

**Виктор Фаузер
Инесса Назарова
Владимир Фаузер**

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ:
ОТРАСЛЕВАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ
СПЕЦИФИКА**



**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
УРАЛЬСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ
КОМИ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР
Институт социально-экономических и энергетических
проблем Севера
ГОУ ВПО «Ухтинский государственный технический университет»**

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ОТРАСЛЕВАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА

Серия «Библиотека демографа»
Выпуск 13

Ответственный редактор
доктор технических наук, профессор Н.Д. Цхадая

Москва 2010

УДК 314:316.3:331.104(470.13)
ББК

Рецензенты:

д.э.н., профессор *В.В. Жиделева*

к.э.н., с.н.с. *В.В. Терентьев*

Ответственный редактор

д.т.н., профессор *Н.Д. Цхадая*

Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер Вл.В. Социально-трудовые отношения: отраслевая и региональная специфика / Отв. редактор д.т.н., профессор Н.Д. Цхадая. – М.: Экон-Информ, 2010. – 175 с. (Б-ка демографа; Вып. 13).

В монографии рассмотрены теоретические положения и опыт развития социально-трудовых отношений в трансформируемой экономике; проанализировано демографическое развитие северных регионов России; анализ статистической и социологической информации позволил раскрыть территориально-отраслевые особенности развития социально-трудовых отношений на городских предприятиях Республики Коми. Отличает монографию от аналогичных работ по данной проблематике то, что социально-трудовые отношения рассмотрены с позиций демографического развития общества.

Для студентов, аспирантов, преподавателей менеджмента и экономики, работников служб стратегического управления человеческими ресурсами.

В оформлении обложки использованы материалы сайта
<http://salesnn.wordpress.com/2010/03/07/10-sales/>.

ISBN

© В.В. Фаузер, И.Г. Назарова,
Вл.В. Фаузер, 2010
© Экон-Информ, 2010

ВВЕДЕНИЕ

В последние два десятилетия социально-трудовые отношения, складывающиеся в России, претерпели существенные изменения, следствием чего стало резкое усиление неравенства между различными группами населения. Оно затрагивает практически все значимые стороны трудовой деятельности, начиная с возможностей профессиональной подготовки и трудоустройства и заканчивая процессами высвобождения рабочей силы с предприятий. С одной стороны, сформированные неравенства являются объективным требованием рыночной экономики и отражением общемировых тенденций развития социально-трудовых отношений, а с другой – порождают социальную напряженность в обществе, конфликтность и снижение стимулов к труду у лиц, находящихся на низших ступенях социальной иерархии.

В сложившихся условиях экономическая наука стоит перед необходимостью поиска и выработки новой парадигмы труда – целостной системы взглядов и представлений, адекватно отражающих общественные трансформации вообще и социально-трудовые отношения в частности. Научный анализ современных социально-экономических процессов показывает, что основные факторы, определившие качественные изменения в трудовой деятельности, связаны, с одной стороны, с изменением роли человека на производстве и трансформацией системы общественных отношений в целом. С другой стороны, причины современных кризисных явлений в российской экономике во многом связаны с недоучетом, а иногда и полным игнорированием социальных факторов.

В теории переходной экономики анализ трудовой сферы и социально-трудовых отношений был в основном сосредоточен на проблемах формирования и стабилизации рынка труда и отношений, складывающихся на этом рынке. При этом исследования до сих пор строятся на фокусировании проблем и их решении на макро- и мезоуровнях; уровень предприятий и содержание отношений «работник-работодатель» не получили должного освещения. Очень фрагментарны исследования по анализу формирования внутрифирменных рынков труда и складывающихся на этом рынке отношений.

В то же время необходимо отметить, что за годы реформирования в России произошли принципиальные изменения в социально-трудовых от-

ношениях. В условиях централизованной системы управления существовал один собственник и один работодатель – государство (за исключением сельского хозяйства, где существовала также колхозно-кооперативная собственность). Работник же, согласно сложившимся представлениям, не являлся наемным. В результате массовой приватизации возникло многообразие форм собственности, а рабочая сила превратилась в товар. Появились новые проблемы, связанные с рынком труда, спросом на рабочую силу и ее предложением, занятостью и безработицей, их влиянием на заработную плату, с условиями и охраной труда, доходами и уровнем жизни населения, новыми формами регулирования заработной платы, социальным страхованием, социальным партнерством и т.д.

Между тем, проблемы становления, развития и эффективного функционирования социально-трудовых отношений в условиях трансформации российской экономики изучены недостаточно. Появление в последние годы довольно многочисленных публикаций, к сожалению, не привело к преодолению сложившегося в теории и практике отставания в ее исследовании. По существу отсутствуют работы, в которых был бы дан исчерпывающий анализ реальных процессов жизнедеятельности российского общества переходного периода, в том числе различных сторон социально-трудовой деятельности людей, формирования их доходов, повышения квалификации, возможностей получения образования и других сторон материальной и духовной жизни. Это затрудняет выработку конструктивных предложений, обеспечивающих разрешение возникающих в ходе перехода России к рыночным отношениям противоречий в социально-трудовых отношениях и решение социальных задач. В то же время исследование проблем социально-трудовых отношений, порожденных преобразованиями отношений собственности и переходом к рыночной экономике, предполагает анализ изменений ее содержания, роли, особенностей функционирования в новых условиях, а также тенденций развития.

Рынок труда без развитых систем социальной защиты принес с собой нестабильность и неустойчивость социально-экономического положения работников. В отличие от прежней системы решение большого числа вопросов, принимаемых ранее на государственном уровне, передано в ведение предприятий, основная часть которых находится в частной собственности. Теперь определяющую роль в достижении позитивных сдвигов в уровне жизни населения, экономическом положении наемных ра-

ботников – размер и формы оплаты труда, занятость, условия труда и режим работы, возможность подготовки и повышение квалификации работников – играют предприниматели. Неправильное или непоследовательное решение этих вопросов нередко становится источником обострения социально-трудовых отношений.

Все это свидетельствует о том, что есть практическая необходимость в переосмыслении сущности, экономического содержания и условий функционирования социально-трудовых отношений применительно к новым условиям российской действительности, в разработке концепции развития социально-трудовых отношений и выработке институтов, адекватных становлению рыночной экономики.

В этих условиях исследование проблем социально-трудовых отношений приобретает исключительно важное значение. В монографии сделана попытка комплексного социологического анализа всей совокупности социально-трудовых отношений в отраслевом и территориальном срезе. Авторы исходят из убеждения, что основными критериями экономического и социального развития страны должны стать мера развития человека, реализация его созидательных и творческих способностей. Быстрое нарастание в России объективных противоречий между частными и общественными интересами, между трудом и капиталом не позволяет откладывать на неопределенное время решение проблем развития социально-трудовых отношений в указанных аспектах.

Степень научной разработанности проблемы. Собственно изучению и анализу социально-трудовых отношений посвящено огромное количество работ. В российской науке сложились школы и направления исследования различных аспектов рынка труда, взаимодействия государства и бизнеса на рынке труда, регулирования отношений, складывающихся на этом рынке, формирования трудовых ценностей и мотиваций. Большой вклад в исследование этих вопросов внесли Н. Волгин, Б. Збышко, А. Рофе, Р. Капелюшников, С. Утинова, А. Соболевская, Т. Матрусова, В. Бобков, Р. Колосова, Г. Меликьян, Ю. Одегов, Г. Слезингер, Е. Новоселова, Л. Ржаницина, О. Ромашов и др.

Теоретические и методические основы в области воспроизводства и миграции населения, демографической и миграционной политики были заложены работами Архангельского В.Н., Богданова И.Я., Валентея Д.И., Воробьевой О.Д., Доброхлеб В.Г., Елизарова В.В., Ермакова С.П., Ивано-

вой А.Е., Ионцева В.А., Орловой И.Б., Римашевской Н.М., Рогачева С.В., Рыбаковского Л.Л., Рязанцева С.В., Стешенко В.С., Тихомирова Н.П. и др.

Таким образом, по данной проблематике имеет место быть и тематическое, и методологическое разнообразие, что позволяет целостно охватить проблему, основываясь на богатой базе теоретических и прикладных исследований. Актуальность, недостаточная теоретическая и практическая проработанность вопросов формирования и направлений развития социально-трудовых отношений определили выбор темы исследования, его цель и задачи.

Цель работы состоит в оценке развития социально-трудовых отношений в территориально-отраслевом разрезе в условиях современной российской экономики.

Достижение поставленной цели определило постановку и решение **следующих задач:**

- раскрыть основные социально-трудовые проблемы работников городских предприятий;
- показать особенности формирования трудовой биографии работников предприятий в разрезе отраслей и городов республики;
- выявить общее и особенное в трудовых установках и социально-трудовых перемещениях работников предприятий в территориально-отраслевом разрезе;
- выделить наиболее перспективные направления разрешения противоречий в социально-трудовых отношениях;
- оценить влияние миграционных процессов на обеспеченность предприятий человеческими ресурсами;
- раскрыть роль миграции в формировании численности и структуры городского населения республики.

Объектом исследования выступают содержание и направленность развития социально-трудовых отношений на городских предприятиях Республики Коми.

Предметом исследования является система социально-трудовых отношений и взаимодействие отдельных ее компонентов в территориально-отраслевом разрезе, а также направления дальнейшего поступательного развития социально-трудовых отношений.

Теоретическая и методологическая основа исследования. Достижение поставленных в работе цели и задач обеспечивалось с помощью

общенаучных методов познания – диалектического, исторического, анализа и синтеза, сравнения, статистических и социологических методов сбора и обработки информации, анализа первичной информации, факторного анализа.

Собственно теоретической базой проведенного исследования послужили фундаментальные труды классиков экономической теории, научные достижения отечественных ученых в области социально-трудовых отношений, теорий воспроизводства и миграции населения, а также прикладные исследования, выполненные по данной проблематике. Используются монографические работы и научные статьи авторов, представляющих разные школы и направления экономической науки в области исследования различных аспектов социально-трудовых отношений.

Информационной и эмпирической базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые документы Российской Федерации, регламентирующие разные направления социально-трудовых отношений, данные официальной статистики, материалы официальных сайтов в сети Интернет; материалы периодической экономической печати, а также практические расчеты и результаты, полученные в процессе анализа социально-трудовых отношений, складывающихся на внутренних рынках труда.

Особое место в эмпирической базе исследования занимают социологические опросы населения, проведенные в 2008 г. в пяти городах. Объем выборки составил 1033 человека, в ней представлены все отрасли народного хозяйства Республики Коми. По основным социально-экономическим и демографическим характеристикам выборочная совокупность соответствует генеральной совокупности.

Наряду с теоретическим интересом, монография имеет и существенную **практическую значимость**. Она состоит в том, что основные идеи и выводы могут быть использованы при разработке региональных и корпоративных программ развития социально-трудовых отношений; при разработке программ и инструментария прикладных социологических исследований; при написании учебных пособий для студентов экономического и управленческого профиля.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты исследования докладывались на 28 международных, всероссийских и межрегиональных конференциях: IV Северный социально-

экологический конгресс (Сыктывкар, 2008 г.); «Демографическое будущее России: проблемы и пути решения»: Международная научно-практическая конференция (Москва, 2008 г.); III Всероссийский социологический конгресс «Социология и общество: пути взаимодействия» (Москва, 2008 г.); «Россия – ключевые проблемы и решения»: IX Международная научная конференция (Москва, 11 декабря 2008 г.); V Северный социально-экологический конгресс (Сыктывкар, 19 марта 2009 г.) «Эффективные пути и механизмы развития инновационной деятельности в северном регионе России»; V Северный социально-экологический конгресс (Москва, 21-22 апреля 2009 г.); «Роль государственной статистики в современном обществе»: Всероссийская научно-практическая конференция, посвященная 90-летию государственной статистики в Республике Коми (Сыктывкар, 28 января 2009 г.); «О создании системы подготовки специалистов с высшим образованием для инновационного развития районов Севера и Арктики РФ»: Заседание комитета Совета Федерации по делам Севера и малочисленных народов (Москва, 19 февраля 2009 г.); «Основные направления и проблемы развития национальной и региональной экономики»: Международная научно-практическая конференция (Белгород, 28 мая 2009 г.); II Всероссийский симпозиум по исторической демографии (Сыктывкар, 23-24 июля 2009 г.).

Выполненная работа отражает результаты НИР: «Социально-трудовые проблемы северных территорий: состояние, тенденции, механизм управления», № ГР 01.2.00702819.

Результаты исследований были использованы при реализации проекта Российского гуманитарного научного фонда: «Формирование человеческих ресурсов топливно-энергетического комплекса северного региона с учетом демографической динамики» (проект 06-02-00228а).

Авторы признательны сотрудникам лаборатории демографии и социального управления отдела социально-экономических проблем ИСЭи-ЭПС Коми НЦ УрО РАН в подготовке рукописи к печати: А.В. Барсуковой, С.Е. Жигаревой, Г.Н. Фаузер.

