

Российская академия наук
Уральское отделение Коми научный центр
Институт социально-экономических
и энергетических проблем Севера

Министерство экономического развития Республики Коми

**В.В.Фаузер, И.Е. Стукалов, О.И. Конакова,
И.Г. Назарова, Г.Н. Фаузер, Н.И. Климочкина**

ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА

Серия «Библиотека демографа»
Выпуск 7

Сыктывкар – 2007

УДК: 314:37:330.34

Влияние демографических процессов и образовательной системы на экономическое развитие региона / Коллектив авторов. – Сыктывкар, 2007. – 140 с. – (Б-ка демографа; Вып. 7).

В монографии исследуется взаимосвязь демографических процессов, образования и экономики. Особое внимание уделяется качественным характеристикам человеческих ресурсов. Делаются выводы и приводятся примеры, как качество ресурсов труда и их демографические характеристики влияют на экономическое развитие региона. Приводятся результаты социологического опроса работников нефтегазового сектора Республики Коми.

Использованы результаты НИР «Влияние демографических процессов и образовательной системы на экономическое развитие Республики Коми», ГК-1-2006.

Авторский коллектив:

д-р экон. наук, проф. В.В.Фаузер, канд. экон. наук И.Е. Стукалов,
канд. экон. наук О.И. Конакова, канд. экон. наук И. Г. Назарова,
Г.Н. Фаузер, Н.И. Климочкина

Редакционная коллегия:

д-р ист. наук И.Л. Жеребцов, чл.-корр. РАН В.Н. Лаженцев,
д-р экон. наук Л.А. Попова, канд. экон. наук Е.Н. Рожкин,
д-р экон. наук В.В. Фаузер

Рецензенты:

д-р экон.наук, профессор Ю.С. Новиков
канд. экон. наук, доцент Е.С. Котырло

Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант № 06-02-00228а «Формирование человеческих ресурсов топливно-энергетического комплекса северного региона с учетом демографической динамики»

ISBN 978-5-89606-328-5

© Коллектив авторов, 2007
© Коми НЦ УрО РАН, 2007
© Министерство экономического
развития Республики Коми, 2007

Будет Россия образована, будет и богата.

И.И. Янжул, академик
Императорского Московского университета

ВВЕДЕНИЕ

Республика Коми, как и все регионы Российского Севера, переживает острейший демографический кризис, когда при крайне низкой рождаемости наблюдается чрезвычайно высокая смертность. Депопуляционные процессы усугубляются массовым оттоком населения, при этом значительную часть мигрантов составляют наиболее дееспособные в демографическом и трудовом отношении граждане.

Уменьшение численности населения сопровождается ухудшением его качества. Налаженная в советский период система подготовки и переподготовки кадров дает сбои. В погоне за коммерческой выгодой идет подготовка специалистов по тем специальностям, за которые родители готовы платить любые деньги. Разрушена система медицинского контроля за здоровьем работающих. Как следствие – рост травматизма, в том числе и с летальным исходом.

На ближайшие годы Президентом России перед субъектами федерации поставлена главная задача – удвоение ВВП. Этого можно добиться либо за счет экстенсивных факторов, либо интенсивных. При общероссийской тенденции уменьшения населения, особенно его трудовой составляющей, остается только интенсивный путь развития. А он предполагает кардинальное улучшение качества человеческих ресурсов.

Для Республики Коми фактором роста ВРП является введение в действие новых мощностей как в традиционных отраслях, так и в новых отраслях экономики. Для этого образовательная система должна работать на опережение – готовить тех специалистов, которые будут востребованы на рынке труда исходя из экономических интересов республики.

Не вызывает сомнений факт, что для эффективного функционирования организаций, повышения конкурентоспособности производимой ими продукции требуется формировать высокопрофессиональные трудовые коллективы. Необходимо создать такие условия, которые позволили бы в полной мере каждому реализовать свой трудовой и интеллек-

туальный потенциал. Для этого нужна новая парадигма управления обществом, регионом, отдельной организацией.

Сегодня много говорится о демографическом кризисе, однако реальных шагов по улучшению демографической ситуации нет. Создается впечатление, что российский менеджмент, ответственный за принятие стратегических решений развития государства, регионов, отдельных общин, не до конца осознает всю глубину демографической пропасти.

В этой связи актуальность рассмотрения вопросов о влиянии демографических процессов и образования на социально-экономическое развитие Республики Коми не вызывает сомнений, обусловлена теоретическими положениями и современной практикой развития общества.

Цель исследования состоит в выявлении корреляционной зависимости между демографической динамикой, развитием образования и состоянием экономики Республики Коми.

В соответствии с поставленной целью в работе намечено решение **следующих задач:**

- проанализировать развитие демографических и миграционных процессов в республике за последние 10–15 лет;
- дать оценку образовательной системе республики, наметить пути по ее совершенствованию;
- определить набор показателей, характеризующих экономическое развитие республики;
- построить корреляционную модель «демография–экономика»;
- построить корреляционную модель «образование–экономика»;
- предложить программу мер и действий по выходу из демографического кризиса.

Объектом исследования **является экономика, население и образовательная система Республики Коми.**

Предмет исследования – **определение корреляционной зависимости экономики региона от демографических процессов и образовательной системы.**

Эмпирической базой исследования послужат данные текущего учета естественного и миграционного движения населения Роскомстата Российской Федерации и Республики Коми; материалы переписей населения, характеризующие динамику, половозрастную и этническую структуры населения, его образовательный уровень.

ГЛАВА 1. ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ И МИГРАЦИИ НА РЕСУРСЫ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КОМИ

Численность населения любой открытой территории определяется двумя видами движения: естественным и миграционным, хотя большинство социологов и демографов выделяют три вида движения населения: социальное, естественное и миграционное. В действительности все в мире взаимосвязано, и все виды движения населения совершаются неразрывно, в органическом единстве, меняя, если речь идет о человеческом обществе, те или иные параметры совокупностей людей. Каждому человеку свойственны определенные характеристики. Любой человек обладает тремя видами свойств: тем, что дано ему с рождения и либо остается неизменным, либо со временем меняется (пол, раса, возраст и т.д.), тем, что приобретается по мере социализации (образование, язык и пр.), и, наконец, тем, что может быть изменено достаточно быстро (например, профессия, социальный статус и др.).

Любая совокупность людей, а тем более такая, как народонаселение, подвержена и количественным, и качественным изменениям. Количественные изменения происходят в результате как «внутреннего» движения, т.е. воспроизводственного процесса, так и «внешнего» – миграции населения. Причем то и другое ведет к качественным изменениям, но первое лишь по одному (возрасту), а второе – по многим параметрам.

В результате воспроизводства численность населения меняется только вследствие рождаемости и смертности, а демографическая структура – в результате перехода из одного возраста в другой. В этом смысле воспроизводственная функция присуща не только детородному контингенту, обладающему репродуктивным свойством, но и всему населению, так как воспроизводственный процесс включает наряду с рождаемостью также смертность и изменение возрастной структуры. С учетом этих трех составляющих воспроизводство населения представляет собой не только смену поколений на основе рождаемости и смертности, т.е. «входа» в совокупность одних и «выхода» других людей, но и их движение в «демографическом пространстве», т.е. переход поколений из одной возрастной группы в другую с постепенным уменьшением их исходной величины.

В отличие от воспроизводства миграция представляет собой пространственное движение населения, изменение его территориального распределения, т.е. географии. В этом смысле миграция не меняет численность населения той территории, в рамках которой происходит его перемещение. Меняется численность и структура населения лишь отдельных частей данной территории (страны).

Между воспроизводством и миграцией населения имеются существенные различия. Однако, несмотря на это, миграция и воспроизводство населения тем не менее представляют собой лишь два демографических компонента, от масштабов и взаимодействия которых зависит динамика населения (Рыбаковский, 2003, с. 10-16). Значение этих компонентов в демографической динамике населения Республики Коми неоднократно менялось (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Прирост населения Республики Коми по источникам формирования за 1927–2005 гг., тыс. человек

Год	Прирост			Среднегодовой прирост	
	общий	естественный	миграционный	естественный	миграционный
1927–1938	94,5	47,1	47,4	3,9	4,0
1939–1950	89,8	21,6	68,2	1,8	5,7
1951–1955	206,2	78,1	128,1	15,6	25,6
1956–1960	181,1	99,3	82,2	19,9	16,4
1961–1965	98,2	83,2	15,0	16,7	3,0
1966–1970	30,0	54,8	-24,8	11,0	-4,9
1971–1975	87,5	56,2	31,3	11,2	6,3
1976–1980	80,6	57,1	23,5	11,4	4,7
1981*–1985	77,0	70,1	6,9	14,0	1,4
1986–1990	28,3	60,5	-32,2	12,1	-6,4
1991–1995	-107,2	-2,3	-104,9	-0,5	-21,0
1996–2000	-89,8	-11,6	-78,2	-2,3	-15,6
2001–2005	-58,3	-19,9	-38,4	-4,0	-7,7
1927–2005	718,3	594,2	124,1	7,5	1,6

* - с 1981 г. численность постоянного населения, пересчитанная от итогов переписей населения 1989 и 2002 гг.

За почти 80-летний период общий прирост населения Республики Коми составил 718,3 тыс. человек, на долю естественного приходится 82,7%, а миграционного прироста – 17,3%. Из табл. 1.1 видно, что миграции не всегда играли положительную роль. Впервые отток населения из Республики Коми был зафиксирован в 1966–1970 гг. В этот период времени многие северные территории стали терять население. Для изменения ситуации и с целью закрепления населения в северных районах страны были приняты законы и нормативные документы (Гинц-

бург, Смирнова, 1975; Иванов, 1991). Однако со второй половины 1980–х гг. массовый отток населения стал закономерным явлением (Фаузер, 2007, с. 17–18).

Динамика и воспроизводство населения Республики Коми. На протяжении длительного периода и вплоть до середины 1980–х гг. республика характеризовалась значительными темпами роста численности населения. Картина стала полностью меняться с начала 1990–х гг., когда население республики стало плавно уменьшаться. Поводом стало наложение двух негативных тенденций: миграционного оттока и естественной убыли населения.

На рубеже 2004/2005 гг. численность населения сократилась и стала менее одного миллиона. На 1 января 2007 г. в республике проживало 974,6 тыс. человек, что составляет 0,7% населения России. К 2007 г. численность населения по сравнению с началом 1990 г. сократилась на 274,3 тыс. человек (на 22,0%), по сравнению с предыдущим годом – на 10,4 тыс. человек (на 1,1%). В течение 1990–2006 гг. республика в среднем ежегодно теряла 1,3% населения, тогда как в предшествующий семнадцатилетний период здесь наблюдался ежегодный прирост в 1,4% (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Численность постоянного населения Республики Коми
в 1989–2007 гг., тыс. человек

Год	Все население	Городское население	Сельское население	Удельный вес населения, %	
				городского	сельского
1989	1250,5	943,8	306,7	75,5	24,5
1990	1248,9	945,4	303,5	75,7	24,3
1995	1156,8	874,0	282,8	75,6	24,4
2000	1057,9	798,3	259,6	75,5	24,5
2001	1042,9	784,9	258,0	75,3	24,7
2002	1029,6	775,0	254,6	75,3	24,7
2003	1016,0	764,6	251,4	75,3	24,7
2004	1005,7	757,3	248,4	75,3	24,7
2005	996,4	751,9	244,5	75,5	24,5
2006	985,0	744,5	240,5	75,6	24,4
2007	974,6	737,3	237,3	75,7	24,3

Снижение численности населения за 1990–2007 гг. отмечалось во всех городах и районах Республики Коми, за исключением Сыктывкара, где население продолжало расти. На 1 января 2007 г. здесь проживало 244,5 тыс. человек, что составляет 25,1% населения республики. Самый

малочисленный – Койгородский район – с населением 9,3 тыс. человек, что составляет менее 1,0% населения республики.

С конца 1980-х гг. происходят сдвиги в расселении населения по территории республики: с Дальнего Севера – на Ближний Север. На начало 2007 г. на Ближнем Севере, занимающем лишь пятую часть площади республики, было размещено более трети населения (38,0%), тогда как в 1990 г. большинство населения (39,4%) было сосредоточено в районах Дальнего Севера. Удельный вес населения, проживающего в зоне Дальнего Севера, сократился за 1990–2007 гг. на 7,5 процентных пункта (пп), доля населения Среднего Севера увеличилась на 1,0 пп, Ближнего – на 6,5 пп.

Необходимо также отметить, что доля населения Среднего Севера остается практически постоянной. Это можно объяснить рядом моментов. Сокращение населения на Дальнем Севере связано с закрытием ряда шахт, как в г. Воркута, так и в г. Инта, снижением объема инвестиций в угольную отрасль, плановым переселением северян в южнее расположенные регионы России. При выборе нового места жительства даже коренные жители городов Воркуты, Инты, Усинска и Вуктыла предпочтение отдают при прочих равных условиях Сыктывкару, а не Ухте.

В демографическом развитии Республики Коми необходимо обратить внимание еще на один момент. Как следствие сокращения численности населения, в республике уменьшилась и без того низкая плотность населения. Средняя плотность населения за 1990–2007 гг. уменьшилась с 3,0 человек на 1 кв. км до 2,3 человек. Заселенность территории уменьшается в направлении Дальний Север в сторону Ближнего Севера. Так плотность населения варьирует от 0,3 человек на 1 кв. км в Усть-Цилемском районе до 333,5 человек на 1 кв. км на территории Сыктывкара.

Численность сельского населения Республики Коми составила на 1 января 2007 г. 237,3 тыс. человек. За 1990–2007 гг. она сократилась на 66,2 тыс. человек, или на 21,8%. При этом доля сельского населения в общей численности населения республики за 1990–2007 гг. не изменилась и составляет 24,3%. Подавляющая часть сельских жителей проживает в селах и деревнях с населением свыше 500 человек – 164,7 тыс. человек, что составляет 67,4% от общей численности сельского населения (*Демографическая ситуация, 2006, с. 10*). За период после переписи

си 1989 г. число сельских населенных пунктов сократилось на 23, составив к началу 2007 г. 725 населенных пунктов.

С точки зрения экономического и демографического развития территории важное значение имеет прирост (убыль) численности населения тех или иных возрастных групп: моложе трудоспособного возраста, в трудоспособном возрасте, старше трудоспособного возраста, – а также изменение их удельного веса в составе населения. Поскольку для реализации своей потребности в человеческих ресурсах организации должны учитывать не только особенности существующей возрастной структуры населения, но и происходящие в ней изменения, а также перспективы возрастной структуры. И исходя из этого они должны строить свою кадровую стратегию. В последние годы наблюдаются значительные изменения в возрастной структуре населения, что негативно отражается на демографическом и трудовом потенциалах Республики Коми.

За 1990–2006 гг. численность населения старше трудоспособного возраста (женщин 55 лет и старше, мужчин 60 лет и старше) увеличилась на 10,6%. В то же время численность детей и подростков за этот период сократилась на 49,9% и составила 175,2 тыс. человек против 349,5 тыс. человек. Численность лиц трудоспособного возраста по сравнению с началом 1990 г. сократилась в Республике Коми на 13,4%, составив на 1 января 2006 г. 668,0 тыс. человек. Негативное влияние на формирование трудовых ресурсов республики оказывает высокая смертность мужчин в трудоспособном возрасте, а также двадцатилетний миграционный отток населения. Произошли структурные изменения в сторону «постарения» и внутри данной возрастной группы. На начало 2006 г. 52,0% в численности населения трудоспособного возраста составили лица в возрасте старше 35 лет (на начало 1990 г. удельный вес старших возрастов в составе трудоспособного возраста составлял 46,6%) (табл. 1.3).

Тем не менее, возрастная структура населения Республики Коми по-прежнему остается более благоприятной, чем в среднем по России: выше доля лиц моложе трудоспособного возраста и трудоспособном и ниже – в возрастах старше трудоспособного. Следует отметить, что такая направленность изменения возрастной структуры свидетельствует о прогрессирующем старении населения и качественном ухудшении его демографического потенциала.

Таблица 1.3

**Численность населения Республики Коми
в основных возрастных группах в 1990 и 2006 гг.***

Население	Человек		Удельный вес в общей численности населения, %		
	1990 г.	2006 г.	1990 г.	2006 г.	Справочно: Россия, 2006 г.
Все население	1248891	985029	100,0	100,0	100,0
в т.ч. в возрасте:					
моложе трудоспособного	349537	175217	28,0	17,8	16,3
трудоспособном	771193	668012	61,7	67,8	63,3
старше трудоспособного	128161	141800	10,3	14,4	20,4
Городское население	945362	744510	100,0	100,0	100,0
в т.ч. в возрасте:					
моложе трудоспособного	261257	130542	27,6	17,5	15,3
трудоспособном	599812	512052	63,5	68,8	64,7
старше трудоспособного	84293	101916	8,9	13,7	20,0
Сельское население	303529	240519	100,0	100,0	100,0
в т.ч. в возрасте:					
моложе трудоспособного	88280	44675	29,1	18,6	19,1
трудоспособном	171381	155960	56,5	64,8	59,5
старше трудоспособного	43868	39884	14,4	16,6	21,4

* - Источник: Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2006 г.: Стат. бюллетень. – М., 2006. – С. 20, 117.

В последние годы изменился и средний возраст жителей республики. За 1990–2006 гг. он увеличился на 5,1 года, но остался меньше среднероссийского на 2,6 года. Женщины республики в среднем «старше» мужчин на 4 года. Среднестатистическому республиканскому мужчине 33,6, женщине – 37,6 лет (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Средний возраст населения Республики Коми в 1990 и 2006 гг., лет

Население	1990 г.			2006 г.		
	оба пола	мужчины	женщины	оба пола	мужчины	женщины
Все население	30,6	29,1	32,2	35,7	33,6	37,6
Городское население	30,3	28,9	31,6	35,3	33,1	37,1
Сельское население	31,7	29,6	34,0	37,0	34,8	39,1
Справочно: Россия	34,9	32,1	37,4	38,3	35,7	40,6

Особое внимание при анализе возрастного состава уделяется доле (в процентах) населения в возрасте 60 лет и старше (в ООН и некоторых зарубежных странах при расчете данного показателя используется возрастная граница 65 лет). Этот показатель называется коэффициентом старения или коэффициентом демографической старости населения. В отношении причин старения в обществе существует серьезное заблуж-

ждение. Распространено мнение, что, оно вызвано, главным образом, ростом продолжительности жизни. Это не так. Главная причина старения населения – снижение рождаемости.

Снижение рождаемости ведет к сокращению численности и доли детского населения, а, следовательно, к росту доли населения в старших возрастах, в т.ч. старше 60 лет. Увеличение продолжительности жизни ведет к росту коэффициента старения только тогда, когда происходит за счет сокращения смертности населения в возрастах старше 60 лет (увеличивая тем самым численность и долю этого населения). Однако практически всегда и во всех странах продолжительность жизни росла, в основном, за счет снижения смертности в молодых и, в первую очередь, в детских возрастах. А это уже совсем другое дело. В этом случае рост продолжительности жизни будет, наоборот, препятствовать демографическому старению, так как будет вести к росту числа и доли детей (из-за большего числа сохраненных детских жизней). Итак, главная причина старения населения – снижение рождаемости.

В демографии используется несколько шкал, чтобы оценить степень старения населения. Наиболее распространенной является шкала Россета. Согласно этой шкале, если доля стариков (старше 60 лет) в общей численности населения менее 8%, то население переживает демографическую молодость; 8–10% – преддверие старости; 10–12% – собственно старение; 12% и более – демографическая старость. По шкале Россета население Республики Коми вступило в демографическую старость (табл. 1.5).

Таблица 1.5

Доля лиц в возрасте 60 лет и старше в общей численности населения Республики Коми в 1990 и 2006 гг., %

Население	1990 г.			2006 г.		
	оба пола	мужчины	женщины	оба пола	мужчины	женщины
Все население	8,1	4,9	11,3	11,5	7,6	15,0
Городское население	7,0	4,4	9,6	10,6	7,1	13,7
Сельское население	11,6	6,6	16,9	14,4	9,1	19,5

В анализируемый период (1990–2006 гг.) нарушилось соотношение мужчин и женщин. Численность мужчин сократилась на 159,8 тыс. (на 25,4%), женщин – на 104,1 тыс. (на 16,8%) и составила к началу 2006 г. соответственно 468,6 тыс. и 516,4 тыс. Преобладание женской числен-

ности отмечается, начиная с 42 лет, в том числе в городской местности – с 35 лет, в сельской – с 51 года. На начало 1990 г. на каждую тысячу мужчин приходилось 988 женщин (в среднем по России – 1136), к началу 2006 г. – уже 1102 женщин (в среднем по России – 1158). Более благоприятное соотношение численности мужчин и женщин связано с прошлыми миграционными процессами, которые играли значительную роль в формировании населения республики. Среди горожан преобладание женщин более значительное: на 1000 мужчин – 1132 женщин, среди сельских жителей – 1014.

Важной характеристикой трудовых ресурсов региона является распределение населения по полу. По переписи населения 1989 г. в республике было 50,6% мужчин и 49,4% женщин. В последующие годы тенденция выравнивания половых пропорций в республике заметно усилилась. Как результат – перепись 2002 г. зафиксировала в составе населения республики достаточно заметный перевес доли женщин: 52,1% женщин и 47,9% мужчин (на начало 2006 г. соответственно 52,4% и 47,6%).

Вместе с тем по основным возрастным группам традиционные пропорции в Республике Коми пока сохраняются. В целом по населению республики мужчины по-прежнему преобладают в возрастах моложе трудоспособного (51,2% – перепись населения 2002 г.; 51,2% – на начало 2006 г.) и трудоспособном (соответственно, 50,9% и 51,4%) и значительно уступают женщинам в возрастах старше трудоспособного (соответственно, 29,4% и 25,0%). Соотношение удельного веса мужчин и женщин по городскому и сельскому населению представлено в табл. 1.6.

В закрытых территориях на величину ресурсов труда влияют только рождаемость и смертность, и их разница – естественный прирост. При положительном соотношении население растет, при отрицательном убывает (депопуляция). С запозданием в один год, по отношению к России, с 1993 г. в республике депопуляционные процессы стали очевидными. Впервые, если не считать военные годы, общие числа умерших стали превышать числа родившихся. За 1993–2006 гг. эта разница составила – 44,9 тыс. человек. Если посмотреть на демографическую динамику за предыдущие четырнадцать лет (1979–1992 гг.), то она имела обратную величину: население республики возросло за счет естественного прироста на 161,5 тыс. человек.

Таблица 1.6

**Соотношение мужчин и женщин в населении Республики Коми
за 1990–2006 гг.**

Год	Все население			Городское население			Сельское население		
	доля в общей численности населения, %		женщин на 1000 мужчин	доля в общей численности населения, %		женщин на 1000 мужчин	доля в общей численности населения, %		женщин на 1000 мужчин
	мужчин	женщин		мужчин	женщин		мужчин	женщин	
1990	50,3	49,7	988	50,0	50,0	1001	51,3	48,7	947
1995	49,3	50,7	1029	48,8	51,2	1051	51,0	49,0	962
2000	48,4	51,6	1068	47,7	52,3	1096	50,3	49,7	988
2001	48,2	51,8	1075	47,6	52,4	1102	50,1	49,9	994
2002	48,1	51,9	1081	47,4	52,6	1108	50,0	50,0	1000
2003	47,9	52,1	1087	47,3	52,7	1115	49,8	50,2	1006
2004	47,8	52,2	1092	47,2	52,8	1120	49,7	50,3	1011
2005	47,7	52,3	1097	47,0	53,0	1126	49,7	50,3	1012
2006	47,6	52,4	1102	46,9	53,1	1132	49,6	50,4	1014

На потенциал ресурсов труда рождаемость и смертность оказывают разное влияние как в количественном измерении, так и в качественном отношении. Рождаемость определяет перспективную численность ресурсов труда, по крайней мере, на 16–20 лет вперед. Смертность же вносит коррективы в функционирующую рабочую силу, причем в худшем своем проявлении по отношению к ресурсам труда мужского пола. Такое положение названных процессов предполагает их отдельный анализ.

На протяжении XX в. общий коэффициент рождаемости имел периоды роста и падения. В последние двадцать пять лет его максимум наблюдался в 1982–1984 гг. С начала 1990-х гг. он снижался до 2000 г., а затем общий коэффициент рождаемости стал вновь плавно увеличиваться до 2004 г. и затем вновь некоторое понижение (табл. 1.7).

Таблица 1.7

**Динамика общего коэффициента рождаемости населения
Республики Коми за 1990–2006 гг., на 1000 человек населения**

Год	Все население	Городское население	Сельское население	Год	Все население	Городское население	Сельское население
1990	13,6	13,4	14,4	1998	9,9	9,9	10,0
1991	12,7	12,2	14,0	1999	9,1	9,0	9,4
1992	11,4	10,8	13,3	2000	9,4	9,5	9,2
1993	10,1	9,7	11,5	2001	10,0	10,0	9,8
1994	10,1	9,6	11,5	2002	10,9	11,1	10,5
1995	9,7	9,5	10,4	2003	11,3	11,5	10,7
1996	9,7	9,7	9,7	2004	11,5	11,7	10,8
1997	9,4	9,3	9,6	2005	11,1	11,1	11,0
				2006	11,1	10,7	12,5

Еще один вывод, вытекающий из табл. 1.7. В сельской местности Республики Коми общий коэффициент рождаемости практически все годы, вплоть до 1999 г. включительно, был выше, чем в городской местности. Однако начиная с 2000 г. и до 2006 г. общий коэффициент рождаемости на селе стал ниже, чем в городской местности. Это совершенно новое явление в демографическом развитии населения. В 2006 г. общий коэффициент рождаемости в сельской местности вновь стал выше, чем в городской.

Вторая составляющая естественного воспроизводства населения – смертность. Изучая динамику смертности населения, необходимо учитывать ее специфические особенности протекания в районах Севера. Здесь свой отпечаток накладывает и образ жизни, свойственный экстремальным природным условиям; и отраслевая структура производства; и этнический состав населения, и ряд других обстоятельств. В отличие от рождаемости, оценка влияния смертности требует большего числа показателей, позволяющих оценить влияние смертности на количество ресурсов труда. Наиболее общее представление о тенденциях смертности дают общие коэффициенты смертности (табл. 1.8).

Таблица 1.8

Динамика общего коэффициента смертности населения Республики Коми за 1990–2006 гг., на 1000 человек населения

Год	Все население	Городское население	Сельское население	Год	Все население	Городское население	Сельское население
1990	7,5	6,8	9,5	1998	10,6	9,5	14,0
1991	7,9	7,1	10,3	1999	11,5	10,4	14,9
1992	9,4	8,5	12,1	2000	12,9	12,0	15,9
1993	12,2	11,2	15,2	2001	13,5	12,3	17,1
1994	13,7	12,7	16,7	2002	14,9	13,4	19,6
1995	13,2	12,3	15,7	2003	15,6	14,1	20,5
1996	12,2	11,0	15,8	2004	15,2	13,6	19,9
1997	11,1	9,9	14,7	2005	15,2	13,7	20,0
				2006	13,8	12,4	18,2

За период с 1990 по 2006 гг. общий коэффициент смертности в целом по республике почти удвоился. Увеличился разрыв в уровне общей смертности между городом и селом. Если в 1990 г. из расчета на 1000 человек на селе умирало на 2,7 человека больше, чем в городской местности, то в 2006 г. разница уже составила 5,8 человек, произошло более чем двойное увеличение. Одновременно с ростом общих коэффи-

циентов смертности произошло увеличение и абсолютных потерь населения и ресурсов труда (табл. 1.9).

Таблица 1.9

Динамика числа умерших в Республике Коми за 1990–2006 гг., человек

Год	Число умерших			Год	Число умерших		
	все население	городское население	сельское население		все население	городское население	сельское население
1990	9321	6463	2858	1998	11545	7813	3732
1991	9665	6634	3031	1999	12253	8346	3907
1992	11426	7844	3582	2000	13594	9503	4091
1993	14642	10140	4502	2001	13968	9578	4390
1994	16074	11241	4833	2002	15265	10300	4965
1995	15057	10674	4383	2003	15810	10694	5116
1996	13674	9285	4389	2004	15210	10299	4911
1997	12244	8254	3990	2005	15074	10220	4854
				2006	13519	9169	4350

Анализ данных табл. 1.9 показывает, что в 2006 г. по сравнению с 1990 г. число смертей увеличилось на 4,2 тыс. человек и составило более 13,5 тыс. человек. Смерть, как социально-биологическое событие, может быть естественна и произойти в отведенное природой время, а может быть и преждевременной. Обычно смерть ассоциируется со старостью и желанием человека дожить до 70–100 лет. Однако в реальности она происходит во всех возрастах и преследует человека от рождения до глубокой старости.

В результате значительной разницы в возрастной смертности мужчин и женщин и высокого уровня смертности мужчин в трудоспособном возрасте, основная часть мужского населения умирает в трудоспособном возрасте, тогда как женского – за его пределами. Это хорошо видно при анализе данных табл. 1.10.

В период с 1990 по 2006 гг. ситуация со смертностью стала менее благоприятна по сравнению с относительно благополучными 1985–1990 гг. – значительно выросла доля умерших в возрасте 15–59 лет (с 42,2% до 47,5%). Увеличение доли умерших в экономически активных возрастах характерно и для мужчин (с 59,0% до 61,1%) и для женщин (с 21,4% до 29,2%). В рассматриваемый период среди умерших сократилась доля детей до 14 лет и среди мужского и среди женского населения.

Таблица 1.10

Распределение умерших по полу и возрасту в Республике Коми
в 1990–2006 гг., % к общему числу умерших

Год	Возраст, лет								
	Все население			Городское население			Сельское население		
	0–14	15–59	60 и старше	0–14	15–59	60 и старше	0–14	15–59	60 и старше
Оба пола									
1990	4,7	42,2	53,1	5,0	44,4	50,6	4,0	37,2	58,8
2000	1,7	42,3	56,0	1,8	45,5	52,7	1,7	34,7	63,6
2003	1,3	47,1	51,6	1,3	49,2	49,5	1,2	42,8	56,0
2006	1,1	47,5	51,4	1,1	48,3	50,6	1,1	45,9	53,0
Мужчины									
1990	5,3	59,0	35,7	5,7	59,8	34,5	4,4	57,0	38,6
2000	1,6	56,2	42,2	1,6	59,7	38,7	1,6	47,6	50,8
2003	1,3	59,3	39,4	1,2	61,1	37,7	1,4	55,8	42,8
2006	1,1	61,1	37,8	1,1	61,6	37,3	1,1	60,2	38,7
Женщины									
1990	4,0	21,4	74,6	4,1	24,2	71,1	3,7	15,7	80,6
2000	1,9	24,2	73,9	1,9	26,7	71,4	1,8	19,1	79,1
2003	1,3	30,0	68,7	1,4	32,4	66,2	0,9	25,5	73,6
2006	1,2	29,2	69,6	1,3	30,3	68,4	1,0	26,9	72,1

Что касается лиц старших возрастов – после 60 лет, то здесь у мужчин и женщин разная динамика. Доля мужчин, умерших после 60 лет, несколько увеличилась: с 35,7% в 1990 г., до 37,8% в 2006 г. Такая направленность – явление положительное. У женщин же наоборот, уменьшилась доля умирающих после 60 лет с 74,6% до 69,6%. Город и село имели одинаковую динамику смертности. К числу положительных явлений можно отнести то, что во всех рассматриваемых совокупностях уменьшилась доля детей умерших до 14 лет.

Как известно, результирующим параметром естественного движения населения (рождаемости и смертности) является естественный прирост, а для сравнения разных совокупностей служит коэффициент естественного прироста. Наряду с ним в практике демографического анализа используются два показателя: коэффициент жизненности (индекс Покровского-Пирла) и коэффициент депопуляции. В первом случае берется отношение числа родившихся к числу умерших, во втором – наоборот (Архангельский, Иванова, Рыбаковский и др., 2005, с. 168–170). С 1990 по 2006 гг. коэффициент жизненности (индекс Покровского-Пирла) снизился с 1,8 до 0,8, а коэффициент депопуляции с 0,6 до 1,2. Особенно резко увеличился коэффициент депопуляции у сельского населения в 2002 г. и 2003 г.: с 0,7 до 1,9 или в 2,7 раза (табл. 1.11).

Таблица 1.11

Динамика коэффициента жизненности (индекс Покровского-Пирла) и коэффициента депопуляции в Республике Коми за 1990–2006 гг.

Год	Коэффициент жизненности (индекс Покровского-Пирла)			Коэффициент депопуляции		
	все население	городское население	сельское население	все население	городское население	сельское население
1990	1,8	2,0	1,5	0,6	0,5	0,7
1991	1,6	1,7	1,4	0,6	0,6	0,7
1992	1,2	1,3	1,1	0,8	0,8	0,9
1993	0,8	0,9	0,8	1,2	1,2	1,3
1994	0,7	0,8	0,7	1,4	1,3	1,5
1995	0,7	0,8	0,7	1,4	1,3	1,5
1996	0,8	0,9	0,6	1,3	1,1	1,6
1997	0,8	0,9	0,7	1,2	1,1	1,5
1998	0,9	1,0	0,7	1,1	1,0	1,4
1999	0,8	0,9	0,6	1,3	1,2	1,6
2000	0,7	0,8	0,6	1,4	1,3	1,7
2001	0,7	0,8	0,6	1,4	1,2	1,8
2002	0,7	0,8	0,5	1,4	1,2	1,9
2003	0,7	0,8	0,5	1,4	1,2	1,9
2004	0,8	0,9	0,5	1,3	1,2	1,8
2005	0,7	0,8	0,6	1,4	1,2	1,8
2006	0,8	0,9	0,7	1,2	1,2	1,5

Влияние миграции на динамику населения. На протяжении всей истории заселения северных территорий миграции играли исключительно важную роль в формировании населения и трудового потенциала. Нет такой области, республики или населенного пункта, где бы на динамику населения ни сказалось влияние миграции. Особенно это проявилось в кардинальном изменении национального состава, в деформации структур населения по полу и возрасту. Миграции внесли «возмущения» не только в брачную структуру населения, но и в семейные отношения и, в первую очередь, у вахтовиков. На данное обстоятельство обращали внимание и другие исследователи: «Недостатки вахтового метода организации работ в основном связаны с негативным воздействием на здоровье работающих, а также на состояние семейно-родственных отношений» (Андреев, Крамар, 2006, с. 297).

