оценках. На практике важные аспекты навыков часто редуцированы к нескольким, которые относительно просто измерить. В-третьих, наши представления о навыках укоренены в социальной структуре [Buchanan et al. 2017: 30]. Мы часто характеризуем профессии как «высококвалифицированные» или «низкоквалифицированные» исходя из социальной власти профессиональных групп, а не из сложности выполняемой ими работы [Buchanan et al. 2017e: 45].

Для экономосоциологов особый интерес представляет текст «Новое социальное конструирование навыков» К. Вархёрста, К. Тилли и М. Гатта. Власть профессий и формальных образовательных сертификатов в сервисной экономике снижается, поскольку на первый план выходят потребности и предпочтения клиентов — потребителей услуг. Приписываемые навыки, которые формируются в процессе социализации, становятся важнее, чем достигнутые, то есть те, что сформировались в системе формального образования. Например, «презентабельность» и «культура общения» могут сыграть решающую роль при найме на работу в сфере обслуживания. Работодатели склонны приписывать эти характеристики выходцам из среднего класса и женщинам.

Перечисленные выше аспекты говорят о высокой степени неопределённости в измерении и оценке навыков. Это одна из причин того, что сложно доказать наличие связи между образованием и производительностью труда. Вторая причина заключается в том, что производительность труда каждого конкретного работника зависит от множества «ненаблюдаемых» и контекстных характеристик. То же

⁵ Это представление получило особое распространение после публикации нашумевшей книги Т. Пикетти; см.: [Пикетти 2016].

самое можно сказать и о связи между экономическим ростом и заработной платой. Зачастую уровень заработной платы обусловлен множеством политических факторов, например, наличием сильных профсоюзов.

Миф второй: «в экономике будущего будут наиболее востребованы “мягкие” навыки»

Раздел II книги — «Образование, обучение и развитие навыков» — освещает тему спроса на навыки разных типов. В научной литературе часто декларируется, а среди экспертов принимается как должное, что именно общие навыки (например, обучаемость, коммуникабельность) наиболее востребованы в постиндустриальной экономике. Их часто называют «мягкими навыками». Тем не менее целый ряд исследований показывает, что на самом деле именно специфические навыки и специализированные знания, а не общие навыки, больше всего ценят работодатели. Учитывая рост занятости в сфере обслуживания и одновременную тенденцию к снижению уровня оплаты труда, ценность «сервисной» работы становится предметом дискуссий [Buchanan et al. 2017: 495]. Взаимодействие с клиентами («эмоциональная работа») — это часто низкооплачиваемая работа с низким статусом. Однако не вызывает сомнений, что для выполнения такой работы требуется высокий уровень навыков [Buchanan et al. 2017: 494]. Таким образом, с одной стороны, «навыки» и их ценность конструируются социально. В то же время профессиональная экспертиза, специфические, а не общие навыки остаются «входным билетом» на первичный рынок труда — на рынок труда с наиболее привлекательными рабочими местами [Buchanan et al. 2017: 203].

Тем не менее, поскольку индивиды часто оказываются на «транзитивном рынке труда» — на «рынке переходов» от одного работодателя к другому, от работы к обучению, к временной неактивности и снова к занятости [Buchanan et al. 2017: 205], — общие навыки очень важны для формирования устойчивой трудовой траектории. Эти навыки помогают учиться в течение всей жизни и осваивать новое. Авторы приходят к выводу, что общие и специфические навыки дополняют друг друга, те и другие необходимо развивать, хотя прямая экономическая отдача от них не всегда очевидна.

Миф третий: «становится всё больше высокотехнологичных рабочих мест, где востребованы высококвалифицированные работники»

Обсуждение тем спроса на навыки и отдачи от них авторы продолжают в разделах III и IV — «Спрос на навыки и их использование» и «Отдача от навыков». Фокус в этих разделах смещён на контекст использования навыков на рабочих местах и в экономике в целом. Согласно устоявшемуся мнению, технологическое развитие способствовало формированию рабочих мест, где применяются более сложные технологии, и соответственно спрос на высококвалифицированных работников вырос [Buchanan et al. 2017: 206]. Параллельно с этим всё чаще высказываются опасения относительно автоматизации низкоквалифицированных рабочих мест. Но на самом деле предложение квалифицированной рабочей силы значительно опережает спрос на неё. Это основная тенденция в сфере навыков в развитых странах. При этом «нет оснований полагать, что работа становится более рутинной или менее квалифицированной, но нельзя утверждать и обратное» [Buchanan et al. 2017: 286].