Особая благодарность ответственному редактору, ректору Ухтинского государственного технического университета д.т.н., профессору Н.Д. Цхадая за неоценимую помощь в издании данной монографии и рецензентам д.э.н., профессору В.В. Жиделевой и к.э.н., с.н.с. В.В. Терентьеву.

1. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТОВ И ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

1.1. Социально-демографические и трудовые характеристики респондентов

Для того чтобы «замерить» уровень и характер социально-трудовых отношений на городских предприятиях Республики Коми, а также получения новой социальной информации в марте-апреле 2008 г. было проведено социологическое исследование среди занятых в экономике с применением анкетного опроса. Такой подход был обусловлен тем, что прикладное социологическое исследование направлено на практическое решение достаточно ясно очерченных социальных проблем с тем, чтобы предложить конкретные способы действий в определенные сроки. Опрос же по анкете предполагает жестко фиксированный порядок, содержание и форму вопросов, ясное указание способов ответа (*Ядов, 2001, с. 69, 231*). Ниже мы приводим основные характеристики выборочной совокупности, на основе которой и построено дальнейшее изложение материала. Всего было опрошено 1033 человека. В выборке были представлены пять из десяти городов республики, доля каждого в выборке составила (%): Сыктывкар – 42,2; Ухта – 23,2; Воркута – 14,1; Усинск – 11,1 и Печора – 9,4. В численности населения доля жителей этих городов составляет 82,7% от городского населения и 62,7% от всего населения республики (2009 г.).

Выбор именно этих городов обусловлен тем, что на наш взгляд каждый город специфичен, имеет свою историю, отраслевую специализацию и дает представление о развитии одной из отраслей экономики не только Республики Коми, но и Севера России в целом. Эти города представляют все природно-экономические зоны республики: Дальний, Средний и Ближний Север. В этих городах сосредоточены отрасли народного хозяйства, определяющие экономический облик и потенциал республики.

По северности: 34,6% опрошенных респондентов живут на Дальнем Севере, 23,2% – на Среднем Севере и 42,2% – на Ближнем Севере. В выборке представлены практически все отрасли народного хозяйства республики (%): промышленность – 34,1; торговля, МТС, общественное питание – 16,8; строительство – 10,9; транспорт и связь – 10,7; финансы,

страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации – 10,4; отрасли социальной сферы – 8,8; ЖКХ и бытовое обслуживание – 4,8; сельское хозяйство – 1,8; другие отрасли – 1,7.

В выборке на мужчин приходится 51,7%, на женщин – 48,3%. По возрасту респонденты распределились так (%): до 24 лет – 16,4; 25-29 лет – 15,8; 30-34 лет – 12,8; 35-39 лет – 14,1; 40-44 лет – 13,9; 45-49 лет – 12,5; 50-54 лет – 9,5; 55-59 лет – 3,2; 60 лет и старше – 1,8. Средний (медианный) возраст респондентов составляет 37,3 лет, что на 1,1 лет меньше, чем в среднем по городскому населению республики в возрасте 15-64 лет, занятого в экономике (38,4 лет, 2002 г.).

По национальности среди респондентов преобладают русские – 64,8%, затем следуют коми – 17,8%, украинцы – 6,3%, татары – 3,7%, белорусы – 3,0%, чувашаи – 1,0%, немцы – 0,9%, молдаване – 0,9%, представители других национальностей – 1,6%. Для сравнения приведем данные переписи населения 2002 г. по обследованным городам (%): по национальности среди населения преобладают русские – 65,5, затем следуют коми – 17,2, украинцы – 6,7, татары – 2,0, белорусы – 1,6, немцы – 1,0, чувашаи – 0,9, молдаване – 0,3, представители других национальностей – 4,8.

Городское население республики, принявшее участие в опросе, достаточно образованно (%): имеют высшее или незаконченное высшее профессиональное образование – 44,1; среднее профессиональное образование – 28,3; начальное профессиональное образование – 16,4; у остальных опрошенных общее полное и неполное образование – 11,2.

Брачное состояние опрошенных респондентов выглядит следующим образом (%): никогда не состояли в браке – 22,7; состоят в зарегистрированном браке – 49,9; в незарегистрированном браке – 10,9; разведены – 11,8; вдовы – 4,7. Для сравнения – по переписи городского населения республики в 2002 г. (%): никогда не состояли в браке – 23,4; состоят в зарегистрированном браке – 50,0; в незарегистрированном браке – 7,5; разведены – 10,6; вдовы – 8,5.

По наличию детей респонденты представлены следующим образом (%): 22,0 – не имеют детей, у 33,1 – один ребенок, у 38,2 – двое детей, имеют три ребенка – 4,8 и четверо и более детей у 1,9. У городского населения, принявшего участие в опросе, средняя детность составила 1,33 ребенка, а у городского населения по республике в целом ниже – 1,27 (2008 г.).

Почти две трети опрошенных жителей городов имеют благоустроенную отдельную квартиру (69,8%), примерно каждый десятый живет в общежитие (9,0%), столько же снимает жилплощадь (8,8%), имеют индивидуальный дом (5,2%), остальные (7,2%) имеют разного вида благоустроенное и неблагоустроенное жилье.

Необходимо также отметить, что в выборке представлены все категории персонала предприятий (%): руководители – 12,6; специалисты – 24,2; служащие – 12,6; рабочие – 50,6. Распределение мужчин и женщин, руководителей, специалистов, служащих и рабочих по возрасту, брачному состоянию и национальности представлено в табл. 1.1.

Таблица 1.1

Социально-демографические характеристики выборочной совокупности работников городских предприятий Республики Коми, %

Социально-демографические характеристики	Пол		Статус			
	мужчины	женщины	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Возраст, лет:						
до 24	13,2	20,0	2,3	13,7	17,8	20,1
25-29	16,4	15,1	12,4	21,0	20,9	13,2
30-34	12,4	13,3	10,1	16,5	10,9	12,4
35-39	14,5	13,7	16,3	15,7	8,5	13,9
40-44	14,7	13,1	18,6	11,3	11,6	14,9
45-49	13,7	11,1	24,8	10,9	11,6	10,4
50-54	9,8	8,9	12,4	5,3	13,2	10,1
55-59	3,4	3,0	2,3	4,4	4,7	2,5
60 и старше	1,9	1,8	0,8	1,2	0,8	2,5
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	22,1	23,1	7,0	24,3	32,8	23,2
состоящие в зарегистрированном браке	53,3	46,4	62,0	50,6	42,2	49,0
состоящие в незарегистрированном браке	10,4	11,6	10,1	11,3	10,9	10,7
разошедшиеся	11,9	11,6	15,5	9,3	6,3	13,4
вдовы	2,3	7,3	5,4	4,5	7,8	3,7
Национальность:						
коми	17,7	17,9	18,0	14,5	10,9	20,7
русские	63,0	67,1	59,4	72,6	76,0	60,0
украинцы	7,2	5,1	10,9	5,3	7,7	5,4
татары	4,3	3,0	5,5	2,4	0,8	4,7
белорусы	2,5	3,7	3,1	0,8	3,1	4,1
другая	5,3	3,2	3,1	4,4	1,5	5,1

В целом можно заключить, что по основным характеристикам выборочная совокупность отражает структуру городского населения Республики Коми, что позволяет полученные результаты считать репрезентативными, а сделанные выводы отнести ко всему городскому населению, занятому в экономике республики. Остановимся подробнее на трудовой биографии и трудовом пути респондентов в социально-демографическом измерении.

Трудовая биография. Раскрывая понятие «трудовая биография» социологи и экономисты довольно часто используют одни и те же характеристики, например, полученное профессиональное образование, уровень квалификации, социальная и территориальная мобильность работников и т.д. Экономисты оценивают «трудовую биографию» по статистическим показателям и по данным отделов кадров (по современному, по отчетности отделов по управлению человеческими ресурсами). Социологи, используя те же характеристики, оперируют ответами конкретных людей, принимающих участие в опросе. Эти данные довольно часто представляют больший интерес для исследователей. Ниже мы будем оперировать в основном результатами социологического опроса.

Важнейшей характеристикой в трудовой биографии работников городских предприятий республики является их профессиональная подготовка. Общую оценку профподготовки мы охарактеризовали выше, здесь же необходимо осветить, где работники получили свое профессиональное образование. В целом по выборке, отвечая на вопрос: «Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?», респонденты дали следующие ответы (%): 64,1 – здесь, в этом населенном пункте, где живу и работаю; 19,7 – профессию получил за пределами Республики Коми; 16,2 – профессию получил в другом населенном пункте Республики Коми. Из ответов видно, что большая часть работников обследованных предприятий (80,3%) профессию получили в образовательных профессиональных учебных заведениях республики (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Распределение ответов на вопрос: «Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?» в зависимости от пола, возраста, статуса и места рождения, %

Социально-демографические характеристики	Место приобретения профессии			
	за пределами Республики Коми	в Республике Коми	из них	
			в населенном пункте, где живут и работают	в другом населенном пункте
Пол:				
мужчины	19,7	80,3	64,8	15,5
женщины	19,5	80,5	63,7	16,8
Возраст, лет:				
до 24	4,9	95,1	78,0	17,1
25-29	13,1	86,9	74,5	12,4
30-34	20,6	79,4	58,0	21,4
35-39	17,9	82,1	62,1	20,0
40-44	25,3	74,7	59,2	15,5
45-49	31,3	68,7	52,3	16,4
50-54	29,6	70,4	61,2	9,2
55-59	18,2	81,8	60,6	21,2
60 и старше	44,4	55,6	55,6	0,0
Статус:				
руководители	39,5	60,5	46,5	14,0
специалисты	20,2	79,8	64,9	14,9
служащие	15,6	84,4	72,7	11,7
рабочие	15,4	84,6	66,6	18,0
Место рождения:				
местные уроженцы	10,4	89,6	77,6	12,0
приезжие	29,4	70,6	49,5	21,1
В целом по выборке	19,7	80,3	64,1	16,2

По данным табл. 1.2 можно сделать вывод, что в настоящее время по большинству профессий республика обеспечивает себя профессиональными кадрами самостоятельно. Это хорошо видно, если посмотреть на профессиональную подготовку во временном срезе (по возрасту респондентов) и по месту их рождения. В последние годы практически вся молодежь в возрасте до 24 лет получает профессиональное образование в республике (95,1%), в советские годы примерно каждый третий-четвертый учился за ее пределами. Также можно отметить, что 10,4% местных уроженцев и 29,4% приезжих получили профессиональное образование за пределами республики. Выходит, что 70,6% приезжих получают профессиональное образование в республике. Больше всего получающих образование вне республики среди руково-

дителей – 39,5%. Но это и оправданно, в небольшой по численности населения республике невозможно иметь широкий (или достаточный) спектр профессий, по которым бы велась подготовка на местах. Кроме того, значительная часть предприятий имеет либо зарубежных собственников, либо собственников из-за пределов республики. Естественно и менеджмент этих предприятий получил внешнее образование.

Таким образом, можно сделать вывод, что поскольку менеджмент предприятий и их промышленно-производственный персонал, а также другие работники предприятий всех сфер приложения труда профессиональное образование получили в своем большинстве в республике, то от качества работы образовательных учреждений профессионального образования будет зависеть качество трудового потенциала предприятий, эффективность функционирования экономики республики.

Следующей характеристикой трудовой биографии работников является их перемещение между предприятиями (организациями), а также частота этих перемещений. Для большинства работников (75,7%) настоящее место работы было не первым в их трудовой биографии, таковым оно являлось лишь для каждого четвертого (24,3%). Для работников обследованных предприятий характерна высокая трудовая мобильность. Отвечая на вопрос анкеты: «Если данное предприятие не первое, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая данного предприятия?», респонденты дали следующие ответы (%): одно место – 18,9; два места – 28,7; три места – 27,6; четыре места – 12,9; пять мест и более – 11,9. За период трудовой деятельности каждый работник менял место работы примерно три раза (3,19). Смена места работы в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов представлена в табл. 1.3.

Анализируя представленные данные, можно отметить, что с возрастом увеличивается частота смены места работы. Это и закономерно. Но что настораживает – более половины опрошенных меняли место работы три и более раза (52,4%). Особо следует обратить внимание на старшую возрастную группу – 55-60 лет и старше, среди них от 26 до 35% меняли место работы пять и более раз. Есть различия в частоте смены предприятий в зависимости от пола, здесь можно отметить большую интенсивность женщин по отношению к мужчинам при смене мест работы от одного до трех раз, а затем, наоборот, большую интенсивность мужчин. Из

этого следует, что мужчины, в отличие от женщин, чаще меняют место работы. Рассматривая коллектив предприятия по служебной иерархии или по статусу, можно отметить менее склонных к перемене мест работы служащих и специалистов и, наоборот, чаще меняющих работу руководителей и рабочих.