Все прежние годы государство для привлечения населения в северные районы постоянно применяло систему льгот и компенсаций за проживание в экстремальных условиях. Но, несмотря на принимаемые меры, северные регионы России всегда отличались чрезвычайной остротой миграционных проблем и сложностью их решения.

Однако 1990-е гг. по остроте проблем не идут ни в какое сравнение с предшествующим периодом. Практически со всего Российского Севера начался массовый отток населения. Север стало покидать население наиболее молодых и дееспособных возрастов, к тому же адаптированное к местным условиям. Чтобы глубже понять и полнее раскрыть суть миграционных проблем начала 2000-х гг., рассмотрим протекание миграционных процессов в Республике Коми на фоне всех северных субъектов России.

Анализируя миграционные потоки по прибытию и выбытию, необходимо обратить внимание на структуру мигрантов по возрасту: моложе трудоспособного, в трудоспособном и старше трудоспособного. От результативности их соотношения будет зависеть количество и качество ресурсов труда, функционирующих в том или ином регионе. Анализируя данные за 2005 г., можно отметить следующее: в структуре мигрантов по выбытию в республике доля детей ниже, чем по России, Российскому и Азиатскому Северу; но она такая же, как по Европейскому Северу. Доля мигрантов в трудоспособном возрасте по республике составляет 76,0%, ниже она в Мурманской области (75,3%) и в целом по Азиатскому Северу – 75,7%. И, наконец, из Республики Коми, на фоне других северных субъектов, уезжает больше всего лиц старше трудоспособного возраста (11,7%). Причем эта доля приближается к российской величине (12,0%). Также можно отметить другую тенденцию – меньше всего пенсионеров уезжает из северных автономных округов и в первую очередь – Ненецкого АО (6,3%) и Ханты-Мансийского АО–Югра (9,2%) (табл. 1.12).

Для всех субъектов Севера важно, чтобы среди выбывающего населения преобладали лица старших возрастов, а жить и работать оставались дети и трудоспособное население. В этом плане Республика Коми занимает наиболее выгодное положение, если не сказать исключительное. В структуре выбывших за пределы республики доля лиц старших возрастов составила 15,3%, опережает только Сахалинская область (16,5%) и Корякский АО (18,1%). Из них среди выбывших в регионы России – 15,0%, а вот доля в числе выбывших в ближнее и дальнее зарубежье составила уже 18,8%.

Таблица 1.12

Возрастная структура выбывающих мигрантов северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям в 2005 г., %

Выбывшие в возрасте	Российская федерация	Север России	Европейский Север	Республика Коми	Азиатский Север	Автономные округа	Ханты- Мансийский АО – Югра
Общее число выбывших							
моложе трудоспособного	13,8	13,5	12,3	12,3	14,3	13,9	13,9
трудоспособном	74,2	76,3	77,2	76,0	75,7	76,6	76,9
старше трудоспособного	12,0	10,2	10,5	11,7	10,0	9,5	9,2
Число выбывших за пределы региона							
моложе трудоспособного	13,5	12,7	12,3	11,8	13,0	13,0	12,9
трудоспособном	73,8	74,8	74,5	72,9	75,0	76,3	76,7
старше трудоспособного	12,7	12,5	13,2	15,3	12,0	10,7	10,4
Число выбывших в другие регионы России							
моложе трудоспособного	13,2	12,5	11,9	11,6	12,8	12,7	12,6
трудоспособном	74,3	75,2	75,1	73,4	75,3	76,7	77,0
старше трудоспособного	12,5	12,3	13,0	15,0	11,9	10,6	10,4
Число выбывших за пределы России							
моложе трудоспособного	17,6	16,5	16,2	14,2	16,8	17,9	17,4
трудоспособном	68,0	69,0	68,2	67,0	69,7	70,4	71,4
старше трудоспособного	14,4	14,5	15,6	18,8	13,5	11,7	11,2
Число выбывших внутри региона							
моложе трудоспособного	14,1	14,5	12,3	12,9	16,2	16,0	15,9
трудоспособном	74,4	78,5	80,6	80,3	76,9	77,3	77,6
старше трудоспособного	11,5	7,0	7,1	6,8	6,9	6,7	6,5

Получается, что в составе покидающих республику выше доля пенсионеров, которые выбрали местом жительства не Россию. С экономической точки зрения это явно положительный момент, а вот с точки зрения гуманитарных ценностей (Россия–Запад), однозначного ответа нет. В то же время положительным моментом для сохранения ресурсов труда можно считать то, что в миграциях внутри республики доля лиц старше трудоспособного возраста составляет всего 6,8%. Это скорее всего перемещения: Север–Юг, Воркута, Инта, Усинск, Вуктыл – Сыктывкар.

Необходимо обратить внимание, что миграции населения, как сложный демографический процесс, всецело отражают те или иные особенности социально-политического и экономического развития Севера России. Причем, в отличие от других демографических процессов миграции

реагируют на изменение ситуации более оперативно. Социально-политическая и экономическая нестабильность, глобальный характер и последствия осуществляемых социальных преобразований на базе не разработанной до конца концепции социально-политического и экономического реформирования непосредственно затронули условия и образ жизни разных слоев населения, а поэтому привели к существенным изменениям тенденций и параметров современных миграций (*Рыбаковский, Тарасова, 1993, с. 5*).

Изменение направления миграционных потоков и их результативности обусловлено тем, что современные миграции определяются совершенно иными факторами, чем это было до «перестройки». Ж.А. Зайончковская выделяет три группы факторов, характерных для современного периода. Первая группа факторов – распад СССР (1991 г.) и связанные с этим процессы: суверенизации бывших республик, национализм, гражданские войны, экономический и политический кризис.

Вторая группа факторов связана с движением к либерализации и демократизации жизни в стране, расширением прав и свобод личности, в том числе свободы передвижения (включая коренные изменения внешних миграционных связей).

Третья группа факторов связана с экономическими преобразованиями – становлением рыночных отношений, развитием частного предпринимательства, коммерции, регулирующее влияние которых уже отчетливо проявилось (*Зайончковская, 1994, с. 6-7*).

Л.Л. Рыбаковский также из многообразия факторов внутренней миграции приоритетное место отдает социально-экономическим факторам, которые вытекают из особенностей реализации рыночных реформ в принципиально новых социально-политических условиях, из различий интенсивности и разнообразия региональных форм экономических преобразований (*Рыбаковский, Тарасова, 1993, с. 5*).

Первой реакцией на распад Союза ССР стали более интенсивные миграционные потоки между регионами Севера и вновь возникшими суверенными государствами. В 1990-е гг. также существенно упростились правила выезда–въезда в Россию для ее граждан и граждан стран дальнего зарубежья. Это не могло не отразиться на интенсивности и результативности миграционного обмена. В настоящее время (2005 г.) внешний миграционный обмен стабилизировался и составляет в целом

по стране 3,5%. По Северу России – 3,8%, в том числе по Европейскому – 4,3%, Азиатскому Северу – 3,5%. Очень высокий отток за рубеж наблюдается в автономных округах – 4,5%. Но среди лидеров вновь оказалась Республика Коми, здесь за рубеж выехало 4,6%, уступая лишь Ямало-Ненецкому АО (5,8%) и Мурманской области (5,6%). Однако и здесь необходимо обратить внимание, что зарубежные миграции могут быть двух направлений: идти в бывшие страны Союза ССР, что вполне закономерно, и в страны дальнего зарубежья, что является новым явлением. Так вот, из ниже представленных данных видно, что Республика Коми больше отдает населения странам СНГ (3,4%), чем дальнему зарубежью (1,2%). Среди всех северных субъектов выше доля выбывающих в СНГ лишь в автономных округах (3,9%). Самая низкая доля выезжающих в страны дальнего зарубежья в субъектах Азиатского Севера (табл. 1.13.).

Таблица 1.13

Направленность миграционных потоков по выбытию населения северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям за 2005 г., %

Направленность миграционных потоков по выбытию	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Республика Коми	Азиатский Север	Автономные округа	Ханты-Мансийский АО – Югра
Число выбывших							
из них							
- в пределах России	96,5	96,2	95,7	95,4	96,5	95,5	95,7
в т.ч.							
внутри региона	57,3	42,9	45,9	44,3	41,0	31,1	32,1
в другие регионы	42,7	57,1	54,1	55,7	59,0	68,9	67,9
- за пределы России	3,5	3,8	4,3	4,6	3,5	4,5	4,3
в т.ч.							
в страны СНГ и Балтии	52,7	75,5	63,2	74,1	85,7	85,9	83,1
в другие зарубежные страны	47,3	24,5	36,8	25,9	14,3	14,1	16,9
из них							
- внутри региона	55,3	41,3	43,9	42,3	39,5	29,7	30,7
- за пределы региона	44,7	58,7	56,1	57,7	60,5	70,3	69,3
в т.ч.							
в другие регионы России	92,1	93,5	92,3	91,9	94,2	93,6	93,9
в страны СНГ и Балтии	4,2	4,9	4,9	6,0	5,0	5,5	5,1
в другие зарубежные страны	3,7	1,6	2,8	2,1	0,8	0,9	1,0
из них							
- внутри региона	55,3	41,3	43,9	42,3	39,5	29,7	30,7
- в другие регионы России	41,2	54,9	51,8	53,1	57,0	65,8	65,1
- в страны СНГ и Балтии	1,8	2,9	2,7	3,4	3,0	3,9	3,5
- в другие зарубежные страны	1,7	0,9	1,6	1,2	0,5	0,6	0,7

Однако все же основные миграционные перемещения связаны с третьей группой факторов, в основе которых лежат социально-экономические преобразования. В последние годы для большинства районов Севера России стало характерным свертывание производственного и жилищного строительства, рост безработицы в виду закрытия предприятий и спада производства, особенно для территорий с узкой хозяйственной специализацией. Далее, районы нового хозяйственного освоения, с одной стороны, перестали притягивать население высокими заработками и системой других льгот, предоставляемых переселенцам в местах вселения и прежнего жительства, а, с другой, активизировался массовый выезд приезжего населения в районы выхода, более благоприятные в климатическом и социально-экономическом отношении.

Можно констатировать, что в 1990-е гг. произошел слом старой тенденции, когда северные районы и Республика Коми, в частности, получали население по внутрироссийскому миграционному обмену. На фоне общего ухудшения демографической ситуации приобрели характер новой устойчивой тенденции возвратные миграции из районов нового хозяйственного освоения в традиционные места выхода. Причем эти перемещения становятся все более масштабными, не столько количественно, сколько по воздействию на демографическое развитие районов выхода и вселения. Миграционные потери в разы превысили естественную убыль населения. Республика Коми яркий тому пример. За 16 лет (1990–2005 гг.) республика потеряла за счет миграционного оттока населения 238,1 тыс. человек, или пятую часть (19,1%) численности населения за 1990 г. Естественная убыль за этот период составила 26,2 тыс. человек. На убыль населения за счет механического прироста приходится 90,1%, за счет естественного – 9,9% (Фаузер, Черных, 2007, с. 45).

В результате миграционного оттока и естественной убыли население Российского Севера с 1990 по 2006 гг. сократилось с 9 млн 807 тыс. человек до 8 млн 260 тыс. или на 1 млн 547 тыс. человек, численность населения Республики Коми сократилась с 1 млн 249 тыс. до 985 тыс. человек или на 264 тыс. человек (табл. 1.14).

Таблица 1.14

Население северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям в 1990–2006 гг., тыс. чел *

Регионы	Год								
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Российская Федерация	147665	148460	146890	146304	145649	144964	144168	143474	142754
Север России	9807	9111	8509	8443	8393	8351	8319	8295	8260
Европейский Север	4808	4493	4124	4064	4008	3954	3912	3877	3839
Республика Карелия	792	771	735	729	722	715	709	703	698
Республика Коми	1249	1157	1058	1043	1030	1016	1005	996	985
Архангельская область	1576	1498	1390	1369	1350	1333	1318	1305	1291
Мурманская область	1191	1067	941	923	906	890	880	873	865
Азиатский Север	4999	4618	4385	4379	4385	4397	4407	4418	4421
Республика Саха (Якутия)	1111	1037	963	958	952	949	949	951	950
Республика Тыва	313	303	306	306	305	305	306	308	308
Таймырский (Долгано-Ненецкий) АО	52	43	38	38	39	40	39	39	39
Эвенкийский АО	24	20	18	18	18	18	18	18	17
Камчатская область	477	422	372	367	362	358	355	352	349
Магаданская область	390	267	202	194	187	182	178	175	172
Сахалинская область	714	659	569	560	552	545	538	532	526
Ханты-Мансийский АО – Югра	1267	1293	1360	1383	1412	1438	1457	1469	1478
Ямало-Ненецкий АО	489	478	496	498	503	509	515	523	531
Чукотский АО	162	96	61	57	55	53	52	51	51

*Демографический ежегодник России 2005, табл. 1,16, с. 44,46

Миграции, наряду с влиянием на численность и состав населения, существенно меняют качество населения и ресурсов труда как мест вселения, так и мест выхода мигрантов. Проследить улучшение или ухудшение качества человеческих ресурсов можно на примере образовательного уровня мигрантов по выбытию и прибытию и их результату – сальдо миграционного прироста (табл. 1.15).

Что мы видим из табл. 1.15? Если Россия по всем уровням образования в целом имеет положительное миграционное сальдо, то по Северу, наоборот, отрицательный баланс. Более пестрая картина на Азиатском Севере, в целом он имеет положительный миграционный прирост менее образованного населения. Хуже всего положение в автономных округах и Ханты-Мансийском АО – Югра. Здесь наиболее высок прирост населения, имеющего основное общее, начальное общее и не имеющего образования.

Таблица 1.15

Распределение мигрантов в возрасте 14 лет и старше по уровню образования населения северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям в 2005 г., %

Уровень образования	Общий миграционный прирост, (+,-)						
	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Республика Коми	Азиатский Север	Автономные округа	Ханты-Мансийский АО – Югра
Всего имели образование	+100,0	-100,0	-100,0	-100,0	-100,0	-100,0	-100,0
- высшее профессиональное (высшее)	+18,0	-20,5	-24,4	-17,3	-16,5	-2,4	-14,6
- неполное высшее профессиональное	+3,3	-5,2	-3,4	-3,7	-7,0	-18,0	-24,2
- среднее профессиональное (среднее специальное)	+33,2	-31,7	-34,2	-35,7	-29,2	-13,9	-9,3
- среднее общее (полное)	+30,7	-39,2	-27,7	-31,9	-50,8	-108,8	-145,3
- основное общее (среднее общее неполное)	+11,6	-2,8	-8,9	-9,8	+3,3	+38,8	+82,3
- начальное общее (начальное) и не имеющие образование	+3,2	-0,6	-1,4	-1,6	+0,2	+4,3	+11,1

В результате смены генерального направления миграционных процессов с Севера на Юг и с Востока на Запад существенно изменилась генетическая структура населения Севера России. Но прежде чем проанализировать произошедшие изменения, дадим ряд основополагающих определений. Обычно под генетической структурой населения понимается соотношение между лицами, родившимися в данной местности, и теми, кто туда вселился из других районов. Приезжие делятся на две группы в зависимости от времени вселения. Чаще всего выделяют такие две группы: старожилов и новоселов. Старожилы – это люди, прожившие в той или иной местности достаточно длительное время (свыше 8-10 лет), после которого их миграционная подвижность становится близкой к уровню у местных уроженцев. Новоселы – это мигранты, прожившие в том или ином районе менее 8-10 лет. Поскольку новоселы еще не адаптировались в новых условиях, не прижились к ним, они обладают повышенной миграционной подвижностью, которая во много раз

выше, чем у старожилов и местных уроженцев (*Рыбаковский, 1987, с. 37*).

За истекшие годы (1979–2002) в Республике Коми доля местных уроженцев в составе населения увеличилась с 35,5% до 48,1% (табл. 1.16).

Таблица 1.16

Удельный вес населения проживающего в месте постоянного жительства с рождения северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям по данным переписей населения 1979 и 2002 гг., %

Регионы	Оба пола		Мужчины		Женщины	
	1979 г.	2002 г.	1979 г.	2002 г.	1979 г.	2002 г.
Российская Федерация	46,1	55,7	48,8	61,1	43,8	53,7
Север России	35,7	43,8	36,1	45,4	34,1	42,4
Европейский Север	38,6	50,6	40,4	53,4	36,9	48,1
Республика Коми	35,5	48,1	35,9	50,8	35,1	45,8
Азиатский Север	30,9	37,7	31,1	38,5	30,6	36,9
Автономные округа	24,0	23,8	23,4	24,3	24,6	23,4
Ханты-Мансийский ОА – Югра	19,0	20,3	18,4	20,8	19,5	19,9

Из табл. 1.16 также хорошо видно, где процесс формирования населения завершается, а где только начинается. Если взять долю населения проживающего в месте постоянного жительства с рождения по России в целом за эталон, то население Европейского Севера и Республики Коми стремительно к нему приближаются. Генетический состав населения Азиатского Севера по-прежнему определяется в большей мере миграционными процессами, чем естественным движением. В особом ряду стоит Ханты-Мансийский АО – Югра, в нем самая низкая доля населения, проживающего в месте постоянного жительства с рождения – 20,3% (2002 г.). Прослеживается еще одна закономерность: и в 1979 г. и в 2002 г. в районах Севера доля мужчин, проживающих в месте постоянного жительства с рождения, выше доли женщин. Несколько иная ситуация в автономных округах. В 1979 г. доля мужчин была несколько меньше доли женщин, в 2002 г. и здесь стала наблюдаться общая тенденция мужского превышения.

В рассматриваемый период времени в районах Севера резко увеличилась доля старожильческого населения (кто прожил в месте вселения более 10 лет) – с 39,7 до 69,7%. Наиболее «оседлым» стало население Европейского Севера и Республики Коми, здесь доля старожилов превышает общероссийский уровень (табл. 1.17).

Таблица 1.17

Удельный вес населения, проживающего в месте постоянного жительства не с рождения более 10 лет северных субъектов, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям по данным переписей населения 1979 и 2002 гг., %

Регионы	Оба пола		Мужчины		Женщины	
	1979 г.	2002 г.	1979 г.	2002 г.	1979 г.	2002 г.
Российская Федерация	53,0	70,0	49,1	67,5	56,0	72,0
Север России	39,7	69,7	35,4	67,7	43,8	71,4
Европейский Север	48,5	76,3	43,2	74,1	53,2	78,0
Республика Коми	41,3	75,0	36,0	73,3	46,6	76,4
Азиатский Север	30,3	64,9	27,6	63,5	33,1	66,3
Автономные округа	18,4	63,4	16,3	62,1	20,8	64,7
Ханты-Мансийский ОА –Югра	17,1	63,7	15,1	62,1	19,3	65,2

Анализ состава населения в зависимости от мест рождения и времени вселения позволяет дать обоснованную оценку степени завершенности процесса формирования трудовых ресурсов. Эта оценка основана на определении уровня стабильности населения в том или ином районе. С учетом всех характеристик к постоянному населению заселяемых районов относятся: во-первых, коренное население данной территории, веками обитавшее здесь, исторически адаптировавшееся к местным условиям и связавшее свой хозяйственный уклад с природными условиями данной местности;

- во-вторых, взрослое население из числа местных уроженцев всех поколений и их дети, т.е. группа населения, наиболее тесно связанная с изучаемыми районами, имеющая здесь разветвленные родственные и имущественные связи, адаптировавшаяся к местным условиям и потерявшая связи с районами своего или своих родителей первоначального выхода;

- в-третьих, приезжее население из других районов и их дети, если они прожили в районе не менее 10 лет, в результате чего их миграционная подвижность стала такой же, как у местных уроженцев, и несколько ниже, чем в старообжитых районах страны.

Остальное взрослое население, прожившее в районе вселения меньше 10 лет, вместе с детьми называется новоселами. Оно не входит в состав постоянных жителей и может называться подвижным. В нем два слоя: слой переходный – лица, прожившие более 5 лет, и слой текущий – те, кто прожил менее этого срока (Рыбаковский, 2003, с. 59-60, 71-72).

Представленные в табл. 1.16 и 1.17 данные свидетельствуют о том, что на Европейском Севере и в Республике Коми идет завершение процесса формирования населения. Это выражается в резком сокращении доли новоселов и увеличении доли старожилов, перешедших в состав постоянного населения. Возникает закономерный вопрос: считать такую динамику явлением позитивным или негативным для формирования населения и ресурсов труда. Сложно дать однозначный ответ. С одной стороны, если бы эти процессы происходили не в северных районах России, то их можно было бы считать явлением весьма позитивным, поскольку формируется постоянный состав населения. С другой стороны, при северной структуре промышленности, имеющей сырьевую направленность, необходим постоянный «текущий» слой населения, готовый принять участие в освоении новых месторождений. В его составе должна быть крайне низкой доля лиц старше трудоспособного возраста, а она растет. Поэтому считать такую направленность в формировании населения и трудовых ресурсов положительной и приемлемой для северных регионов было бы серьезной ошибкой. Нам представляется, что рост населения на Севере России за счет нетрудоспособной его части является обременительным для бюджета и социальной несправедливостью для северян, отдавших Северу лучшие годы жизни и здоровье. Например неработающий пенсионер, который живет сейчас в Мурманской области, обходится государству в 2-3 раза дороже, чем пенсионер, который живет в средней полосе (*Чернышенко, 2006*).

Сегодня можно констатировать, что современные проблемы социально-демографического развития, обусловленные миграцией, уже нашли выражение – это мощное разрушение демографического и трудового потенциалов, целенаправленно создаваемого на Российском Севере на протяжении десятилетий; масштабные потери генетического потенциала (населения, адаптированного к экстремальным северным условиям), для восстановления которого потребуется не одно поколение; начавшийся процесс практически повсеместного уменьшения заселенности территорий с экстремальными природными условиями при естественной убыли населения, причем миграции в этом процессе принадлежит ведущая роль.

В условиях современной перенаселенности Российского Севера отрицательный миграционный баланс для Республики Коми можно было

бы считать явлением позитивным, если бы он складывался за счет массового выезда из республики лиц старших трудоспособных возрастов и лиц пенсионного возраста. Однако Коми край покидает наиболее активное и в трудовом, и в демографическом отношении население. Все большее число лиц предпенсионного и пенсионного возрастов становятся «заложниками» Севера. Этой части северян при современной высокой стоимости жилья и проезда крайне сложно не только самостоятельно обустроиться на новом месте, но даже выехать за пределы региона. Многие из них в силу своих возрастных особенностей в значительной мере потеряли семейные и имущественные связи с местом выхода. Одновременно в условиях продолжающегося спада производства, роста безработицы эта категория граждан отличается меньшей профессиональной мобильностью и уязвима более других. Очевидно, что основным направлением миграционной политики в республике должно стать закрепление одних групп населения и активное стимулирование к выезду других.

Чтобы завершить данный раздел, обратимся вновь к статистическим материалам, которые дают интересную информацию об обстоятельствах смены места жительства. Остановимся на тех, по которым население покидает Север и по которым приезжает сюда жить и работать (табл. 1.18 и 1.19).

Таблица 1.18

Распределение мигрантов в возрасте 14 лет и старше по обстоятельствам, вызвавшим необходимость смены места жительства по северным субъектам, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям в 2005 г., %

Причины смены места жительства	Мигранты по выбытию						
	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Республика Коми	Азиатский Север	Автономные округа	Ханты-Мансийский АО – Югра
Все причины отъезда	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
- в связи с учебой	9,1	11,7	14,1	16,4	10,0	8,0	7,3
- в связи с работой	10,8	12,2	9,9	9,9	13,7	11,7	11,8
- возвращение к прежнему месту жительства	16,0	16,3	14,5	13,4	17,6	20,8	22,0
- из-за обострения межнациональных отношений	0,1	-	-	-	-	-	0,1

Причины смены места жительства	Мигранты по выбытию						
	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Республика Коми	Азиатский Север	Автономные округа	Ханты-Мансийский АО – Югра
- из-за обострения криминогенной обстановки	-	-	-	-	-	-	-
- экологическое неблагополучие	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
- несоответствие природно-климатическим условиям	0,3	1,0	0,9	1,3	1,2	1,2	1,2
- причины личного, семейного характера	58,5	53,6	55,0	53,0	52,6	53,6	53,4
- иные причины	5,0	5,0	5,3	5,7	4,7	4,5	4,0

По причинам отъезда можно сделать следующие выводы. Основных причин отъезда с Российского Севера всего четыре: причины личного, семейного характера – 53,6%; возвращение к прежнему месту жительства – 16,3%; в связи с работой – 12,2%; в связи с учебой – 11,7%. На Азиатском Севере ранг значимости причин отъезда такой же. На Европейском Севере на третьем месте стоит причина «в связи с учебой», а на четвертом месте «в связи с работой». Республика Коми имеет отличный набор причин отъезда. На первом месте стоит общая для всех причина «личного, семейного характера» – 53,0%; на втором месте – «в связи с учебой» – 16,4% (в целом по Северу 4-е место); на третьем – «возвращение к прежнему месту жительства» – 13,4% (везде 2-е); на четвертом месте – «в связи с работой» – 9,9%.

Чтобы управлять процессом адаптации новоселов, необходимо знать причины, побудившие их приехать на Север страны. Среди набора предложенных мигрантам причин приезда они на первое место поставили причины «личного, семейного характера» – 45,0%; каждый пятый указал причину «в связи с работой» – 23,0%; на третьем месте – «возвращение к прежнему месту жительства» – 17,8%; и на четвертом месте – «в связи с учебой» – 9,8%. Причины приезда на Азиатский Север совпадают с рангом причин приезда в целом по Северу России. Европейский Север имеет иной ранг значимости причин. На втором месте стоит причина «возвращение к прежнему месту жительства» – 20,3%; на третьем – «в связи с учебой» – 15,5%; на четвертом месте – «в связи с работой» – 13,6%. Как видно, на Европейский Север, как более обжитой, приезжают больше учиться, чем работать.

Таблица 1.19

Распределение мигрантов в возрасте 14 лет и старше по обстоятельствам, вызвавшим необходимость смены места жительства по северным субъектам, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям в 2005 г., %

Причины смены места жительства	Мигранты по прибытию						
	Российская Федерация	Север России	Европейский Север	Республика Коми	Азиатский Север	Автономные округа	Ханты-Мансийский АО – Югра
Все причины приезда	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
- в связи с учебой	8,8	9,8	15,5	21,3	6,2	2,4	2,3
- в связи с работой	10,4	23,0	13,6	15,5	28,8	32,5	30,4
- возвращение к прежнему месту жительства	15,4	17,8	20,3	19,4	16,3	13,9	12,7
- из-за обострения межнациональных отношений	0,4	0,1	0,1	-	0,2	0,2	0,2
- из-за обострения криминальной обстановки	0,1	-	-	-	-	0,1	0,1
- экологическое неблагополучие	0,2	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1
- несоответствие природно-климатическим условиям	0,3	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,3
- причины личного, семейного характера	59,3	45,0	45,2	37,4	44,9	48,6	52,2
- иные причины	5,1	4,0	5,1	5,8	3,2	2,0	1,7

Республика Коми, как и в причинах отъезда, имеет свое отличие от всех северных регионов. На первом месте стоит причина «личного, семейного характера» – 37,4%. Заметим, что это одна из низких долей среди всех регионов, где эта причина стоит на 1-ом месте. Второй причиной приезда в республику мигранты указали «в связи с учебой» – 21,3%, что свидетельствует о хорошо организованной системе профессионального образования. На третьем месте стоит причина «возвращение к прежнему месту жительства» – 19,4%; и на четвертом месте – «в связи с работой» – 15,5%.

Сегодня на Российском Севере в демографическом развитии и обеспечении отраслей народного хозяйства складывается крайне неблагоприятная ситуация, и если для ее исправления не приложить максимум усилий, и в первую очередь, со стороны государства, то последствия могут быть самыми плачевными. Это касается и заселенности стратегически и геополитически важных земель, наполняемости бюджета, сохранения уникальных северных народов.

ГЛАВА 2. НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Современная социально-экономическая ситуация в России обусловливает необходимость массовой переподготовки большинства специалистов в связи с происходящими в стране реформами. Недостаточная прогнозируемость миграционных потоков из «ближнего» зарубежья на рынки труда, поиск новых форм адресной социальной политики, ряд других факторов ставят образование в число эффективных средств социального управления. При этом рядовые граждане начинают осознавать, что учиться в любом возрасте становится либо необходимо, либо престижно. Уже в настоящее время отмечается значительный рост потребностей населения в таком образовании, которое обеспечит: а) востребованность на рынке труда, б) достаточный уровень социальной интеграции, в) развитие (накопление) человеческого и социального капитала в обществе.

Однако ни программа модернизации (реформирования) системы образования, ни действующее законодательство об образовании не ориентированы пока на учащегося человека. Большинство реформаторов образования исходят из традиционных показателей системного роста, увеличения продолжительности обучения, размеров финансирования, численности обучающихся и т.д. и не учитывают потребностей населения. В условиях рынка образовательных услуг такой подход обещает утрату государственного контроля за большинством форм образования и усиление дифференциации населения по признаку доступности образования (*Непрерывное образование, 2005, с. 5*).

Принцип непрерывности – ключ к пониманию сути расхождений ученых во взглядах на эту проблему, а также качественно иной тип взаимодействия общества и формирующейся личности. Вместо жесткого разделения во времени и пространстве учебной, научно-поисковой и производственной деятельности становится необходимо органически соединить труд с обучением, с постоянной профессиональной подготовкой. Традиционное образование предусматривает разделение (прерывность) учебной деятельности не только во времени, но и в пространстве, ограничение его стенами образовательного учреждения. В современных ус-

ловиях не имеет смысла создавать дорогостоящую техническую базу, целиком подчиненную учебным задачам. Сегодня открываются все более широкие возможности для соединения производственных, научно-исследовательских и учебных задач, а следовательно, использования технической базы предприятий и научных учреждений в учебных целях. Таким образом, принцип непрерывности, органически связанный с принципом интеграции, приходит на смену принципу прерывности и разделенности процессов образования, науки и производства. Новая технология предполагает постепенный переход от низших ступеней к высшим, обеспечивающий непрерывный качественный подъем образовательной деятельности в целом – от дошкольной ступени до поствузовской.

Традиционное образование охватывало лишь отдельные группы населения. Новая концепция предполагает непрерывность распространения знаний в социальном пространстве и времени. Традиционная технология в качестве главной функции системы образования выделяет подготовку к жизни, новая – непосредственное включение подрастающих поколений в саму жизнь, а их деятельность по преобразованию жизни рассматривается как основное средство образования и формирования личности. И, наконец, современному этапу научно-технической революции может соответствовать только непрерывно совершенствующаяся система образования.

В системе многоуровневого непрерывного образования преемственность и непрерывность образования подразумевают согласованность учебных планов всех уровней: дошкольного; начального и старшего школьного; начального, среднего и высшего профессионального, составленных в соответствии с государственными образовательными стандартами.

Реализуя принцип открытости образования, образовательная структура многоуровневого непрерывного образования предусматривает возможность дополнительного набора в группы на всех уровнях обучения тех учащихся, целевые установки и способности которых соответствуют требованиям к выпускникам нижележащего уровня.

Формирование требуемых качеств необходимо начинать с раннего возраста ребенка. Поэтому можно говорить о формировании личности, ориентированной на ведение профессиональной деятельности, с дошкольного и начального школьного образования. На этом уровне обра-

зования развиваются способности ребенка, позволяющие в дальнейшем успешно овладевать естественнонаучными дисциплинами, иностранными языками, закладываются базовые понятия в области экологии, здорового образа жизни, коммуникабельности, патриотического воспитания.

В старших классах системы многоуровневого непрерывного образования необходимо формировать у молодых людей уровень знаний, соответствующий требованиям базового предприятия, проводить интенсивную работу по профессиональной ориентации. В результате выпускник общеобразовательной школы будет нацелен на поступление в начальные, средние и высшие профессиональные учебные заведения, ведущие подготовку кадров для базовых предприятий.

При подготовке учащихся и студентов в профессиональных учебных заведениях следует повышать уровень их знаний, формировать навыки и умения, необходимые для успешной работы на отраслевых предприятиях. Для этого необходимо широко использовать индивидуальные учебные планы, внедрять в учебный процесс специализации и другие виды учебно-исследовательской работы сверх объема дисциплин, предусмотренного соответствующим государственным образовательным стандартом.

Многоуровневое непрерывное образование предполагает и повышение квалификации сотрудников отраслевых предприятий. Основной принцип этой работы – отсутствие ограничений профессионального роста каждого специалиста *(Карпов, 2006, с. 29)*.

В своей основе профессиональное образование предполагает получение профессии. Этим оно отличается от образования, получаемого в школах, лицеях и колледжах. Прежде чем перейти к рассмотрению теоретических подходов к профессиональному образованию, рассмотрим его продукт – профессию.