Наблюдается разрыв между тем, что требуется для получения работы, и тем, что требуется для её выполнения. Возникает целый ряд проблем: недостаточное использование навыков, неполная занятость, переквалифицированность или несоответствие навыков требованиям рабочего места. Авторы иллюстрируют данную ситуацию на примере образовательных сертификатов в США. Так, наличие диплома об окончании школы стало после Первой мировой войны условием доступа к работе клерка. К концу 1990-х гг. для доступа к почти половине таких позиций требовалось высшее образование. Сертифика-

ты, необходимые для доступа ко многим сферам труда, подверглись инфляции выше уровня образования, достаточного для того, чтобы выполнять работу [Buchanan et al. 2017: 286]. Переквалифицированность является системной проблемой, которая обходится недешево экономике, фирмам и работникам [Buchanan et al. 2017: 290].

Миф четвёртый: «предложение навыков рождает спрос»

Как ни удивительно, но в большинстве стран до сих пор придерживаются старой парадигмы: «предложение навыков рождает спрос» [Buchanan et al. 2017: 504]. Подобная политика характерна для всех стран ОЭСР, включая Россию. Анализируя концепции Р. Лукаса, Дж. Хекмана, П. Ромера, Д. Биллса, Ф. Хоола и других, авторы ставят под сомнение устоявшиеся модели человеческого капитала и политику, основанную на императиве постоянного роста уровня навыков. Эта парадигма, по сути, путает рыночную отдачу от накопленного человеческого капитала и отдачу от инвестиций этого капитала как одного из факторов производства. Частные решения относительно развития и использования навыков на уровне как индивидов, так и работодателей социально не оптимальны. Приоритет должен сместиться в сторону признания и поддержания социально оптимального объёма навыков и коллективных форм принятия решений.

Вархёрст, Мейхью и другие авторы обосновывают необходимость перехода к парадигме использования навыков. Это подразумевает отказ от приоритета повышения уровня навыков безотносительно их пользы для общества и экономики и более эффективное распоряжение навыками в соответствии с социальными и экономическими потребностями конкретного региона или сообщества («экосистемы навыков»). Пожалуй, критическая оценка существующих парадигм в области исследования навыков и внимание к социальным и политическим измерениям этого вопроса определяют основной научный вклад Оксфордского справочника.

Тему эффективного использования навыков авторы развивают в разделе V — «Различные системы навыков: уровни определения». На уровне предприятий проблема несоответствия навыков может решаться путём поощрения неформального обучения на рабочем месте и вне работы, а проблема переквалифицированности — за счёт расширения возможностей для применения навыков на рабочем месте (в первую очередь повышением уровня автономии и ответственности на работе и внедрением нового оборудования). Более адекватной сложившейся ситуации является модель «экосистема навыков», в основе которой лежит координация процессов формирования и использования навыков с участием различных стейкхолдеров. Так, в Финляндии программа развития рабочих мест объединяет различных партнёров, включая организации работодателей и профсоюзы, для формирования сетей обучения и планирования запроса на навыки на уровне сообществ [Buchanan et al. 2017: 504].

Глобальная конкуренция, высшее образование и навыки

Глобальная конкуренция усиливает проблемы, сложившиеся в системах формирования и использования навыков разных стран. Разделы VI и VII — «Различные системы навыков: динамика развития в глобальной экономике» и «Современные вызовы» — будут наиболее интересны специалистам в области экономики образования, поскольку в них сформулированы выводы относительно основных направлений образовательной политики.

Так, в развитых странах формула «высокие навыки — высокая зарплата» уже не всегда работает для специалистов умственного труда. В условиях роста глобальной конкуренции они всё чаще уступают свои рабочие места работникам из развивающихся стран. Развивающиеся страны, в свою очередь, продолжают наращивать сектор высшего образования и рискуют столкнуться с проблемой переквалифици-

рованности. Как в Европе, так и в других странах (например, в Китае) рост предложения рабочей силы с высшим образованием будет опережать темпы создания высококвалифицированных рабочих мест.