Таблица 1.3

Распределение ответов на вопрос: «Если данное предприятие не первое в вашей трудовой биографии, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая данного предприятия?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Количество мест работы				
	одно место	два места	три места	четыре места	пять мест и более
Пол:					
мужчины	17,0	25,6	27,5	14,5	15,4
женщины	21,2	32,0	27,6	11,0	8,2
Возраст, лет:					
до 24	32,6	29,2	27,0	3,4	7,8
25-29	31,4	38,1	21,2	5,1	4,2
30-34	21,4	35,7	21,4	14,3	7,2
35-39	14,4	31,8	34,1	8,3	11,4
40-44	10,5	27,1	24,8	21,8	15,8
45-49	14,9	22,8	31,6	18,4	12,3
50-54	14,3	18,7	31,8	17,6	17,6
55-59	9,6	19,4	25,8	19,4	25,8
60 и старше	11,8	11,8	41,1	0,0	35,3
Статус:					
руководители	15,4	27,3	30,0	16,4	10,9
специалисты	19,2	34,1	26,0	13,0	7,7
служащие	19,6	31,4	30,4	14,7	3,9
рабочие	19,2	25,7	26,9	11,7	16,5

Информативной характеристикой трудовой биографии выступает длительность работы работников обследованных предприятий на последнем месте работы. Так, отвечая на вопрос анкеты: «Сколько лет Вы работаете на данном предприятии?», респонденты ответили (%): менее года – 12,9; от года до 3 лет – 20,2; от 3 до 5 лет – 19,1; от 5 до 10 лет – 24,8; от 10 до 15 лет – 11,9; 15 лет и более – 11,1. Средний период работы на одном месте по выборке в целом составил 6,5 лет. Много это или мало сказать однозначно сложно. Существуют две точки зрения: сторонники первой придерживаются мнения, что каждый человек, проработав 7-10 лет на одном месте, должен менять работу, другие, наоборот, за продолжительный, если

не пожизненный, как в Японии, период работы. Нам представляется, что истина лежит посередине, есть виды труда, где длительный стаж необходим, например, наука, образование, медицина, а есть виды деятельности, где перемена мест труда идет во благо. Сюда можно отнести вредные производства, монотонные и однообразные виды труда и т.д. На продолжительность работы на одном месте влияет и статус работника (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Распределение ответов на вопрос: «Сколько лет Вы работаете на данном предприятии?» в зависимости от пола и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Количество лет работы					
	менее 1 года	от 1 года до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	15 лет и более
Пол:						
мужчины	11,9	18,2	21,6	26,8	11,9	9,6
женщины	14,1	22,2	16,5	22,5	11,8	12,9
Статус:						
руководители	6,2	11,7	14,1	27,3	18,8	21,9
специалисты	13,8	20,2	22,3	23,5	11,3	8,9
служащие	19,4	15,5	17,1	26,4	7,7	13,9
рабочие	12,0	23,7	19,6	24,5	11,7	8,5

Как видно из представленных данных, среди тех, кто проработал менее трех лет, больше женщин (36,3%), чем мужчин (30,1%); больше специалистов (34,0%), чем руководителей (17,9%); более 10 лет работают на одном месте мужчины (21,5%), женщины (24,7%), руководители (40,7%), служащие (21,6%), специалисты (20,2%) и рабочие (20,2%). Поэтому совсем неслучайно в последнее время идут дискуссии об ограничении сроков пребывания на той или иной должности. Есть вполне обоснованные предложения занимать руководящую должность не более двух сроков, но проблема в том, что это решение должны принимать те, кто не хочет расстаться со своей должностью, занимаемой более двух сроков. Парадокс России – в ней создана каста вечных руководителей.

По-разному начинается и складывается трудовая биография у каждого человека. Поскольку рынок труда предлагает вполне определенный набор рабочих мест, который в силу объективных обстоятельств должен быть своевременно заполнен, то каждый конкретный человек заполняет то рабочее место, которое было на момент поиска вакантным и доступным. Материалы опроса позволяют посмотреть, на каких предприятиях начиналась трудовая биография наших респондентов (табл. 1.5).

Таблица 1.5

**Распределение ответов на вопрос: «На каких предприятиях
проходила Ваша предыдущая деятельность?»
в зависимости от пола, возраста и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Отрасли народного хозяйства предыдущих мест работы								
	промышленность	строительство	сельское хозяйство	транспорт, связь	торговля, МТС, общественное питание	жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание	отрасли социальной сферы	финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные	другие
Пол:									
мужчины	34,1	24,5	5,5	18,3	13,0	8,5	6,6	5,1	2,4
женщины	22,4	9,9	5,8	5,0	27,0	7,7	12,5	10,3	1,8
Возраст, лет:									
до 24	14,3	20,5	0,9	6,2	28,6	5,4	15,2	6,2	2,7
25-29	27,5	6,9	6,9	10,7	29,0	6,1	3,0	7,6	2,3
30-34	27,3	23,5	6,1	10,6	21,2	5,3	12,1	6,1	3,8
35-39	37,9	18,6	5,5	14,5	20,7	10,3	6,9	9,7	2,1
40-44	33,3	21,5	6,3	17,4	23,6	9,7	11,1	10,4	0,0
45-49	41,1	22,5	9,3	14,0	16,3	13,2	10,9	10,1	3,9
50-54	32,7	18,4	7,1	15,3	16,3	10,2	12,2	9,2	2,0
55-59	36,4	27,3	6,1	21,2	12,1	15,2	18,2	6,1	3,0
60 и старше	36,8	21,1	10,5	10,5	5,3	10,5	15,8	0,0	0,0
Статус:									
руководители	38,0	20,2	1,6	11,6	17,8	1,6	7,8	14,7	1,6
специалисты	26,6	14,9	2,8	9,7	21,0	6,5	14,1	12,5	3,6
служащие	16,7	8,7	4,8	11,9	27,0	3,2	18,2	8,7	0,8
рабочие	30,5	20,5	8,3	13,3	18,1	11,8	5,6	3,3	1,9

В гендерном разрезе формирование человеческих ресурсов предприятий имеет определенные различия. Прежний труд мужчин, в отличие от женщин, больше был связан с предприятиями промышленности, строительства, транспорта и связи. Женщин пришло больше, чем мужчин, из торговли, МТС и общественного питания; отраслей социальной сферы; из финансовых структур, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественных организаций.

Между возрастом и прежним местом работы также просматривается определенная зависимость. Молодежь до 24 лет свою трудовую карьеру начинала на предприятиях торговли, МТС и общественного пита-

ния; строительства и отраслей социальной сферы. У населения старших возрастов доминируют две отрасли: промышленность и строительство. Но это и закономерно, в 1970-е годы в республике закладывались основы современной экономики, шло бурное строительство.

Особое внимание необходимо обратить на отраслевые перемещения у персонала организаций в зависимости от статуса. У руководителей, специалистов и рабочих прежним местом работы были три отрасли: промышленность; строительство; торговля, МТС и общественное питание. У служащих иные приоритеты: на первом месте стоит торговля, МТС и общественное питание, затем следуют отрасли социальной сферы и третье место за промышленностью.

Следующей и очень важной характеристикой трудовой биографии человеческих ресурсов организаций являются способы или каналы трудоустройства. Но прежде чем перейти к результатам исследования, рассмотрим существующие варианты трудоустройства.

Первое, что можно констатировать – это наличие некоего общего для всех, традиционного набора способов или каналов трудоустройства:

- трудоустройство с помощью личных связей;
- самостоятельное трудоустройство;
- трудоустройство с помощью службы занятости;
- использование возможностей целевого набора выпускников учебных заведений.

Этим набором практически исчерпываются все возможные способы трудоустройства. Распространенность (частота случаев использования того или иного канала) связана, в первую очередь, с изменением ситуации на рынке труда. Условно можно выделить период до 1990-х гг. и после. Выбор 1990 г. как временной границы обусловлен тем обстоятельством, что именно с этого года на промышленных предприятиях наблюдается резкий скачок сокращения численности работающих.

Способ трудоустройства по знакомству – «родственно-знакомственный найм». В современной российской системе социально-трудовых отношений гипертрофированна роль личных связей при поиске и устройстве на работу. Однако утверждение о том, что факт протекции является чем-то новым при приеме на работу, было бы, по меньшей мере, преувеличением. И в советское время личные связи играли здесь не последнюю роль, хотя количество случаев использования

личных связей за последние годы выросло в три раза. Широкое распространение так называемого родственно-знакомственного устройства на работу требует более подробного анализа этого феномена. По сути дела, факт использования личных связей предполагает различные варианты поведения. Анализ материалов социологических опросов позволяет выделить несколько таких вариантов: прямая помощь при устройстве на работу – протекция или рекомендация; предоставление информации о рабочем месте; профессионально-знакомственное трудоустройство.

Можно дать следующую классификацию личных связей работника, по которым происходит поиск работы и трудоустройство.

1. Родственные связи (близкие и дальние родственники) присутствуют практически каждому. Индивидуальные различия могут быть очень значительными в количественном, временном и географическом аспекте.

2. Знакомства по учебным заведениям (школам, училищам, вузам, аспирантуре).

3. Бывшие и настоящие коллеги и сослуживцы по совместной работе в одной организации, на одном предприятии.

4. Профессиональные связи, которые могут возникать между людьми одной профессии, но не обязательно работающими в одной организации.

5. Соседи, земляки (при трудоустройстве особенно значимы для мигрантов из сельской местности).

Таким образом, личные социальные связи людей весьма неоднородны. Преобладание использования тех или иных прослеживается в различных вариантах трудоустройства. Рассмотрим различные варианты поведения в ситуации трудоустройства с использованием личных связей.

Прямая помощь при трудоустройстве. В случае прямой протекции чаще всего рекомендателями выступают близкие родственники, работающие на данном предприятии. Как правило, помощь заключается не только в том, чтобы договориться о рабочем месте для своего протеже, но и в том, чтобы помочь оформить документы.

Родственник, хорошо зная личные обстоятельства, может не ходатайствовать напрямую, а посоветовать, к кому и куда обратиться. Находятся связи «внутри» предприятия. Порой помощь заключается в орга-

низации встречи с лицом, принимающим решение о приеме, тогда проситель сам стремится предстать в лучшем свете, а его вероятный руководитель оценивает качество работника.

С начала 90-х гг. прием по протекции стал особенно характерен для относительно благополучных промышленных предприятий, которых осталось достаточно мало.

Предоставление информации о рабочем месте. Не во всех случаях родственно-знакомственный найм означает прямую помощь. Достаточно часто это просто предоставление информации о вакансии – есть или нет свободные места, каковы условия работы на них, характеристики руководителей и коллектива, т.е. неформальная характеристика рабочего места в полном объеме. Несомненно, это является самым эффективным источником информации о рабочем месте, поскольку она более подробна, достоверна и эмоционально окрашена. Обладая конкретной информацией, претендент сам приходит в отдел кадров или к руководителю подразделения, практически ни на кого не ссылаясь. В случае прямой протекции чаще используются родственные связи, в случае предоставления информации – менее тесные, знакомственные.

Профессионально-знакомственное трудоустройство занимает особое место. Оно означает использование не столько личных, сколько профессиональных связей. Данный вариант характерен (как раньше, так и сейчас) для высококвалифицированных специалистов (рабочих или управленцев), которых знают в профессиональной среде. В основном их приглашают или «переманивают» с других предприятий, предлагая более выгодные индивидуальные условия. Среди работников обследованных предприятий это электросварщики, штукатуры высоких разрядов, электромонтеры, экскаваторщики, специалисты-управленцы. Такой вариант поведения при устройстве на работу отнесен к родственно-знакомственному найму, поскольку факт личного знакомства играет не последнюю роль (но не основную). Главное, на что обращается внимание при устройстве на работу, все-таки деловые и профессиональные качества работника. Этот вариант трудоустройства в настоящее время в большей мере характерен для поступления в новые фирмы (особенно в начале их деятельности), где, с одной стороны, поиск работников ведется практически всегда по знакомым, с другой стороны, при приеме профессиональным данным придается решающее значение.

Самостоятельное трудоустройство – наиболее распространенный способ устройства на работу до начала 1990-х гг. Несмотря на то, что использование личных связей и раньше играло значительную роль, прямая протекция в большинстве случаев была необходима при устройстве на самые престижные рабочие места. Для большинства же самым распространенным способом найти работу было прямое обращение непосредственно в отделы кадров предприятий и организаций. Некоторые приходили в отделы кадров, вообще не имея предварительной информации, твердо зная, что вакансии всегда есть, а какие, можно выяснить и на месте. Рядовое рабочее место не представляло особой ценности, практически на всех предприятиях можно было выбрать подходящее. Многие подыскивали ту организацию, которая была бы поближе к дому.

Самостоятельное трудоустройство характерно для приезжих, выходцев из сельской местности. Определенную роль при этом играет факт присутствия на предприятии кого-либо из знакомых.

Возможности самостоятельного трудоустройства значительно сократились с начала 90-х годов. Это связано и с объективным уменьшением количества рабочих мест, и с тем, что эта практика сдерживается протекционистской политикой администрации предприятия, ориентированной на привлечение определенной категории работников – из числа родственников и близких персонала. В настоящее время самостоятельно трудоустроиться, как правило, можно только на низкоквалифицированные и малооплачиваемые места.

Можно выделить, по крайней мере, несколько групп людей, которые пользуются сейчас подобным способом трудоустройства.