В экономической энциклопедии профессия трактуется следующим образом: профессия (от лат. *professio* – занятие, специальность) – род трудовой деятельности, требующий комплекса специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретаемых в результате подготовки и трудового опыта. Функциональное содержание профессии определяется содержанием трудовых операций, связанных с характером технологического процесса, орудиями и предметами труда. Каждая профессия занимает определенное место в разделении труда, разви-

вающемся под влиянием научно-технического прогресса. На стадии домашнего производства содержание профессии было стабильным длительное время, профессиональные умения и навыки передавались или в процессе трудовой деятельности, или путем обучения ремеслу методом индивидуального ученичества. Индустриализация производства, массовое применение машин сопровождались изменением профессионального разделения труда в обществе – исчезновением многих профессий ремесленного характера, появлением новых профессий, связанных с крупным машинным производством. Это обусловило необходимость особой профессиональной подготовки рабочих наряду с ученичеством. Со второй половины XIX в. в развитых странах Европы стала формироваться система профессионально-технического образования. Переход на новый технико-технологический способ производства в развитых странах – от комплексной механизации к полной автоматизации, к постиндустриальной структуре общества, производства, связанный с ускоренным развитием сфер нематериального производства, особенно информационной, – резко усилил динамизм развития профессионального разделения труда: отмирания или изменения содержания старых профессий, появления множества новых. При общем усложнении содержания обществ, труда наметилась тенденция к усложнению профессиональной структуры. Другая тенденция связана с повышением образовательно-профессиональных требований во всех сферах народного хозяйства. Решающую роль приобрели такие качества, как общее образование, высокая профессиональная подготовка, широкий кругозор, способность к творческой активности, ответственность и т.д. Возрастает значение профориентации и профотбора. Повышаются точность и детализация характеристик профессий и специальностей. Для установления ориентиров в растущей дифференциации профессий в Министерстве труда США, например, создана система профессиональных требований, в которой каждая профессия и специальность получает количественную и качественную характеристику. Система служит основой для ориентации общего и специального образования, повышения квалификации кадров, является рабочим документом для служб, занимающихся формированием кадрового состава фирм и учреждений, для индивидуальной профориентации. Во всех развитых странах разрабатываются профессиональные требования для научных работников – в целях опреде-

ления стратегии образования, методов отбора, обучения и переподготовки, эффективной организации исследований и др. Остановимся на опыте профессионального образования, представляющий интерес для организаций Республики Коми.

Россия. Санкт-Петербург. Образование в третьем возрасте. «Величайшим культурным достижением народа являются ее счастливые пожилые люди» – девиз Международного объединения университетов «третьего» возраста. Эта организация объединяет различные учебные заведения, ведущие образовательные программы для пожилых людей. В одних странах это специальные отделения в университетах (США), в других – самостоятельные университеты для пожилых. В третьих – специальные программы в Высших народных школах (Скандинавия, Германия, Австрия и др.). Университеты «третьего» возраста могут рассматриваться как творческий ответ на историческое развитие в сторону «общества пожилых людей».

Цивилизация одним из своих результатов имеет изменения возрастной структуры населения. В большинстве стран мира стремительно растет доля пожилых людей. Скоро каждый четвертый гражданин будет старше 60 лет. При этом в развитых странах примерно треть жизни люди проводят в спокойном состоянии, часто в добром здравии. Однако общество еще не осознало этой реалии и не выработало какого-либо полезного направления их активной деятельности на этот период.

С уходом детей из семьи особенно неуютно ощущают себя женщины. Быстрые и не всегда понятные новшества обескураживают пожилых людей, тормозят их контакты с молодыми поколениями, создают, если можно так выразиться, «старческое гетто». Им остается только общение с ровесниками и средствами массовой информации. Все это вместе взятое ведет к подавленному состоянию, чувству одиночества и заброшенности у пожилых людей.

В нашей стране к этому общему кризисному состоянию добавляется общая ситуация экономического хаоса, резкого изменения общественных ценностей и приоритетов, невозможность достойного материального существования и привычной для наших людей вечной помощи детям. Исследования, проведенные за рубежом, свидетельствуют о том, что большинство пожилых людей не столько боится смерти, сколько пустых, невостребованных лет ее ожидания. Конечно, на свете немало

активных людей, которые знают, как и чем заполнить свой многолетний досуг.

О чем мечтают остальные? Исследования показывают, что больше всего они не хотят оставаться в безделии, им хочется получать информацию из первых рук – от политиков и профессоров. Женщины пытаются в пожилом возрасте догнать упущенные в молодости возможности образования. Все ожидают постоянных контактов с людьми разных возрастов в каком-либо виде совместной деятельности. С каждым годом растет понимание специфики и роли пожилых людей в обществе. В настоящее время в Европе и за океаном в различных формах обучения по программам университетов «третьего» возраста обучается более 2 200 000 человек.

Особенностью обучения пожилых людей является привнесение их колоссального жизненного опыта в учебный процесс, высокая мотивация, так как обучение строится без обязательных программ, идет постоянный диалог с преподавателем по интересующим проблемам.

Курсы, изучаемые в этих университетах, отличаются громадным разнообразием. Возьмем, например, программы образования пожилых людей Мюнхенской высшей народной школы, самой большой в Европе: «Мою жизнь в старости создаю я сам», «Движение – жизни продолжение», «Исторические памятники и музеи Мюнхена», «Влюбленность как источник радости жизни», «Вечера в опере», дискуссионный клуб «Политика и время», «Керамика: сосуды и их моделирование», «Фотография как школа видения», «Йога для пожилых», «Мы делаем газету», «Кружок любителей музыки» и многое другое.

Образование взрослых в пенсионном возрасте не преследует цели получения профессии, лучшего трудоустройства, оно относится к так называемому неформальному образованию, имеющему цель персонального развития, социальной адаптации и общения людей, сохранения их активной жизненной позиции.

В нашей стране традиции неформального образования имеют почти полуторавековую историю. 11 октября 1859 г. известный врач и педагог, легендарный участник Севастопольской обороны во время Крымской войны 1854–1855 гг. Николай Иванович Пирогов открыл в Киеве первую в России воскресную бесплатную школу для взрослых. К концу столетия в

Санкт-Петербурге, Москве и других городах России насчитывалось более 1000 народных школ.

В традициях народной школы взрослых в России – тесное взаимодействие и взаимосвязь с библиотеками, культурно-просветительскими учреждениями, книгоиздательствами, театрами, музеями, народными домами, многие из которых были основаны и содержались различными просветительскими учреждениями, общественными организациями.

Широкую известность в истории России получил Лиговский Народный Дом в Петербурге. Кроме учебных аудитории, в нем имелись большая библиотека, педагогический музей, обсерватория, театральный зал, в котором ставила спектакли постоянная драматическая труппа. Перед Первой мировой войной в России насчитывалось 222 Народных Дома.

С началом становления в России новой государственности в октябре 1917 г. в Обращении «От народного комиссара по просвещению» подчеркивалось огромное значение школы для взрослых. Особо отмечалась необходимость государственного субсидирования в усиленном размере школ грамотности, начальной школы для взрослых, Высшей Крестьянской школы подготовки кадров для образования взрослых и местного самоуправления. С начала 1920-х гг. приоритетной в образовании взрослых в России становится реализация его компенсаторной функции для ликвидации неграмотности в стране, где лишь одна пятая часть населения была грамотной. В 1920–1930-е гг. получили распространение такие формы образования взрослых, как рабфаки, школы крестьянской и рабочей молодежи, школы фабрично-заводского обучения.

В 1940–1950-е гг. приоритетным становится реализация адаптирующей функции образования взрослых, направленной на подготовку специалистов со средним специальным и высшим образованием. Развивается вечернее и заочное обучение взрослых.

С 1960-х гг. осуществляется курс на приоритет развивающей функции образования взрослых. Открывается новый этап в деятельности народных университетов, действующих под эгидой Общества «Знание». Их число к концу 1970-х гг. превысило 40 тысяч.

С начала 1990-х гг. постепенно усиливается отток слушателей из этой формы образования, так как растут трудности в сохранении и развитии их материальной и научно-организационной базы в связи с утра-

той государственной опеки, что приводит к исчезновению этой массовой формы образования взрослых.

Представляется, что новому этапу в развитии образования взрослых может способствовать такая испытанная временем форма образования взрослых, как Высшая народная школа, уходящая своими корнями в давние традиции европейской истории образования взрослых, которая широко представлена в странах Северной Европы. Эта форма позволяет усилить социокультурную направленность образования взрослых, его демократический характер, вовлечь в его орбиту широкие круги общественности, способствовать развитию социального и нравственного самосознания личности.

Социологические обследования в Высшей народной школе (ВНШ). В ВНШ регулярно проводятся социологические обследования в целях совершенствования работы, уточнения интересов и предпочтений слушателей. В первом семестре 1998–1999 учебного года занималось около 600 человек. 72% из них имели высшее образование. 76% – пенсионеры, нигде не работали. 24% заняты неполный рабочий день. Большинство обучающихся живет в семье. Примерно 40% живут самостоятельно. По возрасту слушатели распределялись следующим образом: 1915–1920 гг. рождения – 4,4%, 1922–1927гг. – 11%, 1928–1934гг. – 19%, 1935–1939гг. – 44%, 1940–1945гг. – 19,5%, 1947–1956гг. – 2,1%.

В 2001 г. социологическое обследование охватило репрезентативную группу учащихся, из которых только 24% обучались один семестр. Большинство опрошенных посещали школу 2-3 года. Все опрошенные отметили, что активно посещают лекции, 25% занимаются в кружках, 78% участвуют в работе клубов, 84% ходят на экскурсии. Наиболее популярны курсы, связанные с культурой и историей нашего города, такие, как: «Дворцы Санкт-Петербурга» (71%), «Клуб интересных встреч» (37%), клуб «Классика» (32%), «Мастера эпохи Возрождения» (37%), «Евроведение» (27%) и т.д. Менее популярны естественно-научные программы и беседы о здоровье. 62% слушателей ответили положительно на вопрос «Помогает ли Вам обучение лучше понимать события, происходящие в России?». Для 33% Высшая народная школа представляется миром новых знаний, для 29% – местом, где встречаются и общаются люди, для 25% означает активную и интересную жизнь. Слушатели называют Школу «командой, которая объединяет лю-

дей», «возможностью духовного обогащения», «праздником души» и «вторым дыханием». Важным моментом в ответах слушателей можно считать привнесение в сознание новичков сложившихся традиций самоуправления и волонтерской деятельности. Многие слушатели входят в состав актива Школы, добровольно берут на себя определенные обязанности по организации ее работы (контакты с театрами, старостат, дежурство в офисе).

В этом году особое внимание было уделено изучению работы групп иностранного языка (4 группы английского, 2 – немецкого и 1 – французского). По возрасту обучающиеся иностранным языкам разделились следующим образом: 50–60 лет – 75%, 35–49 лет – 12,5%, также 12,5% – старше 65 лет. Подавляющее большинство респондентов имели высшее образование или даже ученую степень. Мотивация обучающихся не зависит от изучаемого языка. Большинство посещает занятия по языку для того, чтобы углубить знания.

Примерно треть считает посещение занятий полезным времяпровождением, у других это диктуется семейными обстоятельствами (стремлением общаться с зарубежными родственниками или помогать внукам в усвоении школьной программы). Некоторые обучаются для поддержки переписки с друзьями-иностранцами. Только 5% опрошенных выдвигает в качестве причины необходимость знания языка на рабочем месте.

Весной 2004 г. очередное социологическое исследование было проведено практикантами Педагогического университета. Было опрошено более 90% слушателей. Практикантов интересовало, почему пожилые люди решили учиться. Общем мнением было то, что в пожилом возрасте интерес к знаниям не притупляется и люди чувствуют в себе силы к освоению новых знаний, расширению круга знакомых. Многие указывают, что им хотелось бы узнать то, что не удалось получить в трудоспособном возрасте, они видят в Школе место для реализации своих возможностей. Слушатели отмечают необходимость продолжения обучения для себя, чтобы лучше понимать современную молодежь, чувствовать себя не на обочине жизни, а в гуще ее. Поскольку большинство слушателей имеют высшее техническое образование, то наибольший интерес у них вызывают гуманитарные направления: психология, литература, история, страноведение, дизайн, архитектура.

Интересны ответы слушателей на вопрос о том, как относится к их учебе семья, не возникают ли по этому поводу противоречия. Слушатели дружно отвечают, что нет, семьи поддерживают их. Младшее и среднее поколения с удовольствием воспринимают информацию, получаемую ими в Школе, меняется атмосфера семьи. Пожилые люди меньше думают о болезнях, более энергичны, что оздоравливает общий микроклимат семьи. Главное, что получают слушатели от этого обучения, – это положительные эмоции, расширение горизонтов познания, ощущение полноценной жизни.

В этом учебном году особую роль в Школе играл практико-ориентированный курс психологии. Слушатели отмечают, что лекции, семинары и тренинги помогают выйти из стрессовых состояний, побуждают анализировать свое поведение, учат слушать и понимать других людей, терпимо относиться к мнениям, с которыми они не согласны.

Занятия в Школе бесплатные или оплачиваемые на льготной основе. Очень важно, что инициативы региональной общественной организации «Дом Европы в Санкт-Петербурге», главной целью которой является развитие неформального образования взрослых, получила активную моральную поддержку.

Первыми оценили социальную значимость образовательных программ для пожилых людей и оказали благотворительную помощь в различных формах АБДТ им. Г. Товстоногова, Филармония, кинотеатр «Родина», фирма «Петмол», частные школы «Логос» и «Гете-Шуле», ансамбль «Павловский парк», дирекция Павловского парка и дирекция Музея железнодорожного транспорта. ВНШ активно сотрудничает с 18 театрами, многими музеями, вузами, Консерваторией, РГПУ им. А.И. Герцена и Академией культуры и искусств, научно-исследовательскими институтами. Деятельность ВНШ поддержана Комитетом по науке и высшей школы.

В ВНШ обучались в разные годы от 600 до 150 человек. Желающих учиться много. Проблема – в отсутствии своего помещения и постоянный рост арендной платы. Все очень надеются на то, что работа ВНШ будет признана как постоянная городская и межмуниципальная (ВНШ с сетью филиалов) и приобретет стабильность.

Таким образом, деятельность Народной школы для пожилых людей сегодня может быть осмыслена, с одной стороны, как деятельность,

ориентированная на удовлетворение образовательных потребностей людей так называемого «третьего возраста». С другой — как деятельность, проявляющая проблемы, стоящие перед образованием в целом и предлагающая продуктивные варианты их решения и значимые для позитивного развития современного образования.

Выстраиваемое в Народной школе образование решает важную социальную функцию, помогая пожилому человеку ориентироваться в современной жизни, адекватно реагировать на происходящие в жизни изменения (как в ближайшем окружении, так и в мире в целом).

Распространение опыта работы школы. Модель Высшей народной школы Санкт-Петербурга получила распространение в ряде территорий России и стран СНГ, с которыми поддерживаются постоянные рабочие контакты.

С 1999 г. действует ВНШ при Дальневосточном государственном техническом университете (Владивосток); с 2000 г. — в Центре образования взрослых г. Казани; с 2003 г. — в г. Боровичи Новгородской области и при Астраханском государственном университете. В день 60-летнего юбилея Костромской области 12 августа 2004 г. прошла презентация Высшей народной школы, под патронажем губернатора В.А. Шершунова.

Востребованность в образовательных институтах, подобных ВНШ, высока, развитие их сети осложняется отсутствием законодательства об образовании взрослых и общей финансовой нестабильностью в стране. Однако быстрый рост «третьего сектора» позволяет надеяться, что наметившаяся тенденция будет развиваться (*Литвинова, Соколовская, Мухлаева, 2005, с. 37-41*).

Великобритания. Система профессионального образования в Великобритании чрезвычайно многообразна и до 60-х гг. XX века развивалась при минимальном государственном регулировании. Однако в 1964 г. в законе об образовании были сформулированы новые подходы к задачам профобучения.

В предисловии к брошюре «Образование в Великобритании» британский министр труда пишет: «Высококвалифицированная рабочая сила, обученная на уровне мировых требований, делает существенный вклад в любую современную и процветающую систему экономики. Предприятия работают сегодня в условиях сильнейшей конкуренции, ко-

торую они когда-либо испытали. И темп изменений очень высокий. Наши фирмы должны быть в состоянии успешно действовать на рынке по отношению к серьезным конкурентам.

Стандарты полученного образования и квалификация оцениваются в ведущих промышленных и развивающихся государствах как залог будущего успеха. Современный рынок рабочей силы нуждается в хорошо мотивированной, квалифицированной и быстро приспосабливающейся рабочей силе, чтобы удовлетворить спрос на качественные продукты, имеющийся на мировых рынках. Мы должны смотреть дальше границ Европы. Мы нуждаемся в квалификациях мирового класса, чтобы сохранить и улучшить уровень жизни, которого мы достигли», – такова правительственная оценка задач профессионального обучения и образования.

Британская стратегия в этой области ориентируется на четыре приоритета, которые вплетены также в более крупную экономическую цель – поддерживать благосостояние отдельного человека и всего государства путем осуществления различных инициатив и выдвижения предложений по развитию мероприятий по повышению квалификации.

Приоритет номер 1. Работодатели, индивидуальные предприниматели и отдельные рабочие инвестируют в квалификации, необходимые для учреждения, предприятия, его развития и успеха. Программа инвестирования в человеческий капитал стимулирует работодателя к тому, чтобы он вкладывал средства в образование и развитие работника.

Кредит на цели развития карьеры, учебные займы и другие стимулы дают возможность отдельным рабочим осуществить обучение или переподготовку.

Приоритет номер 2. Безработные или ущемленные на рынке труда должны иметь возможность приобрести и сохранить важные для них исполнительские навыки. Они должны получать необходимую поддержку, чтобы иметь лучшие шансы при поиске работы или основании собственного дела и сделать благодаря этому свой заметный вклад в экономику.

Программа «Тренировка для работы» и ряд консультационных служб предлагают безработным мероприятия по обучению, практике и помощи в поисках работы.

Приоритет номер 3. Молодые люди должны быть заинтересованы и должны получить возможность приобретения на рынке труда необхо-

димых исполнительских навыков и установок и использовать все свои возможности в течение всей трудовой деятельности. Молодежные займы дают молодым людям возможность осуществить обучение по своему выбору.

Приоритет номер 4. Рынок профессионального образования и обучения должен быстрее и эффективнее реагировать на изменение потребностей работодателей и работников. Профессиональные квалификации (National Vocational Qualifications и Scottish Vocational Qualifications) основываются на установленных работодателями стандартах, которые ориентируются непосредственно на необходимые рабочие места. Качество квалификации обеспечивается за счет того, что каждый человек получит больше возможностей для выбора собственного образования, а также того, что рынок образования будет открыт для конкуренции.

Стратегия правительства направлена на то, чтобы система обучения и образования создавала молодым людям широкую и надежную основу для построения профессиональной карьеры. Обучение и образование должны дать молодым людям возможность полностью развивать таланты и приобретать исполнительские навыки, которые будут необходимы в экономике. Это значит, что все молодые люди либо в школе, либо в колледже, либо на рабочем месте получают соответствующее образование и достигнут более высоких результатов, что соответствует государственным целям в области базисного образования. Предложение высококачественных форм переподготовки и обучения для всех 16-17-летних, которые могут их использовать, является правилом. Молодые люди должны знать спектр открытых им возможностей для выбора и иметь стимулы для их использования. Чтобы их выбор был эффективным, должна присутствовать равноценность общеобразовательных и профессиональных квалификаций. Школьники должны знать, что имеются разные пути ко всем квалификациям и что все имеющиеся пути успешно ведут к дальнейшим формам обучения, образования и занятости.

Реализация приоритетов и целей осуществляется с помощью разнообразных механизмов.

Национальные профессиональные квалификации (National Vocational Qualifications и Scottish Vocational Qualifications – NVQS) основываются на нормах профессиональной компетенции. Они описывают

исполнительские навыки и знания, которыми должны располагать сотрудники, если они хотят эффективно исполнять работу. Стандарты устанавливаются для каждого направления профессии так называемым Lead Bodies, в котором совместно работают представители работодателей, профсоюзов и профгрупп и которые поддерживаются министерством труда. Lead Bodies образуются часто учебными и промышленными организациями.

Lead Bodies работают совместно с допущенными государством Awarding Bodies, чтобы разрабатывать NVQS, которые содержат соответствующие стандарты. Awarding Bodies проверяют и оценивают пути получения профессионального обучения и образования и предоставляют официальное признание (в соответствии с NVQ критериями) или непризнание этих путей.

Всеобщие национальные профессиональные квалификации (GNVQS – General National Vocational Qualifications) были введены в сентябре 1992 г. наряду с NVQ и общеобразовательными квалификациями как третья форма квалификации и предполагают три градации – начальная, средняя и продвинутая – и соответствуют результатам, которых достигают молодые люди в возрасте от 16-ти лет. Они приобретаются в школе полного дня, с короткими фазами практической работы. Последние основываются на существующих нормах и составлены в форме модулей, чтобы было возможно накопление свидетельств о пройденном обучении. Они предлагают основательную подготовку для более поздней занятости в ряде соответствующих профессий и облегчают дальнейший прогресс в образовании. Квалификации GNVQS, полученные на продвинутой ступени, направлены на то, чтобы подготовить переход к получению более высокого образования.

В белой книге «Competitiveness: Helping Business to Win» в мае 1994 г. правительство сообщило, что с 1995 г. на базе квалификаций GNVQ будет предлагаться ряд профессиональных курсов как часть национального Curriculum молодежи в возрасте от 14 до 16-ти лет.

Учебные инициативы в других областях. Школы и учреждения переподготовки стали активнее ориентироваться на рынок труда и таким образом лучше подготавливать молодых людей к получению образования и трудовой деятельности. Этому способствуют следующие инициативы.

Инициатива поддержки технической и профессиональной подготовки Technical and Vocational Education Initiative (TVEI) лучше всего связывает знания и опыт 14–19-летних молодых людей, полученный в школах полного дня, с трудовой деятельностью. Например, школьникам предоставляют места для прохождения практики и возможности проконсультироваться на предмет выбора будущей профессии.

Служба практики для преподавателя (Teacher Placement Service). Практика в ремесленных мастерских и учебных учреждениях стимулирует разработку для школьников новых учебных курсов, соответствующих потребностям рынка, и способствует личностному и профессиональному развитию преподавателей.

Партнерства между учебными учреждениями и ремесленными мастерскими (Education Business Partnerships) были созданы, чтобы координировать сотрудничество между обеими названными областями. Они приобщают к установлению и распространению образовательных стратегий работодателей, местные педагогические органы власти, школы, колледжи и других, так что инициативы TVEI, Compacts and Teacher Placement Service могут быть согласованы друг с другом.

Активизация работы колледжей в секторе переподготовки

Колледжи в секторе продолжения образования (переподготовки) являются основными продавцами в области обучения и образования для молодых людей в возрасте 16–18 лет. Они предлагают как пути для получения академической квалификации, так и профессионально ориентированные пути, которые приводят к NVQ. Ответственные за финансирование Further Education Funding Councils в Англии и Уэльсе награждают колледжи, если они реагируют на местные потребности, и благодаря этому колледжи растут и развиваются.

Колледжи в секторе переподготовки тесно сотрудничают с **TECS (Training and Enterprise Councils)**, чтобы обеспечивать ориентацию на местные экономические потребности. Создание новых фондов открывает возможности для более легкого реагирования сектора переподготовки на потребности местного рынка рабочей силы, работодателей и отдельных его участников.

Различные возможности для переквалификации

В 1993 г. в Великобритании имелось 245 000 обучающихся, из которых 38% были заняты в сфере услуг, 18% – строительстве и 33% – в

секторе производства. Правительство поддерживает некоторые учебные и аналогичные договорные отношения путем организации тренировочных программ и выдачи кредитов для молодежи.

В декабре 1993 г. правительство объявило о планах заключения **современных контрактов об обучении (Modern Apprenticeships)**. Это мероприятие представляет собой важную реформу системы обучения, которая предложит 16–17-летним гражданам практическое образование на уровне техника, ремесленника или мастера-инструктора (NVQ Ступень 3 и повышенная ступень). Так называемый **Accelerated Modern Apprenticeships** для 18–19-летних был зафиксирован в Белой книге «Competitiveness: Helping Business to Win» в мае 1994 г. Цель Modern Apprenticeships и Accelerated Modern Apprenticeships состоит в том, чтобы увеличить число молодых людей, которые получили образование на уровне NVQ 3-й ступени или повышенной ступени, до 70 000 за год. Обе формы обучения начали действовать в Англии с 1995/1996 годов и финансируются молодежным займом.

Молодежные тренировочные программы (Youth Training YT). Речь идет о программе подготовки к трудовой деятельности 16–17-летних выпускников школы. Всем молодым людям в возрасте до 18 лет (в особых случаях 18–25-летним), которые не учатся в полной школе или не заняты на работе, будет гарантировано подходящее место для обучения в установленных временных границах. В рамках молодежных тренировочных программ имеется возможность для участников достигнуть как минимум уровня NVQ 2-й ступени или для участников с особыми требованиями к обучению – другие аналогичные цели.

Молодежный кредит (Youth Credits). Молодежный кредит состоит в разрешении получить обучение по одной из признанных специальностей, особенно для 16–17-летних, которые покинули полную школу. Каждое разрешение соответствует финансовому эквиваленту и может быть предоставлено работодателю или обучающему, взамен которого можно пройти обучение на курсах или другой учебный путь, по меньшей мере к окончанию NVQ 2-й ступени или равноценного ему образования. Путем молодежного кредита создаются механизмы, которые помогают молодым людям получить доступ к практическому обучению, включая и Modern Apprenticeships.

Опыт пилотных проектов TEC и LEC показывает, что молодежный кредит повышает мотивацию молодых людей к получению образования и готовность работодателей больше инвестировать в образование. На местном уровне TEC и LEC ответственны за оформление и разнообразие предложений в рамках молодежных тренировочных программ и молодежного кредита.

Профориентация молодежи. Все школьники и выпускники школ в Великобритании имеют право на бесплатную профориентацию. Местные службы профориентации (Careers Services) предлагают обоснованные и объективные сведения о профессиях и рынке рабочей силы, помогают сделать выбор на основе систематического программного консультирования и согласованного плана действий. Они могут направлять клиентов на подходящие места в области образования, обучения или бизнеса. Они помогают TEC и LEC во внедрении инициатив и программ, например, молодежного кредита (Youth Credits) и предлагают расширенные консультации, включая составление индивидуального плана действий.

Профориентация и помощь для взрослых. Правительство запустило ряд инициатив, чтобы улучшать службы помощи для взрослых. Инициатива **Gateways to Learning** дает возможность TECS развивать локальные сети от продавцов качественного обучения. Эти сети могут включать профориентацию (**Careers Service**), посреднические конторы по предложению рабочих мест (**Employment Service**) и частное посредничество при поиске работы. Цель состоит в расширении ассортимента предоставляемых консультаций и в стимулировании спроса. Во многих случаях это происходит путем получения рекомендательных писем, отзывов от консультантов, которые могут быть по желанию получены заинтересованными лицами у продавца.

Профориентация представляет собой источник обоснованных сведений и беспристрастного консультирования как для взрослых, так и для молодых людей. Партнерство между TECS, профориентацией и другими возможностями приобретает все большее значение, принимая во внимание консультации для всех возрастных групп.

Финансовые стимулы повышают учебную готовность. Заинтересованные лица могут подать заявление о получении займа на профессиональную подготовку (CDL – Career Development Loans), который

покрывает 80% расходов на учебные сборы, издержки на книги, материалы и другие аналогичные расходы. При определенных условиях может быть покрыт также прожиточный минимум. В случае, если заинтересованный три месяца или более является безработным, он может заключить договор на 100-процентное покрытие сборов.

Путем взятия займа заинтересованные лица могут оплачивать профессиональную подготовку, сделанную по собственному выбору, которую они не могли бы себе позволить. CDL - программа развивается благодаря партнерству между министерством труда и тремя ведущими банками, которые предоставляют займы. Возврат суммы займа приостанавливается на срок, необходимый для прохождения обучения, плюс еще один месяц. В течение этого времени правительство оплачивает проценты. Если заключивший такой контракт является безработным и в указанный срок получает социальные выплаты, возвращение кредита в банк может быть приостановлено еще на пять месяцев.

Заключивший контракт получает налоговые льготы, если он предоставляет документы, подтверждающие, что его расходы связаны с получением профессиональной квалификации (NVQ). Этим создается стимул для тех, кто хотел бы получить образование, однако не мог этого сделать из-за высоких издержек.

Индивидуальные учебные фонды (Individual Training Accounts) возникли как результат образования работодателем и работниками совместного фонда для мероприятий по обучению. Его могут использовать как предприятия, так и отдельные люди.

Некоторые TECS экспериментируют также с **учебным займом для взрослых (Adult Training Credits)**, который дает возможность взрослому населению нести издержки собственного образования.

Правительство помогает женщинам и мужчинам, имеющим семьи, предлагая программы обучения гибкой формы. Программы как тренировки для работы (**Training for Work**) ослабили давление критериев допуска к работе новичков или родителей-одиночек. Они также дают возможность обучения в течение неполного дня и несут издержки по надзору за детьми. TECS и LECS финансируют ряд проектов надзора за детьми, включая время каникул, поддерживают сети по надзору за детьми, а также школы, имеющие курсы в свободное время и образовательные курсы.

Инициативы помощи безработным. Программа «тренировка для работы» (**Training for Work**) предлагает обучение для людей, длительно безработных. Цель программы – улучшение их знаний и умений и помощь при поиске работы. Это осуществляется путем предложения многообразного учебного ассортимента по приобретению профессиональных квалификаций, курсов для специфических рабочих мест путем подготовки к рабочей деятельности и работы в общественных (коммунальных) проектах. Ассортимент предложений точно приспособлен к индивидуальным потребностям. Участвовать в этих программах имеют право преимущественно люди в возрасте не менее 18-ти лет, которые в течение шести месяцев или более являются безработными. Преимущества в приеме имеют те, кто ущемлен на рынке рабочей силы в результате различных ограничений, например, родители-одиночки, возвращающиеся на рынок рабочей силы, либо те, кто не имеет работы уже 12 месяцев и принимал участие в программе подготовки к работе, организованной посреднической службой. Преимущество получают также люди до 25-летнего возраста, которые еще не имели ни одного рабочего места, и люди, которые уже являются 24 месяца безработными и приняли участие в адаптационных курсах служб посреднической конторы. Программа тренировок для работы более гибкая, чем ранее существовавшие учебные программы и ограниченные по времени программы занятости.

Further Education при дословном переводе означает «дальнейшее образование (обучение)». Это понятие указывает в Объединенном Королевстве не только формы продолжения профессиональной подготовки, которые посещают после получения первого профессионального образования, но охватывает все формы образования, которые можно пройти после обязательного обучения в школе. Сюда относятся как профессиональные образовательные ассортименты, так и мероприятия в области общего образования (*Павель, 2002, №2, с.45-48*).

Япония. Образование в Японии имеет высокую значимость. Буддистское учение требует от людей постоянно заботиться о повышении мастерства и уважения в своей профессии. Это требование отразилось на протяжении столетий в сознании японцев. Поэтому неудивительно, что при интернациональном сравнении Япония находится среди стран, имеющих длительное школьное обучение. Свыше 90% японских детей посещают детский сад или подготовительную школу. Затем 99,9% детей

идет в начальную и среднюю школу. После окончания обязательного школьного обучения, которое продолжается 12 лет, 96,5% школьников в 1994 г. продолжали свое образование в высшей школьной ступени. Учиться в университет идут 27,9% выпускников высшей школьной ступени мужского пола и 44,2% – выпускников женского пола. Когда японский студент начинает работать, за его плечами остается примерно 20 лет, потраченных на обучение.

В Японии отсутствует закон, который бы регулировал обучение учеников на производстве, в конторе и других учреждениях. От работодателей ожидают, что они при обучении своих сотрудников выполняют такие требования, как сообщение важнейших профессиональных базисных квалификаций, предоставление возможности для повышения и расширения квалификации и проведение мероприятий по профессиональному переобучению. Перечисленные мероприятия, направленные на профессиональную квалификацию, оформлены законодательно, однако отсутствует государственный контроль за их исполнением. Это объясняет то, почему в Японии нет квалификационных экзаменов или сертификатов о полученном образовании, которые можно предъявлять на разных предприятиях. Каждое предприятие имеет свою специфическую политику квалифицирования своих кадров и по-разному оценивает необходимость обучения своих сотрудников.

Школа высшей ступени. После окончания девятилетнего обязательного обучения перед японской молодежью, имеющей желание продолжить свое образование, имеется на выбор несколько альтернатив. Можно посещать в течение трех лет общеобразовательную или профессиональную школу высшей ступени.

Другой возможностью является поступление в техническую профессиональную высшую школу. Однако на этот путь встают только 0,5% выпускников средней школы. Около 2% выпускников средней школы начинают обучаться профессии. Остается еще часть молодежи, которая не хочет посещать школу и не нашла работы. Преобладающее большинство выпускников выбирают поступление в одну из государственных или частных школ высшей ступени с занятиями в течение всего дня. Школы высшей ступени делятся на общеобразовательные и профессиональные. Профессиональные школы высшей ступени, несмотря на интенсивную поддержку государства, потеряли в последние десятилетия свое

значение. Среди населения они имеют популярность «школы второго выбора». Поэтому только 25% всех выпускников средней школы посещают экономические, технические, домоводческие или сельскохозяйственные курсы в этих школах. Занятия в общеобразовательных школах гораздо сильнее сориентированы на предстоящую сдачу приемных экзаменов в университет. Общеобразовательную школу высшей ступени посещают 75% молодежи.

После окончания трехлетней школы высшей ступени выпускник получает документ, который соответствует аттестату зрелости в России.

Профобразование. В первые годы после Второй мировой войны система профессионального образования на уровне школы получала мало внимания. Большинство профессиональных и технических школ, прежде всего ремесленных школ и ремесленных технических школ, которые перед войной были массовыми, были интегрированы с общеобразовательными школами высшей ступени или с университетами.