Хотя это и неочевидно, но больше всего возможностей будет сосредоточено в сегменте рабочих мест, требующих среднего уровня квалификации. Сейчас это около половины всех рабочих мест в странах Евросоюза [Buchanan et al. 2017: 547]. Необходимо перестать слепо верить в устойчивость возможностей специализации развитых стран на «нишевых» продуктах и услугах, в производстве которых задействованы высококвалифицированные специалисты, а начать использовать навыки более эффективно в контексте рабочих мест, которые требуют среднего уровня квалификации.

Вместо заключения

Объёмный справочник — более 700 страниц — демонстрирует, насколько неоднозначной является проблематика формирования и использования навыков. Несмотря на несомненные достоинства этой работы, можно обратить внимание и на её слабые стороны. Так, представленный эмпирический материал и теоретические концепции в большей степени соответствуют ситуации в развитых странах, в то время как анализ других стран (например, БРИКС) едва ли является полным. Важно обратить внимание и на то, что не все предложенные экономические модели можно эффективно реализовать в этих странах. Так, потенциал социального диалога вызывает сомнение для определения оптимального уровня навыков. Например, М. Карной и его коллеги показали, что в странах БРИКС существует высокий запрос на высшее образование со стороны домохозяйств, который имеет в том числе социальные и культурные причины [Carnoy et al. 2014]. В этих условиях и бизнес, и государство заинтересованы в дальнейшем расширении системы высшего образования и её дальнейшей приватизации, в то время как риски, связанные с принятием неоптимальных решений относительно инвестиций в образование, перекладываются на домохозяйства и самих работников [Carnoy et al. 2014]. Специфика таких стран, как Россия, также заключается в наличии большого сегмента серой занятости, где уровень навыков остаётся достаточно низким, а вовлечение партнёров в принятие решений относительно их развития и использования затруднено [Гимпельсон, Капелюшников 2017].

В целом книга получила позитивный отклик со стороны исследователей и практиков [Wilson 2016; Abreu 2018; Gallacher, Reeve 2019b]. Однако предложенная модель «экосистема навыков» сложна с точки зрения реализации [Gallacher, Reeve 2019a]. Хотя во многих развитых странах существуют структуры, представляющие интересы работодателей на региональном уровне, работодателей сложно вовлекать в партнёрства [Gallacher, Reeve 2019a]. По мнению некоторых исследователей, модель «экосистема навыков» можно реализовать за счёт центров карьер и сетей, созданных с участием различных стейкхолдеров [Gallacher, Reeve 2019a: 62]. Сети для построения карьер помогут соискателям принимать более обоснованные решения относительно трудоустройства, выбора образовательной программы и программы дополнительного обучения. Переориентировать политику в этой сфере ещё сложнее, чем реализовать модель «экосистема навыков». Так, по мнению Дж. Геллахера и Ф. Рив, сам сектор в целом должен продемонстрировать приверженность рабочей силе внутри страны, прежде чем искать возможности для переноса производства в страны с более дешёвой рабочей силой [Gallacher, Reeve 2019a: 54]. Это можно сделать за счёт реализации региональных программ с участием различных партнёров, как, например, в некоторых регионах Германии. Исследователи обращают внимание, что различные типы навыков были мало изучены применительно к региональному контексту [Abreu 2018: 4]. Дальнейшее изучение навыков связано с их локализацией одновременно в региональном и в глобальном контекстах и включённостью в процессы создания инноваций на разных уровнях.

В целом Оксфордский справочник по навыкам и обучению представляет собой удачный пример интеграции усилий исследователей и экспертов из различных областей — социологов, исследователей в

области образования, управления персоналом, экономистов, которые пытаются ответить на вопросы о процессах формирования и использования навыков и их значимости для индивидов, организаций, систем образования и экономики. Эта научная работа по праву займёт достойное место среди фундаментальных работ в области исследования образования, навыков и рынка труда.