Первую группу среди них составляет молодежь в возрасте 16-20 лет. Большая часть представителей этой группы имеет 8-9 летнее образование.

Вторая группа – пенсионеры. Они весьма настойчивы в поисках работы, хотя и согласны обычно на любую, которая по силам.

Третья – самая многочисленная группа – это, по весьма точному выражению менеджеров, «никакой персонал». Как правило, это люди, не имеющие ни профессии, ни квалификации, сменившие большое количество предприятий, имеющие административные взыскания и пр.

Все названные выше категории работников являются явными аутсайдерами на рынке труда.

В последнее время появились некоторые новые варианты самостоятельного трудоустройства, один из них – участие в конкурсах. В то же время случаи проведения открытых конкурсов на замещение вакантной должности на предприятиях пока достаточно редки. Участие в конкурсах – определенно новый способ трудоустройства, характерный в большей мере для активных, молодых, высокообразованных специалистов, имеющих специальности рыночного характера или претендующих на работу по новому виду деятельности (например, страхование, коммерция, кредитование, менеджмент).

Трудоустройство через службу занятости и биржи труда. Материалы социологических опросов свидетельствуют о том, что такой способ трудоустройства населения пока не получил широкого распространения. Из общего количества случаев фактического устройства на работу в период с 1990 г. по настоящее время только около 6,0% было осуществлено с помощью службы занятости. Те, кто воспользовался услугами службы занятости, не рассчитывали получить хорошее место.

Спрос на рынке труда существенно отличается от предложения. В его структуре преобладают две крайности: предлагаются рабочие места, требующие либо очень высокой квалификации (по ограниченному кругу специальностей), либо невысокой квалификации с низким уровнем заработной платы. Основная же часть соискателей рабочего места не может претендовать на первые, а вторые их, как правило, не устраивают.

Сотрудничество предприятий со службой занятости. Работать со службой занятости крупные предприятия начали практически с момента ее создания, но в настоящее время кадровики предприятий оценивают это сотрудничество не слишком высоко. Основные претензии сводятся к тому, что работа по предложению вакансий ведется достаточно примитивно: предоставляемая информация об условиях работы и условиях приема минимальна. Как правило, это только название предприятия, специальность и размер заработной платы. Предварительного отбора не производится, направляются все, кто заинтересовался вакансией или формально может работать по данной специальности.

Необходимо сказать несколько слов о негосударственных биржах труда. Такие организации существуют пока только в крупных городах. Обычно это небольшие фирмы, достаточно быстро реагирующие на конъюнктуру рынка. Они активно привлекают клиентов: дают широкую

рекламу собственной деятельности в местной прессе, расклеивают объявления, проявляют инициативу сотрудничества с предпринимателями по подбору кадров. Сотрудники этих фирм ходят по предприятиям и предлагают свои услуги. Они в большей степени ориентированы на подбор специалистов и управленческого персонала. Получить работу, равно как и подобрать работника, здесь можно только уплатив приличные деньги. Услугу оплачивает и работодатель, заинтересованный в получении того или иного специалиста, и работник, заинтересованный в получении работы. Обращаются туда, как правило, конкурентоспособные специалисты, желающие получить работу соответственно способностям, образованию, амбициям. Отсев работников, направляемых на работу этими фирмами по причине непригодности, значительно меньше, чем в центре занятости. Тем не менее, к их услугам, в основном, прибегают только новые предприятия. Причина, по которой частные биржи труда не особенно активно работают с крупными традиционными предприятиями, понятна. Они подают заявки на низкооплачиваемые рабочие места, для биржи это невыгодно, поскольку процент со сделки невысок (размер оплаты за услугу, как правило, равен размеру должностного оклада). На предприятиях же на все высокооплачиваемые должности ищут кандидатов среди своих же работников (Фаузер, 2004, с. 133-137).

Вернемся к материалам соцопроса. Первое, что можно констатировать по результатам исследования, – это наличие двух основных способов или каналов трудоустройства: самостоятельное трудоустройство через отдел кадров – 39,8% и трудоустройство при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых – 34,1%. Второе – незначительная доля трудоустройства с помощью службы занятости (5,6%). Третье – наличие исторических форм набора персонала: в порядке перевода с другого предприятия – 6,4%; по направлению после окончания учебного заведения – 5,6%; в порядке организованного набора – 5,4%; по комсомольской путевке, общественному призыву – 0,9%. Способы трудоустройства в разрезе социально-демографических групп представлены в табл. 1.6.

Таблица 1.6

Распределение ответов на вопрос: «Каким образом Вы попали на работу на данное предприятие?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Способы трудоустройства								
	самостоятельно, через отдел кадров	в порядке организованного набора	по направлению после окончания учебы	по комсомольской путевке, общественному призыву	в порядке перевода с другого предприятия	направлен на работу по распределению	через бюро по трудоустройству	при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых	другой
Пол:									
мужчины	41,6	5,1	6,3	0,8	6,4	1,1	5,3	32,1	1,3
женщины	38,2	5,9	4,9	1,0	6,4	1,2	5,5	36,3	0,6
Возраст, лет:									
до 24	48,5	2,4	4,9	0,0	0,6	0,0	3,6	39,4	0,6
25-29	32,5	5,5	6,1	1,2	0,6	3,1	7,4	41,7	1,9
30-34	34,9	3,8	10,6	1,5	4,5	0,0	5,3	38,6	0,8
35-39	37,2	6,2	2,1	0,7	7,6	0,7	7,6	36,5	1,4
40-44	41,6	5,6	4,9	0,0	14,1	1,4	6,3	25,4	0,7
45-49	38,3	10,2	7,0	2,3	4,7	0,0	7,0	29,7	0,8
50-54	44,9	5,1	5,1	1,0	14,3	3,1	2,0	24,5	0,0
55-59	39,4	6,1	3,0	0,0	15,2	3,0	3,0	30,3	0,0
60 и старше	55,5	5,6	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	22,2	5,6
Статус:									
руководители	37,5	7,0	5,5	0,8	10,9	1,6	3,9	30,5	2,3
специалисты	35,5	2,8	4,5	1,2	7,7	1,6	4,0	41,9	0,8
служащие	39,5	3,1	3,1	1,5	10,9	1,5	10,1	29,5	0,8
рабочие	42,4	7,0	6,8	0,6	3,7	0,8	5,6	32,3	0,8

Из табл. 1.6 видно, что способы трудоустройства у мужчин и женщин схожи. Основной канал трудоустройства – самостоятельно, через отдел кадров – имел большее значение для молодых работников в возрасте до 24 лет, для тех, кому сегодня 40-44, 50-54 и 60 лет и старше и меньшее – для тех, кому 25-39 лет. Для респондентов в возрасте до 39 лет также значимым каналом трудоустройства является «при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых».

Для руководителей, служащих и рабочих канал трудоустройства «самостоятельно, через отдел кадров» занимает первое место. На втором месте стоит способ «при содействии или по совету родственников, друзей, зна-

комых». У специалистов эти способы стоят в обратном порядке. На третьем месте по значимости у руководителей, специалистов и служащих каналом трудоустройства является «в порядке перевода с другого предприятия». Но что необходимо подчеркнуть, канал трудоустройства через службу занятости пока не нашел должного внимания у населения республики.

1.2. Социально-трудовые отношения в организациях республики

Трудовые установки. Каждый работник, в зависимости от того, нравится ему работа или нет, устраивает коллектив или вызывает чувство раздражения и неудовольствия, оценивает свое отношение к трудовому коллективу и решает для себя, как быть дальше. Вариантов здесь немного, либо продолжать работать на прежнем месте, либо сменить коллектив внутри организации, либо поискать счастье на стороне. В исследовании респондентам был задан ряд вопросов, чтобы оценить их трудовые установки. В большинстве исследований «лакмусовой бумажкой» оценки трудовых установок и развитости социально-трудовых отношений является вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?».

Важность замера «удовлетворенности работой» обусловлена и тем, что трудно представить себе инновационную экономику, к которой устремлены сейчас все наши помыслы, без такого ее мощного фактора, как удовлетворенность трудом, просто невозможно. Ибо в инновационной экономике, в инновационном обществе человек не должен, не может работать только ради денег, «жить зарплатой», он должен «жить работой», то есть находить в ней удовлетворение, если не удовольствие.

Положение человека в сфере труда имеет два измерения: объективное и субъективное. Первое отражает весь набор условий труда и занятости (прежде всего, величину оплаты и продолжительность рабочего времени), второе – их восприятие работником, которого они касаются. Одну и ту же реальность два человека могут оценивать по-разному. То, как конкретные объективные реалии субъективно воспринимаются людьми, влияет, в свою очередь, на их поведение. Таким образом, то или иное поведение человека в сфере труда есть результат сложной индивидуальной комбинации взаимовлияния объективного и субъективного, где порой трудно выделить первичное и вторичное. Отсюда вытекает важность и необходимость понимания «хитрых» переплетений объективных и субъективных характеристик трудовой сферы.

Однако эти характеристики, формирующие отношение к труду, могут лежать в разных плоскостях и на разных уровнях. Они зависят от типа личности, персональных свойств индивидов, качества их рабочих мест, их социальной встроенности (интегрированности) и др. Эти вопросы достаточно изучены. Но есть и факторы, действующие на макроуровне. К ним относятся уровень экономического развития страны, доминирующие в стране культурные ценности, модель функционирования рынка труда и т.п. Они образуют страновой контекст, который может влиять как на структуру индивидуальных признаков (например, распределение по образованию или по профессиям), так и непосредственно на уровень удовлетворенности трудом. Логично предположить, что люди, имеющие схожие персональные характеристики и рабочие места, но пребывающие в разных страновых контекстах, могут значительно разниться между собой по субъективному восприятию своего труда.

Мы ищем ответ на простой вопрос: как граждане европейских стран различаются своими оценками удовлетворенности трудом? Естественно, что в центре этого анализа – наши соотечественники. Как они позиционированы по этому показателю среди других европейцев? Если выделяются, то чем и почему? Что объясняет эти различия: демография, культура или качество рабочих мест?

Субъективные оценки труда – это, прежде всего, показатели отношения к труду как в целом, так и к отдельным его сторонам. Мы оцениваем наш труд исходя из его содержания, оплаты, производственных условий, графика работы, ее гарантированности, стабильности и т.п. Интегральной субъективной характеристикой трудовой деятельности является удовлетворенность (или неудовлетворенность) трудом в целом, которая выражает, с одной стороны, отношение индивида к своему труду через «взвешивание» для себя преимуществ его одних элементов и недостатков других. Оценивая удовлетворенность трудом, мы тем самым соотносим оценки получаемых от него результатов и соответствующих издержек. С другой стороны, этот показатель свидетельствует о степени соответствия притязаний человека и реальных условий его труда.

В конце 1970-х гг. субъективными трудовыми показателями заинтересовались экономисты. Удовлетворенность трудом стали рассматривать как экономическую категорию, заговорили об «экономике счастья», отражении экономической полезности в субъективных показателях. Как заметил амери-

канский экономист Р. Фриман, ответ на вопрос о том, что люди чувствуют по отношению к своей работе, не лишен смысла, ибо он дает об экономической жизни людей полезную информацию, которая не должна быть игнорирована (Монусова, 2008, с. 74-75). Мы также решили рассмотреть проблему удовлетворенности работой (трудом) у работников городских предприятий в разрезе основных социально-демографических характеристик.

Отвечая на вопрос анкеты: «Удовлетворены ли Вы своей работой?», респонденты ответили следующим образом (%): работой вполне довольны – 63,7; работой недовольны – 14,6; работа безразлична – 6,2; затруднились ответить – 15,5. Существенно дифференцированы ответы об удовлетворенности работой в зависимости от социально-демографических характеристик опрошенных респондентов (табл. 1.7).

Таблица 1.7

Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?» в зависимости от пола, возраста, образования, статуса и брачного состояния, %

Социально-демографические характеристики	Удовлетворенность работой			
	работой вполне довольны	работой не довольны	работа безразлична	затруднились ответить
Пол:				
мужчины	64,4	13,9	7,6	14,1
женщины	62,6	15,6	4,5	17,3
Возраст, лет:				
до 24	59,5	17,2	6,1	17,2
25-29	59,3	14,8	8,0	17,9
30-34	68,5	13,8	2,3	15,4
35-39	66,0	14,6	4,1	15,3
40-44	55,6	20,4	7,1	16,9
45-49	69,5	11,7	5,5	13,3
50-54	69,4	10,2	8,2	12,2
55-59	78,8	0,0	6,1	15,1
60 и старше	55,6	22,2	16,7	5,5
Образование:				
общее основное и начальное	54,6	18,2	13,6	13,6
полное среднее	57,8	21,1	5,6	15,5
начальное профессиональное	55,7	18,2	6,7	19,4
среднее профессиональное	58,3	15,2	8,6	17,9
высшее или незаконченное высшее, в т.ч. после-вузовское	71,9	11,6	4,0	12,5

Окончание таблицы 1.7

Статус:				
руководители	89,8	4,7	0,0	5,5
специалисты	76,1	9,7	2,8	11,4
служащие	57,4	7,0	9,3	26,3
рабочие	52,7	21,6	8,6	17,1
Брачное состояние:				
никогда не состоявшие в браке	55,3	17,1	7,0	20,6
состоящие в зарегистрированном браке	68,6	11,4	4,9	15,1
состоящие в незарегистрированном браке	63,3	18,4	6,4	11,9
разошедшиеся	58,8	20,2	6,7	14,3
вдовы	65,9	12,8	12,8	8,5

Больше всего удовлетворенных своей работой среди руководителей – 89,8%, затем следуют специалисты – 76,1% и служащие – 57,4% и меньше всего удовлетворенных своей работой среди рабочих – 52,7%. Уровень удовлетворенности работой по полу показывает, что среди женщин больше тех, кто работой не доволен, а среди мужчин выше доля, кому работа безразлична. Выше удовлетворенность работой среди состоящих в любом браке и ниже она среди холостых и разведенных. Безразличие к работе больше всего проявляют вдовы.