Негативные последствия пренебрежения профессиональным образованием были признаны в середине 1950-х гг. Развивающиеся японские средние и малые предприятия нуждались в эффективной системе профподготовки, чтобы получать достаточно квалифицированных работников. Так как малые предприятия не располагают, как большие концерны, собственной системой обучения, государство должно было само удовлетворить растущий спрос на профессиональное образование в этом секторе. По этой причине в 1958 г. был издан закон «Human Resources Development Promotion Law», который с некоторыми изменениями находится в силе и сейчас. «Цель этого закона – препятствовать безработице, обучать и развивать безработных и делать их благодаря этому работоспособными и устранить недостаток в квалифицированной рабочей силе». Следствием закона было реформирование школьных учебных планов в пользу технико-экономического обучения. Число профессиональных школ высшей ступени было безмерно увеличено и число школьников возросло на 40%.

В 1962 г. в японскую систему образования было введено еще одно новшество. Наряду с существовавшей тогда системой образования по типу 6-3-3-4, вводился другой тип 6-3-5. Этот новый путь получения образования предполагал комбинацию трехлетней технической школы высшей ступени с двухгодичным техническим высшим образованием.

Эта пятилетняя техническая высшая школа должна была стать важнейшим типом высшей школы Японии.

Профессиональное обучение и продолжение обучения в Японии традиционно является делом самих предприятий, а не государства. Государственная политика в области образования функционирует скорее как сеть для поимки безработных и как «затычка», которая используется там, где из-за отсутствия рентабельности недостаточно предпринимательского интереса к инвестированию. Это особенно правильно для малых и средних предприятий, которые хотели бы иметь сотрудников на современном техническом уровне, однако не могут себе позволить осуществлять их обучение.

В прошлом неоднократно пытались развить школьное профобразование путем введения **профессиональных курсов в средних школах и школах высшей ступени**. Но эти школы играют незначительную роль в обеспечении японских предприятий квалифицированной рабочей силой. В результате непризнания предприятиями и обществом этой формы подготовки спрос на такое обучение падает.

Предметные технические высшие школы, состоящие из трехлетнего обучения в технической школе высшей ступени и двухгодичной высшей школы, могут считаться у работодателей «местами профессиональной квалификации». Выпускники этой школьной отрасли так уважаемы в экономике, что они, как правило, могут выбирать из нескольких предложений свое рабочее место. Однако они играют в численном отношении (55 000 студентов) также очень незначительную роль, чтобы можно было говорить о государственном профессиональном образовании.

Наряду с формальными образовательными учреждениями, которые должны обеспечивать подготовку к профессии, имеются два полуофициальных типа школ, которые занимаются обучением профессиям: смешанные школы и профессионально-технические школы.

Около 2900 «смешанных» школ с 340 000 записанных школьников не являются профессиональными школами в собственном смысле слова. Эти, как правило, частные образовательные учреждения предлагают ученикам широкий спектр различных курсов: от электроники до чайной церемонии. Особым спросом пользуются водительские курсы и репетиторство к вступительным экзаменам в университет. Отдельные курсы

могут сильно варьироваться в зависимости от требований и длительности. Так, треть студентов обучается в таких школах меньше, чем один год и две трети – один год и дольше. Смешанные школы не находятся под контролем государственных органов и не имеют поэтому установленных стандартов качества обучения.

Около 3 400 профессионально-технических школ имеют более высокий стандарт, чем смешанные школы, и занятия в них акцентируются на обучение профессии. Основой для этого типа являются статьи 14-16 закона «Human Resources Development Promotion Law», которые говорят, что государство может создавать места для получения профессионального образования и осуществлять отдельные мероприятия в системе профобразования. На основе этого были созданы следующие учреждения:

- Vocational Training Center (shokugyo kunreko) – профессиональный тренировочный центр,
- Vocational Training College (shokugyo kunren tankidaigaki) – профессиональный тренировочный колледж,
- Skill Development Center (ginokaiatsu center) – центр повышения мастерства,
- Vocational Training Center for Handicapped Persons (chintaishogaisa shokugyo kunreko) – профессиональный тренировочный центр для инвалидов.

Имеется около 300 тренировочных центров, которые управляются префектурами и муниципалитетами. Здесь выпускники средней школы и выпускники школы высшей ступени получают профессиональные базисные знания (initial training) или посещают развивающие курсы (advanced training).

Глубокие знания по предмету школьники получают на специальных тренировочных курсах (Spezial Training Courses), которые предусмотрены только для выпускников школы высшей ступени и предлагаются в профессиональных тренировочных колледжах (Vocational Training College). Выпускник школы высшей ступени может выбирать из 380 стандартных, профессиональных первичных образовательных путей. Палитра предложений охватывает профессии от создателя рекламы, столяра до чертежника, причем в большинстве своем курсы предлагаются только в одном месте.

Число 800 000 записанных учеников на первый взгляд кажется значительным, но нельзя забывать, что на многих курсах «обучение» осуществляется всего в течение нескольких часов. Большая часть организованного профессионального образования осуществляется все еще на предприятиях, хотя японские крупные предприятия уже давно интересуются непроизводственным обучением. При опросе фирм 66% предприятий высказались за лучшее профессиональное образование, предоставляемое со стороны государства.

Обучение на предприятиях. Большие предприятия, которые являются привлекательными при получении квалификации и работы, могут выбирать из большого числа соискателей. При этом такие свойства соискателей, как индивидуальность, креативность и критичность играют очень важную роль. Для большинства предприятий важно, чтобы будущие сотрудники могли адаптироваться к культуре предприятия и целям предприятия. Кроме этого не требуется никакого предварительного профессионального образования.

Шансы на получение работы на предпочитаемых предприятиях однозначно возрастают в зависимости от оценок свидетельств об окончании школы и ранга оконченной (высшей) школы. Длительность занятости и стабильность карьеры тем больше, чем выше предъявленный результат в области полученного образования.

При поступлении на предприятие только мизерная часть новых работников располагает профессиональными знаниями, и в самом редком случае они получают конкретное рабочее место. Между «обучающим» и «учеником», как правило, не заключается договора об обучении, так как на работу в Японии поступают с осознанием того, что останутся на этом предприятии в течение последующих 30–40 лет.

До того, как сотрудник получит направление на специальное рабочее место, он должен пройти несколько различных фаз. В течение нескольких недель он получает первичное обучение. При этом каждое предприятие заботится о том, чтобы сообщить новичкам свою специфическую философию, систему ценностей «топ-менеджмента».

После этого следует годичная фаза, в течение которой начинающий имеет право выполнять только вспомогательные работы на производстве, сбыте и управлении. Целью данного базисного обучения является выявление особых способностей и склонностей «учеников». И только

после этой фазы начинается собственно «профессиональное образование».

Все навыки и знания, которые необходимы обучающемуся для работы на его новом рабочем месте, он получает путем «Training-on-the-job». Для этого его включают в одну из рабочих групп, которая состоит из 4–12 коллег. При этом староста группы играет особую роль. Он действует как «отец» (senpai), который вводит молодых в группу и передает им все знания, необходимые им на рабочем месте. «Патернализм» является важной частью японской фирменной культуры.

С течением времени обучающийся осваивает путем подражания и постоянных упражнений все виды деятельности рабочей группы. Практический опыт дополняется теоретическими обучающими занятиями, которые проводятся в рамках предприятия. Эти курсы проводятся на больших предприятиях собственными обучающими центрами. Более мелкие предприятия могут использовать для этого государственные учреждения – специальные тренировочные профессионально-технические школы (special training schools).

После 3–5 лет работы оцениваются результаты деятельности обучающегося, и он получает направление на новое рабочее место. Посредством системы ротаций он должен освоить все рабочие места своей и других групп, в результате чего квалификация рабочего постоянно расширяется. Вместе с этим он обучается использованию творческого подхода, инновационной готовности и группового сознания для решения проблем. Так как обучение не заканчивается вместе с освоением той или иной специальности и требуется обучение в течение всей жизни, то, как правило, не имеется также и окончательного выпускного экзамена для обучающихся.

Для выпускников высшей школы первичное обучение может длиться дольше, чем для выпускников средней школы и школы высшей ступени. Они не проходят специальные фазы квалифицирования, а больше внимания уделяется дисциплине, корпоративному духу и адаптации к группе. Новички подвергаются для этого зачастую жесткой муштре. Многие предприятия посылают своих будущих руководящих работников в буддистские монастыри, в армию или «Survival-Trainings». Все эти учреждения имеют одну общую черту: будущие менеджеры должны осознать

границы поведения, обучиться солидарному взаимодействию в группе и готовности к подчинению.

Выпускники общественных, социальных, юридических и экономических направлений в соответствии со своим базисным образованием работают в постоянно меняющихся областях. Выпускники с инженерным или естественнонаучным образованием работают в отделах в соответствии со своей специализацией. Их производственное обучение и продолжение образования направлены на производственное использование их знаний как экспертов, зачастую будущая карьера выпускников связана с дальнейшей специализацией (*Павель, 2002, № 4, с. 45-48*).

Германия. В основе учебных программ учреждений образования взрослых, строящихся по принципу «от предложения к спросу», лежит ориентация на запросы общества, с одной стороны, и потребности участвующих в образовательном процессе, с другой.

Разграничение интересов. Складывается впечатление, что изменения интересов участников образовательного процесса происходят в последние годы лишь в одном направлении – сокращение времени обучения. Все чаще мы встречаем компактные и интенсивные курсы, краткосрочные программы, более дробную тематику, все большую ориентацию на быстрое применение знаний (курсы по типу «советы и приемы»). Для слушателей при этом нежелательны никакие текущие (семестровые) обязательства и отчетность (имеются в виду промежуточные тесты и экзамены). Это правомерно. Учреждение должно заботиться и о развитии таких элементов программ, если оно прислушивается к интересам населения, хочет привлечь новых клиентов.

Но наряду с этим прослеживается еще одна тенденция – интерес к образованию как форме развития мыслительной деятельности. Здесь на первый план выходят иные требования – осмысление и взаимосвязь явлений, обзор событий, обучение в группе, интенсивный обмен мнениями между участниками. В этом случае в планируемых мероприятиях принимают участие не только традиционно заинтересованные, но и новые слушатели.

Семестровый способ обучения, на наш взгляд, определил успех нового учебного года. Примером тому могут быть курсы «Искусство образовывает», «Природная педагогика» в рамках программы «Мюнхенский путь образования» в народном университете г. Мюнхен или «Общее об-

разование как ключевая квалификация», построенная на соединении традиционных образовательных дисциплин с злободневными темами – «Общество коммуникации», «Компетенция в решении проблем», «Компетентность в принятии решений», «Женская Академия». Последний курс включает шесть семестров и объединяет в себе элементы общего образования, развития личности, базовые профессиональные умения, а также основы менеджмента проектной деятельности и работу с офисной техникой и телекоммуникациями (университет Штутгарта). В названных учреждениях полагают, что именно здесь сосредоточены важнейшие задачи, сферы деятельности и элементы образовательного профиля народного университета как института непрерывного образования.

Традиционный курс (или один семестр) длится 15 недель. Времени хватает и на получение знаний по предмету изучения, и на общение между участниками, которые относятся к разным возрастным группам, иным социальным и культурным слоям общества. Не стоит приуменьшать значимость функции их интеграции.

Народный университет, таким образом, остается местом, где сталкиваются противоположные тенденции и явления: узкая специализация курсов и необходимость широкого обзора, глобального видения; учет индивидуальных интересов потенциальных слушателей и запросов общества; способность быстро и гибко реагировать на требования времени и относительная устойчивость и даже традиционность, своеобразный консерватизм.

Заказчик. Как показывает практика, интересы в сфере образования могут существенно различаться. Что касается конкретного человека, дифференциация его запросов находится в большей или меньшей степени зависимости от личных целей, от ориентации на применение образования в профессиональной сфере. Внутри выбора могут быть разного рода дополнения и переходные формы.

С появлением мероприятий «на заказ», разного рода «фирменных» курсов внутри (или для) конкретного учреждения общественные запросы все больше разграничиваются. Здесь учитываются не только цели обучения конкретного человека, но и определенные цели заказчика (учреждения, предприятия) по отношению к обучающимся. Учет интересов человека и заказчика приводит к тому, что в учреждении устанавливается не только посредничество между Знанием и Деятельностью, но и появ-

ляется реальная возможность, чтобы Знание становилось безусловной ценностью, бесспорным завоеванием как для самих обучающихся, так и для работодателя как подтверждение высокой квалификации (или успешности) сотрудников.

Подготовка и проведение экзаменов, подтверждающих профессиональную квалификацию, в последнее время становится также одной из сфер деятельности народных университетов.

В качестве сравнительно новой важной целевой группы можно назвать иммигрантов. Успешная интеграция в общество связана с адекватной оценкой профессиональной квалификации и компетенций, которые они приносят с собой.

Мероприятия, связанные с подготовкой к формальным экзаменам, неформальная подготовка к проверке знаний, поиск путей взаимодействия с данным контингентом, ориентированный на то, чтобы сохранить уверенность человека в себе, – достойная задача для учреждения образования взрослых. С другой стороны, в интересах общества, экономики и личности важно добиться, чтобы оценка была достоверной.

Сотрудничество. Стремление народных университетов предложить широкую палитру высококвалифицированных образовательных программ и курсов ведет к поиску сотрудничества и к созданию сетей. Высокий уровень компетентности в деловой сфере может быть достигнут только при условии, что образовательные, культурные, социальные учреждения объединяются и стремятся вместе реализовывать общие цели и задачи. Это возможно в том случае, если народный университет видит себя в роли своеобразного форума или биржи с разветвленной сетью образовательных предложений. Комплексные задачи требуют комплексного подхода в их решении, что вряд ли возможно в одиночку. Например, успешная реализация на местном уровне таких проектов, как «Здоровый город», «Общественная академия Штутгарта», «Инициативный круг межкультурного Штутгарта», «Место встречи» для пожилых сеньоров (в сотрудничестве с объединением групп самопомощи) достигается за счет того, что народный университет берет на себя роль генератора, центра, объединяющего усилия всех партнеров.

Средства массовой коммуникации. В последнее время спектр предложений народных университетов в разделе «Персональный компьютер и новые средства массовой коммуникации» динамично развива-

ется. Если на первой ступени обучения компьютер изучается как новое техническое средство, то в следующих семестрах он становится самостоятельным средством обучения наравне с традиционными – доской, учебником, слайдами, кассетами и т.д.

Без сомнения, новые средства получения информации, включая сеть Интернет, с их громадными возможностями памяти представляют собой еще один путь обучения, без которого вряд ли можно себе представить современное учреждение образования взрослых. Отсюда следует вывод, что в качестве образовательного стандарта каждое помещение для семинарских или курсовых занятий должно быть оборудовано выходом в Интернет.

Начиная с 1995 г. в народном университете Штутгарта пытались вводить мультимедийные средства в практику обучения иностранным языкам. Первоначально опасались, что новые средства обучения в короткий срок вытеснят старые и в конечном счете сделают обучение в группе ненужным, избыточным.

Однако опыт народного университета показывает, что ни в коем случае обучение при помощи компьютерных средств не должно подменять или вытеснять групповую работу, ценность которой ни кем не может быть оспорена. Использование современных коммуникационных средств имеет своей целью оперативную передачу фактов или актуальной информации.

Усвоение фактов в процессе обучения и образования в настоящее время играет все меньшую роль. Обучение в группе концентрируется все больше на собственных сильных сторонах: упрочение знания, приобретение компетентности участников за счет проверки (оценки) знаний и групповых дискуссий, использования методов обратной связи и игровых упражнений. В этом смысле групповая работа незаменима, а использование новых информационных технологий для взрослых может опосредованно только усилить образовательные возможности.

Консультирование и сопровождение учебного процесса. Роль руководителя учебным процессом постепенно меняется. Он теперь не выступает в роли знающего перед незнающими. Вместо этого руководитель курса становится модератором процессов дискуссии и обучения, консультантом и «сопроводителем» учебного процесса. Его новая роль определяется тематикой – усиливается или ослабляется, однако само

ее наличие меняет структуру процесса обучения, делая ее более уязвимой, зависимой от возможностей специалиста сделать привлекательной для слушателей предлагаемую деятельность.

В связи с этим важнейшие направления образовательной деятельности должны находиться в зоне особого внимания; для них следует вырабатывать такие модели обучения, которые позволяют руководителю курса связать воедино выбранные темы, методы и цели.

Рынок информации, консультирования и обучения. Разумеется, при всех изменениях основой народных университетов остается организация образовательного процесса и создание программ для групповой работы.

Опыт показывает, что эта задача успешно решается в сотрудничестве народных университетов с городскими библиотеками. И те, и другие предлагают совершенно различные пути обучения и достижения определенного уровня знаний. Различие между индивидуальным открытием информации и получением знания с помощью книг и приобретением знаний на групповых курсах в народном университете – в формах связей и переходов. Если они взаимно дополняют друг друга, помогая и принося пользу населению, находя наиболее адекватные способы приобретения знаний, значит, задача взаимодействия обоих учреждений выполнена.

Многообразие программ вызывает вопрос, как сделать образовательные услуги привлекательными и узнаваемыми. В связи с этим представляется важным, чтобы каждый курс сопровождался консультированием, которое позволяет выявить соответствие образовательной услуги целям слушателя, с учетом его сильных и слабых сторон, и лишь затем предлагать уже «отфильтрованные» услуги, адаптированные к спросу наилучшим образом. Консультирование при этом должно сопровождать и все этапы обучения.

Параллельно с новой дополнительной услугой консультирования на информационно-образовательном рынке появляется еще одна возможность для народного университета. Имеется в виду ситуация, когда он сам выступает в качестве проводника или «сопроводника» образования взрослых в самом широком понимании. Дни непрерывного образования, День групп самопомощи, ИНФО-день для женщин, День культуры, Дни культуры для людей с ограниченными возможностями, Дни детского ки-

но, Рынок мультимедиа «Третий мир», День добровольца, Ярмарка рабочих мест и т.д. – подобные мероприятия, организованные в форме своеобразных рынков информации постепенно становятся постоянной частью и формой деятельности народного университета. В Штутгарте они включаются в календарный план мероприятий на весь год, регулярно ведутся и согласовываются с определенными событиями и датами. Практика показала, что они становятся одним из средств поиска и открытия неизвестных до сих пор подходов к обучению. Если у университета нет возможностей брать на себя организацию мероприятия целиком, он может участвовать в его подготовке в сотрудничестве с другими заинтересованными организациями или, по крайней мере, предлагать собственные организационно-пространственные услуги.

Менеджмент и руководство. Перемены в окружающем образовательном пространстве неминуемо ведут к появлению новых предложений по обучению, изменению структуры народного университета, заставляют по-новому осмысливать роль руководства и сотрудников в учреждении образования взрослых. Организационное развитие последних лет, включающее активное использование новых инструментов менеджмента и управления, предполагает и новые содержательные стороны деятельности учреждения.

Например, некоторые народные университеты до сих пор имеют такие архаические подразделения, как «Правление», «Педагогическая часть» и т.д. Новая ориентация учреждения образования взрослых требует, чтобы подобные подразделения превратились в одно – службу сервиса. При этом важно новое понимание сервиса, понимание того, что каждый сотрудник может сделать на своем рабочем месте, чтобы остальные могли выполнять свои задачи наиболее эффективно. В этом видится современная роль службы сервиса.

До сих пор важное значение в структуре деятельности организации придавалось процессу создания программ обучения (или разработке комплекса предметных курсов). Наличие четкой учебной программы было залогом деловой компетентности учреждения. На нынешнем этапе представляется не менее важным развитие иной, «перекрестной» по отношению к данной, сферы. Необходимо совершенствовать организационные структуры, помогающие на практике реализовывать учебные программы. В народном университете Штутгарта руководители подраз-

делений работают в направлении специализации и улучшения качества обучения; берут на себя решение вопросов по управлению различными образовательными проектами. В ведении руководства университетов находятся и стратегические проблемы, связанные с повышением квалификации персонала. Новые задачи народных университетов емко отражены в понятии «менеджмент образования» – «создание сквозной образовательной структуры, в которой ясно выраженный профиль учреждения сочетается с общепринятыми институциональными педагогическими стандартами» (Шнайдер, 2002, с. 46-48).

Швеция. Скандинавская модель образования взрослых имеет свои особенности, определенные ее историей и условиями современного этапа развития общества в северных странах. Нам представляется интересным и важным изучение шведского опыта не только как образца для подражания, но как основы для взаимопонимания, сотрудничества, интеграции. Это тем более актуально, что шведские организации различного уровня все активнее распространяют свое влияние на Северо-Западный регион России, вовлекая в сотрудничество как государственные организации, академические институты, так и некоммерческие общественные организации (НКО).

История. Образование взрослых в Скандинавии связано с именем датского просветителя и общественного деятеля Николая Грундтвига (1783–1872) и таким уникальным институтом образования, как народная высшая школа (folk high school). Первая народная школа была основана в 1868 г., а первые учебные ассоциации появились в Швеции в начале XX в.

Другим важным феноменом является «folkbildning». Это понятие весьма приблизительно можно перевести как «народное свободное просвещение – самостроительство личности». Понятие «фолк-билднинг» исключительно значимо в философии шведского образования. Суть его заключается в реализации человеком своего внутреннего потенциала. С помощью этого понятия становится объяснимой связь между личными и общественными интересами. Национальный характер не наследуется, но развивается благодаря процессу обучения, в рамках которого и происходит социализация, то есть человек постепенно ощущает свою действительную принадлежность к сообществу своей семьи, города или се-

ла, страны. Для этой цели исключительно важны национальная история и национальный язык.

Деятельность и идеи Н. Грундтвига во второй половине XIX в. охватили в той или иной мере все скандинавские страны, дойдя в веке двадцатом и до получившей независимость Финляндии. В каждой стране существуют свои особенности системы «folkbildning» и высших народных школ.

Таким образом, уже более ста лет развивается традиция добровольного объединения людей в группы с целью посещения интересующих их лекций и занятий, участия в культурных мероприятиях и проектах.

Образование взрослых в Швеции можно разделить на три периода. Первый, от конца XIX в. до начала 1960-х гг., отражает большой вклад всеобщего образования взрослых в обновление шведской нации. Учебные кружки (study circles) и народные высшие школы (folk high schools) предоставляли недоучившимся в юности взрослым новые образовательные возможности. Символом этого периода стало самообразование. Позднее Олаф Палме назовет шведскую социал-демократию «демократией учебных кружков», тем самым отдавая должное роли активных граждан и совместного обучения в развитии современной демократии Швеции.

Второй период начался в конце шестидесятых и продолжался почти двадцать лет. Его можно вкратце охарактеризовать как «построение шведской модели образования взрослых». В это время были приняты некоторые политические решения, направленные на создание развитой системы неформального образования взрослых. Важнейшими компонентами этой модели были обеспечение свободного доступа и возможности притока новых учащихся в различные образовательные учреждения. На уровне муниципалитетов всем взрослым была обеспечена поддержка в завершении среднего образования, преодолении проблем функциональной неграмотности, а также предоставление широчайших возможностей для самообразования с помощью вечерних курсов. «Шведская модель образования» на этом этапе впитала в себя общеевропейские идеи «life time learning» – образование длиною в жизнь, распространившиеся в 60–70-е годы.

Третий период связан с решением шведского парламента об изыскании новых источников финансирования и создания более гибкой организации образования взрослых. Система повышения квалификации была отделена от министерства образования и возглавлялась теперь специально созданным советом, развитием которого занимались и органы образования, и органы, регулирующие трудовые отношения. Другое решение касалось открытия новых возможностей для платного образования взрослых. Парламент постановил создать так называемые «возобновляемые фонды», отняв 10% прибыли крупных компаний. На корпоративное обучение за пять лет, начиная с 1986 г., было потрачено около шести миллиардов шведских крон. Эта политика оказала сильное влияние на образование взрослых, связанное с работой, повышением квалификации и переквалификацией.

Цели и ценности. Народные движения, государственные интересы и рыночные стимулы – все эти факторы играют важную роль в развитии образования взрослых на современном этапе. Народные движения, можно сказать, произвели на свет саму идею образования взрослых. Государство особо заботится об этом своем «ребенке», давая ему «хлеб и деньги» для роста и развития. Сегодня, когда государство практически исчерпало свои возможности обеспечения образования взрослых необходимыми ресурсами, взоры все чаще обращаются к рыночной экономике.

Образование взрослых в Швеции отличает две характерные черты, впервые продекларированные в 1944 г. в отчете об образовании, а именно: независимость и добровольность. Под независимостью подразумевается свобода от вмешательства государственных, равно как и любых других органов, в процесс обучения. Под добровольностью имеется в виду абсолютно добровольный порядок участия в обучении.

Система учебно-просветительских курсов – учебных кружков – помогла создать особую традицию демократических дискуссий, идея которых заключается в терпимости к мнению собеседников, уважительном отношении к веским аргументам и коллективно принятым решениям. Эти принципы являются основой организации конкретной работы в учебных кружках. Именно такой подход позволяет участникам активно влиять на содержание и учебные планы курсов. Сама суть обучения – взаимодействие «участников», основанное на их опыте, взглядах, взаимовлиянии,

совместной ответственности за происходящее во время ученья. К слову сказать, шведы даже лексически подчеркивают такое взаимодействие, называя тех, кто учится в народных школах, «участниками» (participants), а не «учениками».

Сегодня образование взрослых в Швеции имеет следующие цели:

- помочь преодолеть разрыв между различными слоями населения на пути к равенству и социальной справедливости;
- способствовать пониманию, критическому восприятию реальности и участию в культурной, социальной и политической жизни, развитию демократического общества;
- обучать взрослых выполнению разнообразных обязанностей, возникающих на протяжении их трудовой жизни, и способствовать полной занятости, продвигаясь тем самым по пути развития и прогресса общества;
- предоставлять каждому взрослому человеку широкий выбор возможностей дополнить, повысить свой образовательный уровень.

В Швеции образование взрослых открыто для каждого, кто хотел бы поменять род занятий, научиться чему-то новому, усовершенствовать свои профессиональные знания.

Формы образовательной деятельности. Такой способ учения – народные высшие школы (folk high school), в которых участники собираются в учебные кружки (study circle), – является основой участия граждан в развитии демократии, так как они учатся не только предмету, но, пожалуй, главное – взаимодействию на демократической основе. Кружок обычно представляет собой небольшую группу (15–12 участников, включая руководителя), встречающихся для проведения совместных занятий раз в неделю в вечернее время для изучения какой-либо темы или осуществления культурного проекта. Занятия в кружках пронизаны духом демократизма и собственной ответственности слушателей за учебный процесс. Так, участники сами определяют план занятий исходя из своих потребностей и интересов. Важной составной частью занятий является обмен опытом и знаниями, аналитический разбор изучаемого материала.

В Швеции существует 147 высших народных школ, в которых обучается 40 тыс. студентов и 150 000 слушателей краткосрочных учебных курсов и кружков. Одни из них находятся в ведении различных общест-

венных, политических и религиозных организаций, другие функционируют под эгидой ландстингов и органов местного самоуправления. В народных школах обучаются лица, достигшие совершеннолетия, причем преимущество при зачислении на учебу отдается тем, кто не имеет полного среднего образования. Благодаря тому, что народные школы абсолютно свободны в разработке учебных программ, учащиеся имеют возможность высказывать свои пожелания в отношении тематики и направления учебного процесса в соответствии со своими знаниями, интересами и потребностями.

Отличительной чертой обучения в народных училищах является работа по заданным темам и определенным проектам. Такая форма позволяет полноценно реализовывать опыт профессиональной и общественной деятельности учащихся. Обучение в этих школах дифференцировано в зависимости от степени подготовленности, занятия проводятся по самым различным темам. В каждой школе имеются долгосрочные программы обучения, дающие достаточный уровень знаний для поступления в вузы. Кроме того, есть специализированные тематические программы обучения, например, музыка, средства массовой информации и информатика, театральные, гигиены и санитарии и многие другие.

Долгосрочные программы обучения рассчитаны на период от одного семестра до нескольких лет, краткосрочные курсы – от одного-двух до семи дней. Обучение в народных школах бесплатное.

Степень вовлеченности населения в эти формы учения исключительно высока. Около 75% шведов в возрасте от 18 до 75 лет принимали или принимают участие в учебных кружках. Приблизительно 40% участвовали в одном или нескольких учебных кружках за последние три года. 13% посещали краткосрочные курсы при народных высших школах, а 8% являлись студентами долгосрочных образовательных программ. Ежегодно организуется почти 350 тыс. учебных кружков, в которых занимается около трех миллионов человек. Так как многие люди заняты в нескольких кружках, то «чистое» число участников колеблется от полутора до двух миллионов. Стоит напомнить, что все население Швеции составляет чуть более 8 миллионов.

Значительная часть учебной и культурно-просветительной работы ведется в тесном сотрудничестве с общественными, рабочими и други-

ми организациями, которые сами являются либо членами, либо владельцами культурно-просветительских ассоциаций и объединений.

В Швеции имеется 11 учебных ассоциаций, которые так же, как и народные школы, поддерживаются правительством. Всего по стране число местных отделений ассоциаций превышает 900. Каждая ассоциация работает по определенному профилю, который зависит от типа общественной, рабочей или политической организации, входящей в его состав. Назовем некоторые из них: народный университет; гражданская учебная ассоциация; учебная ассоциация спортивной конфедерации; христианская учебная ассоциация и др. В состав учебных ассоциаций входит более 270 организаций-членов.

Стоит также отметить, что силами учебных кружков, народных школ и учебных ассоциаций ежегодно проводится 160 тыс. культурных программ для пятнадцати миллионов участников и посетителей. Это концерты, театральные постановки, лекции, выставки, фестивали и много других мероприятий.

Государственная поддержка. Участие государства в пропаганде, организации, финансировании образования взрослых в Швеции даже трудно назвать поддержкой. Практически вся мощная система формального, неформального и информального образования курируется и спонсируется государством. Главная цель, которую ставит перед собой государство, развивая образование взрослых, – ускорение демократического развития общества. Условия государственных грантов задекларированы в законе «О государственных субсидиях для свободного образования взрослых». В 1991 г. создан Шведский национальный совет по образованию взрослых, который реализует политику в этой области. Совет является неприбыльной организацией, объединяющей три члена – Национальную федерацию учебных ассоциаций, Федерацию сельских советов и Организацию народного движения высших школ. За 2000 г. Шведский национальный совет направил на развитие и поддержку учебных ассоциаций около 2 млн шведских крон, народных высших школ – 1 млрд 260 млн, на экспериментальную работу в ассоциациях и школах – 10 млн, на работу самого Национального совета – 15 млн. Всего на образование взрослых государство выделило в 2000 г. около 2, 5 млрд крон.

В сферу деятельности Совета входит не только распределение средств и финансовая отчетность, но и оценка деятельности организаций, участвующих в образовании взрослых, информационная сеть, исследования, конференции. Актуальными задачами в деятельности Совета являются мониторинг свободного образования и политики в этой области, развитие информационных возможностей, координация интернациональных контактов.

В совет входит также Информационная Служба шведских народных высших школ.

Северная народная академия. Общая для всех скандинавских стран история и культура, одинаковое понимание демократических ценностей и диалоги между неправительственными организациями позволили создать Северную Народную Академию (Nordic Folk Academy) – объединенный институт для всех скандинавских стран – Швеции, Дании, Финляндии, Норвегии, Исландии, Фарорских и Аландских островов. Академия сотрудничает также со странами Балтии и европейскими институтами в сфере образования взрослых, а в последние годы активно развивает связи с Северо-Западным регионом России.

Деятельность Академии охватывает такие сферы образования взрослых, как педагогика, базирующаяся на социально-культурном образовании; диалог между формальным и неформальным образованием, между образованием и рынком труда; непрерывное образование в связи с развитием компетентности, информационных технологий, активного гражданского участия; международный обмен передовым опытом.

Лекторы, руководители проектов и административный штат NFA – это люди из разных стран Скандинавии. Рабочие языки – шведский, финский и английский. Ежегодно более тысячи преподавателей, исследователей, артистов, писателей, социальных работников, политиков и лидеров неправительственных организаций принимают участие в семинарах и конференциях, организуемых в Академии. NFA также участвует во многих общеевропейских проектах.

Гордость Академии – библиотека и информационный центр, специализирующийся на неформальном образовании взрослых и андрагогике.

Сегодня такая оптимистическая картина обучающегося общества – реальность скандинавских стран. Однако специалисты говорят о том,

что в дальнейшем рыночная ориентация экономики может порождать своего рода деление на «классы» по образовательному уровню, так как безработные, иммигранты, деклассированные элементы имеют «равные возможности» лишь в идеале, на словах. На деле же трансформация идеи непрерывного («пожизненного») образования может идти не только по пути расширения прав граждан, но и превращаться в механизм некой «сортировки».

Итак, модель и современное состояние образования взрослых в Швеции как уникальная система, имеющая исторические корни, бурный расцвет сегодня и проблемы роста в будущем, представляет, на наш взгляд, интерес для отечественных организаторов образования взрослых, исследователей, занимающихся этой проблематикой. Изучение скандинавской системы может дать пищу для размышлений о реальном положении образования взрослых в нашей стране (*Николенко, 2002, с. 46-48*).

ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Изменение роли человека в производстве диктует необходимость нового подхода к формированию человеческих ресурсов, которые обладают не только самостоятельным экономическим поведением, но и высокими интеллектуальными функциями. Создание таких качественно новых человеческих ресурсов может послужить объективной основой прогрессивных изменений в экономике страны, интеллектуальным импульсом перехода на постиндустриальный тип общества. В основе такой модели развития и использования человеческих ресурсов лежит ориентация на высококвалифицированную рабочую силу, интегрированную в систему производства; на непрерывность процесса обогащения знаний и повышения квалификации; гибкость рабочей силы и организации труда; на партнерские отношения между участниками производства. В формировании и распространении этой модели огромная роль принадлежит государству. Поэтому система государственных мероприятий, связанных с процессом формирования и накопления человеческого капитала, должна занять особое место в экономической политике страны.