Литература

- Беккер Г. С. 2003. *Человеческое поведение: экономический подход*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. 2017. Поляризация или улучшение? Эволюция структуры рабочих мест в России в 2000-е годы. В кн.: Капелюшников Р. И., Гимпельсон В. Е. (отв. ред.) *Мобильность и стабильность на российском рынке труда*. М.: Изд. дом НИВШЭ; 58–120.
- Ключарев Г. А. et al. 2014. *Непрерывное образование — стимул человеческого развития и фактор социально-экономических неравенств*. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга.
- Пикетти Т. 2016. *Капитал в XXI веке*. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Поланьи К. 2002. *Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени*. СПб.: Алетейя.
- Abreu M. 2018. *Skills and Productivity*. Productivity Insights Network (PIN) Evidence Review. University of Cambridge. URL: https://productivityinsightsnetwork.co.uk/app/uploads/2018/07/Evidence-Review_Skills-and-Productivity.pdf
- Buchanan J. et al. (eds) 2017. *The Oxford Handbook of Skills and Training*. Oxford: Oxford University Press.
- Carnoy M. et al. 2014. The Concept of Public Goods, the State, and Higher Education Finance: A View from the BRICs. *Higher Education*. 68 (3): 359–378.
- Desjardins R. 2017. *Political Economy of Adult Learning Systems: Comparative Study of Strategies, Policies and Constraints*. London: Bloomsbury Academic.
- Gallacher J., Reeve F. 2019a. FE and Skills in Scotland: The Implications of a Policy-Led and ‘Managed’ Approach? *Journal of Education and Work*. 32 (3): 238–250.
- Gallacher J., Reeve F. (eds) 2019b. *New Frontiers for College Education: International Perspectives*. 1st ed. New York, NY: Routledge.
- Green F. 2013. *Skills and Skilled Work: An Economic and Social Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- Grugulis I. 2007. *Skills, Training and Human Resource Development: A Critical Text*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Lloyd C., Payne J. 2016. *Skills in the Age of Over-Qualification: Comparing Service Sector*. Oxford: Oxford University Press.

- Spiezia V. 2019. *Getting Skills Right: Measuring the Demand for Skills in the Digital Economy*. Eurostat. Power from Statistics Outlook Report. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/cros/powerfromstatistics/outlook-report.html>
- Unwin L. 2017. Employer-Led In-Work Training and Skill Formation: The Challenges of Multi-Varied and Contingent Phenomena. In: Warhurst C. et al. (eds) *The Oxford Handbook of Skills and Training*. Oxford: Oxford University Press; 750–768.
- Warhurst C. et al. (eds). 2012. *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the 21st Century*. 1st ed. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Warhurst C., Grugulis I., Keep E. (eds). 2004. *The Skills That Matter*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Wilson E. 2016. Matching Up: Producing Proximal Service in a Los Angeles Restaurant. In: Vallas S. (ed.) *Research in the Sociology of Work*. 29. Bingley, UK: Emerald Publishing Ltd.; 99–124.

NEW BOOKS

Natalia Karmaeva

Why Should We Pay More Attention to Skills Deployment?

Book Review: Buchanan J., Finegold D., Mayhew K., Warhurst C. (eds) (2017) *The Oxford Handbook of Skills and Training*, Oxford: Oxford University Press. 756 p.

KARMAEVA, Natalia — Candidate of Sciences in Sociology, PhD, Assistant Professor, Institute of Education, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: nkarmaeva@hse.ru

Abstract

In this book, the issues of skills formation and utilization in the system of formal education and in the labor market are discussed. The recent mainstream concepts of skills are critically analyzed alongside the less known, alternative perspectives. The book addresses several myths related to skills formation and deployment. The first one concerns the relationship between skills and wages; the second is about the demand for “soft” skills in the future economy; the third one addresses the growth of high-skilled jobs; and the fourth one looks at supply-led skills policies. In the handbook, the necessity of a paradigmatic shift from skills formation towards their better utilization is discussed across the fields of education sciences, economics, and political studies. Based on the analysis of recent empirical evidence, the authors elaborate the concepts of social construction of skills, “skills ecosystems,” capabilities and skills, and others. The authors compare institutions and skills policies, including the systems of qualifications, in various countries. Still, most of the empirical illustrations and theoretical concepts presented in the book refer rather to the developed market economies, whereas the analysis of the situation in other countries, in particular, in BRICS, is quite limited. Nevertheless, the handbook is without doubt of high interest to the Russian readership, as it is, probably, the first successful attempt to systematize and critically reassess the existing knowledge in the fields of skills formation and utilization.

Keywords: skills deployment; skills formation; professional training; labor market; qualification systems; returns to education.

Acknowledgements

The article was prepared within the framework of the Basic Research Programme at the National Research University Higher School of Economics (HSE) and supported within the framework of a subsidy by the Russian Academic Excellence Project ‘5-100’.

References

- Abreu M. (2018) *Skills and Productivity*. Productivity Insights Network (PIN) Evidence Review. University of Cambridge. Available at: https://productivityinsightsnetwork.co.uk/app/uploads/2018/07/Evidence-Review_Skills-and-Productivity.pdf (accessed 25 May 2019).
- Bekker G. (2003) *Chelovecheskoye povedeniye: ekonomicheskiy podkhod* [Human Behavior: Economic Approach], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).