Схожие результаты получены фондом «Общественное мнение», который 1 февраля 2004 г. провел опрос по аналогичной тематике. В отчете отмечается, что почти две трети работающих россиян (61%) своей работой удовлетворены, не удовлетворены – 37%. Людей, довольных своей работой, больше всего среди руководителей (77%) и специалистов (68%), а вот среди рабочих, наоборот, больше тех, кто ею не доволен (43%) (*Довольны ли россияне своей работой?* URL: http://bd.fom.ru/report/cat/job_and_leis/job_of040407).

Показательна зависимость между образованием респондентов и их удовлетворенностью работой. Чем выше уровень образования, тем выше доля довольных своей работой и ниже доля тех, кто работой недоволен или кому она безразлична. При этом необходимо подчеркнуть, что эта зависимость характерна для большинства стран. Сошлемся на результаты межстранового обследования. Ключевая характеристика накопленного человеческого капитала нации – это достигнутый уровень образования. Чем выше образование человека, тем доступнее ему

«приличные» рабочие места – современные, стабильные, хорошо оплачиваемые. Это должно положительно сказываться на степени удовлетворенности трудом. Однако с повышением образования растут и притязания, поскольку требования к работе у образованных людей значительно выше. Если экономика не в состоянии генерировать в нужном количестве рабочие места, адекватные таким запросам, т.е. сохраняется избыток примитивных рабочих мест, то данная ситуация грозит обернуться снижением удовлетворенности трудом.

Зависимость оценок удовлетворенности трудом в стране от доли населения с послешкольным (средним профессиональным и высшим) образованием практически не фиксируется. Однако Россия с ее одним из самых высоких уровней образования (и, соответственно, крайне высокими притязаниями ее граждан на «хорошую» работу) и самой низкой удовлетворенностью трудом явно выделяется среди остальных европейских стран, выпадает из их общего ряда (является здесь аутлаером) (*Монусова, 2008, с. 79*). Наше исследование показало прямую зависимость между образованием и удовлетворенностью работой.

Реакцией работников на неудовлетворенность работой выступает желание сменить место работы. В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?». На него респонденты ответили так (%): думают, что следует остаться на прежнем месте работы – 69,5; думают найти работу за пределами предприятия – 27,7; другое – 2,8. О стабильности городских трудовых коллективов или намерениях сменить место работы в разрезе социально-демографических групп дает информация, представленная в табл. 1.8.

Наиболее стабильными, т.е. тех, кто считает, что следует остаться на прежнем месте работы, можно считать мужчин (71,9%), работников старше 40 лет (71,9-94,4%), руководителей, специалистов и служащих (70,0-84,3%). Наименее стабильными являются женщины (29,4%), работники до 40 лет (30,2-43,9%) и рабочие (33,2%).

Таблица 1.8

Распределение ответов на вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Установка на смену коллектива		
	думают, что следует остаться на прежнем месте работы	думают найти работу за пределами предприятия	другое
Пол:			
мужчины	71,9	26,1	2,0
женщины	66,8	29,4	3,8
Возраст, лет:			
до 24	52,9	43,9	3,2
25-29	60,6	38,1	1,3
30-34	66,9	30,7	2,4
35-39	68,4	30,2	1,4
40-44	74,8	23,0	2,2
45-49	83,9	15,3	0,8
50-54	84,2	9,5	6,3
55-59	71,9	9,4	18,7
60 и старше	94,4	5,6	0,0
Статус:			
руководители	84,3	13,2	2,5
специалисты	73,6	22,2	4,2
служащие	70,0	29,2	0,8
рабочие	64,0	33,2	2,8

Возникает вопрос, не спешат ли работники обследованных предприятий сделать непродуманный, поспешный шаг – уволиться с предприятий, где сейчас работают. Материалы исследований других авторов показывают, что до 23% людей, поменявших работу, уже в течение первого года на новом месте в той или иной степени жалеют о своем решении. Почти четверть! Более того, не менее 60% «жалеющих» (то есть более половины!) в случае представившейся возможности вернулись бы на прежнее место работы. Есть и те, кто действительно возвращается. Почему так происходит? Причин несколько. Приведем основные.

Не только деньги. Погнавшись за большими, чем на прежнем месте, деньгами, человек забывает про такие немаловажные составляющие самого понятия «работа», как коллектив и взаимоотношения в нем, привычки и привязанности, устоявшееся отношение к себе как к личности и сотруднику. Это только кажется, что более высокая долж-

ность или большие деньги способны с лихвой компенсировать все неудобства. На новом месте, начав «с чистого листа», зачастую так и не удается вернуться в прежнее состояние комфорта на рабочем месте.

Не справились. Часто сожаления о смене работы обусловлены тем, что в новой компании сотрудник просто не справляется с возложенными на него задачами. Разумеется, чаще всего это связано с повышением в должности при переходе на другую работу. Такова уж ситуация на рынке труда, что иногда спешат обе стороны. С предложением о смене работы – работодатели, не желающие, чтобы потенциально сильного и нужного кандидата перехватили конкуренты. С принятием предложения – сами кандидаты. Не просчитали всего – вот и расплата. Причем достаточно жесткая расплата. Компания, в общем, еще может исправить ситуацию, пригласив взамен не справившегося нового сотрудника. Гораздо тяжелее приходится самому сотруднику. Назад не вернуться. Самолюбие уязвлено. Репутация управленца подмочена. Так стоило ли спешить? Вопрос риторический.

Неправильные подсчеты. Иногда люди совершенно неверно высчитывают разницу между своим текущим совокупным доходом и тем, который предполагается на новом месте работы. В стране по-прежнему в ходу зарплаты «черные», «серые» и «белые». Премияльные или бонусные составляющие зачастую прописываются недостаточно четко. В запале состояния перехода на новую работу в расчет не берутся такие факторы, как бесплатное питание, медицинская страховка, расходы на мобильную связь и транспорт, возможность получения кредита на льготных условиях. Вот и получается, что, только получив «на руки» первые две-три зарплаты и просчитав разницу не в уме, а в кошельке, новый сотрудник понимает: выиграл он, в конечном счете, не так уж и много. На весы должны быть положены все составляющие дохода как в новой, так и в старой компании. Все обещанное рекрутерами и работодателями должно быть четко оговорено и прописано (Кузин, 2008, с. 74-75).

Планируя деятельность организации кадровому менеджменту необходимо знать, как скоро намерены осуществить свои установки «на перемену места работы» их работники. В этой связи респондентам был задан вопрос: «Если Вы решили уйти с данного предприятия, то как скоро Вы намерены это осуществить?». На этот вопрос были получены

следующие ответы (%): в этом году – 14,1; на будущий год – 16,0; в течение ближайших пяти лет – 26,0; в течение ближайших 5-10 лет – 9,2; собираются, но не решили когда – 34,7.

Для того чтобы сократить текучесть кадров или свести ее к минимуму, необходимо знать причины, побуждающие работников думать о перемене места работы. Зная причины предполагаемого увольнения, менеджмент организаций может предпринять опережающие меры по стабилизации трудового коллектива. На момент опроса среди возможных причин увольнения работники поставили на первое место «не могут материально обеспечить семью» – 24,3%; на второе место «нет возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 18,0%; на третье место «работа не соответствует склонностям, интересам» – 13,7%; затем следует «не устраивает организация труда (сменность, условия)» – 11,9% и далее «нет перспективы улучшить жилищные условия» – 10,4%; «по состоянию здоровья» – 8,3%; «не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе» – 4,7% и «по семейным обстоятельствам» – 4,1%. Распределение ответов на этот вопрос в разрезе социально-демографических групп представлено в табл. 1.9.

Принципиальных различий в причинах возможного увольнения у мужчин и женщин нет, можно лишь подчеркнуть, что представители разных полов отдают лишь большее предпочтение какой-то из причин. Более интересную и разнообразную информацию дают респонденты разных возрастов. Респонденты до 24 лет на первое место поставили причину «нет возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 25,8%; на второе место «работа не соответствует склонностям, интересам» – 24,5%; на третье место «не могут материально обеспечить семью» – 23,9%. Работники в возрасте 25-49 лет основной акцент делают на то, что «не могут материально обеспечить семью» – 24,1-30,1%; старше 50 лет сменяют место работы по причине «по состоянию здоровья» – 35,3-55,6%. Для вдовых важны две причины: «не могут материально обеспечить семью» – 20,8% и «нет перспективы улучшить жилищные условия» – 20,8%. Для руководителей причиной увольнения может стать отсутствие «возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 19,7%.

Таблица 1.9

Распределение ответов на вопрос: «По каким причинам Вы намерены сменить место работы?» в зависимости от пола, возраста, брачного состояния и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Причины смены места работы								
	работа не соответствует склонностям и интересам	материально не обеспечивают семью	не устраивает организация труда (сменность, условия и т.д.)	не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе	нет перспектив улучшить жилищные условия	по состоянию здоровья	по семейным обстоятельствам	нет возможности карьерного роста, повышения квалификации	прочие
Пол:									
мужчины	14,9	22,1	12,7	3,6	12,7	8,8	3,9	17,4	3,9
женщины	12,6	26,2	11,0	5,8	8,4	7,9	4,2	18,6	5,3
Возраст, лет:									
до 24	24,5	23,9	9,2	2,5	11,1	1,8	0,0	25,8	1,2
25-29	10,2	25,2	18,4	4,7	10,2	2,7	6,1	18,4	4,1
30-34	9,3	25,4	9,3	5,9	14,4	2,6	8,5	21,2	3,4
35-39	7,5	30,1	12,9	7,5	10,8	8,6	4,3	16,1	2,2
40-44	15,4	24,1	12,1	7,7	9,9	8,8	6,6	11,0	4,4
45-49	17,3	28,9	11,5	1,9	9,6	5,8	0,0	25,0	0,0
50-54	3,9	13,7	9,8	3,9	7,9	35,3	2,0	3,9	19,6
55-59	19,1	9,5	9,5	0,0	0,0	47,6	0,0	0,0	14,3
60 и старше	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	55,6	0,0	0,0	33,3
Брачное состояние:									
никогда не состоявшие в браке	21,5	23,6	10,7	3,0	12,4	2,6	2,6	20,2	3,9
состоящие в зарегистрированном браке	10,4	23,4	11,4	6,2	8,4	12,3	4,5	18,2	5,2
состоящие в незарегистрированном браке	5,3	29,0	11,8	2,6	13,2	10,5	6,6	17,1	3,9
разошедшиеся	13,1	26,3	17,2	7,1	8,1	7,1	5,0	15,1	1,0
вдовы	12,5	20,8	8,4	0,0	20,8	12,5	0,0	4,2	20,8
Статус:									
руководители	16,7	15,1	9,1	6,1	12,1	10,6	6,1	19,7	4,5
специалисты	12,2	25,0	9,9	5,8	9,3	4,1	4,6	22,7	6,4
служащие	14,8	30,7	14,8	3,4	7,9	6,8	0,0	15,9	5,7
рабочие	13,3	24,2	12,6	3,9	11,1	10,2	4,6	16,5	3,6

На момент опроса каждый третий работник собирался поменять место работы. В то же время 68,3% опрошенных респондентов отметили, что в населенном пункте, где они живут, им и их знакомым будет трудно най-

ти хорошую работу, лишь 7,1% ответили, что это сделать будет легко, а 24,6% затруднились ответить. Чем старше респонденты, тем выше среди них доля тех, кто считает, что могут быть проблемы с поиском новой работы. Больше пессимизма у разошедшихся и вдовых, у белорусов и лиц другой национальности, у рабочих. Между образованием и возможностью найти новую работу прямая зависимость: чем выше образовательный уровень, тем больше шансов найти новую работу (*прилож. 1.1*).

Экономическое положение предприятия предопределяет стабильность его трудового коллектива. Довольно часто при смене собственника или топ-менеджмента на предприятиях возникает реальная угроза сокращения персонала. И большинство работников это чувствует. Так, отвечая на вопрос анкеты: «Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?», утвердительно ответили 27,3%, уверены, что их это не коснется – 44,1% и затруднились ответить – 28,6%. Как видим, основной состав коллектива уверен в сохранении своего рабочего места. Ответ на этот вопрос в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов представлен в табл. 1.10.