Образование и профессиональная подготовка являются, с одной стороны, важнейшим фактором потенциально экономического роста и повышения общественной производительной силы труда. С другой стороны, эти сферы приобретают первостепенное значение в достижении ряда социальных задач, связанных с повышением качества жизни, а именно с достижением оптимальной занятости населения и более справедливого распределения национального дохода (*Капелюшников, 1981, с. 58*). Развитию таких тенденций в экономике России может способствовать подход к формированию рабочей силы как к созданию и накоплению человеческого капитала. В этой связи образование и подготовка кадров должны занять ведущее место в системе общественных приоритетов. Следовательно, эти сферы выступают инструментом непосредственно государственного воздействия на формирование рабочей силы.

Государство традиционно занимает ведущее место в сфере образования большинства стран. До начала 1990-х гг. расходы на обучение почти полностью покрывались государством. Однако объемы государст-

венного финансирования системы образования сокращались на протяжении 1990-х гг., причем в наибольшей степени это коснулось системы высшего образования. Государственные расходы на образование в целом уменьшились с 3,6% ВВП в 1991–1992 гг. до 3,1% ВВП в 2000 г. При этом государственное финансирование высшего образования, исчисляемое в процентном выражении к ВВП, сократилось примерно в четыре раза: с 1,2% ВВП до 0,3% ВВП.

В сопоставимых ценах государственные расходы на образование составили в 1999 г. 49% от уровня 1991 г., и лишь с 2000 г. они стали увеличиваться. В 2002 г. бюджетные ассигнования на образование достигли 3,8% ВВП, в том числе на высшее образование – 0,4% ВВП (*Финансовые аспекты реформирования, 2003, с. 52-53*). В 2004 г. государственные расходы на образование снизились до 3,5% ВВП (*Группа восьми, 2006, с.52*)

Это обстоятельство имеет негативные последствия как для экономики человека, так и для общества в целом. Обесценение образования в век инновационного производства приводит лишь к ухудшению качества подготовки кадров, к усилению диспропорции между потребностями экономики и наличием квалифицированной рабочей силы, что имеется в сегодняшней экономической ситуации страны.

В индустриально развитых странах в последние десятилетия наблюдается иная тенденция. Здесь затраты государства на образование значительны и постоянно растут. Так, в США они в 1970–1980-е гг. составили до 9% ВВП (*Современный капитализм, 1985, с. 57*). В расчете на каждого школьника в этой стране расходуется за счет государства 3 572 долл., в ФРГ – 2 167, во Франции – 2 257, в Италии – 1 310 долл. в год. Кроме расходов на формальное образование, на различные программы переподготовки работников, например, Швеция тратит почти 1,8%, США – 0,26%, Япония – 0,2 % ВВП (*Вишневская, 1993, с. 25*). Государственные расходы на образование в 2001 г. составили в Великобритании 5,3% ВВП, в Канаде – 5,2, в США – 5,6, в Японии – 3,6% ВВП. В 2002 г. в Германии государственные расходы на образование составили 4,8% ВВП, Италии – 4,7, Франции – 5,6% ВВП (*Группа восьми, 2006, с. 52*).

Государственное участие в индустриально развитых странах в сфере образования проявляется не только явно, но и носит косвенный

характер. Рычагами косвенного регулирования являются субсидии. С помощью субсидий государство получает возможность стимулировать преимущественное развитие тех форм, видов и методов обучения и научной деятельности, которые оно считает особо важными и перспективными. Этот опыт участия государства в формировании человеческих ресурсов является достаточно интересным и вполне может быть использован в России, особенно в условиях дефицита финансов.

В 1980-х гг. в западных странах возникли такие формы финансовой поддержки образования, как студенческие займы, предоставление учащимся временной работы в период каникул, выплата стипендий, минувая колледжи, и др. Особенно широко эти формы косвенного государственного воздействия на образование применяются в Скандинавских странах, где такими видами помощи охвачено до 60–70 % студентов вузов (*Капелюшников, 1981, с. 60*).

Тенденции развития западных стран показывают, что государственное воздействие на сферу подготовки кадров стало носить явно экономический характер. Образование становится элементом стратегии экономического роста, при этом прогнозирование его вошло в практику государственного регулирования всех развитых стран. Стимулом развития этой сферы деятельности стала новая ее трактовка в качестве средства и источника формирования человеческого капитала. Образование, таким образом, перестало восприниматься как один из видов непроизводительного потребления, а стало капиталом, не только приносящим прибыль его владельцам, но и стимулирующим экономический рост.

В нашей стране доминировала точка зрения, что подобные затраты являются ресурсами, отвлеченными от сферы материального производства, от создания национального дохода, а следовательно, для общества потерянными (*Капелюшников, 1993*), поэтому финансирование образования носило остаточный принцип.

Страной, где стратегия экономического роста в наибольшей степени ориентирована на развитие человека, с полным основанием считаются Соединенные Штаты Америки. В 1970-х гг. медианный уровень образования американской рабочей силы достиг 12,4 года, примерно 14% от ее численности составляли специалисты, больше половины выпускников средних школ поступило в вузы (*Марцинкевич, Соболева, 1995, с. 66*).

Государство исходит из того факта, что чем лучше образовательная подготовка рабочей силы, тем больше ее роль в производстве, тем меньше социальных проблем, связанных, например, с ее занятостью. Особенно эффективной мерой образование выступает при структурной безработице, поскольку оно позволяет работнику быстрее освоить новую специальность, если прежняя устарела, быть более мобильным. Важное значение имеют и профессиональная подготовка, приобретение и накопление производственного опыта. Это особенно важно для профилактики безработицы среди молодежи. Отсутствие у молодых людей необходимой производственной квалификации препятствует вступлению их в трудовую жизнь, не дает в полной мере участвовать в конкуренции рабочей силы. Для снятия социального напряжения в молодежной среде и создания возможности накопления человеческого капитала индустриально развитые страны используют различные методы.

Например, во Франции и Швеции используется система профессионального обучения, в Великобритании и Германии – система ученичества. В США возникла так называемая концепция подготовки к трудовой жизни, которая призвана обеспечить безболезненный переход учащегося из мира школы в мир труда. Это многоступенчатая программа, охватывающая все уровни школьного образования: в младших классах школьник знакомится с тем, какие существуют профессии, а в старших классах он овладевает основами двух-трех специальностей. В отличие от традиционного профессионального обучения упор делается на знакомство с особенностями трудовой жизни, на выработку навыков практического поведения на рынке рабочей силы. В Японии, например, в отличие от других стран основной формой является подготовка работника непосредственно на самом предприятии. Этот способ имеет свои преимущества, особенно в системе так называемого пожизненного найма.

Образование положительно воздействует на рынок труда и занятости в том плане, что оно аккумулирует потенциально незанятую молодежь. Государства многих стран проводят сознательную политику, направленную на то, чтобы молодые люди в виде альтернативы выбрали учебу. Так, в Швеции 72% юношей и девушек по достижении 16 лет продолжают учебу в вузе или в любом другом учебном заведении,

что не только способствует качественному росту человеческого капитала, но и служит одним из способов страхования от безработицы.

Следовательно, развитие сферы образования и подготовки кадров служит для решения таких важных задач экономического и социального развития, как ускорение темпов экономического роста, сокращение безработицы и смягчение неравенства в распределении личных доходов.

В развитых странах Запада экономическое обоснование образовательной экспансии шло по нескольким направлениям. Прежде всего, в процессе экономического развития огромная роль принадлежит специалистам высшей квалификации. Их недостаток приводит к возникновению в народном хозяйстве узких мест, что резко отрицательно сказывается на темпах роста. Поэтому во всех индустриальных странах начиная с 1960-х гг. шла борьба за повышение места и роли образования в системе национальных приоритетов, обосновывался перевод этой сферы на качественно новый уровень материального и кадрового обеспечения. Данная цель была достигнута в результате скачка уровня расходов на образование в национальных доходах этих стран.

Такая образовательная политика государства имела положительные последствия. Например, в США численность ученых и инженеров – главного кадрового потенциала НТП – достигла в конце 1980-х гг. 4,6 млн человек, что составляет почти 4 % всей рабочей силы страны. Их занятость росла за 1980–1988 гг. более чем в 5 раз быстрее, чем общая занятость в экономике, почти в 3 раза быстрее, чем ВВП страны (в неизменных ценах). Россия также не отстает в этом плане: в стране на десять тысяч человек 37 ученых и инженеров – столько же, сколько в США, и в полтора раза больше чем в Германии (*Блинов, 2007, № 2, с. 68*)

Высококвалифицированные кадры, как известно, представляют собой наиболее динамичный элемент производственной системы: они служат поставщиками новых идей, способствуют скорейшему внедрению научных открытий в практику, то есть темп научно-технического прогресса во многом зависит именно от них. Одним из важнейших стимулов развития образования стала, как отмечалось ранее, трактовка его в качестве человеческого капитала и источника роста. Повышение уровня образования рабочей силы влечет за собой рост ее заработной

платы, что в конечном счете сказывается на росте национального дохода страны. Исследования показывают, что различия в заработках лиц с разным уровнем обучения являются самыми прямыми и надежными среди всех обобщающих стоимостных индикаторов роли образования. Хотя на индивидуальные различия в оплате воздействуют многие конкретные причины, при массовом статистическом подходе часть из них погашается. В основе же оплаты лежит стоимость рабочей силы, которая в свою очередь во всех своих компонентах в значительной степени определяется уровнем образования работника. С этой точки зрения образование выступает как инструмент, орудие качественного совершенствования рабочей силы, целью же государственного регулирования данной сферы выступает ускорение экономического роста страны. Г. Беккер отмечает: «Экономический рост был исторически связан с расширением системы образования. Он в одно и то же время обеспечивал премию за приобретенные в ходе обучения качества и давал необходимые средства, чтобы оплатить приобретение этих качеств» (Беккер, 1993, с. 45).

Подсчеты экономической эффективности образования и величины его вклада в экономический рост подтверждали, что образование является одним из важнейших источников роста. Так, В. Марцинкевич, обобщив 20 различных, произвольно выбранных оценок окупаемости издержек на среднее образование, проведенных специалистами ряда индустриальных стран, показал, что эти величины колеблются в пределах от 8 до 20%. В среднем это дает 16%, а с учетом того, что в издержки образования западные специалисты включают так называемые потерянные заработки учащихся, – примерно 20%. Это означает, что издержки среднего образования окупаются повышением связанной с образованием части заработной платы за 5 лет работы, а с учетом прироста прибыли в среднем – за 2–2,5 года (Марцинкевич, 1967, с. 191).

Интересные результаты инвестиции в образование приводятся в работе Добрынина, Дятлова и Цыренова. Они, ссылаясь на работы Г. Псахаропулоса, отмечают, что отдача от начального образования гораздо выше, чем от среднего, а последняя выше, чем отдача от высшего образования. Важным обоснованием такого вывода является величина расходов: университетское образование стоит гораздо дороже в расчете на одного студента, чем начальное и среднее образование в

расчете на одного ученика. Приводят также данные по динамике социальной отдачи на инвестиции в образование по доходам стран на душу населения. В большинстве беднейших развивающихся стран с низким уровнем дохода на душу населения социальная отдача начального образования равна 23%, среднего – 15%, а отдача высшего – 11%. В наиболее развитых странах мира с высоким уровнем дохода (ОЭСР) социальная отдача начального образования равна 14%, среднего – 10%, высшего – 8%. Отметим, что при разработке государственной политики в области образования ряд правительственных структур этих стран начинают использовать явные или расчетные ставки дисконта, составляющие ниже 8%, при оценке проектов в области общественного образования.

Исследования, в которых сравнивалось академическое, или общее, и техническое, или профессиональное, среднее образование показали, что в среднем отдача первых – 16%, а вторых – 11%. И здесь решающим фактором являются издержки: профессиональное обучение требует больших затрат, чем общеакадемическое образование (*Добрынин, Дятлов, Цыренова, 1999, с.253-254*).

В целом фирмы не заинтересованы обеспечить обучение и подготовку работников за свой счет, за исключением случаев чрезвычайно специализированной подготовки в интересах данной конкретной фирмы. Все это способствует тому, что в целом в обществе не достигается социально-оптимальный уровень инвестиций в образование. Следовательно, достижение оптимума требует субсидий со стороны государства. Например, переподготовка безработных хотя и требует дополнительных расходов, но для общества в целом по ряду социальных и экономических причин может считаться вполне разумной и обоснованной.

В беднейших развивающихся странах выявлена следующая особенность: отдача начального образования у мужчин (20%) выше, чем у женщин (12,5%), а отдача среднего и высшего образования выше у женщин (18% и 12,5%), чем у мужчин (13% и 11%) соответственно. В целом сдвиг расходов в сторону образования женщин объясняется тем, что образованные женщины имеют меньшее количество детей, стремятся воспитывать и заботиться о них лучше. Это существенно для

развивающихся стран с чрезвычайно высокими темпами роста населения и высоким уровнем детской смертности.

Американские специалисты в области экономики образования Л. Лесли и П. Бринкман во второй половине 1980-х гг. провели исследование на тему «Экономическая ценность высшего образования» (*Добрынин, Дятлов, Цыренова, 1999, с. 255*).

На основе всестороннего исследования ими были сформулированы следующие выводы.

Инвестиции в высшее образование, осуществляемые частными лицами, как правило, полностью окупаются и приносят ощутимые выгоды. Коэффициент окупаемости частных вложений в обучение (частная норма отдачи образования) для получения степени бакалавра составляет от 11,8 до 13,4%, для одногодичного последипломного уровня – 8%, для магистра – 7,2 % и для доктора философии – 6,6%.

Экономическая эффективность высшего образования остается достаточно высокой и имеет тенденцию к небольшому росту. Отмечен высокий вклад высшего образования в развитие экономики и значительное влияние высших учебных заведений, особенно университетов, на экономическое положение регионов, в которых они находятся.

Уровень социальной отдачи от высшего образования также высок. Затраты общества на высшее образование окупаются в большей мере, чем предполагалось. Коэффициент окупаемости общественных затрат на высшее образование для бакалавра (дипломного уровня) составляет порядка 11,6–12,1%.

В целом высшее образование оказывает заметное влияние на перераспределение доходов от богатых к бедным, хотя степень этого влияния различна в разных штатах.

Изменение стоимости высшего образования влияет на величину приема студентов. Повышение платы за обучение ведет к снижению приема, на что достаточно негативно реагируют студенты. Выборочные обследования показывают, что увеличение платы за обучение на 100 долл. ведет к снижению приема абитуриентов на 0,5–0,8%. Увеличению приема абитуриентов, особенно из низших социальных групп и из этнических меньшинств, призвана способствовать система разнообразных субсидий, посредством предоставления которых значительно снижается стоимость (плата за обучение) высшего образования.

Исходя из этого государство при принятии решения о распределении инвестиционных ресурсов может руководствоваться теми же экономическими критериями, что и фирмы, и индивиды. Поэтому, по мнению теоретиков человеческого капитала, государству следует ориентироваться на общественные или социальные нормы отдачи от вложений в образование.

Удельные издержки на образование достаточно четко и точно отражают рост качества образования с течением времени и различия в сложности обучения. Поэтому расчет фонда образования в целом по стране, а особенно по его регионам дает возможность государству правильно обосновать политику распределения первичных и вторичных доходов. Затраты государства на образование представляют собой как прямые, так и условные расходы, а в общем их понимают как государственные издержки на образование. В настоящее время для покрытия этих издержек государство должно отойти от своего традиционного подхода – планирования затрат по остаточному принципу.

Переход к новым технологиям требует постоянного обновления знаний и отсюда значительных затрат на подготовку кадров. Необходимость развития системы непрерывного образования и постоянной переподготовки массы людей в настоящее время не вызывает сомнений. В современных условиях в России система образования в значительной степени становится ориентированной на нетрадиционные категории учащихся – взрослых. Это связано с тем, что экономика страны требует подготовленных квалифицированных кадров, умеющих хорошо ориентироваться в новых, непривычных для них условиях. Скорейшая адаптация уже функционирующей рабочей силы даст возможность повысить эффективность производства в целом. Здесь огромна роль государственного регулирования процессов формирования качественно новой рабочей силы.

Сегодня чрезвычайно важным с социальной точки зрения становится создание равенства возможностей для получения образования. Система просвещения должна стать тем каналом, по которому общеобразовательная подготовка будет доступной для всех слоев общества, что необходимо для нормального функционирования общества как в экономическом, так и в социальном аспектах. Первоочередная задача государства как раз и должна состоять в том, чтобы разработать такой

механизм регулирования, который препятствовал бы формированию неравенства образования по всем регионам страны. Это позволит получить качественную образовательную подготовку населения регионов, что и является базисом высокоразвитой экономической жизни общества. Система образования, регулируемая и субсидируемая государством, создает накопление человеческого капитала, и чем больше будет ценность этого капитала, тем больше экономический выигрыш общества. В этой связи сторонники концепции человеческого капитала считают, что образование является более важным орудием социально-экономической политики государства, чем трансфертные выплаты, прогрессивное налогообложение и изменения в распределении находящегося в частной собственности богатства (Капелюшников, 1977, с. 77).

Таким образом, развитие образования для решения многих экономических и социальных проблем становится непреложным фактом. Сегодня образование превратилось и для индивида, и для государства в экономическую необходимость. Не имея должной подготовки, работник вообще может остаться за пределами производства, а общество от этого будет нести потери.

В условиях обострения кризиса экономики России вопросы образования и подготовки кадров отошли на второй план. С 1990-х гг. в России официально существует система платного образования, когда затраты на обучение возмещаются за счет личных средств населения (студентов, их родителей) или за счет предприятий и организаций, финансирующих подготовку нужных им специалистов. Стремление стабилизировать финансовое положение организаций профессионального образования обусловило развитие в них системы платного обучения.

Развитие системы платного обучения, которое повлекло за собой интенсивное развитие системы частных образовательных учреждений, сочеталось с развитием системы платного образования внутри бюджетных вузов, что привело к существенной стратификации образовательных институтов. Государство, в лице руководителей вузов и департаментов образований, не имея возможности финансировать свои учреждения полностью, фактически пошло на коммерциализацию высшего образования за счет средств населения.

Прием и обучение студентов на платной основе стал стремительно увеличиваться во второй половине 1990-х гг. В 1995 г. на условиях пол-

ного возмещения затрат в государственные вузы России было зачислено 15% от числа всех принятых студентов, а в 2001 г. – уже 46%, в целом же во все вузы страны, включая негосударственные, – 60%. В 2004 г. по Республике Коми из 35 014 студентов высшего профессионального образования 16 067 (или 45,9%) обучались платно. Сумма средств, полученных в 2000 г. вузами от студентов, обучающихся за плату, оценивается в размере 24,7 млрд руб., в то время как размеры государственного финансирования высшего образования составили 19,5 млрд руб.

Развитию платных образовательных услуг (платных курсов, репетиторства) способствовало также усиление разрыва между требованиями к уровню знаний, достаточному для успешного и даже отличного окончания школы, и требованиями к уровню знаний абитуриентов, предъявляемых высшими учебными заведениями. Объем всех видов платных образовательных услуг, оказанных населению в 2001 г., составил, по данным Госкомстата России, 56,0 млрд руб. (0,6% ВВП) (*Финансовые аспекты реформирования, 2003, с. 54-55*).

Помимо легальной платы за обучение в вузе широкое распространение получила практика неформальных платежей за услуги, связанные с получением высшего образования. По преимуществу, это расходы на репетиторов перед поступлением в вуз, а также на прямые взятки, которые платятся в связи с поступлением в вуз и в процессе обучения в вузе. По имеющимся оценкам, 20% абитуриентов становятся студентами за взятки (Данные Фонда «Индем»). В 2001 г. официально выявлено более тысячи таких фактов. По оценкам Центра образовательной политики ГУ-ВШЭ, легальные и неформальные расходы семей и юридических лиц на финансирование высшего профессионального образования составили в 2000 г. примерно 37% от общего объема поступивших бюджетных и внебюджетных средств.

Согласно расчетам, сделанным другими специалистами ГУ-ВШЭ, плата за обучение в государственных вузах составляла в 2002 г. 1,5 млрд долл., а если учитывать затраты, связанные с приобретением литературы, плату за проживание, а также «серую часть» (оплату за репетиторство, протекцию при сдаче экзаменов), то к названной сумме расходов следует прибавить еще около 2 млрд долл. (*Галицкий, Левин, 2003*).

Последствия влияния всех вышеуказанных процессов на доступность образования гражданам страны оказываются неоднозначными. Если рассматривать агрегированные количественные показатели развития системы высшего образования в России, то они свидетельствуют о повышении доступности профессионального образования. Так, численность студентов вузов увеличилась за прошедшие десять лет вдвое, в то время как численность лиц в возрасте от 15 до 24 лет выросла лишь на 12%. Данные государственной статистики о численности выпускников 11 класса и приеме в вузы в последние годы сближаются: в 2000 г. выпуск составил 1,3 млн школьников, прием – 1,2 млн студентов. Российское законодательство устанавливает, что на бесплатной основе должно обучаться не менее 170 студентов на 10 тыс. населения. Фактически в 2000 г. за счет бюджетных средств обеспечивалось обучение 193 студентов на 10 тыс. человек. Однако этот показатель является весьма формальной характеристикой экономической доступности высшего образования для населения страны. Изменения в уровне доступности высшего образования предстают совсем в ином свете, если принять во внимание изменения в структуре финансирования образования и в качестве предоставляемых образовательных услуг (*Константиновский, Красильникова и др., 2003, с. 174-175*).

Рост общей численности студентов был обеспечен в основном за счет расширения платного приема. За поступление в вузы на бесплатные места родителям многих абитуриентов приходится производить неформальные платежи. Что ставит под сомнение вывод о повышении доступности высшего образования. Динамика показателей развития системы образования в России в последнее десятилетие и многочисленные данные наблюдений свидетельствуют об усилении дифференциации услуг высшего образования с точки зрения их качества. Вследствие коммерциализации деятельности образовательных организаций усиливается неравенство возможностей различных слоев населения получить качественное образование. На фоне развития платности образовательных услуг система государственного управления и финансирования образования, сохранив основные принципы ее организации, присущие командной экономике, эволюционировала в сторону ослабления ответственности государства за ресурсное обеспечение отрасли и ослабления контроля за рациональностью использования средств. Государственное

финансирование образования обладает очень низким уровнем прозрачности. Материальные и нематериальные активы государственных образовательных учреждений широко используются для извлечения личных доходов их руководителями и работниками.

Такое отношение к образованию со стороны государства и ректорского корпуса может привести в недалеком будущем к новому кризису. Критической проблемой окажется недостаток высококвалифицированных специалистов разных направлений. Процесс адаптации к рыночной модели может быть не столь затяжным, если будет эффективное государственное регулирование процессов подготовки квалифицированных кадров и накопления производственного опыта. При этом упор должен делаться на гибкую систему образования, которая могла бы быстро реагировать на требования, выдвигаемые новой техникой и новым спросом. Это касается как среднего образования и высшей школы, так и профессиональной переподготовки и обучения на рабочих местах для лиц, которым грозит безработица. Те же, кого она настигла, быть может, смогут избежать длительной безработицы, если получат помощь от государства в повышении квалификации и переподготовки по таким специальностям, на которые имеются свободные места.

Все это обуславливает необходимость реформирования системы финансирования образования. Направления необходимых преобразований в системе финансирования высшего образования были определены в «Основных направлениях социально-экономической политики Правительства Российской Федерации на долгосрочную перспективу», одобренных Правительством Российской Федерации в июне 2000 г. В октябре 2001 г. Правительство утвердило Концепцию модернизации российского образования на период до 2010 г.

Основой для введения новой системы финансирования станет формирование национальной системы контроля знаний для обеспечения единства требований к качеству предоставляемых услуг и получаемого образования.

Исследователи человеческого капитала считают, что образование призвано обеспечить человеку такой фундаментальный фон, обстановку и подготовку, которые позволяют ему легко и быстро овладеть необходимым набором специальных профессиональных навыков и знаний.

Следовательно, целью его является обеспечение людей такими всеобщими интеллектуальными инструментами, которые дадут ему возможность быстро обучиться необходимым профессиональным знаниям и легко адаптироваться к изменяющимся требованиям по мере продвижения на трудовом, профессиональном и жизненном поприще.

В этой связи на первый план выходит задача теоретического, концептуального переосмысления роли и места сферы образования и профессиональной подготовки кадров. Поэтому систему образования и профессиональной подготовки можно рассматривать в различных ипостасях: как субъект общества, государства и экономики страны и региона; как центр сосредоточения личностей и коллективов; как сложную интеллектуальную сферу управления.

Как субъект общества сфера образования выступает в роли центра науки, культуры, удовлетворяющего интеллектуальные потребности личности и осуществляющего подготовку кадров, фундаментальные и прикладные исследования и внедрение новых знаний в массы.

Как субъект государственной экономики сфера образования потребляет государственные ресурсы в целях выполнения государственных заказов на подготовку кадров.

Как субъект рыночной экономики сфера образования выступает в роли товаропроизводителя преимущественно интеллектуальной и интеллектуалоемкой продукции и услуг.

Как субъект региона сфера образования является центром, аккумулирующим в себе и вокруг себя интеллектуальные, производительные, коммерческие, финансовые, благотворительные субъекты и ресурсы, комплексная деятельность и использование которых не противоречат целям общества, установкам государства и обеспечивают интеллектуальное воспроизводство региона.

Сфера образования в период реформирования российской экономики из бюджетной системы постепенно превращается в субъект смешанной экономики, у которой доля внебюджетных ассигнований стала занимать достаточно большое место в активах. Причем многие учреждения образования в регионах становятся учебно-научно-производственными и предпринимательскими комплексами.

Наряду с трансформацией, происходящей в традиционной сфере образования и профессиональной подготовки кадров, возникает так на-

зываемый рыночный образовательный сектор. Так, за период реформ созданы образовательные учреждения новой организационно-правовой формы – негосударственные. В настоящее время, например, в Республике Коми их число достигло 7, контингент обучающихся составляет около 16,5% от всех учащихся в государственном секторе (на 01.10.2004 г.).

В сложившихся экономических условиях формирующаяся сеть негосударственных образовательных учреждений создает предпосылки для частичного решения ряда проблем системы образования и профессиональной подготовки кадров и особенно для создания условий адаптации уже сформированной рабочей силы. Привлечение дополнительных средств предприятий, предпринимательского сектора на цели образования ведет к расширению возможностей удовлетворения потребностей населения страны в этом виде услуг. Это особенно актуально в региональном аспекте из-за сложившейся в настоящее время низкой мобильности населения. Кроме того, немаловажное значение для работников образования имеют возможности дополнительного заработка, что способствует сокращению их оттока из этой системы.

Развитие негосударственного образовательного сектора в настоящее время ориентировано в основном на экономико-управленческое, юридическое и гуманитарное направление. Такая ситуация, с одной стороны, связана с возникновением большого спроса населения на рыночно ориентированные профессии, с другой – предприятия, предпринимательские, коммерческие структуры также заинтересованы в приеме на работу по-новому подготовленных работников, легко ориентирующихся в современных условиях. Однако такая практика подрывает подготовку специалистов инженерно-технического профиля, от которых в большей степени зависит развитие НТП.

Негосударственные образовательные учреждения, особенно школьные, предоставляют возможность получить одаренным детям элитарное образование и, таким образом, создают предпосылки для формирования слоя интеллигенции с нетрадиционным мышлением, особенно в гуманитарных областях знаний, что является одним из условий формирования высококачественного человеческого капитала и что будет в свою очередь способствовать успешному развитию общества.

Исходя из вышеизложенного можно отметить, что негосударственный образовательный сектор – это важный фактор, расширяющий возможности потенциально способного населения в получении образования, соответствующего его потребностям, более чутко реагирующий на рыночную конъюнктуру, способствующий повышению уровня конкурентоспособности в системе высшего образования, обеспечивающий определенную разгрузку государственной системы образования и профессиональной подготовки.

Иные тенденции наблюдаются в развитии среднего специального образования и, в первую очередь, в негосударственном секторе. В новых экономических условиях при переходе к «экономике, основанной на знаниях», объективно происходит увеличение потребности в специалистах среднего звена для развития наукоемких и высокотехнологичных производств, обеспечения административно-технической поддержки процессов управления, развития рыночной инфраструктуры, сферы технических, информационных и социальных услуг.

Продолжительный спад в «реальном секторе» экономики, который длился практически все 1990-е гг., привел к девальвации ценности как среднего, так и начального профессионального образования. Сейчас в условиях экономического роста среднее профессиональное образование может стать тем образовательным уровнем, который должен рассматриваться как ведущий в подъеме российской экономики. Выпускники ссузов, обладающие образованием, ориентированным на практику, и достаточно высоким общеобразовательным уровнем, могут играть значительную роль в развитии малого и среднего бизнеса, создать необходимую управленческую поддержку становлению и развитию крупных предприятий. Значимое место они могут занять и в системе государственной службы, как это практикуется в развитых странах. Эти специалисты могут эффективно работать в налоговых и таможенных службах, системе общественного порядка, в системе социальной защиты населения. От нехватки специалистов со средним специальным образованием страдают и такие сферы, как здравоохранение и культура.

Это означает, что модернизация системы среднего профессионального образования просто необходима, поскольку экономика уже ощущает недостаток квалифицированных кадров этого уровня на производстве: по ряду специальностей средний возраст квалифицированных работни-

ков уже сравнился с пенсионным (*Финансовые аспекты реформирования, 2003, с. 201-202*).

Любая система образования должна обеспечивать объективные потребности производства, которые, как показывает исторический опыт, возрастают с каждым этапом развития материальной базы производства. Производственные, экономические причины этого сочетаются с долговременной объективной тенденцией роста социальной потребности населения в образовании. Импульс к повышению образования воспроизводится из поколения в поколение.

Следует отметить, что для каждого уровня развития производительных сил существует определенный объективный предел возможностей развития сферы образования, связанный с ограниченностью общественных ресурсов и необходимостью сбалансированного удовлетворения имеющегося спектра производственных и непроизводственных потребностей (*Марцинкевич, Соболева, 1995, с. 30-31*). В настоящее время имеет место перекося между потребностью производства в образованных специалистах и объемом их подготовки. Так, в 2000 г. школу окончили 1,3 млн человек, а в вузы поступило 1,2 млн студентов. Практически не остается молодежи, кто пошел бы учиться в средние учебные заведения, колледжи, на производство, в армию и т. д.

В России наблюдается достаточно большой перекося в пропорциях образования по сравнению с рыночно развитыми странами. Поэтому переориентация в сфере образования на подготовку кадров в соответствии с требованиями экономики способствовала бы повышению образовательного уровня совокупной рабочей силы и в конечном счете привела бы к положительным экономическим результатам.

В обстановке общего ухудшения условий воспроизводства в российской экономике произошло замедление роста контингентов высших и средних ступеней образования. В этой ситуации более важным становится качественное совершенствование, структурная перестройка, способствующая «вымыванию» слабых и неэффективных звеньев системы образования и процесса обучения. Возникает необходимость дальнейшей диверсификации видов учебных заведений, форм, методов, сроков, характера обучения. Направление тенденций обучения – это, скорее всего, развитие образования как многоступенчатой, многоцелевой

системы, которая должна концентрировать внутри себя также и функции переподготовки, повышения квалификации. При этом ориентиром в подготовке служит работник, гибко адаптирующийся к самым различным функциям на производстве, подверженном постоянному притоку новых технологий и технических средств.

В стратегию развития сферы образования и профессиональной подготовки региона можно заложить следующие принципы:

- образовательные учреждения в своей деятельности должны опираться на интересы того региона, в котором они расположены. В Республике Коми это прежде всего интересы отраслей ТЭК, лесного комплекса и отраслей производственной и социальной инфраструктуры;

- учебные заведения должны определять такую структуру подготовки специалистов, которая необходима региону, что даст возможность повысить надежность положения образовательных учреждений, гарантировать спрос на подготавливаемых специалистов и результаты их исследований. Необходимо уйти от перекоса в подготовке экономистов, юристов, социальных работников;

- высшие учебные заведения должны взять на себя функции системы переподготовки кадров для производства, а также других нетрадиционных форм образования специфических групп населения: рабочих, пожилых женщин, этнических меньшинств, жителей отдаленных районов, – предлагая им общее или профессиональное образование, ориентированное на их непосредственные нужды, культурное и социальное положение;

- повышение экономичности образовательного процесса за счет распространения сети послесредних учебных заведений, не имеющих статуса высшего образования, с разнообразными программами общеобразовательного и профессионального характера; усиления кооперации учебных заведений в использовании дорогостоящего, уникального оборудования, уплотнения использования недельного, суточного времени. Это еще раз подтверждает необходимость скорейшей реализации идеи «университетского комплекса».

Материальная база учебных заведений является одним из важнейших факторов качества обучения в самом широком смысле. Она оказывает всестороннее воздействие не только на объем и возможность обучения, но и на формирование привычек, стимулов, культурного уров-

ня молодого поколения. Под ее воздействием складываются общая и производительная культура, отношение к труду и собственности. Специалисты в области теории человеческого капитала отмечают, что высокая техническая оснащенность, комфорт, возможности для занятия спортом способствуют повышению качества рабочей силы страны на длительную перспективу ценой относительно скромных с народнохозяйственной точки зрения усилий.

Мировой опыт показывает, что конечный народнохозяйственный результат зависит от качества и содержания обучения, сочетания в нем общеобразовательных и профессионально ориентационных элементов, от того, насколько тесно сопряжены учебные заведения со сложившейся практикой адаптации молодежи на производстве. Причем на производстве предпочтение отдают таким качествам молодых рабочих, как, во-первых, трудолюбие, лояльность, ответственность, во-вторых, способность к обучению и менее всего – наличию узкой специальности. Поэтому возникает необходимость в образовании широкого профиля как базы для постоянного повышения квалификации и переобучения специалистов в течение всей их трудовой жизни. Только так можно решить задачу наиболее эффективного приспособления различных по своей подготовке, склонностям, способностям и возможностям людей к нестандартным и разнообразным по своему содержанию и условиям функций во всех сферах и отраслях народного хозяйства, в различных регионах страны.