- Buchanan J., Finegold D., Mayhew K., Warhurst C. (eds) (2017) *The Oxford Handbook of Skills and Training*, Oxford: Oxford University Press.
- Carnoy M., Froumin I., Loyalka P. K., Tilak J. B. G. (2014) The Concept of Public Goods, the State, and Higher Education Finance: A View From the BRICs. *Higher Education*, vol. 68, no 3, pp. 359–378.
- Desjardins R. (2017) *Political Economy of Adult Learning Systems: Comparative Study of Strategies, Policies and Constraints*, London: Bloomsbury Academic.
- Gallacher J., Reeve F. (2019a) FE and Skills in Scotland: The Implications of a Policy-Led and ‘Managed’ Approach? *Journal of Education and Work*, vol. 32, no 3, pp. 238–250.
- Gallacher J., Reeve F. (eds.) (2019b) *New Frontiers for College Education: International Perspectives*. 1st ed. New York, NY: Routledge.
- Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I. (2017) Polarizatsiya ili uluchsheniye? Evolutsiya struktury rabochikh mest v Rossii v 2000 gody [Polarization or Improvement? Evolution of the Job Structure in Russia in the 2000s]. *Mobilnost i stabilnost' na rossiyskom rynke truda* [Mobility and Stability in Russian Labour Market] (eds. R. I. Kapelyushnikov, V. E. Gimpelson), Moscow: HSE Publishing House, pp. 58–120 (in Russian).
- Green F. (2013) *Skills and Skilled Work: An Economic and Social Analysis*, Oxford: Oxford University Press.
- Grugulis I. (2007) *Skills, Training and Human Resource Development: A Critical Text*, Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Klyucharev G. A., Didenko D. V., Latov J. V., Latova N. V. (2014) *Nepreryvnoye obrazovaniye — stimul chelovecheskogo razvitiya i factor sotsialno-ekonomicheskikh neravenstv* [Continuing Education — Incentives of Human Development and a Social Inequality Factor], Moscow: Center for Social Forecast and Marketing (in Russian).
- Lloyd C., Payne J. (2016) *Skills in the Age of Over-Qualification: Comparing Service Sector*, Oxford: Oxford University Press.
- Piketty T. (2016) *Kapital v XXI veke* [Capital in the 21st Century], Moscow: Ad Marginem Press (in Russian).
- Polanyi K. (2002) *Velikaya transformatsiya: politicheskiye i ekonomicheskiye istoki nashogo vremeni* [The Great Transformation: Political and Economic Origins of Our Time], St. Petersburg: Aleteya (in Russian).
- Spiezia V. (2019) *Getting Skills Right: Measuring the Demand for Skills in the Digital Economy*. Eurostat. Power from Statistics Outlook Report. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/cros/powerfromstatistics/outlook-report.html> (accessed 25 May 2019).
- Unwin L. (2017) Employer-Led In-Work Training and Skill Formation: The Challenges of Multi-Varied and Contingent Phenomena. *The Oxford handbook of skills and training* (eds. C. Warhurst, K. Mayhew, D. Finegold, J. Buchanan), Oxford: Oxford University Press, pp. 750–768.

Warhurst C., Carré F., Findlay P., Tilly C. (eds) (2012) *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the 21st Century*, 1st ed., Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.

Warhurst C., Grugulis I., Keep E. (eds) (2004) *The Skills That Matter*, Basingstoke: Palgrave MacMillan.

Wilson E. (2016) Matching Up: Producing Proximal Service in a Los Angeles Restaurant. *Research in the Sociology of Work* (ed. S. Vallas), vol. 29, Bingley, UK: Emerald Publishing Ltd., pp. 99–124.

Received: May 23, 2019

Citation: Karmaeva N. (2019) Pochemu nuzhno obrashhat' bol'she vnimaniya na ispol'zovanie navykov? [Why Should We Pay More Attention to Skills Deployment? Book Review: Buchanan J., Finegold D., Mayhew K., Warhurst C. (eds) (2017) *The Oxford Handbook of Skills and Training*, Oxford: Oxford University Press. 756 p.], *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 20, no 4, pp. 114–125. doi: [10.17323/1726-3247-2019-4-114-125](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2019-4-114-125) (in Russian).