Таблица 1.10

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Может коснуться увольнение		
	да	нет	затруднились ответить
Пол:			
мужчины	28,2	42,7	29,1
женщины	26,2	45,8	28,0
Возраст, лет:			
до 24	27,0	41,5	31,5
25-29	21,0	50,6	28,4
30-34	19,8	42,0	38,2
35-39	22,2	48,6	29,2
40-44	26,6	44,7	28,7
45-49	28,9	47,7	23,4
50-54	40,8	34,7	24,5
55-59	56,2	21,9	21,9
60 и старше	50,0	44,4	5,6
Статус:			
руководители	17,2	59,4	23,4
специалисты	21,5	53,3	25,2
служащие	32,0	36,0	32,0
рабочие	31,5	38,0	30,5

Как видим из представленных данных, мужчины более пессимистично настроены на сохранение своего рабочего места. Считают, что их может коснуться увольнение и работники, чей возраст перешагнул за 45-50 лет, а также служащие и рабочие. Более комфортно чувствуют себя работники в возрасте 25-39 лет и руководители.

Данные, представленные Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), подтверждают, что экономическое положение предприятия предопределяет стабильность его трудового коллектива. В период экономического кризиса в прогнозах увольнений просматривается отчетливая динамика: в октябре 2008 г. 28% опрошенных считали, что увольнения неизбежны или весьма вероятны, отрицательные оценки возросли в феврале 2009 г. и составили 70%, которые в мае 2009 г. понизились до 42%. Одновременно позитивные оценки (увольнения маловероятны или невозможны) показывают противоположную картину: с 51% в октябре 2008 г. до 25% в феврале 2009 г. и 49% в мае (табл. 1.11).

Таблица 1.11

**Как Вы считаете, какова вероятность того, что в ближайшие 2-3 месяца на вашем предприятии будут сокращения работников?
(закрытый вопрос, один ответ, в % от работающих)**

Вероятность сокращения	Октябрь 2008 г.	Декабрь 2008 г.	Январь 2009 г.	Февраль 2009 г.	Март 2009 г.	Май 2009 г.
Уверен(а), что так и будет	7	10	15	14	14	12
Это вполне возможно	21	55	37	56	36	30
Это возможно, но маловероятно	27	12	27	8	24	30
Это практически невозможно	24	19	16	17	18	19
Затрудняюсь ответить	21	4	6	5	8	9

Из табл. 1.11 видно, что в прогнозах увольнений в 2009 г. просматривается позитивная динамика. Оценивая вероятность дальнейших кадровых сокращений на своих предприятиях, из 1600 опрошенных 23-24 мая, 30% работающих россиян считают их вполне возможными, а еще 12% – неизбежными. В то же время 30% оценивают такое развития событий как маловероятное, а 19% – как невозможное в принципе. Оптимизм в отношении дальнейших сокращений наиболее характерен для бизнесменов (78%), пессимизм – для квалифицированных рабочих

(51%) (*Безработица в России: пик пройден?* URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11953.html?no_cache=1&cHash=f169482d78).

В широком смысле слова использование трудового потенциала предполагает расширение границ сферы труда за рамки конкретной организации. Обществу не безразлично, как будет использоваться его главный ресурс – человеческий. Произойдет переход высвободившейся (уволенной или сокращенной) рабочей силы на родственные предприятия или на предприятия других отраслей. В последнем случае работникам потребуется переквалификация или смена профессии, а общество будет вынуждено нести дополнительные затраты финансовых средств на переобучение.

Как показал опрос, потенциальные безработные в своем большинстве (56,1%) будут искать работу по старой специальности. Примерно каждый пятый (21,7%) постарается овладеть новой специальностью; каждый шестой ответил, что согласится на любую работу (17,3%). Крайний пессимизм и неуверенность в своих силах высказали только 5,3% опрошенных – они считают, что не смогут найти работу и останутся безработными. Действия респондентов в зависимости от пола, возраста и статуса представлены в табл. 1.12.

Таблица 1.12

Распределение ответов на вопрос: «Потеряв работу, что Вы предпримете?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Действия в случае потери работы				
	поиск работы по старой специальности	овладение новой специальностью	согласие на любую работу	останутся безработными	другие
Пол:					
мужчины	59,2	17,4	16,7	4,3	2,4
женщины	49,1	24,5	16,8	6,1	3,5
Возраст, лет:					
до 24	50,6	36,1	11,6	0,0	1,7
25-29	60,0	23,3	15,0	0,0	1,7
30-34	46,8	32,2	18,2	0,7	2,1
35-39	57,9	20,4	19,1	1,3	1,3
40-44	68,0	12,4	17,0	1,3	1,3
45-49	58,1	12,9	23,4	1,6	4,0
50-54	42,1	6,3	13,7	28,4	9,5
55-59	32,3	0,0	16,1	38,7	12,9
60 и старше	7,2	0,0	21,4	64,3	7,1

Окончание таблицы 1.12

Статус:					
руководители	65,9	17,8	7,0	6,2	5,4
специалисты	71,8	18,1	7,7	2,4	3,2
служащие	54,3	23,2	12,4	3,9	6,2
рабочие	47,3	23,6	25,9	6,9	1,7

Из табл. 1.12 видно, что более половины мужчин (59,2%) будут придерживаться стратегии поиска работы по старой специальности, выше доля придерживающихся этой стратегии среди 25-29 летних (60,0%) и среди 40-44 летних (68,0%). Анализ по категориям работающих показывает, что они все на первое место поставили стратегию «поиска работы по старой специальности». При этом, руководители, специалисты и служащие на второе место в стратегии поставили «овладение новой профессией», в то время как у рабочих на втором месте стоит стратегия «согласия на любую работу». Выше доля считающих, что останутся без работы, среди рабочих и руководителей.

Опрос, проведенный ВЦИОМ 18-19 октября 2008 г., показал, что в случае потери работы наши соотечественники, как правило, настроены на немедленный поиск новой (56%). 9% в этой ситуации немного отдохнули бы, а затем начали бы искать новое место. 7% встали бы на учет в службу занятости. 4% не предпринимали бы никаких действий. Случайные заработки или предпринимательство выбирают по 3% наших соотечественников. На немедленный поиск работы чаще ориентированы 25-34-летние россияне и опрошенные с высокой самооценкой материального положения (71% и 63% соответственно), а 45-59-летние чаще склонны сначала немного отдохнуть (12%). Каждый десятый в возрасте от 35 до 44 лет (10%) встал бы на учет в службу занятости, такая позиция наиболее свойственна и россиянам с низкой самооценкой материального положения (9%). Пожилые россияне (от 60 лет и старше) чаще остальных отмечают, что ничего предпринимать не стали бы (13%) (*Потеря работы: масштабы проблемы – глазами россиян*. URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/10918.html?no_cache=1&cHash=a6ebbdb5c6).

Качество жизни горожан. Изучая социально-трудовые отношения, особое внимание необходимо обращать на денежные и не денежные доходы работников предприятий республики, которыми они располагают в повседневной жизни. Поскольку оплата за труд и социальные выплаты, осуществляемые государством, должны каждому человеку создавать достой-

ные условия жизнедеятельности. При этом необходимо подчеркнуть, что формирование денежных доходов и материального положения населения зависит от многих факторов. Это определяется возрастом, полом, образованием, квалификацией и т.д. Но даже при равных количественных показателях (оплаты труда, наличия предметов длительного пользования) респонденты по-разному оценивают свое благосостояние. Поэтому важно знать, как оценивают свои доходы работники предприятий республики. Это необходимо потому, что сытый, здоровый, хорошо образованный работник будет на порядок продуктивнее, чем недоедающий, больной и плохо подготовленный работник. Подчеркнем, что, с нашей точки зрения, оценки доходов представляют не только не меньший, но даже больший интерес, нежели объективные количественные показатели среднестатистических доходов, заработной платы и т.п., по крайней мере, по двум причинам.

Во-первых, имеющаяся статистика доходов крайне несовершенна, поскольку традиционные методики их учета, применяемые по сей день, не соответствуют реалиям многоукладной экономики, не предусматривают возможности наличия нескольких, в том числе абсолютно неопределимых количественно, источников доходов или полного отсутствия таковых (безработные, не получающие пособий, бомжи, беженцы и аналогичные категории населения). В связи с этим публикуемые Росстатом и местными статистическими органами распределения населения по уровню доходов зачастую выглядят оторванными от реальной жизни. Нельзя забывать и о том, что используемая статистикой универсальная граница прожиточного минимума «не работает» в условиях значительной региональной дифференциации доходов и стоимости жизни.

Во-вторых, повышенный интерес к субъективным оценкам (мнениям) респондентов по поводу собственных доходов связан с тем, что свой реальный уровень жизни индивид (семья) определяет, соотнося имеющиеся доходы с потребностями, а также – с уровнем благосостояния других людей. Именно этот фактор выступает решающим при оценке доходов удовлетворительных (достаточных для удовлетворения потребностей) или неудовлетворительных (не достаточных для удовлетворения потребностей).

При проведении исследования респондентам было предложено оценить свои денежные доходы. Был задан классический вопрос, используемый многими исследователями: «Какая из приведенных оценок наиболее

точно характеризует ваши денежные доходы сегодня?». Респонденты следующим образом оценили свои денежные доходы (%): мы живем от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи – 8,5; на ежедневные расходы нам хватает денег, но уже покупка одежды представляет для нас трудности, для этого мы должны взять в долг или специально откладывать деньги – 17,4; нам в основном хватает денег, мы можем даже кое-что откладывать. Но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) наших сбережений не хватает, и мы должны пользоваться кредитом или брать в долг – 42,1; покупка товаров длительного пользования не вызывает у нас трудностей. Однако покупка машины или дорогостоящий отпуск нам пока недоступны – 24,3; в настоящее время мы можем практически ни в чем себе не отказывать – 7,7. Это общая картина по всем обследованным предприятиям.

В то же время, отвечая на вопрос анкеты: «Что имеет в своем пользовании ваша семья?», респонденты указали следующее (%): легковую автомашину – 56,7; персональный компьютер, ноутбук – 64,7; холодильник, морозильную камеру – 91,9; телевизор, аудио, видео технику – 90,3; стиральную машину – 86,3; недвижимость (гараж, вторую квартиру) – 40,9; дачу, земельный участок – 44,0; акции, ценные бумаги, счета в банках – 20,4.

О качестве жизни респондентов можно судить и по тому, как и где они проводят свой отпуск. Опрошенные респонденты указали следующее (%): отдыхают или гостят у родственников – 41,4; отдыхают за городом, на даче, в лесу и т.д. – 34,6; отдыхают в курортном месте без путевки (дикарем) – 28,6; в отпуске занимаются домашними делами – 28,2; отдыхали по путевке, курсовке (лечебной, туристической) на территории России – 21,8; отдыхали за рубежом по туристической путевке – 19,9; в период отпуска брали дополнительную работу – 7,3; ездили за покупками, занимались семейными делами – 5,0.

К числу важнейших характеристик трудового потенциала относится здоровье персонала предприятий. Существует не один медико-биологический метод измерения здоровья. Данные методы призваны оценить состояние здоровья индивида в период обследования. Но как человек чувствует себя в повседневной жизни, на работе, в той или иной период своей жизни медицина ответа не даст. Здесь хорошим и вполне надежным

инструментом замера состояния здоровья является использование субъективных оценок человека о состоянии своего здоровья. Данные замеры можно получить в результате социологических исследований. Их результаты позволяют определить субъективную оценку, которую дает население своему здоровью. Кроме того, корреляционный анализ состояния здоровья с факторами производственной среды и образом жизни позволяет посмотреть на исследуемую проблему более глубоко и полно.

Работники организаций республики, отвечая на вопрос анкеты о своем здоровье, дали такие ответы (%): хорошее, особых жалоб нет – 50,6; в последнее время здоровье стало хуже – 33,4; постоянно себя плохо чувствуют – 5,6; страдают хроническими заболеваниями – 9,9 и указали другое состояние – 0,5.

Необходимо отметить, что здоровье населения – явление биосоциальное и зависит как от свойств организма отдельных людей, так и от внешних природных и социально-экономических условий. Поэтому уровень здоровья человеческой общности должен рассматриваться как показатель адаптированности конкретной группы людей к природным и социально-производственным условиям предприятий и отражать степень комфортности данных условий для нормальной жизнедеятельности и работы этой группы людей. В этом плане материалы исследования дают богатую пищу для размышления.

Если проанализировать работников предприятий по самооценке их здоровья в зависимости от социально-демографических характеристик, то можно отметить следующее. Потенциально здоровыми, а к этой группе отнесем тех, кто считает, что у них «хорошее здоровье, особых жалоб нет», можно считать половину респондентов мужского и женского пола. Сохраняется хорошее здоровье у работников в возрасте до 34 лет (индикатор оценки выше, чем в среднем по совокупности). К этой же группе можно отнести руководителей, специалистов и служащих предприятий. По наличию хронических заболеваний выделяются работники старше 50 лет (20,4-33,3%), служащие – 13,2% и женщины – 10,8% (табл. 1.13).