Таким образом, сфера образования и профессиональной подготовки и переподготовки создает условия накопления и развития совокупного человеческого капитала, который не только представляет собой источник экономических возможностей, но и характеризует дееспособность экономики страны. Кроме того, государство через систему образования способствует обеспечению нового высокого уровня социальных гарантий личности, без которого невозможно развитие современного общества.

Радикальные социально-экономические преобразования, проводимые в российском обществе в последние годы, оказали неоднозначное воздействие на высшую школу и образование в целом. Российская система высшего образования претерпела значительную трансформацию в переходный период. За девять лет после принятия в

1992 г. Закона «Об образовании», разрешившего создание негосударственных образовательных организаций, в России было создано 387 негосударственных вузов, в которых в 2000 г. обучалась 630 тысяч студентов (11,6% от общего числа студентов вузов). Сокращение приема в вузы в 1990–1992 гг. сменилось ростом, темпы которого стали особенно высокими с 1996 г. В 2001 г. государственные вузы приняли 1,3 млн студентов, или в 2,4 раза больше, чем в 1992 г., а вместе с приемом в негосударственные вузы рост составил 2,8 раза. Численность студентов высших учебных заведений достигла в 2001 г. 5,4 млн человек, или 376 на 10 тыс. населения, что является наивысшим показателем за всю историю страны. По относительной численности студентов высших учебных заведений Россия занимает одно из лидирующих мест в мире. Для сравнения на десять тысяч человек населения приходилось студентов вузов в 1995 г.: в США – 333, в Канаде – 331, Великобритании – 234, Германии – 228, Японии – 217 (*Полетаев, Савельева, 2001*). По сравнению с концом 1980-х гг. доля лиц с высшим образованием в общей численности занятых в экономике возросла почти вдвое и составила в начале третьего тысячелетия почти четверть занятых.

С одной стороны, был дан мощный импульс к ее динамическому обновлению. Расширилась академическая свобода и самостоятельность вузов, модернизируются специальности, их номенклатура, растет выпуск специалистов по остродефицитным профессиям. Появились контрактные (платные) формы высшего образования (что в целом поощряет здоровую конкуренцию между учебными заведениями). С другой стороны, отсутствие целенаправленной государственной политики в области образования, снижение инвестиций, износ и разрушение материально-технической базы образовательных учреждений, «неудачные эксперименты» по приватизации и коммерциализации вузов приводят к разрушительным дисфункциональным последствиям для системы российского образования. Также нужно учитывать резкое падение численности преподавателей, научных сотрудников вузов, вызванное катастрофически низкой зарплатой, утратой некогда высокого социального престижа, старение кадров. В неудовлетворительном состоянии материальные компоненты учебного процесса: учебные корпуса, оборудование, библиотечные фонды.

Отставание России в сфере научных знаний и интеллекта от наиболее развитых стран мира становится стратегическим фактором, угрожающим ее экономической и государственной независимости.

Анализ проблем образования и профессиональной подготовки показывает серьезную трансформацию в структуре подготовки кадров. Сложившаяся профессионально-квалификационная структура нашей страны во многом не соответствует переходу к рыночным отношениям. Только сейчас идет подготовка профессиональных кадров, связанных с рыночной инфраструктурой. Образование является одним из важнейших факторов экономического и социального прогресса. В настоящее время средний уровень образования занятых в России составляет 10,3 года, в то время как в Японии, ФРГ и США около 15 лет (*Добрынин, Дятлов, Цыренова, 1999, с. 238*).

Проблема образования или его отсутствия не такая праздная. Например, американские экономисты считают, что «цена, которую американцы платят за неграмотность (по существующим оценкам, в США не менее 27 млн неграмотных) и недостаточное качество человеческого капитала, очень высока. Цена недоиспользованного таланта может быть еще выше» (*Грейсон, Делл, 1991, с. 175*).

Функция государства состоит в разработке четкой политики на рынке труда, одним из основных моментов которой является сфера образования и профессиональной подготовки. Государство должно брать на себя основную часть финансирования по общеобразовательной и специальной подготовке. Одной из долговременных и перспективных задач выступает принцип взаимодействия образования и производства. В противном случае может возникнуть барьер между формальным образованием и требованиями производства.

Важным направлением взаимодействия образования и производства является интеграция высших школ с научно-исследовательскими организациями, предприятиями, фирмами. Потребность в таком сотрудничестве возникает с обеих сторон, что дает возможность производству получать квалифицированные, профессионально ориентированные кадры, а высшая школа в результате такого сотрудничества может провести реорганизацию, соответствующую современным требованиям. Не случайно в западных странах с участием вузов создано большое число совместных исследовательских, инженерно-исследовательских центров, технополисов.

Причем стержневым моментом в такой интеграции является приобретение выпускниками вузов профессионального навыка, что дает возможность молодым специалистам быстро ориентироваться в условиях производства.

В развитии образования и профессиональной подготовки важнейшую роль играет соблюдение соответствия между структурными характеристиками совокупной рабочей силы и объективными потребностями производства, то есть знание не только текущей ситуации на рынке труда, но и долгосрочных потребностей хозяйства. Это достаточно сложная задача, решить которую можно с помощью формирования, например, регионального центра по прогнозированию перспективной потребности предприятий в рабочей силе определенного качества. Одной из функций данного центра явится учет региональных различий в качестве человеческого капитала, связанного с демовоспроизводственными процессами, природно-экономическим и социальным развитием региона.

Негибкость экономики в переходный период во многом зависит от качества рабочей силы. Отсутствие заинтересованности предприятий, да и самих работников, в процессах непрерывного обучения привело к тем отрицательным последствиям, с которыми столкнулись Россия и ее регионы. Указанные обстоятельства делают почти обязательным неформальное постоянное повышение квалификации.

Например, в Японии непрерывное образование является частью трудовой деятельности, на которую каждый занятый тратит около 8 часов в неделю: 4 часа за счет рабочего времени, еще 4 – за счет личного. Основой японской системы профессионального обучения в компаниях является концепция «гибкого работника». Ее цель – отбор и подготовка человека не по одной, а по крайней мере двум, а еще лучше – трем специальностям, а затем уже повышение квалификации на протяжении всей жизни непосредственно на предприятии и в высших учебных заведениях. Японские корпорации выражают свою стратегию в этой области тремя, как принято на Востоке, словами – «думать, учиться, творить» (Марцинкевич, Соболева, 1995, с. 157-158).

Получаемый в результате повышения квалификации уровень работников в ходе непрерывного обучения дает и социальный, и экономический эффект. Поэтому руководители предприятий идут на затраты, улучшающие качество рабочей силы, понимая, что главным ресурсом повышения

эффективности производства является человек труда, его творческий потенциал.

Оценка качественных характеристик человеческого капитала в региональной экономике показывает, что это сложная многогранная проблема. На формирование человеческого капитала влияют как общие закономерности, так и частные тенденции развития региона в прошлом и настоящем. Но становится очевидным, что темпы реформирования экономики региона во многом зависят от темпов гибкой перестройки системы общей и профессиональной подготовки кадров, повышения квалификации и их адаптации.

Таким образом, в настоящее время система высшего образования превратилась в масштабную сферу деятельности, приложения значительных людских и финансовых ресурсов, в важную отрасль народного хозяйства. Государство через сеть собственных учебных заведений, либо посредством обеспечения единства требований к учебному процессу в негосударственных структурах формирует необходимые и достаточные в этой части условия для высокой технологичности национального производства, а следовательно, и высокой конкурентоспособности отечественной продукции.

И, наконец, без науки, являющейся важнейшей составляющей и производственно-хозяйственной, и социальной инфраструктуры как в прежние времена, так тем более в современном мире, невозможен ни экономический, ни социальный прогресс. То же верно в отношении научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок, отдача которых превышает 50%. По существующим данным, 87,5% прироста часовой производительности труда в 1909–1949 гг. были достигнуты за счет научно-технического прогресса (*Шамхалов, 1999, с. 138*). Но тем не менее и здесь, как и в системе образования, трудно убедить потенциального инвестора предоставить средства под предлагаемые в будущем дивиденды.

Масштабность и значимость задач, решаемых научными учреждениями, значительный временной шаг от момента решения проблемы на фундаментально-теоретическом уровне до ее практического воплощения существенно сдерживают частные инвестиции в эту сферу. В силу этих причин без активного государственного воздействия данная сфера, обеспечивающая стратегические предпосылки развития, эффективно функционировать и развиваться попросту не сможет.

ГЛАВА 4. ОБРАЗОВАНИЕ, УПРАВЛЕНИЕ, ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

За последние 20–30 лет отношение менеджмента к человеческим ресурсам коренным образом изменилось. Эффективные организации овладели огромным арсеналом инструментов и методов работы с персоналом, «балансируя» между технократическим, или техноцентристским, и гуманистическим, или антропоцентристским, подходами. Несмотря на огромный потенциал и привлекательность технократического подхода, опирающегося на роботизацию, компьютеризацию, создание заводов-автоматов и предполагающего вообще вытеснение со временем с производства основной рабочей силы, он в полной мере не оправдал себя. В этой связи произошло последовательное смещение акцентов на *целостный подход*, в основе которого лежит *долговременное развитие интеллектуального и трудового потенциала работника*.

Переход к рынку и преодоление кризиса требуют безотлагательного *обновления и реализации потенциала человеческих ресурсов*. Чтобы появился какой-то сдвиг, критическая масса «рыночников» должна составить, по оценкам, не менее 25% управленцев. Вот почему так актуальны сейчас вопросы образования и обучения. Причем именно обучения и переподготовки, а не повышения квалификации. Как путем совершенствования квалификации нельзя водителя трамвая научить профессионально водить автобус, так и посредством повышения квалификации сегодняшнего руководителя невозможно сделать из него профессионального менеджера для работы в рыночных условиях.

Ситуация осложняется тем, что ранее существовавшая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации разрушена, а новая еще не создана, хотя автономно функционируют отдельные элементы прежней системы. Поэтому особую важность приобретают концептуальные подходы к организации новой системы.

Для конца XX в. характерна смена парадигмы управления организациями всех отраслей народного хозяйства. Будь то коммерческие организации или бюджетные, изменения коснулись всех. На смену административно-командной системе управления пришел раскрепощенный,

свободный, инновационный тип управления, получивший название «менеджмент».

Сегодня настало время осмыслить, чего добились российские предприятия в период рыночных реформ и смены парадигмы управления. Пора и оценить – каково сегодня качество отечественного менеджмента и тех, кто управляет современными организациями. От ответа на поставленные вопросы будет зависеть выбор направлений совершенствования образовательных программ подготовки и переподготовки управленческих кадров. Поскольку цель образовательной деятельности должна соответствовать стратегическим задачам развития предприятий, где в числе важнейших задач стоит необходимость подготовки управленческих кадров завтрашнего дня.

Оценить взаимосвязь экономики и образования, а также выявить проблемы, стоящие перед российскими предприятиями, определить уровень менеджмента можно, обратившись к материалам ежегодного опроса слушателей Федеральной целевой программы. Программа «Подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» реализуется в России и Республике Коми с 1997 г. в соответствии с Указом Президента РФ.

Всего было отобрано и включено в обработку 188 анкет: 72 за 2003 г., 58 за 2004 г. и 58 за 2005 г. По специализации (направлениям) анкеты распределились так: менеджмент – 115, маркетинг – 32 и финансовый менеджмент – 41.

Слушатели президентской программы представляют практически все отрасли народного хозяйства, предприятия всех организационно-правовых форм. Данное обстоятельство позволяет посмотреть на современных управленцев республики через социальный портрет слушателей программы.

В 2003–2005 гг. изъявили желание и прошли конкурсный отбор 112 (59,6%) мужчин и 76 (40,4%) женщин. Больше всего мужчин среди менеджеров – 69,6%, у маркетологов их доля составляет – 37,5%, а среди финансовых менеджеров – 48,8%. По возрасту слушатели распределились так (%): до 24 лет – 3,8; 25–29 лет – 37,1; 30–34 года – 25,8; 35–39 лет – 26,9; и те, кому 40 лет и более – 6,4.

Судить о среднем возрасте руководителей и специалистов организаций республики надо с определенной осторожностью, поскольку в программе возраст слушателей ограничен 40 годами, с допустимым исклю-

чением. Самые «молодые» сегодня – это заместители начальников отделов, ведущие специалисты и начальники отделов. Директора и их замы имеют более «солидный» возраст, но это и естественно (табл. 4.1).

Таблица 4.1

Распределение слушателей Президентской программы по возрасту, в зависимости от занимаемой должности, %

Должность	Возраст, лет					Средний возраст
	до 24	25-29	30-34	35-39	40 и старше	
Директор	6,7	30,0	18,3	31,7	13,3	32,7
Зам. директора	0,0	40,6	28,1	25,0	6,3	31,8
Нач. отдела	5,0	37,5	32,5	22,5	2,5	31,0
Зам. нач. отдела	0,0	66,7	0,0	33,3	0,0	30,3
Ведущий специалист	3,1	40,7	37,5	15,6	3,1	30,8
Другая	0,0	30,8	23,1	46,1	0,0	32,8
В целом по выборке	3,8	37,1	25,8	26,9	6,4	30,8

В настоящее время очень много говорится о соответствии полученного образования занимаемой должности. Однако сказать однозначно, кто кем должен работать в зависимости от образования, не возьмется никто. Да это и лишено всякого смысла. Здесь мы солидарны с автором: «получение качественного высшего образования – это достойная и самодостаточная социальная цель высокоорганизованного общества и государства. Человек, получивший качественное высшее образование, – принципиально активный член общества, который может работать в любой сфере. Поэтому увязывать проблемы высшего образования с потребностью в рабочей силе неправильно. С другой стороны, в настоящее время велика мобильность рабочей силы. Современный молодой человек, по оценкам, три или четыре раза меняет профессию. Поэтому уповать на то, что мы должны подготовить человека к определенной работе, если он потом, скорее всего, ее поменяет, неразумно (Ершов, 2005, с. 32). Здесь можно также добавить, что 56,8% слушателей меняли место работы три и более раз.

Материалы опроса показали, что среди слушателей Президентской программы большинство имеют экономическое образование (42,0%); каждый четвертый – техническое образование (27,1%); много среди слушателей лиц, имеющих педагогическое образование (17,6%); каждый десятый слушатель с юридическим образованием (11,2%). Однако удивляет то, что среди слушателей программы практически нет профессиональных управленцев – 2,1%. И это притом, что сегодня практически ка-

ждый вуз готовит менеджеров или экономистов-менеджеров. В Республике Коми этого не делает только ленивый ректор. Поэтому возражения о том, что в стране не готовили управленцев, не состоятельны. В 2003 г. Государственный университет управления им. С. Орджоникидзе отметил 25-летие первого выпуска управленцев.

Среди директорского корпуса по образованию лидируют экономисты, «технари» и педагоги. Заметим также, что среди них нет ни одного профессионально подготовленного управленца. У заместителей директоров образовательный потенциал значительно лучше. Здесь больше лиц, имеющих экономическое образование (59,4%), юридическое (25,0%) и техническое (21,0%). Есть и профессионально подготовленные управленцы – 3,1%. Среди начальников отделов больше всего «технарей» (36,6%), много экономистов (26,8%), достаточно педагогов (19,5%) и юристов (12,2%). У зам. начальников подавляющее большинство по образованию экономисты (66,6%), каждый шестой – «технар» (16,7%) (табл. 4.2).

Таблица 4.2

Распределение ответов на вопрос: «Какое образование вы получили в вузе?», в зависимости от должности, %

Должность	Образование								
	экономическое	юридическое	техническое	педагогическое	управленческое	медицинское	психология и социальная работа	историческое	другое
Директор	50,0	6,6	26,7	20,0	0,0	1,7	0,0	1,7	0,0
Зам. директора	59,4	25,0	21,9	6,3	3,1	6,3	0,0	3,0	0,0
Нач. отдела	26,8	12,2	36,6	19,5	2,5	4,9	4,9	0,0	2,4
Зам. нач. отдела	66,6	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7
Ведущий специалист	42,4	9,1	21,2	27,3	6,1	0,0	3,0	0,0	0,0
Другая	7,7	7,7	38,4	7,7	0,0	7,7	0,0	15,4	15,4
В целом по выборке	42,0	11,2	27,1	17,6	2,1	3,2	1,6	2,1	3,2

В текущей деятельности у российских организаций достаточное количество нерешенных проблем: это и финансовые проблемы, и проблемы кадров, и проблемы по своевременной выплате налогов и т.д. Однако, по мнению опрошенных, в настоящее время перед руководителями всех уровней управления стоит задача номер один – это получение новых знаний сотрудниками организаций.

В целом, по мнению слушателей Президентской программы, рейтинг образовательных потребностей выглядит следующим образом (%): менеджмент – 64,9; маркетинг – 51,1; экономика – 47,9; управление персоналом – 47,3; финансы – 39,4; управление проектами – 35,6; бухгалтерский учет, анализ и аудит – 23,9; хозяйственное право – 16,5. В зависимости от занимаемой должности рейтинг образовательных потребностей меняется (табл.4.3).

Таблица 4.3

Распределение ответов на вопрос: «Какие современные знания нужны менеджерам вашего предприятия?», в зависимости от должности, %

Должность	Необходимы знания по:								
	экономике	финансам	бух.учету и аудиту	менеджменту	маркетингу	управлению проектами	хозяйственному праву	управлению персоналом	другие
Директор	46,7	41,7	21,7	66,7	63,3	43,3	15,0	51,7	1,6
Зам. директора	46,9	46,9	37,5	53,1	40,6	34,4	15,6	43,8	3,1
Нач. отдела	48,8	43,9	14,6	70,7	51,2	36,6	12,2	56,1	0,0
Зам. нач. отдела	50,0	66,7	33,3	83,3	16,7	16,7	33,3	33,3	0,0
Ведущий специалист	42,4	21,2	24,3	57,6	42,4	30,3	18,2	36,4	3,0
Другая	53,8	30,8	23,1	76,9	53,8	30,8	23,1	46,2	0,0
В целом по выборке	47,9	39,4	23,9	64,9	51,1	35,6	16,5	47,3	1,6

Директорский корпус считает, что в первую очередь необходимо совершенствовать знания по менеджменту, маркетингу и управлению персоналом. Заместители директора на первое место ставят также необходимость получения знаний по менеджменту, а второе-третье место делят два направления – «экономика» и «финансы». У начальников отдела рейтинг образовательных потребностей выглядит так: менеджмент, управление персоналом и маркетинг. Заместители начальников отдела предпочтение отдают менеджменту, финансам и экономике. Просматривается интересная закономерность – руководители разного уровня и их заместители примерно одинаково определяют рейтинг образовательных потребностей. Это свидетельствует, что в организациях республики сложилось устойчивое распределение обязанностей в иерархической структуре управления.

Отмечая необходимость получения новых знаний, в то же время, только третья часть опрошенных (29,3%) отметила, что проходила переподготовку или повышала квалификацию. И практически никто из опро-

шенных (95,7%) не проходил обучение по международным программам или за рубежом (табл. 4.4).

Таблица 4.4

Распределение ответов на вопросы: «Повышали ли Вы квалификацию?» и «Проходили ли Вы международное обучение?», в зависимости от занимаемой должности, %

Должность	Повышали квалификацию, проходили переподготовку		Проходили международное обучение	
	да	нет	да	нет
Директор	23,3	76,7	5,0	95,0
Зам. директора	28,1	71,9	3,2	96,8
Нач. отдела	31,7	68,3	4,9	95,1
Зам. нач. отдела	83,3	16,7	-	100,0
Ведущий специалист	36,4	63,6	3,0	97,0
Другая	7,7	92,3	0,0	100,0

Анализируя данные табл. 4.4, можно отметить, что чаще других повышают квалификацию или проходят переподготовку заместители начальников отделов (83,3%), ведущие специалисты (36,4%) и реже всего директора (23,3%). Зато по международным программам пальму первенства держат директора (5,0%) и начальники отделов (4,9%).

В разрезе отдельных отраслей также наблюдается определенная дифференциация. Чаще других повышают квалификацию или проходят переподготовку работники аппарата управления и общественных объединений (50,0%), строительства (47,1%), сельского хозяйства (45,5%), транспорта и связи (31,3%). По международным программам или за рубежом чаще других обучаются работники строительства, торговли и общественного питания (6,3%) (табл. 4.5).

До проведения исследования мы предполагали, что экономическое положение предприятия и система подготовки и переподготовки персонала имеют прямую корреляционную зависимость. То есть, чем больше предприятие занимается обучением кадров, тем устойчивее его экономическое положение. Практика показала обратное. Чем хуже экономическое положение предприятия, тем больше оно занимается переподготовкой персонала (табл. 4.6).

Таблица 4.5

Распределение ответов на вопросы: «Повышали ли Вы квалификацию?» и «Проходили ли Вы международное обучение?», в зависимости от отрасли, %

Отрасль	Повышали квалификацию, проходили переподготовку		Проходили международное обучение	
	да	нет	да	нет
Промышленность	16,7	83,3	0,0	100,0
Лесная промышленность	0,0	100,0	0,0	100,0
Строительство	47,1	52,9	6,3	93,7
Сельское хозяйство	45,5	54,5	0,0	100,0
Транспорт, связь	31,3	68,8	3,1	96,9
Торговля, общественное питание	18,8	81,3	6,3	93,7
ЖКХ, бытовое обслуживание	28,6	71,4	0,0	100,0
Аппарат управления, общественные организации	50,0	50,0	0,0	100,0
Другие	35,5	64,5	4,8	95,2

В этом есть, возможно, и своя логика. Чтобы выйти из кризисного состояния, в первую очередь необходимо обновить или сменить парадигму управления, менеджеров организации. Сделать однозначный вывод по таблице нельзя еще и потому, что в ней отражена статика, на момент опроса. А что делалось в течение определенного периода, до благополучия предприятия, осталось за рамками исследования.

Таблица 4.6

Распределение ответов на вопросы: «Повышали ли Вы квалификацию?» и «Проходили ли Вы международное обучение?», в зависимости от экономического положения предприятия, %

Экономическое положение предприятия	Повышали квалификацию, проходили переподготовку		Проходили международное обучение	
	да	нет	да	нет
Близкое к банкротству	50,0	50,0	0,0	100,0
Плохое	33,3	66,7	0,0	100,0
Удовлетворительное	24,0	62,0	2,3	97,7
Хорошее	27,9	72,1	6,8	93,2
Отличное	28,4	71,6	0,0	100,0

Наблюдения за работой предприятий республики (*Управление персоналом...*, 2005) и материалы предыдущих исследований (*Фаузер, Климашевская, 2004*) показали, что между уровнем менеджмента организации и стоящими перед ней проблемами существует непосредственная связь или зависимость. Это утверждение в полной мере подтвердилось и при анализе проблем, которые мешают успешной работе предприятий, где работают слушатели.

Отвечая на вопросы анкеты, респонденты отметили, что в настоящее время эффективной работе предприятий мешают: недостаточно квалифицированный персонал (50,5%); финансовые проблемы (49,5%); отсутствие грамотных маркетологов и маркетинговой стратегии (47,3%); общая экономическая ситуация в стране (43,6%); производственные проблемы (38,8%); организационная структура (34,0%) и, наконец, внешняя среда предприятия (26,1%) (табл.4.7).

Таблица 4.7

Распределение ответов на вопрос: «Какие проблемы мешают работе Вашего предприятия?», в зависимости от должности, %

Должность	Проблемы, мешающие работе предприятия							
	финансовые	кадровые	маркетинговые	производственные	организационная структура	внешняя среда	экономическая ситуация в стране	другие
Директор	50,0	53,4	45,0	33,3	28,3	23,3	31,7	0,0
Зам. директора	40,6	56,3	59,4	40,6	43,8	25,0	50,0	6,2
Нач. отдела	63,4	46,3	43,9	46,3	36,6	34,2	53,7	2,4
Зам. нач. отдела	83,3	66,7	50,0	50,0	16,7	16,7	50,0	33,3
Ведущий специалист	36,4	42,4	39,4	42,4	39,4	30,3	45,5	0,0
Другая	38,5	53,8	61,5	30,8	23,1	15,4	46,1	7,7
В целом по выборке	49,5	50,5	47,3	38,8	34,0	26,1	43,6	3,2

Теперь, если сопоставить данные табл. 4.3 и 4.7, можно заметить, что отсутствие знаний в области менеджмента порождает проблемы управления производством и создание эффективной организационной структуры. В обеих таблицах значительное место отведено кадровым проблемам (ранг значимости 4, 1). И прочно на втором-третьем месте стоят маркетинговые знания-проблемы. То есть подтверждается закономерность, что отсутствие компетенции в определенной области знаний у менеджеров компании создает сходные проблемы для менеджмента организации.

Материалы «опроса» позволяют посмотреть, как оценивают стоящие перед организациями проблемы менеджеры разной иерархии управления (табл.4.7) и менеджеры разной отраслевой принадлежности (табл. 4.8).

Таблица 4.8

Распределение ответов на вопрос: «Какие проблемы мешают работе Вашего предприятия?», в зависимости от отрасли, %

Отрасли народного хозяйства	Проблемы, мешающие работе предприятия							
	финансовые	кадровые	маркетинговые	производственные	организационная структура	внешняя среда	экономическая ситуация в стране	другие
Промышленность	50,0	33,4	16,7	33,3	33,3	50,0	33,3	0,0
Лесная промышленность	47,4	63,2	26,3	52,6	26,3	15,8	57,9	0,0
Строительство	64,7	29,4	41,2	58,8	17,7	23,5	35,3	0,0
Сельское хозяйство	27,3	45,4	36,4	54,5	18,2	9,1	63,6	9,1
Транспорт, связь	40,6	31,3	37,5	37,5	31,3	34,4	37,5	6,2
Торговля, общественное питание	65,6	62,5	75,0	34,4	37,5	25,0	37,5	3,1
ЖКХ, бытовое обслуживание	57,1	57,1	14,3	28,6	85,7	28,6	42,9	14,3
Аппарат управления, общественные организации	50,0	100,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0
Другие	45,2	56,4	54,8	32,3	38,7	27,4	45,2	1,6

Директора организаций Республики Коми выделяют три проблемы: кадры (53,4%); финансы (50,0%) и маркетинг (45,0%). Заместители директоров в числе трех проблем называют: маркетинг (59,4%); кадры (56,3%) и экономическую ситуацию в стране (50,0%). Для начальников отделов помехой являются: финансы (63,4%), экономическая ситуация в стране (53,7%), кадры и производственные проблемы – по 46,3%. У заместителей начальников отдела две значимые проблемы: финансы (83,3%) и кадры (66,7%).

Менеджеры и специалисты организаций, в зависимости от отраслевой принадлежности, по-разному оценивают остроту той или иной проблемы. Для краткости изложения выделим в каждой отрасли одну наиболее значимую проблему. Так, для организаций промышленности успешной работе мешают внешняя среда (50,0%) и финансы (50,0%). Для лесной отрасли главной проблемой является кадровая обеспеченность и их квалификация (63,2%). Действительно, после длительного застоя и массовой безработицы на селе трудно найти кадры для работы на современной технике, умеющих соблюдать трудовую и технологическую дисциплину.

В строительстве главной проблемой являются финансы (64,7%), да это и понятно. Строительная индустрия может развиваться при наличии инвестиций, роста промышленного производства, благоприятной кредитной политики и т.д. Для сельского хозяйства значимой является проблема: экономической ситуации в стране (63,6%). На транспорте и связи накопилось «море» проблем, ранг значимости каждой колеблется от 31 до 41%. В торговле и общественном питании необходимо в первую очередь решить маркетинговые проблемы (75,0%). В то же время важны здесь и две другие проблемы, требующие своего решения: проблемы финансов (65,6%) и кадров (62,5%).

Реформирование жилищно-коммунального хозяйства нашло отражение и в ответах слушателей. Работники этой отрасли на первое место ставят необходимость совершенствования организационной структуры (85,7%). Кроме того, для успешного завершения реформы необходимо решить финансовые проблемы (57,1%) и проблему кадров (57,1%). Это в полной мере относится и к системе бытового обслуживания. Потребуется не один десяток лет, прежде чем население начнет в полной мере получать качественные и всеобъемлющие услуги. И, наконец, аппарат управления и представители общественных организаций главной проблемой считают кадры (100,0%). Этому тоже есть объяснение. Российская академия государственной службы при президенте РФ и её филиалы не справляются с подготовкой кадров для органов государственной службы и муниципалитетов.

Для того чтобы менеджеры предприятий могли успешно решить выявленные проблемы, им необходимо получить ряд практических навыков. В первую очередь: уметь разрабатывать стратегию предприятия (74,5%), мотивировать персонал (57,4%), приводить организационную структуру в соответствие стратегии предприятия (52,7%), осуществлять тактический и оперативный контроль (50,5%), анализировать рынки (40,4%). Менеджеры организаций, в зависимости от занимаемой должности, по-разному оценивают необходимость приобретения тех или иных практических навыков (табл. 4.9).

Таблица 4.9

Распределение ответов на вопрос: «Какие практические навыки Вы хотели бы получить в процессе обучения?» в зависимости от занимаемой должности, %

Практические навыки	Должность				
	директор	зам. директора	нач. отдела.	зам. нач. отдела	ведущий специалист
Проведение SWOT анализа предприятия	33,3	34,4	34,1	66,7	36,4
Разработка стратегии предприятия (подразделения)	80,0	59,4	78,0	83,3	75,8
Разработка организационной структуры предприятия (подразделения), адекватной его стратегии	60,0	34,4	56,1	66,7	54,5
Осуществление эффективной мотивации персонала	63,3	40,6	65,9	83,3	57,6
Разработка системы тактического и оперативного контроля деятельности предприятия	30,0	43,8	46,3	83,3	51,5
Анализ рынков	40,0	37,5	36,6	66,7	42,4
Оценка конкурентоспособности продукции предприятия	35,0	21,9	43,9	50,0	45,5
Формирование ассортиментной политики	20,0	18,8	24,4	33,3	30,3
Определение оптимальной структуры заемных средств	20,0	25,0	17,1	33,3	18,2
Разработка дивидентной политики	6,7	3,1	7,3	33,3	12,1
Анализ данных бухучета	16,7	40,6	17,1	50,0	30,3

Слушатели Президентской программы не высказывают особого благодушия по поводу экономического положения предприятий, где они работают. В течение трех лет незначительно, но уменьшалась доля предприятий, где экономическое положение было оценено слушателями, как «хорошее» (включая «отличное»). К числу позитивных моментов можно отнести уменьшение доля предприятий, где экономическое положение «плохое» (включая «близкое к банкротству»). Уменьшение доли плохих и хороших предприятий привело к существенному росту середнячков, где экономическое положение оценено как «удовлетворительное» (табл. 4.10).

Таблица 4.10

Оценка экономического положения предприятий слушателями
программы за 2003–2005 гг., %

Экономическое положение	Год опроса		
	2003	2004	2005
Плохое (включая «близкое к банкротству»)	13,9	8,6	8,9
Удовлетворительное	43,0	48,3	48,2
Хорошее (включая «отличное»)	43,1	43,1	42,9

По оценке слушателей наиболее благоприятное положение наблюдается в трех отраслях, где доля хороших предприятий выше среднего значения по выборке. Так, доля предприятий с экономическим положением, оцененным как «хорошее» (включая «отличное»), составила в 2005 г. в промышленности – 66,6%, в торговле и общественном питании – 62,5%, на транспорте и связи – 51,6%.

Среди отраслей с «плохим» экономическим положением предприятий особо можно отметить лесную промышленность – 21,0% и сельское хозяйство – 18,2%. Выше среднего доля предприятий с плохим экономическим положением также в промышленности – 16,7%, на транспорте и связи – 11,8%, в строительстве – 11,8%.

Среди середнячков можно выделить две отрасли, где выше всего доля предприятий с экономическим положением, оцененным на «удовлетворительно». Это аппарат управления и общественные организации – 100,0% и жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание – 71,4% (табл. 4.11).

Таблица 4.11

Оценка текущего экономического положения предприятия слушателями
программы в зависимости от их отраслевой принадлежности в 2005 г., %

Отрасли	Экономическое положение		
	плохое (включая «близкое к банкротству»)	удовлетворительное	хорошее (включая «отличное»)
Промышленность	16,7	16,7	66,6
Лесная промышленность	21,0	47,4	31,6
Строительство	11,8	64,7	23,5
Сельское хозяйство	18,2	45,4	36,4
Транспорт, связь	16,1	32,3	51,6
Торговля, общественное питание	3,1	34,4	62,5
Жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание	0,0	71,4	28,6
Аппарат управления, общественные организации	0,0	100,0	0,0
Другие	8,2	52,5	39,3
В целом по выборке	10,8	46,2	43,0
В целом по российским предприятиям в 2004 г.	6,8	48,4	44,8

Представленные в табл. 4.11 данные показывают, что в Республике Коми распределение предприятий по экономическому положению соответствует общероссийскому. Некоторое отличие состоит в том, что в республике ниже доля середнячков и хороших предприятий, но значительно выше доля плохих предприятий.

Сегодня успех развития организации во многом зависит от того, видят ли менеджеры перспективы текущих повседневных дел. А для этого необходим стратегический план развития предприятия. Материалы опроса показали, что сегодня только 5,3% предприятий имеют детально разработанный план с оценкой ожидаемого эффекта. 14,4% предприятий имеют «проект довольно высокой степени детализации». Почти половина (42,0%) – на уровне общих идей, каждое четвертое (25,5%) имеет проекты по отдельным направлениям, а 10,1% предприятий такого плана не имеют.

Что ожидают менеджеры предприятий от разработки стратегического плана развития и его реализации?. В целом по выборке, в первую очередь, план будет способствовать техническому перевооружению (42,0%), затем, что важно, переподготовке персонала (38,8%) и привлечению новых кадров (33,5%). Ожидания от разработки и реализации стратегического плана развития представлены в табл. 4.12.

Таблица 4.12

Распределение ответов на вопрос: «Чему в большей степени будет способствовать стратегический план развития организации?», в зависимости от отрасли, %

Отрасль	Стратегический план будет способствовать:				
	техническому переоснащению	изменению организационной структуры	переподготовке персонала	привлечению новых кадров	привлечению инвесторов
Промышленность	33,3	16,7	50,0	33,3	66,7
Лесная промышленность	31,6	21,1	42,1	31,6	42,1
Строительство	58,8	17,6	41,2	35,3	29,4
Сельское хозяйство	90,9	9,1	36,4	18,2	45,5
Транспорт, связь	50,0	12,5	25,0	28,1	25,0
Торговля, общественное питание	34,4	28,1	50,0	34,4	28,1
ЖКХ, бытовое обслуживание	28,6	14,3	42,9	14,3	14,3
Аппарат управления, общественные организации	0,0	100,0	0,0	50,0	0,0
Другие	35,5	33,9	38,7	40,3	25,8

Чтобы завершить анализ, необходимо хотя бы кратко остановиться на важнейших задачах, решать которые предстоит менеджменту организаций в ближайшей перспективе. К их числу отнесены (%): обеспечение устойчивого финансового положения – 66,0 (64,9 – здесь и далее в скобках приведены данные по российским предприятиям); повышение качества продукции – 52,7 (57,3); снижение издержек – 49,5 (59,5); рост объема продаж – 47,9 (71,8); увеличение прибыльности – 45,2 (68,6); освоение новых технологий – 43,1 (44,7); освоение новых рынков, укрепление позиций – 39,4 (56,7); сохранение трудового коллектива – 29,3 (30,0); обеспечение высоких заработков – 27,7 (21,6) (Гурков, 2005, с. 22, 23, 29).

Таким образом, проведенный выше анализ образовательных и управленческих потребностей позволяет наметить направления подготовки и переподготовки управленческих кадров для организаций разной отраслевой принадлежности и сотрудников разного иерархического уровня.

ГЛАВА 5. ЭКОНОМИКА КАЧЕСТВА НАСЕЛЕНИЯ: ОБРАЗОВАНИЕ И ЗДОРОВЬЕ

Экономика качества населения (данное понятие было введено в научный оборот Т.У. Шульцем (*Schultz Th.W., 1981*)) включает модели и методы, основанные на концепциях «человеческого капитала», «человеческих ресурсов», «качества населения» и т.д. Все эти концепции представляют собой самостоятельные направления экономической теории (концепцию «человеческого капитала» нередко рассматривают как теорию экономики образования), определенным образом связанные как между собой, так и с анализом демографической проблематики. В задачу настоящей главы входит не подробный анализ этих направлений, а рассмотрение основанных на них моделей и методов (*Саградов, 2005, с. 122-135*), предназначенных для оценки влияния *качества населения* и отдельных *качественных характеристик* на макроэкономические (ВВП на душу населения и среднегодовые темпы его роста) и микроэкономические (текущие и пожизненные доходы индивида) показатели.

Несмотря на сохраняющиеся расхождения в трактовках качества населения, в значительной степени связанные с различным составом включаемых в него характеристик (*Валентей, 1991; Вишневский, 1982; Медков, 1991; Саградов, 1995; Ткаченко, 1978; Фомеева, 1984; Becker and Lewis, 1973; Blaug, 1979; Schultz T. P., 1981; Schultz Th.W., 1981, etc.*), в основе этих трактовок лежит единый подход к качеству населения как системе его свойств, выражающих совокупности свойств индивидов и принимающих форму эмпирически наблюдаемых и измеряемых качественных характеристик, *непосредственно* определяющих режим воспроизводства населения и влияние демографического фактора на экономические процессы. Данный, *современный*, подход принципиально отличается от предшествующего, преобладавшего до конца 1960-х гг. и делавшего акцент на индивидуальные человеческие свойства (зачастую не интегрировавшиеся на уровне населения в целом), передававшиеся наследственным путем и изменяемые евгеническими средствами (*Fairchild, 1939; Hauser and Duncan, 1966; Thomlinson, 1965; Thompson, 1930; UN, 1973, etc.*).

К характеристикам, определяющим в современном подходе «качество населения», относятся: здоровье (и/или смертность), образование, квалификация (и/или производственный опыт), а также рождаемость и брачность. В то же время такие важные характеристики населения, оказывающие на его воспроизводство лишь опосредованное влияние (например, религиозная структура, миграционная подвижность) или являющиеся его результатом (например, возрастно-половая структура), не включаются в число качественных характеристик.

На значение особого рода инвестиций в производительные способности человека, в *человеческий капитал* впервые указал А. Смит, включивший мастерство и знания людей в основной капитал и определивший последний как элемент производства, «приносящий доход или прибыль, не поступая в обращение или не меняя владельца» (Смит, 1993, с. 311). Смит подчеркивал, что приобретение способностей и мастерства работника, «считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, как бы реализующийся в его личности. ... Большую ловкость и умение рабочего можно рассматривать с той же точки зрения, как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд и которые, хотя и требуют известных расходов, но возмещают эти расходы вместе с прибылью» (Смит, 1993, с. 311-312).

Выводы, сделанные Смитом, оказали определяющее воздействие на оценку доходов на человеческий капитал и зависимости их величины от такой демографической переменной, как средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении. Так, в частности, Смит указывал, что труд, которому обучается рабочий, должен возместить ему, «сверх обычной заработной платы за простой труд, все расходы, затраченные на обучение, с обычной по меньшей мере прибылью на капитал, равный этой сумме расходов. И это должно быть осуществлено в не слишком продолжительный промежуток времени, поскольку человеческая жизнь имеет весьма неопределенную продолжительность, как это рассчитывается применительно к более определенному сроку работы машины» (Смит, 1993, с. 165-166).

Аналогичных взглядов придерживался целый ряд ведущих экономистов XIX–XX вв., в том числе Ж.Б. Сэй, Дж. С. Милль, Л. Вальрас,

Г. Сиджуик, А. Маршалл, А. Пигу, причем некоторые из них пытались дать стоимостную оценку человеческому капиталу, определяя величину денежной компенсации работнику, получившему увечья на производстве, или оценить экономические потери в результате войны (*Клочков, 1985, с. 8*).

Исходя из вывода А. Смита о доходе на человеческий капитал, английский демограф и статистик У. Фарр разработал метод количественной оценки «экономической стоимости человека», оказавший ключевое влияние на становление таких разделов современной экономической демографии, как экономика качества населения и экономика возрастной структуры населения. В основе этого метода лежит расчет текущей стоимости ожидаемых среднегодовых заработков во всех возрастах, основанный на методе условного поколения и дисконтировании доходов, получаемых в более поздних возрастах.

Рассматривая причины увеличения стоимости человеческой жизни, Фарр подчеркивал роль образования (обращая внимание на повышение уровня грамотности) и укрепления здоровья (подчеркивая значение увеличения ожидаемой продолжительности жизни) (*Farr, 2001, p. 570-571*).

Реализованный Фарром метод получил дальнейшее развитие в XX в. Так, в 1920–1930-е гг. американские актуарии Л. Дублин и А. Лотка (*Dublin, Lotka, 1946*) предложили экономическое обоснование выгоды инвестиций в образование, используя процедуру дисконтирования заработков. В 1950–1960-е гг. американские экономисты С. Мушкин (*Mushkin, 1962*), Д. Райе и Б. Купер (*Rice and Cooper, 1967*) применили основанный на дисконтировании метод расчета ожидаемых заработков для оценки потерь в случае заболевания или смерти, а также эффективности расходов на профилактику и лечение.

Свои современные черты концепция «человеческого капитала» начала приобретать в конце 1950-х–начале 1960-х гг., прежде всего благодаря исследованиям представителей чикагской школы – Т. У. Шульца, Г. Беккера, Дж. Минцера, Б. Вейсброда и других авторов. В немаловажной степени усиление интереса к концепции «человеческого капитала» было связано с осознанием того, что для увеличения национального дохода недостаточно инвестиций в *физический капитал*, а вложения в че-

ловеческий капитал (образование, здоровье и связанные с ними услуги) могут обеспечить повышение уровня жизни (*Kuznets, 1967*).

Влияние качественных характеристик населения на макроэкономические показатели.

Методы оценки влияния инвестиций в человеческий капитал на темпы роста национального дохода тесно связаны с экономико-демографическими моделями роста населения, основанными на производственной функции, в частности – с так называемыми остаточными моделями. Как отмечалось Т.У. Шульцем, именно построение остаточных моделей «натолкнуло» исследователей на необходимость оценки влияния образования на экономический рост (*Schultz, 1963, p. IX*). Эти модели показали, что динамика *численности* занятых еще не исчерпывает влияния человеческого фактора на экономику, связанного также с накоплением технических знаний и соответствующим изменением *структуры* занятых по уровню образования, квалификации и производственного опыта.

В традиционной производственной функции объем товаров и услуг, производимых экономикой, определяется двумя факторами: *капиталом* и *трудом* (в некоторых работах учитывается и третий фактор – земля или природные ресурсы). Под первым фактором – капиталом – понимаются различные активы – денежные средства, сырье, сооружения и оборудование, необходимые для производства товаров и услуг (в целях разграничения монетарных и немонетарных активов капитал нередко подразделяется на финансовый и физический). Второй фактор – труд – характеризуется количеством человеко-часов, необходимых для производства определенных товаров или услуг. Теория человеческого капитала исходит из того, что одни работники оказываются более производительными, чем другие, и объясняется это тем, что первые обладают более крепким здоровьем, высоким образованием или квалификацией, которые и рассматриваются как составляющие *человеческого капитала* (*Becker, 1993*).

Разработка концепции «человеческого капитала» позволила предложить единую трактовку различных и, на первый взгляд, несвязанных между собой макро- и микроэкономических явлений принципиального характера (*Schultz, 1961*): во-первых, более низкого уровня безработицы среди квалифицированных работников по сравнению с неквалифици-

цированными; во-вторых, более крутого подъема с увеличением возраста доходов квалифицированных работников по сравнению с неквалифицированными; в-третьих, большей склонности к перемене работы и места жительства у молодых работников по сравнению со старшими; в-четвертых, более высоких темпов роста объемов производства, чем можно было бы предположить, исходя из темпов роста численности занятых и величины физического капитала; в-пятых, сравнительно быстрого восстановления европейской экономики после Второй мировой войны, несмотря на громадные потери физического капитала.

Наибольшую известность среди первых количественных методов оценки влияния человеческого капитала, точнее, такой его формы, как *образование*, на увеличение национального дохода получили модели Т.У. Шульца и Э. Денисона.

В основе модели, обоснованной Шульцем (*Schultz Th. W., 1961*), лежит производственная функция:

$$Y = aK^{\alpha}L^{\beta}H^{\gamma} \quad (1)$$

где Y – национальный доход;

a – параметр уравнения;

K – величина физического капитала;

L – численность занятых;

H – величина человеческого образовательного капитала (фонд образования, рассчитываемый как объем расходов на образование или как суммарная величина человеколетообучения);

α, β, γ – коэффициенты эластичности выпуска по соответствующим факторам.

Данная модель основана на предпосылке о независимом влиянии образования и труда на экономический рост. Отсюда следует и то, что коэффициенты эластичности производства национального дохода по объему использованного труда и уровню образования в модели могут как совпадать ($\beta = \gamma$), так и различаться ($\beta \neq \gamma$). Поскольку в модели Шульца влияние образования не зависит от труда, но зависит от *текущих* капитальных вложений в образование, а величина человеческого образовательного капитала (в основном сформированного в *прошлом*) равна численности занятых, умноженной на среднюю стоимость обучения или его среднюю продолжительность, первая производная

(среднегодовой темп роста) величины национального дохода может быть представлена следующим образом:

$$G_Y = \lambda K + G_L S_L \quad (2)$$

где G_Y – среднегодовой темп роста национального дохода;

K – предельная производительность физического капитала;

λ – коэффициент капиталоемкости;

G_L – среднегодовой темп роста численности занятых;

S_L – доля труда в национальном доходе.

Если величину λK разложить на составляющие, характеризующие капитальные вложения в физический и человеческий капитал, а последние, в свою очередь, разделить на капитальные вложения в начальное, среднее и высшее образование, то уравнение (2) принимает следующий вид:

$$G_Y = I_{Ph} r_{Ph} / Y + I_{H,p} r_{H,p} / Y + I_{H,s} r_{H,s} / Y + I_{H,t} r_{H,t} / Y + G_L S_L \quad (3)$$

где I_{Ph} – величина капитальных вложений в физический капитал;

$I_{H,p}$, $I_{H,s}$, $I_{H,t}$ – величины капитальных вложений соответственно в начальное, среднее и высшее образование;

r_{Ph} – норма эффективности вложений в физический капитал;

$r_{H,p}$, $r_{H,s}$, $r_{H,t}$ – нормы эффективности капитальных вложений соответственно в начальное, среднее и высшее образование.

В основе модели Э. Денисона (*Denison, 1964*), также построенной на производственной функции, лежит предпосылка о неразрывности влияния изменений численности и качественного состава занятых, что предполагает равенство показателей эластичности выпуска ($\beta \equiv \gamma \equiv \delta$) по труду и образовательному капиталу, выраженному индексом качества рабочей силы:

$$Y = b K^\alpha (LE)^\delta \quad (4)$$

где Y – национальный доход;

b – параметр уравнения;

K – величина физического капитала;

L – численность занятых;

E – индекс качества рабочей силы, рассчитанный взвешиванием численности образовательных категорий по их заработной плате в базо-

вый период (пример расчета E для случая с двумя категориями занятых представлен формулой (5));

α , δ – коэффициенты эластичности выпуска по соответствующим факторам.

$$E = \frac{N'_1 w_1 + N'_2 w_2}{N'_1 + N'_2} \cdot \frac{N_1 w_1 + N_2 w_2}{N_1 + N_2} \quad (5)$$

где N_1 , N_2 – численности занятых двух образовательных категорий в базовый период;

N'_1 , N'_2 – соответствующие численности занятых во второй период;

w_1 , w_2 – заработная плата двух категорий занятых в базовый период.

Поскольку в модели Денисона вклад образования реализуется только через повышение качества труда (согласно принципу: «работники с различными уровнями образования имеют различный уровень дохода»), уравнение среднегодовых темпов роста в данной модели отличается от соответствующего уравнения в модели Шульца:

$$G_Y = \lambda K + \sum G_i S_i \quad (6)$$

где G_Y – среднегодовой темп роста национального дохода;

K – предельная производительность физического капитала;

λ – коэффициент капиталоемкости;

G_i – среднегодовой темп роста численности занятых i -той образовательной категории;

S_i – доля труда занятых i -той образовательной категории в национальном доходе.

Текущий вклад образования в формирование национального дохода выражается вторым слагаемым правой части уравнения (6) и при этом может быть разложен на вклады начального, среднего и высшего образования (следует иметь в виду, что в данной модели эти вклады критически зависят не только от эффективности того или иного уровня образования, но и от изменения численности его обладателей):

$$\sum G_i S_i = G_p S_p + G_s S_s + G_t S_t \quad (7)$$

Несмотря на различия методик Шульца и Денисона (подробно эти методики рассмотрены в работах В.И. Марцинкевича (1967), М.Б. Кольчугиной (1973), Р.И. Капелюшниковой (1981)), на их основе получены близкие результаты (табл. 5.1).

Таблица 5.1

Прирост национального дохода в 1950–1965 гг., приходящийся
на долю образования, %

Страна	По методике Т. У. Шульца	По методике Э. Денисона
США	17,9	15,0
Великобритания	8,4	12,0
Нидерланды	4,0	5,0
Норвегия	6,3	7,0
Филиппины	10,5	10,8
Канада	-	25,0
Бельгия	-	14,0
Дания	-	4,0
Италия	-	7,0
Франция	-	6,0
ФРГ	-	2,0
Япония	-	3,9

Источник: Капелюшников, 1981, с. 144.

В экономической литературе выделяется еще один метод оценки влияния человеческого образовательного капитала на макроэкономические показатели – межстрановое сравнение, основанное на различных видах корреляции. Благодаря своей сравнительной простоте данный метод получил широкое распространение в 1960–1970-х гг., однако затем стал утрачивать свое значение. Это произошло ввиду проблем сопоставимости оценок образования, используемых различными странами (несовпадений в возрасте начала и продолжительности обучения, трактовок понятий «грамотность», «начальное образование», «высшее образование» и т. д.), а также ввиду невозможности выявления причинно-следственной связи на основании корреляционного анализа (тесная связь показателей образования и экономического роста могла быть интерпретирована и как позитивное влияние образования на экономику, и как прогресс образования вследствие экономического роста). Тем не менее результаты, полученные с помощью метода межстрановых сравнений, представляют определенный интерес (табл. 5.2).

Таблица 5.2

Связь показателей образования и экономики

Автор и год публикации работы	Период	Функция, выборка	Показатели образования	Показатели			
				ВНП		ДНП	
				К	Э	К	Э
Ф. Эддинг, 1958	1938	1Р*, 12	РОД	-	-	0,949	-
	1950	1Р*, 18		-	-	0,984	-
	1954	1Р*, 18		-	-	0,992	-
А. Андерсон, М. Боумэн, 1961	1955	1Л**, 55	Г	-	-	0,657	-
Э. Керл, 1964	Конец 1950-х	1Р**, 57	ОВО	-	-	0,64	-
Ф. Харбисон, Ч. Майерс, 1964	1958-1959	1*, 73	ОНО ОСО ОВО	-	-	0,668 0,817 0,735	-
Нидерландский экономический ин-т, 1966	1960	2Л*, 27	ЧУС ЧУВ ЧСО	0,923 0,848 0,926	0,752 1,012 0,659	-	-
Д. Бло, М. Дебовэ, 1966	1960	1Л*, 95	ЧВО РО	0,919 0,966	1,040 1,069	-	-
	1961	1Л*, 104	РО РОД	0,966 -	1,074 -	- 0,941	- 1,223
С. Сакс, 1967	1913-1963	1*, 25	РО	0,973	1,27	-	-
		1*, 40	РО	0,977	1,42	-	-
	1902-1962	1*, 25	РО	0,963	1,24	-	-
Ф. Эддинг, 1969	1961	1*, 28-32	РО	0,997	-	-	-
			РНО	0,934	-	-	-
			РСО	0,895	-	-	-
			РВО	0,987	-	-	-
			Г	-	-	-	-
Ф. Харбисон и др., 1970	1965	1**, 112	ОНО	-	-	0,721	-
			ОСО	-	-	0,488	-
			ОВО	-	-	0,796	-
			ОВО	-	-	0,761	-
Е. Кон, 1975	1950-1970	1*, 17 индустриальных стран	РО	-	-	0,930	-
А. Разин, 1977	1950-1965	2Л**, 11	ОСО	-	-	0,530	0,735

Автор и год публикации работы	Период	Функция, выборка	Показатели образования	Показатели			
				ВНП		ДНП	
				К	Э	К	Э
К. Ли, Дж. Псахаропулос, 1979	1960-1973	1*, 68 стран с ДНП < 750 долл.	Г	0,061 #	-	0,542	-
			ОНО	0,397#	-	0,684	-
			ОСО	0,270#	-	0,577	-
			ОВО	0,014#	-	0,172	-
		1*, 21 страна с ДНП 750-2000 долл.	Г	-0,577#	-	0,121	-
			ОНО	-0,284#	-	0,195	-
			ОСО	-0,120#	-	0,316	-
			ОВО	-0,183#	-	0,144	-
		1*, 25 стран с ДНП > 2000 долл.	Г	0,425#	-	-0,291	-
			ОНО	-0,022#	-	0,024	-
			ОСО	-0,021	-	0,445	-
			ОВО	#	-	0,125	-
		1*, 114 Стран	Г	0,045#	-	0,351	-
			ОНО	0,286#	-	0,611	-
			ОСО	0,112#	-	0,888	-
			ОВО	-0,066#	-	0,415	-

Примечания: ВНП — валовой национальный продукт; ДНП — ВНП на душу населения; К — коэффициент корреляции; Э — коэффициент регрессии; 1 — парная корреляция; 2 — множественная корреляция; Р — ранговая корреляция; Л — логарифмическая функция; РО — расходы на образование; РОД — РО на душу населения; РНО — расходы на начальное образование; РСО — расходы на среднее образование; РВО — расходы на высшее образование; Г — процент грамотности; ОНО — охват начальным образованием; ОСО — охват средним образованием; ОВО — охват высшим образованием; ЧСО — число лиц со средним образованием; ЧВО — число лиц с высшим образованием; ЧУС — число учащихся средних учебных заведений; ЧУВ — число учащихся высших учебных заведений; * — в качестве зависимой переменной использовался показатель образования; ** — в качестве зависимой переменной использовался экономический показатель; # — корреляция с темпом роста ВНП.

Источники: Капелюшников, 1981, с. 209-211; 223; Cohn, 1979, p. 83-84.

В 1970-е гг. с использованием методики межстрановых сравнений предпринимались попытки выявления связи между экономическим ростом и такой формой человеческого капитала, как здоровье. Такой интерес был в первую очередь связан с разработкой рекомендаций для развивающихся стран и обусловливался трактовкой инвестиций в здравоохранение как оптимального способа выхода из «порочного круга нищеты» (низкий уровень жизни — низкие уровни здоровья и образования — низкие уровни производительности и сбережений — низкий уровень экономического развития). Выявленные уровни корреляции (табл. 5.3) показали, что в развивающихся странах между ВНП на душу населения и показателями здоровья/здравоохранения существует лишь средняя по тесноте связь, что было объяснено низкой пригодностью ВНП для

оценки ситуации в сфере здоровья и возможностью сравнительно эффективного развития здравоохранения даже при низком уровне средне-душевого дохода.

Таблица 5.3

Связь показателей здоровья и экономики

Автор и год публикации работы	Анализируемый год, особенности методики	Показатели здоровья	Коэффициент парной корреляции с ВВП на душу населения
Всемирный банк, 1976	1970–1975	ОПЖО КМС	0,68 -0,64
Н. Хикс, П. Стритен, 1979	1970–1975	ОПЖО КМС	0,53 -0,58
Д. Мак Грэнэхан, К. Ричард, Э. Пицарро, 1981	1970–1975, развивающиеся страны по классификации Института социального развития ООН (UNRISD)	ОПЖО КМС	0,75 -0,68
	1970–1975, развивающиеся страны по классификации Всемирного банка (World Bank)	ОПЖО КМС	0,80 -0,75
К. Лейсингер, 1985	1975–1980, 28 наименее развитых стран (ВВП на душу населения – 290 долл. и меньше)	ОПЖО	0,386
		ОПЖ1	0,296
		КМС	-0,265
		КДС	-0,273

Примечания: ОПЖО – ожидаемая продолжительность жизни при рождении; ОПЖ1 – ожидаемая продолжительность жизни в возрасте 1 года; КМС – коэффициент младенческой (в возрасте до 1 года) смертности; КДС – коэффициент детской (в возрасте до 5 лет) смертности.

Источник: Leisinger, 1985, p. 111, 115.

Разработка теорий эндогенного роста, первоначально выдвинутых П. Ромером (Romer, 1986) и Р. Лукасом (Lucas, 1988), привела к более глубокому пониманию связей между накоплением человеческого капитала и экономическим ростом. Выводы о позитивном влиянии на экономический рост инвестиций в образование и здоровье, полученные на основе этих теорий, получили затем эмпирическое подтверждение и в эконометрических моделях, основанных на концепции человеческого развития (ПРООН, 1996). В соответствии с теориями эндогенного роста повышение продуктивности труда и капитала определяется не экзогенным (по отношению к рабочей силе) влиянием технического прогресса, а эндогенным фактором, связанным с поведением людей. Ключевую роль в теориях эндогенного роста играет, таким образом, человеческий

капитал, который оказывает влияние на рост продуктивности как непосредственно, так и косвенно – через результаты научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

Механизмы прямого и косвенного воздействия человеческого капитала могут быть описаны следующим образом. С одной стороны, повышение образования приводит к более эффективному использованию физического капитала, к более активному изобретению и внедрению в производство новейших технологий, а также к более интенсивному обмену знаниями с коллегами по работе. С другой стороны, инвестиции в капитал образования, особенно в промышленно развитых странах, в значительной мере осуществляются через инвестиции в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, приводя прежде всего к росту производительности в фирмах, осуществляющих такие инвестиции, а затем и в других фирмах.

В модели эндогенного роста используются четыре основных фактора производства (*Romer, 1990*): капитал (измеряемый единицами потребительских товаров), труд (измеряемый численностью трудоспособного населения), человеческий капитал (знания, накопленные в процессе обучения и работы) и индекс технологического уровня (овеществленный компонент знаний, существующий изолированно от людей). Экономика включает три сектора: исследовательский сектор (использующий человеческий капитал и «запас» знаний для производства новых знаний – точнее говоря, для проектирования новых товаров длительного пользования), сектор «промежуточных товаров» (использующий разработанные исследовательским сектором проекты для производства товаров длительного пользования) и сектор «конечных товаров» (использующий товары длительного пользования для производства конечной продукции). При этом исследовательский сектор и сектор «промежуточных товаров» могут объединяться в рамках одной фирмы. Произведенная такой экономикой продукция может быть потреблена или сбережена в качестве нового капитала.

Функционирование такой экономики можно описать с помощью уравнений:

$$Y(H_Y, L, x) = H_Y^\alpha L^\beta [x]^{1-\alpha-\beta} \quad (8)$$

$$\Delta A = \delta H_A A \quad (9)$$

$$\Delta K = Y(t) - C \quad (10)$$

где Y – произведенная продукция;

H_Y – человеческий капитал, применяемый в производстве Y ;

H_A – человеческий капитал, применяемый в научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах ($H_Y + H_A = H$);

L – затраты труда;

x – производственные товары длительного пользования, используемые в производстве Y ;

A – уровень технологического развития, изменяющийся при изобретении новых производственных товаров длительного пользования ($x_i = 0$ для всех $i \geq A$);

δ – параметр производительности;

K – совокупный капитал $K = \eta \sum x_i$;

C – совокупное потребление;

η – число единиц продолжающегося потребления, необходимое для создания одной единицы какого-либо производственного товара длительного пользования.

Фирма, которая произвела проект товара длительного пользования i , получает соответствующий патент на неопределенно длительное время. Фирма, производящая $x(i)$ единиц товаров длительного пользования, передаст их фирмам, производящим конечную продукцию, на условиях ренты в размере $r(i)$.

Обозначим через P_A цену нового изобретения, а через w_H – доход на единицу человеческого капитала. Тогда, основываясь на предположении, что любой участник научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ свободно использует существующий «запас» знаний и изобретений, можно определить, что $w_H = P_A \delta A$.

При фиксированном уровне технологического развития (согласно модели, темп технологического развития прямо зависит как от величины (доли) человеческого капитала, вовлеченного в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, так и от существующего «запаса» знаний и изобретений) и, следовательно, фиксированном наборе производственных товаров длительного пользования (экономика в равной мере – в количестве по x – обеспечена различными товарами длительного пользования, приносящими среднюю ренту r : $K = \eta Ax$) модель эндогенного роста ведет себя примерно так же, как и модель Солоу:

$$Y(H_Y, L, x) = H_Y A^\alpha (LA^\beta K^{1-\alpha-\beta} \eta^{\alpha+\beta-1}) \quad (11)$$

Исходя из уравнения (11), модель демонстрирует убывающую отдачу накоплений капитала. При заданном уровне технологического развития A равновесие достигается тогда, когда величина K определяется условием равенства предельного продукта капитала величине учетной ставки. В случае, если уровень технологического развития A повышается с экзогенно заданным экспоненциальным темпом, K растет с тем же темпом, что и A .

Рассмотрим соответствие траектории экономического роста условиям равновесия.

Дисконтированная величина дохода, извлекаемого продавцом производственных товаров длительного пользования ($\pi = (\alpha + \beta)rx$), при ставке процента r равна цене изобретения P_A :

$$P_A = \pi / r = (\alpha + \beta) rx / r = (\alpha + \beta) \left[-\alpha - \beta \right] H_Y^\alpha L^\beta x^{1-\alpha-\beta} / r \quad (12)$$

Норма отдачи на человеческий капитал в исследовательском секторе должна быть равна норме отдачи в секторе «конечных товаров»:

$$w_H = P_A \delta A = \alpha H_Y^{\alpha-1} L^\beta A x^{1-\alpha-\beta} \quad (13)$$

Отсюда

$$H_Y = \alpha r / \delta \left[-\alpha - \beta \right] \quad (14)$$

Обозначим через g темпы технологического развития A , накопления капитала K и роста производства Y . Исходя из того, что отношение K/Y – постоянно, отношение C/Y также должно быть постоянно. В этом случае

$$g = \Delta C / C = \Delta K / K = \Delta Y / Y = \Delta A / A = \delta H_A \quad (15)$$

Принимая во внимание уравнение (14) и соотношение $H_Y + H_A = H$, получаем:

$$g = \delta H - \alpha r / \left[-\alpha - \beta \right] \quad (16)$$

Поскольку $H_A \geq 0$, а $H_Y \leq H$, то $g \geq 0$.

Помимо механизмов воздействия человеческого капитала на экономику, описываемых моделью эндогенного роста, существуют и другие. Так, в «Докладе о развитии человека за 1996 год» указывается на обучение и улучшение здоровья (и продолжительности жизни) лиц пожилого возраста, все более активно участвующих в производстве; на

улучшение питания детей и трудоспособного населения, оказывающее краткосрочное и долгосрочное позитивное влияние на производительность труда (ПРООН, 1996, с. 76).

Построение эконометрической регрессионной модели, связывающей среднегодовые темпы роста реального ВВП на душу населения в 1970–1992 гг. с логарифмом реального ВВП на душу населения в 1960 г., логарифмом средней ожидаемой продолжительности жизни в 1967 г., средним уровнем валовых внутренних инвестиций в 1970–1975 гг. и средней долей доходов беднейших 20% населения в 1960–1970 гг., позволило установить, что 10%-ное увеличение продолжительности жизни ведет к повышению среднегодовых темпов роста ВВП на душу населения на 1,1 %. Использование в качестве одной из экзогенных переменных средней продолжительности обучения показало, что ее увеличение на 1 год ведет в течение первых трех лет к среднегодовому увеличению темпов роста ВВП на 9 %, а в последующий период – к среднегодовому увеличению темпов на 4 %. Отсюда следует, что повышение образования оказывает позитивное влияние на макроэкономические показатели в странах как с невысоким, так и с высоким исходным уровнем образования (ПРООН, 1996, с. 76, 113-114).

ГЛАВА 6. ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ РАБОТНИКОВ НЕФТЕГАЗОВОГО СЕКТОРА РЕСПУБЛИКИ КОМИ

В развитых странах экономическая динамика напрямую связана с эксплуатацией интеллектуального капитала. Причем как совокупности не только знаний, но и умений эффективно использовать современные организационные навыки, патенты, ноу-хау, торговые марки и т.д. и т.п. И на мировых рынках именно такой – интеллектуальный – капитал ценится гораздо выше, чем сырье, и даже выше, чем квалифицированная рабочая сила.

В то же время в России экономический рост все еще сильно связан с отдачей от сырьевых ресурсов, запасы которых исчерпаемы. При этом ни ведомства, ни эксперты не берутся прогнозировать в обозримом будущем кардинального роста вклада науки в увеличение ВВП. «Не говорю, что так не будет, наоборот, рассчитываю, что мы к этому идем и так обязательно будет, говорю только о том, что эксперты не прогнозируют реального вклада, нет понимания, в каких объемах и в какие сроки это произойдет, не прогнозируют – поскольку пока не видят достаточных к тому оснований» (*Путин, 2004, с. 2*).

Образование положительно воздействует на рынок труда и занятость в том плане, что оно аккумулирует потенциально незанятую молодежь. Следовательно, развитие сферы образования и подготовки кадров служит для решения таких важных задач экономического и социального развития, как ускорение темпов экономического роста, сокращение безработицы и смягчение неравенства в распределении личных доходов.

Высококвалифицированные кадры, как известно, представляют собой наиболее динамичный элемент производственной системы: они служат поставщиками новых идей, способствуют скорейшему внедрению научных открытий в практику, то есть темп научно-технического прогресса во многом зависит именно от них (*Стукалов, Фаузер, 2005, с. 27-28*).

Современные организации не могут развиваться динамично и эффективно без персонала, обладающего высоким профессионализмом и достаточным образовательным уровнем. Эффективное формирование

и использование трудового потенциала осуществляется через систему управления ресурсами труда. Такая система обеспечивает оптимизацию процесса формирования, распределения и использования человеческих ресурсов на всех уровнях управления.

Мировая практика показывает, что в числе важнейших характеристик формируемого и функционирующего трудового коллектива является образовательный потенциал рабочей силы. Сегодня главным ответом на вызовы новых технологий и растущей глобализации является повышение уровня образования, улучшение профессиональной подготовки рабочей силы, использование новых форм организации труда.

Работники просто вынуждены постоянно учиться и переучиваться. Например, по данным министерства труда США, более половины молодых людей в возрасте 17–27 лет, как имеющих, так и не имеющих высшее образование, участвуют в каких-либо программах так называемого образования взрослых, то есть в программах повышения квалификации. По опросам, около 70% американских компаний использовали в конце 1990-х гг. какие-либо формы профессиональной подготовки, среди крупных компаний таковых 95%. Столь широкий охват работников связан во многом с тем, что базовое образование (школьное или даже высшее) нередко не успевает за требованиями технологической революции, а часто находится на низком уровне. По результатам обследований Американской ассоциации управления, примерно 20% населения по основным показателям грамотности находится на уровне 5-го класса средней школы.

В Республике Коми доминирующими отраслями промышленности являются: топливная, электроэнергетика, лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная. Однако перспективы развития экономики республики прежде всего определяются дальнейшим развитием нефтегазового сектора экономики (НГС). На его долю в 2004 г. приходилось 37,4% общего объема промышленного производства республики, в нем занято 17,4% населения, работающего в промышленности в целом. Учитывая такое важное место НГС не только в экономике республики, но и на Европейском Севере, нами была поставлена задача – раскрыть образовательный потенциал человеческих ресурсов нефтяной и газовой промышленности Республики Коми.