Оценивая результаты опроса по оценке своего здоровья, можно отметить, что в настоящее время у жителей республики много внешних факторов, подрывающих здоровье и не способствующих увеличению продолжительности жизни.

Таблица 1.13

**Оценка респондентами своего здоровья в зависимости
от пола, возраста и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Оценка здоровья				
	хорошее, особых жалоб нет	в последнее время здоровье стало хуже	постоянно себя плохо чувствуют	страдают хроническими заболеваниями	другая
Пол:					
мужчины	50,4	35,0	5,1	9,1	0,4
женщины	50,9	31,6	6,1	10,8	0,6
Возраст, лет:					
до 24	73,8	19,0	3,6	3,6	0,0
25-29	76,1	18,4	3,1	2,4	0,0
30-34	59,4	28,1	3,9	7,0	1,6
35-39	48,2	37,8	4,2	9,8	0,0
40-44	34,3	46,8	7,0	11,2	0,7
45-49	32,5	47,3	7,0	13,2	0,0
50-54	23,5	42,9	12,2	20,4	1,0
55-59	27,3	33,3	6,1	33,3	0,0
60 и старше	10,5	47,4	10,5	26,3	5,3
Статус:					
руководители	53,9	32,8	5,5	7,8	0,0
специалисты	59,0	27,1	3,7	9,4	0,8
служащие	53,5	27,9	5,4	13,2	0,0
рабочие	45,2	38,1	6,6	9,5	0,6

Большинство исследователей отмечают, что в настоящее время объективные показатели здоровья населения Республики Коми характеризуются крайне негативными тенденциями. Нарастает заболеваемость социально значимыми болезнями. Обусловлено это и экономической ситуацией и вызвано объективным воздействием экстремальных факторов среды проживания.

Есть еще одна объективная причина ухудшения здоровья у работников обследованных предприятий, как и всех жителей Севера. В последние годы изменился порядок предоставления санаторно-курортных путевок органами соцстраха, что привело к резкому сокращению количества приобретаемых путевок для лечения, профилактики и отдыха. Отдых в средней полосе и на море был для жителей Севера всегда особенно актуальным, поскольку решалась проблема восстановления сил и компенсации потерь здоровья. До 1990-х гг. северяне получали более высокую заработную плату, что позволяло проводить свой летний отпуск на курортах и в санаториях. Более того, большинство граждан,

работающих на Севере, в течение срока договора пользовались такой льготой, как бесплатный проезд к любому месту отдыха. Сейчас, когда большинство северных льгот не действуют в организациях с частной формой собственности, у индивидуальных предпринимателей и т.д., резко повысились цены на транспорт, путевки, жилье в курортных городах, а уровень заработной платы северян лишь незначительно отличается от жителей других регионов, проблема организации летнего отдыха становится почти неразрешимой для большинства. Отсутствие возможности у большей части населения восстанавливаться после длительного пребывания в зоне с суровыми природно-климатическими условиями, а также ухудшение питания (например, замена мясных и других высококалорийных продуктов на макаронно-крупяные изделия) могут иметь (а для части населения уже имеют) весьма неблагоприятные последствия для здоровья жителей северных регионов.

1.3. Миграционные установки

Миграция населения, как объективный социально-экономический процесс, главное содержание которого составляет развитие и размещение производительных сил и связанное с этим распределение населения и трудовых ресурсов, в Российской Федерации со второй половины 1990-х гг. обрела черты динамично развивающегося явления. Сегодняшний характер миграционных процессов в значительной мере предопределяется последствиями перехода России к рыночной экономике и включения в международный рынок рабочей силы. Особое значение в последнее десятилетие в России приобрела трудовая миграция, получившая на фоне ухудшающейся демографической ситуации в России и растущего вследствие разрушения системы профессионально-технического образования дефицита рабочих специальностей широкое распространение. Образовавшиеся на рынке труда вакансии, в течение длительного времени не занимаемые российскими работниками, стали активно заполняться трудовыми мигрантами, представляющими, в основном, страны СНГ. Переориентации трудовых ресурсов на Россию во многом способствовало нарастание экономических трудностей в странах исхода мигрантов, сопровождающееся сокращением рабочих мест, ростом безработицы и, как следствие, обострением социально-политической обстановки (*Ромодановский, 2009, с. 3-4*).

Северные территории России в 1990-2000-е гг. оказались наиболее подвержены миграционным перемещениям населения (с севера на юг): если в прежние годы Российский Север приобретал население, то теперь он его активно теряет. Учитывая это, в исследовании одной из задач было выявление миграционных установок населения северных городов. Ниже приводятся краткие результаты из проведенного исследования.

Миграционные установки респондентов зависят как минимум от двух факторов, во-первых, от накопленного миграционного опыта и, во-вторых, от тех социально-экономических условий, в которых им приходится жить и работать. Из материалов опроса следует, что среди опрошенных 52,3% респондентов являются уроженцами данного населенного пункта, а 47,7% – мигрантами. Распределение респондентов по полу и месту рождения существенных отличий не имеет, другое дело возраст, брачное состояние и национальность (табл. 1.14).

Таблица 1.14

Распределение ответов на вопрос «Являетесь ли Вы уроженцем данного населенного пункта?» в зависимости от социально-демографических характеристик, %

Социально-демографические характеристики	Являются уроженцами	
	да	нет
Пол:		
мужчины	50,7	49,3
женщины	54,2	45,8
Возраст, лет:		
до 24	64,1	35,9
25-29	65,8	34,2
30-34	58,3	41,7
35-39	54,2	45,8
40-44	41,8	58,2
45-49	45,2	54,8
50-54	38,9	61,1
55-59	25,0	75,0
60 и старше	11,1	88,9
Национальность:		
коми	54,1	45,9
русские	56,9	43,1
украинцы	28,1	71,9
татары	27,0	73,0
белорусы	53,3	46,7
другая	31,0	69,0

Окончание таблицы 1.14

Брачное состояние:		
никогда не состоявшие в браке	64,9	35,1
состоящие в зарегистрированном браке	49,0	51,0
состоящие в незарегистрированном браке	53,6	46,4
разошедшиеся	48,7	51,3
вдовы	29,2	70,8

Данные табл. 1.14 показывают миграционную историю формирования населения Республики Коми. В 1950 гг. большинство населения городов республики было приезжим, затем, по мере освоения Коми края, увеличивается доля местных уроженцев и снижается доля мигрантов. Среди тех, кому менее 24 лет, доля приезжих составляет всего 35,9%. Уменьшается доля местных уроженцев от никогда не состоявших в браке (64,9%) к вдовым (29,2%). Самая высокая доля местных уроженцев среди русских, коми и белорусов, значительно ниже она среди украинцев, татар и других национальностей.

Из тех, кто не является местным уроженцем, прожили в республике менее 2-х лет – 3,7%; от 2 до 5 лет – 12,1%; от 6 до 9 лет – 14,0%; от 10 до 19 лет – 22,6%; более 20 лет – 47,6%. Выше среди мужчин доля тех, кто прожил в республике более 20 лет; выше она и у лиц в возрасте старше 40 лет, но это и закономерно; выше доля старожил у вдовых и состоящих в зарегистрированном браке (*прилож. 1.2*).

В структуре миграционных потоков по прибытию в Республике Коми преобладает внешняя миграция – 51,1%, в ней 33,8% приходится на территории России, а 17,3% – на страны СНГ (11,5% прибыло из городской, а 5,8% – из сельской местности стран СНГ), остальные прибывшие – 48,9% приходятся на внутриреспубликанскую миграцию (23,4% прибыло из городской, а 25,5% – из сельской местности Республики Коми). Анализ миграционных потоков в разрезе социально-демографических групп показывает их разную направленность.

Можно отметить, что мужчин прибыло больше из-за пределов республики и из стран СНГ, женщины, наоборот, больше перемещались внутри республики. По мере роста возраста респондентов увеличивается доля тех, кто прибыл из других областей России и стран СНГ, молодежь же больше перемещается внутри республики. Больше совершают внутриреспубликанских перемещений никогда не состоявшие в браке (66,3%) и состоящие в незарегистрированном браке (60,4%). Разведенные и вдовы респонденты прибыли в своем большинстве из областей России и стран СНГ. Представители корен-

ной национальности коми в основном мигрируют внутри республики (93,4%) (табл. 1.15).

Таблица 1.15

Распределение ответов на вопрос «Если Вы не являетесь уроженцем данного населенного пункта, то откуда Вы прибыли в теперешнее место жительства» в зависимости от социально-демографических характеристик, %

Социально-демографические характеристики	Прибыли из					
	городов и поселков городского типа Республики Коми	сельской местности Республики Коми	городов и поселков городского типа других областей России	сельской местности других областей России	городов и поселков городского типа стран СНГ	сельской местности стран СНГ
Пол:						
мужчины	16,2	27,7	26,6	9,2	12,5	7,8
женщины	31,3	23,6	26,0	5,7	9,7	3,7
Возраст, лет:						
до 24	41,4	30,0	14,3	2,9	8,5	2,9
25-29	36,5	25,4	23,8	3,2	11,1	0,0
30-34	30,4	17,9	26,8	10,7	10,7	3,5
35-39	26,8	21,1	32,4	5,6	12,7	1,4
40-44	17,7	28,2	30,6	7,1	8,2	8,2
45-49	11,1	26,4	25,0	8,3	16,7	12,5
50-54	12,9	25,8	30,6	11,3	11,3	8,1
55-59	7,7	42,3	30,8	7,7	7,7	3,8
60 и старше	6,2	6,2	12,5	31,3	25,0	18,8
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	33,7	32,6	21,7	1,1	9,8	1,1
состоящие в зарегистрированном браке	22,3	24,9	26,0	9,2	11,0	6,6
состоящие в незарегистрированном браке	30,2	30,2	18,9	9,4	9,4	1,9
разошедшиеся	17,4	17,4	31,9	7,2	14,5	11,6
вдовы	6,1	21,2	39,4	12,1	15,1	6,1
Национальность:						
коми	20,9	72,5	3,3	2,2	1,1	0,0
русские	29,2	18,1	34,6	7,0	7,4	3,7
украинцы	6,4	2,1	12,8	2,1	48,9	27,7
татары	23,3	13,4	26,7	23,3	10,0	3,3
белорусы	15,0	15,0	25,0	10,0	35,0	0,0
другая	9,0	15,2	33,3	15,2	12,1	15,2

Хорошо известно, что за каждым конкретным индивидуальным актом миграции и за миграционными процессами в целом кроются условия, факторы, причины. Зависимость миграции от условий, ее порождающих, складывается в такой последовательности: условия–факторы–причины–явление. В стремлении как можно более приблизить причину миграции к человеку, т.е. субъективизировать ее, выделяют еще поводы или мотивы переселений, определяя их как конкретные, непосредственные причины (*Миграция населения, вып. 1, 2001, с. 49-50*).

Не останавливаясь подробно на всей цепочке событий, предшествующих непосредственно акту миграции, остановимся лишь на их причинах. В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?». В целом по выборке ответы распределились так (%): «рассчитывали повысить заработок» – 26,6; «надеялись найти работу себе или другим членам семьи» – 12,3; «приехали учиться сами или дать образование детям» – 12,0; «в связи с женитьбой, замужеством, разводом» – 11,3; «с целью улучшить жилищные условия» – 7,2; «приехали по направлению» – 7,1; «вернулись на родину, к родителям или другим членам семьи» – 4,9; «по состоянию здоровья» – 1,0; «другие причины» – 17,6. Причины приезда в зависимости от социально-демографических характеристик представлены в *прилож. 1.3*.

У внешних мигрантов, особенно из сельской местности, доминирующей причиной приезда является желание улучшить свое материальное положение (%): прибывшие из сельской местности стран СНГ указали ее – 63,3; из сельской местности России – 45,0; из сел коми – 37,6. Улучшение материального положения тесно связано с надеждой получить работу самим или другим членам семьи. Среди селян стран СНГ указали эту причину 33,3%; российские селяне – 22,5%; коми селяне – 18,8%. Для мигрантов, выходцев из городов и городских поселений республики на первом месте стоит материальный мотив – 23,0%, а на втором – приехали либо сами получить образование, либо дать его детям – 22,1%. Для городских жителей регионов России и стран СНГ из указанных причин на первом месте стоит материальный мотив, а рангу значимости – другие причины (более 30,0% ответивших). Под-

робнее причины приезда уроженцев разных территорий представлены в табл. 1.16.