Для реализации поставленной задачи среди работников нефтегазового сектора республики в 2005 г. был проведен социологический опрос. Всего было опрошено 873 человека. В выборке были представлены головные предприятия или их структурные подразделения. Большая часть опрошенных работает на предприятиях, расположенных в городах – 60,9%, остальные – 39,1% работают в поселках городского типа. По северности: 15,8% опрошенных работают на Дальнем Севере, 84,2% – на Среднем Севере. По технологическому процессу респонденты распределились так (%): добыча – 60,4; транспорт – 18,9; переработка – 20,7. В выборке на газовую отрасль пришлось 27,4%, а на нефтяную – 72,6%. Ниже приводятся основные социально-демографические характеристики выборочной совокупности (табл. 6.1).

Таблица 6.1

Социально-демографические характеристики выборочной совокупности работников предприятий НГС Республики Коми, 2005 г., %

Социально-демографические характеристики	Пол		Статус			
	мужчины	женщины	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Возраст, лет:						
до 24	7,1	14,1	2,8	13,7	9,6	8,4
25 – 29	16,6	14,4	8,2	19,8	15,4	16,1
30 – 34	16,7	12,1	17,4	12,7	14,4	16,1
35 – 39	15,1	17,2	16,5	11,7	21,2	16,1
40 – 44	16,7	12,9	13,8	12,7	12,5	18,0
45 – 49	13,4	10,2	18,3	10,7	6,7	13,2
50 – 54	10,3	13,3	17,4	12,7	12,5	9,1
55 – 59	2,5	3,5	2,8	3,5	4,8	1,9
60 и старше	1,6	2,3	2,8	2,5	2,9	1,1
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	14,5	18,6	9,3	23,8	13,5	14,0
состоящие в зарегистрированном браке	63,3	42,3	66,6	51,3	44,2	60,8
состоящие в незарегистрированном браке	8,9	12,6	9,3	6,6	16,4	10,1
разошедшиеся	11,0	16,6	8,3	12,2	19,2	12,3
вдовы	2,3	9,9	6,5	6,1	6,7	2,8
Национальность:						
коми	13,1	14,6	8,3	11,2	24,0	13,3
русские	68,7	58,6	65,1	70,4	46,2	68,7
украинцы	7,9	6,3	9,2	5,1	11,5	6,9
белорусы	4,6	8,7	6,4	5,6	7,7	5,2
татары	2,9	7,9	7,3	6,1	6,7	2,4
другая	2,8	3,9	3,7	1,6	3,9	3,5

В отраслях НГС доминируют мужчины (70,5%), что связано со сложными и тяжелыми условиями труда. По возрасту респонденты распределились так (%): до 24 лет – 9,1; 25–29 лет – 15,8; 30–34 лет – 15,3; 35–39 лет – 15,7; 40–44 лет – 15,6; 45–49 лет – 12,5; 50 лет и старше – 16,0. Средний (медианный) возраст персонала организаций нефтегазового сектора составляет сегодня 38,0 лет, что на 0,4 года меньше, чем в среднем по населению республики в возрасте 15–64 лет занятого в экономике (38,4 лет).

По национальности среди респондентов преобладают русские – 65,9%, затем следуют коми – 13,5%, украинцы – 7,4%, белорусы – 5,7%, татары – 4,4%, представители других национальностей – 3,1%. Работники организаций НГС достаточно образованны: 29,1% имеют высшее или незаконченное высшее профессиональное образование, 28,1% – среднее профессиональное образование, каждый четвертый (25,9%) окончил профессионально-техническое училище (начальное профессиональное), у остальных опрошенных общее среднее (полное), основное и начальное образование (16,9%).

Сравнивая результаты опроса с данными переписи населения 2002 г. можно отметить, что по образованию работники НГС отличаются в лучшую сторону: здесь значительно выше доля лиц, имеющих высшее и незаконченное высшее профессиональное образование, и ниже доля, имеющих основное общее и начальное образование.

В настоящее время не требует доказательств тот факт, что предприятия, имеющие высокообразованный персонал, имеют явные конкурентные преимущества. В табл. 6.2 представлены данные об образовательном уровне работников НГС в зависимости от их социально-демографических характеристик.

Первый вывод, который можно сделать из анализируемых результатов опроса – это то, что женщины имеют относительно лучший образовательный уровень. Среди них 72,1% имеют среднее специальное и высшее образование, у мужчин соответственно – 51,0%, что в полтора раза меньше.

Хорошо просматривается зависимость между возрастом и уровнем образования. Наибольший образовательный потенциал имеют молодые работники в возрасте до 29 лет – около 40%.

Таблица 6.2

Распределение работников нефтегазового сектора по уровню образования в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Образование				
	начальное и основное	среднее (полное)	начальное профессиональное	среднее профессиональное	высшее или незаконченное высшее
Пол:					
мужчины	2,1	15,6	31,3	27,7	23,3
женщины	3,1	12,2	12,6	29,4	42,7
Возраст, лет:					
до 24	5,1	10,1	21,5	22,8	40,5
25 – 29	0,7	8,7	28,3	23,2	39,1
30 – 34	1,5	14,3	27,8	26,3	30,1
35 – 39	2,9	9,5	29,9	29,9	27,8
40 – 44	2,2	21,3	27,2	28,0	21,3
45 – 49	1,8	13,8	29,4	33,0	22,0
50 – 54	1,0	22,2	16,2	33,0	27,3
55 – 59	4,2	25,0	16,7	20,8	33,3
60 и старше	20,0	13,3	13,3	46,7	6,7
Статус:					
руководители	0,9	3,7	0,9	21,1	73,4
специалисты	0,5	2,6	8,6	32,5	55,8
служащие	2,9	7,7	7,7	51,9	29,8
рабочие	3,5	23,7	43,3	22,6	6,9

В последующих возрастных группах вплоть до 44 лет идет уменьшение доли тех, кто имеет высшее или незаконченное высшее профессиональное образование. Затем вновь отмечается рост доли тех, кто имеет высшее образование вплоть до 60 лет. Из общей тенденции выбивается возрастная группа 60 лет и старше. Среди них только 6,7% имеют высшее или незаконченное высшее профессиональное образование. Для сравнения отметим, что в ОАО «АЭК «Комиэнерго» в данной возрастной группе имели аналогичное образование 80,0% работников. Если посмотреть по статусу, кто они, 60-летние работники НГС, то получается (%): 18,8 – руководители, 31,2 – специалисты, 18,8 – служащие, 31,2 – рабочие.

Можно отметить относительное благополучие с образовательным уровнем менеджмента предприятий НГС. Относительное потому, что среди руководителей 5,5% не имеют специального профессионального образования, среди специалистов их доля составляет 11,7%, среди служащих 18,3%. Конечно, давать здесь однозначную оценку нельзя, опыт тоже великая вещь. Но жизнь показывает, что в настоящее время в жесткой конкурентной среде без специального профессионального образо-

вания в области менеджмента, маркетинга, логистики, экономики и т.д. не может обойтись ни один руководитель. Высокие производственные и экономические показатели могут быть только там, где менеджмент на должном уровне.

Важное значение при исследовании образовательного потенциала кадров имеют этапы их профессиональной подготовки и переподготовки. Отвечая на вопрос анкеты: «Какие из перечисленных этапов профессиональной подготовки Вы прошли в своей жизни до настоящего времени?», респонденты ответили так (%): окончили ВУЗ – 26,1; окончили техникум – 30,6; учились на производственно-технических и курсах целевого назначения – 23,5; учились в ПТУ, ГПТУ – 34,4; прошли индивидуальный и бригадный методы обучения на производстве – 12,3; профессиональные навыки приобрели в армии – 7,1. И только незначительная часть респондентов – 6,3% отметила, что специально нигде не обучалась.

Исследуя образовательный уровень и этапы профессиональной подготовки персонала НГС, особое внимание необходимо обратить на квалификационный рост рабочих. Вызвано это тем, что в 1990-е гг. произошли серьезные изменения в подготовке новой рабочей силы. При росте численности обучающихся в профессиональных учебных заведениях России с 6527,9 тыс. до 7995 тыс. человек, доля учащихся профтехучилищ снизилась с 27,6 до 21,3 %, студентов средних специальных учебных заведений – с 32,0 до 26,9 %, а доля студентов вузов возросла с 40,4 до 51,8 %. В то же время специфика организации труда, сложная технология производства и передачи «продукта» по трубопроводам накладывает на рабочих НГС высокую ответственность и предъявляет жесткие требования к их образовательной и профессиональной подготовке. Как обстоят дела в действительности, показывают материалы исследования (табл. 6.3).

Материалы опроса показали достаточно высокую профессиональную подготовку рабочих компании. Более 80% окончили ПТУ, ГПТУ (52,3%) и производственно-технические курсы или курсы целевого назначения (29,2%); каждый седьмой прошел индивидуальный или бригадный методы обучения на производстве (14,0%); каждый пятый окончил техникум (21,0%); часть рабочих имеет высшее образование (6,0%). Однако наряду с этим 8,4% рабочих не имеют специального образова-

ния. Данный факт заслуживает определенного внимания со стороны менеджмента предприятий для принятия мер по обучению данной категории работников.

Таблица 6.3

Распределение ответов на вопрос: «Какие из перечисленных ниже этапов профессиональной подготовки Вы прошли в своей жизни до настоящего времени?» в зависимости от статуса, %

Этапы профессиональной подготовки	Статус			
	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Специально нигде не обучались	2,8	4,6	3,8	8,4
Индивидуальный и бригадный методы обучения на производстве	12,8	10,7	6,7	14,0
Учились на производственно-технических курсах, курсах целевого назначения	16,5	16,2	19,2	29,2
Учились в ПТУ, ГПТУ (профессиональном училище)	12,9	13,7	16,4	52,3
Профессиональные навыки приобрели в армии	0,9	3,6	5,8	10,4
Окончили техникум	45,0	36,5	47,1	21,0
Окончили ВУЗ	59,6	52,8	29,8	6,0

Несмотря на достаточно высокий образовательный уровень персонала НГС, 46,7% опрошенных ответили, что собираются повышать свою квалификацию, 27,5% работников ответили – нет, а 25,8% либо не знают, либо еще не думали об этом. По категориям работающих, желающих повысить свою квалификацию, выделяются специалисты – 60,3% и руководители – 52,8%. Меньше желающих повысить свою квалификацию среди служащих – 47,6% и рабочих – 39,3%.

Материалы опроса позволяют проанализировать причины, по которым часть персонала собирается повышать свою квалификацию, а другая – нет. Те, кто не собирается повышать квалификацию, отмечают (%): что у них и так высокая квалификация – 25,1; с повышением квалификации у них не появится возможность получить лучшую работу – 23,1; мешают личные, семейные обстоятельства – 20,0; с повышением квалификации они ничего не выиграют в заработной плате – 13,1; трудно учиться – 11,6; другие причины – 7,1.

В табл. 6.4 мы решили привести положительные ответы по ряду вопросов, позволяющих в комплексе посмотреть на социальное благополучие коллектива и как на эти вопросы отвечают респонденты в зависимости от социально-демографических характеристик.

Таблица 6.4

Оценка работниками НГС Республики Коми возможности профессионального роста, желания повысить квалификацию, ухода из коллектива и того, как складывается жизнь в настоящее время в зависимости от пола, возраста, статуса и образования, %
(на поставленные вопросы респонденты ответили – да)

Социально-демографические характеристики	Имеются возможности для профессионального роста	Собираются повышать квалификацию	Собираются покинуть предприятие	Довольны тем, как складывается жизнь в настоящее время
Пол:				
мужчины	43,1	46,5	19,1	42,2
женщины	50,2	47,4	21,8	48,4
Возраст, лет:				
до 24	62,8	67,1	28,6	53,2
25-29	57,2	73,2	20,7	55,1
30-34	39,8	50,4	25,6	44,7
35-39	38,7	39,7	18,6	41,9
40-44	33,8	37,5	21,5	35,6
45-49	52,3	37,7	13,5	44,4
50-54	38,8	31,6	14,3	39,2
55-59	45,8	20,8	4,2	37,5
60 лет и старше	50,0	12,5	14,3	37,5
Статус:				
руководитель	64,2	52,8	17,2	71,6
специалист	61,7	60,3	15,9	54,1
служащий	47,6	47,6	26,0	39,4
рабочий	33,3	39,3	20,6	34,6
Образование:				
начальное и основное	19,0	33,3	47,6	25,0
среднее (полное)	32,5	37,4	21,9	26,6
начальное профессиональное	32,5	33,8	19,4	33,0
среднее профессиональное	41,1	44,6	24,2	37,9
высшее или незаконченное высшее	69,6	65,9	12,3	70,4

Молодые работники и работники старших возрастов, женщины, руководители и специалисты, работники со средним и высшим профессиональным образованием наиболее высоко оценили имеющиеся на предприятиях НГС возможности для профессионального роста. Больше желающих повысить квалификацию среди работников до 34 лет, руководителей и специалистов, у работников со средним и высшим профессиональным образованием. Выше удельный вес среди опрошенных, решивших покинуть предприятие среди женщин, у работников до 44 лет, у служащих и рабочих, у тех, кто имеет начальное и основное образование и среднее профессиональное. Среди довольных тем, как складыва-

ется их жизнь в настоящее время, больше женщин, молодежи и лиц среднего возраста, у руководителей и специалистов, у работников с незаконченным и высшим профессиональным образованием.

Для управления образовательным процессом особый интерес представляют ответы респондентов, считающих необходимым повысить свою квалификацию. Они справедливо связывают это с повышением заработной платы (38,4%). Каждый четвертый–пятый респондент (22,9%) считает, что новые знания позволят им сохранить за собой рабочее место. Определенная часть персонала благодаря полученным знаниям собирается получить новую, желаемую работу (19,7%). Заслуживает внимания факт, что определенная часть работников организаций НГС связывает повышение квалификации с улучшением качества работы (16,4%). С чем связывают повышение квалификации отдельные категории работников, представлено в табл. 6.5.

Таблица 6.5

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы намерены повышать квалификацию, то зачем Вам это надо?» в зависимости от статуса, %

Причины повышения квалификации	Статус			
	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Повышение зарплаты	36,2	31,9	34,0	43,4
Улучшение качества работы	25,3	22,3	15,5	11,7
Получение желаемой работы	9,6	17,5	24,7	21,7
Сохранение рабочего места	25,3	24,1	23,7	21,4
Другие	3,6	4,2	2,1	1,8

В своем большинстве работники нефтегазового сектора связывают повышение квалификации с возможностью повысить заработную плату. У рабочих и служащих на втором – третьем месте стоят два мотива повышения квалификации: получение желаемой работы и сохранение своего рабочего места. Руководители и специалисты связывают повышение квалификации с возможностью сохранить свое рабочее место и улучшением качества работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006–2008 гг.) предусматривает развитие человеческого капитала. Значительный вклад в его развитие должна внести происходящая модернизация образования.

По мнению большинства исследователей, сложившаяся система образования не в полной мере соответствует потребностям рынка труда. В этой связи приоритетными направлениями изменений в сфере образования являются приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда, повышение доступности качественных образовательных услуг, создание системы независимой оценки и контроля качества образования.

Модернизировать систему образования необходимо путем совершенствования образовательных программ и стандартов, большей ориентации на потребности рынка труда, четкого определения границ обязательств государства в области образования на разных его уровнях. Уже в ближайшее время предстоит провести реструктуризацию сети образовательных организаций, в том числе учреждений дополнительного образования.

Без решения проблем образования невозможно решить задачу удвоения ВВП. Ключ к благополучию и процветанию государства, к укреплению его роли в мире лежит в системе образования. За счет системы образования и базирующихся на ней наукоемких отраслей развитые страны мира получают до 40% валового национального продукта.

А что имеем мы? За последние 15 лет уровень образования в стране заметно понизился, а наука (как фундаментальная, так и прикладная) вообще оказалась в катастрофическом состоянии. Резко упала престижность основной части интеллектуальных профессий, обеспечивающих прогресс высоких технологий. Лет сорок назад быть физиком было очень престижно; многие инженерные профессии казались весьма привлекательными. Сегодня не в моде не только «лирики», но и «физики». В моде – юристы, бухгалтера, менеджеры и прочие вполне интеллектуальные профессии, вот только прогресс в области высоких технологий зависит от них во вторую, если не в третью очередь. Основной же вклад в интеллек-

туальную составляющую потребительских стоимостей вносят прежде всего физики, химики, инженеры, математики-прикладники, включая программистов.

Ясно одно – профессии, от которых зависит прогресс высоких технологий, обеспечивают фактически прогресс медицины, промышленности, в том числе оборонной, сельского хозяйства. Высокие технологии – это здоровье нации, это благополучная экономика, это боеспособная армия, процветающая культура.

С точки зрения работодателей, одной из основных проблем российской системы профессионального образования является ее неадекватность требованиям современной экономики. Количество и качество выпускаемых рабочих и специалистов не соответствует реальным запросам рынка труда. Рынок труда испытывает острый дефицит в квалифицированных кадрах, а в это время значительное число выпускников остаются невостребованными.

Это приводит к тому, что работодателям приходится «доводить» выпускников профессиональных учреждений за счет организации внутрифирменных корпоративных программ и учебных центров, выноса заказов на зарубежный рынок образования и т.д. Сегодня объем затрат работодателей на подготовку кадров сопоставим со всеми бюджетными средствами, выделяемыми всеми уровнями бюджетов на образование.

По некоторым экспертным оценкам, из-за некачественного образования и низкого трудоустройства примерно 50% государственных бюджетных средств на образование используется неэффективно.

Еще лет пять назад бизнесмены, надеясь выпестовать с самой колыбели нужных себе специалистов, охотно вкладывались в образование. Но как тогда, так и сейчас наши вузы усердно штампуют юристов и бухгалтеров. Работодателю они давно в таких количествах не нужны, а нужны специалисты по продажам. Это подтверждает и мониторинг экономики образования, который проводится ГУ-ВШЭ вместе с Росстатом, ФОМом и «Левада-Центром» уже четвертый год. Мониторинг лета–2006 выявил ряд новых тенденций, которые способны за несколько лет радикально изменить в целом систему формирования человеческого капитала России.

Во-первых, в стране по-прежнему сохраняется перепроизводство высшего образования по сравнению не только с текущими, но и с перспективными потребностями экономики.

Сегодня около 88% семей предпочитают, чтобы их дети получили высшее образование, 57,4% готовы платить за это. На этом фоне число ориентированных на среднее и начальное профобразование ничтожно: если после 9-го класса продолжать обучение в общеобразовательной школе собираются 62% учащихся (в Москве – 70%), то идти в техникум – только 11 % (в Москве – 9%), а в ПТУ – 5% (в Москве – 1%). Правда, есть еще 20% не определившихся. Из них, как правило, и комплектуются ПТУ. В итоге экономика получает кадры, немотивированные к обучению и профессиональной карьере. Но и это не все. В 2006 г. с 38% до 47% выросла доля выпускников техникумов, которые вообще не собираются работать по специальности, а хотят сразу в вуз.

Во-вторых, обостряется дефицит квалифицированной рабочей силы. Распределение качественных кадров идет в пользу крупного газово-нефтяного бизнеса и так называемых новых отраслей экономики.

В-третьих: предприятия куда охотнее принимают работников с высшим образованием, чем выпускников ПТУ и техникумов.

Из 100 предприятий, перечислявших в 2005 г. деньги в учреждения профобразования (в основном за обучение работников), 82 перечисляли их вузам, 48 – среднетехническим учебным заведениям и только 43 – ПТУ. Чем успешнее предприятие, тем сильнее «тяга к вузам». В итоге на должности техников нанимаются люди с более высоким (выше необходимого на этой должности) образованием, либо предприятие привлекает на такие должности гастарбайтеров.

Еще одна тенденция отношений «образование–бизнес»: предприятия сворачивают долгосрочные формы сотрудничества с образовательными учреждениями. За последний год доля предприятий, не сотрудничавших с ПТУ и профлицеями, выросла с 58% до 67%. Не сотрудничающих со средними учебными заведениями – с 61% до 71%. Не сотрудничающих с вузами – с 51% до 65%. Стремительно сокращается число прямых договоров о подготовке и организации стажировок, а также участие в финансировании учебных заведений.

Не доверяя качеству вузовского образования, многие предприятия создали собственную систему переподготовки и дополнительного об-

разования. Сегодняшних выпускников предприятия доводят у себя и для себя. 29% опрошенных предприятий имеют собственные учебные заведения: 15% – курсы переподготовки, 11% – учебные центры, по 2% – ПТУ, колледжи и вузы. Они предпочитают посылать работников для обучения на другие предприятия вместо того, чтобы направлять их в официальные образовательные учреждения.

Система начального профессионального образования в кризисе. Предприятия промышленности и торговли твердят о необходимости дополнительного обучения или переподготовки соответственно 38% и 33% вновь принятых «квалифицированных» рабочих. «Не годится, когда на пекаря или токаря наши ПТУ учат два года».

И еще одна проблема, с которой сталкивается профессиональное образование. Запас знаний человека, накопленный им за время обучения в высшем учебном заведении, устаревает иногда за 5-7 лет его трудовой деятельности. А сложившаяся в нашей стране государственная система образования имеет инертность сроком 10-25 лет, то есть иногда целое поколение учится по устаревшим образовательным программам. Это привело к тому, что становление новых ценностей российского образования еще длительное время будет идти в направлении преодоления «социалистической культуры» и «социалистических идеалов», стереотипов, питаемых социальными отношениями, коллективными формами сознания и маргинальными слоями населения.

В завершении хотелось бы еще раз обратить внимание, что учитывая особую роль профессионального образования как одного из системообразующих факторов сохранения, развития и воспроизводства современных квалифицированных кадров для создания конкурентоспособной экономики, обеспечения преемственности и высокого качества образования, необходимо консолидировать усилия общества по скорейшему завершению процесса реформирования (модернизации) системы образования.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Административно-территориальное и муниципальное устройство, численность постоянного населения Республики Коми на 1 января 2007 г.. Экспресс-информация, 05.04.2007. – Сыктывкар, 2007.
2. Беккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение // Теория и история экономических и социальных институтов и систем. – 1993. – Т. 1. – Вып. 1.
3. Блинов А.О. Стратегический менеджмент в условиях развития экономики страны// Промышленная политика в Российской Федерации.– 2007.– № 2.– с. 68.
4. Валентей Д.И. (ред.) Система знаний о народонаселении. – М.: Высшая школа, 1991.
5. Вишневский А.Г. Воспроизводство населения и общество: История, современность, взгляд в будущее. – М.: Финансы и статистика, 1982.
6. Вишневская Н. Рынок труда – основные тенденции // Тенденции мирового экономического развития. Приложение к журналу МЭиМО.– 1993. Обзор за 1990, 1991–1992 гг.
7. Галицкий Е.Б., Левин М.И. Затраты домохозяйств на рынке высшего профессионального образования: Тез. докл. науч.-практич. конф. «Экономика системы образования: результаты первого года мониторинга. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003.
8. Гинцбург Л.Я., Смирнова Н.М. Льготы работающим на Крайнем Севере. – М., 1975.
9. Грейсон Дж. К., О’Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М.: Экономика, 1991.
10. «Группа восьми» в цифрах. 2006: Стат. сб./ Росстат. – М., 2006.– 123 с.
11. Гурков И.Б. Так ли мы начинаем инновационный расцвет? // ЭКО. – 2005. – №10. – С. 17-36.
12. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
13. Ершов Ю.Л. Интеграл будет отрицательный? // ЭКО. – 2005. – №5. – С. 30-40.
14. Естественное движение населения Республики Коми в 2006 г.: Статистический бюллетень. – Сыктывкар, 2007. – 33 с.
15. Зайончковская Ж.А. Миграции населения России как зеркало социально-экономических перемен // Демографическое развитие России и его социально-экономические последствия: Тез. докл. межд. науч. конф. – М., 1994.
16. Иванов А.И. Льготы для работников Севера. – М., 1991.

17. Капелюшников Р.И., Албегова И.М., Леонова Т.Г., Емцов Р.Г., Найт П. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации // Общество и экономика. 1993. – № 9-10. – С. 3 – 14.
18. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала // Критика современной буржуазной экономики. – М.: Наука, 1977.
19. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 1981.
20. Карпов С.А. Концепция непрерывного ядерно-технического образования // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 3. – С. 28-31.
21. Ключков В.В. Экономика образования: иллюзии и факты. – М.: Мысль, 1985.
22. Константиновский Д.Л., Красильникова М.Д., Малева Т.М., Рощина Я.М., Шишкин С.В. Анализ доступности высшего образования. Программа исследований / Проблемы доступности высшего образования. Препринт WP3/2003/01/ Независимый институт социальной политики. – М: СИГНАЛЬ, 2003. – С. 174-175.
23. Литвинова Н., Соколовская Е., Мухлаева Т. Высшая народная школа для пожилых людей в Санкт-Петербурге: опыт, проблемы, перспективы // Новые знания. – 2005. – №2. – С. 37-41.
24. Марцинкевич В.И. Образование в США: экономическое значение и эффективность. – М., 1967.
25. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека.– М.: Аспект-Пресс, 1995.
26. Медков В.М. Качество населения: сущность, содержание, критерии // Валентей Д.И., Первушин А.С. (ред.) Народонаселение. Современное состояние научного знания. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – С. 57-68.
27. Непрерывное образование и потребность в нем // отв. ред. Г.А. Ключарев; ИКСИ РАН. – М.: Наука, 2005. – 173 с.
28. Николенько Л. Скандинавская модель// Новые знания.– 2002.– № 3.– с. 46-48
29. Павелъ Е. Система образования в Японии // Новые знания. – 2002. – № 4.– с. 45-48.
30. Павелъ Е. Система профобразования в Великобритании / /Новые знания. – 2002. – №2. – С. 45-48.
31. Полетаев А.В., Савельева И.М. Спрос и предложение услуг в сфере среднего и высшего образования в России. – М., 2001.
32. Программа Развития ООН (ПРООН): Доклад о развитии человека за 1996 год. – Нью-Йорк: Оксфорд юниверсити пресс, 1996.
33. Путин В.В. Создать в России конкурентоспособную систему генерации, распространения и использования знаний // Высшее образование сегодня. – 2004. – №11. – С. 2-3.
34. Рыбаковский Л.Л., Тарасова Н.В. Тенденции внутренней миграции населения в России // Современная миграция населения России. – М., 1993.

35. Саградов А. А. Теория и методы изучения качества населения. – М.: Гуманитарный фонд, 1995.
36. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики. В 2 т. – М.: Эконом, 1993. –Т. I.
37. Современный капитализм: проблемы рабочей силы / Под ред. С.М. Никитина. – М.: Наука, 1985.
38. Социально-демографическое развитие российского Севера. – М., 1993. – Вып. 9. – 226 с.
39. Стукалов И.Е., Фаузер В.В. Управление профессиональной подготовкой кадров с учетом демографической динамики (Серия «Библиотека демографа»). – Сыктывкар: СыктГУ, 2005. – 95 с.
40. Ткаченко А. А. Экономические последствия современных демографических процессов в СССР. – М.: Статистика, 1978.
41. Управление персоналом: опыт организаций Республики Коми / Отв. ред. проф. В.В. Фаузер. – Сыктывкар: ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2005. – 130 с. (Серия «Библиотека менеджера». – Вып. 5).
42. Фаузер В.В. Демография и трудовой потенциал развития Республики Коми.– Сыктывкар, 2007.– 40 с. (Серия «Научные доклады». – Вып. 492).
43. Фаузер В.В., Климашевская Е.В. Человеческие ресурсы энергетического комплекса Республики Коми / Отв. ред. чл.-корр. РАН В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар: Коми кн. изд.-во, 2004. – 176 с.
44. Финансовые аспекты реформирования отраслей социальной сферы. – М.: Институт экономики переходного периода, 2003. – 261 с.
45. Фотеева Е.А. Качественные характеристики населения СССР. – М.: Финансы и статистика, 1984.
46. Чернышенко И. Игорь Чернышенко: К северянам должно быть особое отношение // Вечерний Мурманск. – 2006. – 2 февраля.
47. Шамхалов Ф.И. Государство и экономика: (власть и бизнес). – М.: Изд.-во «Экономика», 1999. – 414 с. – (системные проблемы России).
48. Шнайдер Х. От предложений к спросу. Новые задачи народных университетов // Новые знания.– 2002. – № 1. – С. 46-48.
49. Becker G.S. Human Capital. – Chicago: University of Chicago Press, 1993.
50. Becker G.S. and Lewis H.G. On the Interaction between the Quantity and Quality of Children // Journal of Political Economy, 1973, 81 (2), Part 2, p. 279-288.
51. Blaug M. The Quality of Population in Developing Countries, with Particular Reference to Education and Training, in Hauser Ph.M. (cd.) World Population and Development. Challenges and Prospects. – Syracuse (N.Y.): Syracuse University Press, 1979.
52. Cohn E. The Economics of Education. – Cambridge: Cambridge University Press, 1979.
53. Denison E.F. Measuring the Contribution of Education to Economic Growth, in The Residual Factor and Economic Growth. – Paris: OECD, 1964.

54. Dublin L.I., and Lotka A.J. The Money Value of a Man. – N.Y.: Ronald, 1946.
55. Fairchild H.P. People. The Quantity and Quality of Population. – New York: Henry Holt and Company, 1939.
56. Farr W. On the Economic Value of the Population // Population and Development Review, 2001 [1877], 27(3), p. 565-571.
57. Hauser Ph.M. and Duncan O.D. (eds.) The Study of Population. An Inventory and Appraisal. – Chicago and London: The University of Chicago Press, 1966.
58. Kuznets S. Population and Economic Growth // Proceedings of the American Philosophical Society, 1967, 111, p. 170-193.
59. Leisinger K.M. Health Policy for Least Developed Countries. Reprint. – Basel: Graphische Betricbe Coop Schweiz, 1985.
60. Lucas R.E., Jr. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics, 1988, 22 (July 1988), p. 3-42.
61. Mushkin S. Health as Investment // Journal of Political Economy, 1962, 70(5), p. 129-157.
62. Rice D., and Cooper B. The Economic Value of Human Life // American Journal of Public Health, 1967, 57(11), p. 1954-1966.
63. Romer P.M. Increasing Returns and Long-Run Growth // Journal of Political Economy, 1986, 94 (5), p. 1002-1037.
64. Romer P.M. Endogenous Technological Change // Journal of Political Economy, 1990, 98 (October 1990), p. S71-S102.
65. Schultz T.P. Economics of Population. – Reading (Massachusetts): Addison-Wesley Publishing Company, 1981.
66. Schultz Th.W. Investment in Human Capital // American Economic Review, 1961, 51, p. 1-17.
67. Schultz Th.W. The Economic Value of Education. – New York: Columbia University Press, 1963.
68. Schultz Th.W. Investing in People. The Economics of Population Quality. – Berkeley: University of California Press, 1981.
69. Thomlinson R. Population Dynamics. Causes and Consequences of World Demographic Change. – New York: Random House, 1965.
70. Thompson W.S. Population Problems. – New York: McGraw-Hill Book Company, Inc, 1930.
71. United Nations. The Determinants and Consequences of Population Trends: New Summary of Findings on Interaction of Demographic, Economic and Social Factors. Department of Economic and Social Affairs, Population Studies № 50. Vol. 2. – New York: United Nations, 1973.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ И МИГРАЦИИ НА РЕСУРСЫ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ КОМИ	5
ГЛАВА 2. НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ	31
ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН	70
ГЛАВА 4. ОБРАЗОВАНИЕ, УПРАВЛЕНИЕ, ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ КОМИ.....	93
ГЛАВА 5. ЭКОНОМИКА КАЧЕСТВА НАСЕЛЕНИЯ: ОБРАЗОВАНИЕ И ЗДОРОВЬЕ	107
ГЛАВА 6. ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ РАБОТНИКОВ НЕФТЕГАЗОВОГО СЕКТОРА РЕСПУБЛИКИ КОМИ	122
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	131
БИБЛИОГРАФИЯ	135

В серии «Библиотека демографа» вышли следующие издания:

Региональная демография. Выпуск 1: избранные статьи д.э.н., профессора В.П. Подоплелова. – Сыктывкар, 2003. – 82 с.

Региональная демография. Выпуск 2: посвящен 40-летию ОАО «АЭК «Комиэнерго». – Сыктывкар, 2004.– 47 с.

Управление профессиональной подготовкой кадров с учетом демографической динамики. – Сыктывкар: СыктГУ, 2005. – 95 с.

Человек в семи измерениях: от рождения до смерти. Афоризмы / Составитель В.В. Фаузер. – Сыктывкар, 2006. – 78 с.

Человеческие ресурсы организаций Республики Коми (на примере предприятий нефтегазового сектора) / Коллектив авторов. – Сыктывкар, 2006. – 60 с.

Демографическое развитие Усинского района: история и современное состояние / Коллектив авторов.– Сыктывкар-Усинск, 2007. – 139 с.

Научное издание

Виктор Вильгельмович Фаузер
Иван Евгеньевич Стукалов
Ольга Ивановна Конакова
Инесса Георгиевна Назарова
Галина Николаевна Фаузер
Наталья Ивановна Климочкина

**ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ
РАЗВИТИЕ РЕГИОНА**

Серия «Библиотека демографа»
Выпуск 7

Редактор Л.Н. Руденко
Компьютерная верстка и оригинал-макет А.И. Артеева
Техническая группа: С.Е. Жигарева

Подписано в печать 20.06.2007 г. Формат 60х84/16. Печать ризография.
Уч.изд.л. 7,0. Усл.п.л. 8,0.
Заказ № Тираж 300 экз.

Отпечатано с оригинал-макета
в редакционно-издательском отделе
Коми государственного педагогического института
197982, Сыктывкар, ул. Коммунистическая, 25