Таблица 1.16

Распределение ответов на вопрос: «Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?» в зависимости от места выбытия, %

Место выбытия	Причины приезда								
	рассчитывали повысить заработок	надеялись найти работу себе и другим членам семьи	улучшение жилищных условий	приехали учиться, дать образование детям	приехали по направлению	по состоянию здоровья	вернулись на родину (к родителям или другим родственникам)	замужество, женитьба, развод	другие
Город или поселки городского типа Республики Коми	23,0	9,0	9,8	22,1	4,9	0,8	5,7	12,3	16,4
Сельская местность Республики Коми	37,6	18,8	10,5	24,1	12,0	0,8	1,5	11,3	10,5
Города и поселки городского типа других областей России	28,7	8,1	6,6	7,4	6,6	0,7	5,1	14,0	30,9
Сельская местность других областей России	45,0	22,5	5,0	0,0	10,0	0,0	0,0	22,5	15,0
Города и поселки городского типа стран СНГ	20,0	13,3	11,7	1,7	8,3	1,7	11,7	15,0	33,3
Сельская местность стран СНГ	63,3	33,3	3,3	10,0	6,7	3,3	0,0	13,3	6,7

Приехав на новое место жительства, респонденты либо реализовывают свои ожидания, либо нет. В первом случае они остаются жить и работать и постепенно переходят в разряд старожилов, во втором – начинают поиск нового места жительства. На неудовлетворенность нынешним местом жительства часто оказывает влияние трудовой фактор. Так, приняв решение о смене места работы, работник решает не менее важную проблему – начать поиск работы с одновременной сменой места жительства. Опрос показал, что, отвечая на вопрос анкеты: «Хотели бы Вы уехать с данного населенного пункта?», 45,5% опрошенных респондентов ответили утвердительно «да, хотели бы»; 35,6% ответили «нет, не хотели бы», а

18,9% пока не знают. Ответы респондентов в зависимости от социально-демографических характеристик представлены в табл. 1.17.

Таблица 1.17

Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы уехать с вашего населенного пункта?» в зависимости от социально-демографических характеристик, %

Социально-демографические характеристики	Хотели бы уехать		
	нет, не хотели бы	да, хотели бы	не знают
Пол:			
мужчины	35,4	45,1	19,5
женщины	35,7	46,0	18,3
Возраст, лет:			
до 24	25,6	61,3	13,1
25-29	26,9	53,7	19,4
30-34	31,3	47,3	21,4
35-39	40,9	36,6	22,5
40-44	40,9	38,7	20,4
45-49	40,5	37,3	22,2
50-54	44,9	38,8	16,3
55-59	42,4	42,4	15,2
60 и старше	57,9	31,6	10,5
Брачное состояние:			
никогда не состоявшие в браке	27,4	57,4	15,2
состоящие в зарегистрированном браке	38,0	40,9	21,1
состоящие в незарегистрированном браке	41,1	45,5	13,4
разошедшиеся	32,8	45,7	21,5
вдовы	45,8	35,4	18,8
Национальность:			
коми	45,8	35,4	18,8
русские	35,5	45,4	19,1
украинцы	21,9	68,7	9,4
татары	27,8	44,4	27,8
белорусы	38,7	38,7	22,6
другая	18,6	60,5	20,9

На момент опроса видно, что миграционная подвижность у мужчин и женщин выражена в равной степени. Возраст оказывает существенное влияние на желание сменить место жительства. Так если желающих уехать в возрасте до 24 лет – 61,3%, то среди тех, кому за 60 лет – 31,6%. Выше доля желающих уехать среди холостых, разошедшихся и состоящих в незарегистрированном браке. Национальность

также оказывает влияние на территориальную мобильность населения. Выше она, чем в среднем по выборке, у украинцев и лиц другой национальности.

Наряду с прямым вопросом о личных миграционных намерениях респондентов им был предложен вопрос: «Знаете ли Вы, где хотели бы жить в будущем большинство ваших коллег и знакомых?». На этот вопрос были получены следующие ответы (%): они хотели бы жить здесь постоянно – 21,3; некоторое время проживут здесь, а потом уедут – 31,3; они собираются уехать отсюда в ближайшее время – 10,2; затруднились ответить – 37,2.

Для любого региона страны, будь то район, город или область, страшна не сама миграция, а ее безвозвратный вид, когда население покидает свой регион, а для страны в целом – выбытие за ее пределы. В пределах республики собираются перемещаться лишь 13,5% населения; переехать в регионы России – 74,2%, в страны СНГ – 12,3%. Это говорит о том, что в ближайшие годы республика по-прежнему будет терять свое население. Здесь представляет интерес – куда собираются переезжать потенциальные мигранты в зависимости от социально-демографических характеристик.

Из опроса видно, что особой дифференциации по полу в территориальных предпочтениях нет. Другое дело возраст. Например, лица до 39 лет своим новым местом жительства видят города и ПГТ России. Каждый четвертый (23,5%) в возрасте 55-59 лет предпочитает переехать в города и ПГТ республики, каждый девятый (11,8%) в сельскую местность России. Больше всего желающих переехать в страны СНГ среди лиц старше 60 лет – 44,4% и среди 40-44, 50-54 лет – по 15,1%.

Холостая молодежь предпочитает уехать в города и ПГТ России (76,4%), стран СНГ (10,3%) и Республики Коми (9,1%). Больше всего желающих переехать в села России (16,0%), города и ПГТ стран СНГ (20,0%) среди вдовых. Только каждый третий (31,7%) респондент коми национальности собирается мигрировать внутри республики, остальные (68,3%) собираются покинуть свою этническую родину. Среди других национальностей можно выделить русских (12,3%) и белорусов (15,8%), которые, больше других, сменят место жительства внутри республики. С ростом образовательного уровня уменьшается доля респондентов, желающих сменить место жительства внутри республики, и увеличивается

доля желающих переехать в города и ПГТ России. И еще можно отметить, что чем ниже образовательный уровень, тем больше желающих уехать (вернуться) в страны СНГ (табл. 1.18).

Таблица 1.18

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы решили уехать, то куда было бы для Вас предпочтительнее переехать?» в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, национальности и образования, %

Социально-демографические характеристики	Было бы предпочтительнее уехать					
	в города или поселки городского типа Республики Коми	в сельскую местность Республики Коми	в города или поселки городского типа других областей России	в сельскую местность других областей России	в города или поселки городского типа стран СНГ	в сельскую местность стран СНГ
Пол:						
мужчины	9,8	5,1	67,0	6,0	8,3	3,8
женщины	6,9	5,1	72,2	3,5	10,7	1,6
Возраст, лет:						
до 24	13,6	1,5	75,0	0,0	9,9	0,0
25-29	5,5	0,9	82,7	0,9	10,0	0,0
30-34	3,2	7,5	68,8	7,5	10,8	2,2
35-39	8,1	5,4	75,7	2,7	8,1	0,0
40-44	8,2	11,0	58,9	6,8	9,6	5,5
45-49	10,8	6,8	59,4	9,4	6,8	6,8
50-54	5,7	7,5	62,3	9,4	9,4	5,7
55-59	23,5	5,9	47,0	11,8	5,9	5,9
60 и старше	0,0	0,0	44,5	11,1	22,2	22,2
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	9,1	3,6	76,4	0,0	10,3	0,6
состоящие в зарегистрированном браке	8,6	4,0	68,6	6,3	9,2	3,3
состоящие в незарегистрированном браке	10,7	6,2	67,7	7,7	6,2	1,5
разошедшиеся	6,8	12,1	66,2	2,7	6,8	5,4
вдовы	4,0	4,0	56,0	16,0	20,0	0,0
Национальность:						
коми	14,6	17,1	56,1	3,7	8,5	0,0
русские	9,5	2,8	77,0	2,8	6,2	1,7
украинцы	1,9	3,9	51,9	7,7	23,1	11,5
татары	0,0	0,0	69,2	19,2	11,6	0,0
белорусы	0,0	15,8	31,6	15,8	31,6	5,2
другая	0,0	3,1	65,6	6,3	15,6	9,4

Окончание таблицы 1.18

Образование:						
общее основное и начальное	6,7	13,3	60,0	0,0	20,0	0,0
полное среднее	17,9	10,5	53,7	4,5	11,9	1,5
начальное профессиональное	8,0	5,0	68,0	8,0	9,0	2,0
среднее профессиональное	8,0	6,7	58,0	8,6	12,0	6,7
высшее или незаконченное высшее, в т.ч. послевузовское	6,6	2,7	80,1	2,0	7,3	1,3

Между намерением уехать и самим фактом свершения акта миграции иногда проходят годы, или он может совсем не состояться. Поэтому респондентам был задан вопрос: «Как скоро Вы намерены сменить теперешнее место жительства?». Ответы распределились так (%): в этом году – 2,5; на будущий год – 3,3; в течение ближайших пяти лет – 20,9; в течение ближайших 5-10 лет – 16,2; собираются, но еще не определились когда – 57,1. Как видим, более половины респондентов еще не определились со сроками отъезда и при определенных положительных условиях могли бы остаться жить и работать в республике.

Материалы исследования показали, что основными причинами, заставляющими думать население северных городов об отъезде, являются (%): «желание сменить климат, место жительства, Север на Юг или среднюю полосу» – 46,9; «желание вернуться на родину, к родителям, родственникам» – 12,4; «у населенного пункта, в котором проживают, нет будущего, так как не развивается производство» – 10,3; «нет возможности материально обеспечить семью» – 8,1; «нет возможности дать образование детям и найти им работу по месту жительства» – 5,7; «угроза потери работы и отсутствие возможности трудоустроиться» – 5,5; «по семейным обстоятельствам» – 4,7; «по состоянию здоровья» – 4,2; другие причины – 2,2.

Из опроса видно, что у мужчин и женщин ранг значимости причин отъезда существенно не отличается. В разрезе возрастных групп можно отметить, что с возрастом растет желание вернуться на родину, к родителям, родственникам, по состоянию здоровья. Молодежь больше сетует на то, что нет возможности материально обеспечить семью, эта причина отъезда существенна для лиц коми национальности и тех, кто имеет худший образовательный потенциал. Причины отъезда в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов представлены в табл. 1.19.

Таблица 1.19

Распределение ответов на вопрос: «Какие причины заставляют Вас думать об отъезде?» в зависимости от социально-демографических характеристик, %

Социально-демографические характеристики	Причины отъезда								
	нет возможности материально обеспечить семью	угроза потери работы и отсутствие возможности трудоустроиться	нет возможности дать образование детям и найти работу по месту жительства	у населенного пункта, в котором проживаю, нет будущего, т.к. не развивается производство	желание вернуться на родину, к родителям, родственникам	по состоянию здоровья	по семейным обстоятельствам (развод, брак, нет возможности создать семью и т.д.)	желание сменить климат, место жительства (север на юг или среднюю полосу)	другие
Пол:									
мужчины	8,0	4,3	5,7	11,3	13,0	3,5	4,3	47,8	2,1
женщины	8,3	6,7	5,8	9,2	11,5	4,9	5,1	46,2	2,3
Возраст, лет:									
до 24	13,6	9,5	3,6	15,4	8,9	2,4	2,4	53,3	2,4
25-29	7,3	5,8	3,7	13,1	11,7	1,5	5,8	48,2	2,9
30-34	9,3	6,8	11,9	12,7	11,0	4,2	3,4	39,8	0,9
35-39	8,5	4,3	13,7	9,4	10,3	2,6	5,1	44,4	1,7
40-44	7,1	3,0	3,0	10,1	14,1	4,0	7,1	46,5	5,1
45-49	5,4	4,3	3,3	6,5	16,3	3,3	6,5	54,4	0,0
50-54	4,3	4,3	2,9	0,0	15,7	14,3	5,7	50,0	2,8
55-59	0,0	0,0	0,0	7,4	29,6	11,1	3,7	48,2	0,0
60 и старше	10,0	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0	0,0	40,0	10,0
Брачное состояние:									
никогда не состоявшие в браке	10,7	6,9	3,0	15,5	9,0	2,1	2,6	48,5	3,4
состоящие в зарегистрированном браке	5,7	4,1	6,8	10,0	12,2	5,7	1,9	52,0	1,6
состоящие в незарегистрированном браке	10,9	7,9	6,9	7,9	12,9	2,0	4,0	45,5	2,0
разошедшиеся	8,0	4,5	6,2	6,2	17,9	4,5	17,0	33,9	1,8
вдовы	8,8	5,9	5,9	0,0	20,6	8,8	11,8	35,3	2,9
Национальность:									
коми	14,2	13,3	7,5	6,6	9,2	5,0	2,5	39,2	2,5
русские	8,7	4,2	5,3	11,4	9,4	3,8	3,4	51,4	2,4
украинцы	3,1	3,1	4,6	12,3	24,6	3,1	7,7	52,3	1,5
татары	0,0	2,6	5,3	7,9	26,3	10,5	10,5	47,4	0,0
белорусы	7,1	10,7	10,7	10,7	14,3	3,6	14,3	25,0	3,6
другая	2,4	2,4	7,4	7,4	31,7	2,4	12,2	31,7	2,4

Окончание таблицы 1.19

Образование:									
общее основное и начальное	18,2	9,1	13,6	4,5	0,0	9,1	0,0	45,5	0,0
полное среднее	14,0	7,5	4,3	7,5	14,0	6,5	6,5	39,8	2,2
начальное профессиональное	10,5	3,0	6,8	11,3	14,3	5,3	6,0	41,3	1,5
среднее профессиональное	8,3	8,2	6,8	10,2	13,6	3,9	5,3	40,3	3,4
высшее или незаконченное высшее, в т.ч. послевузовское	5,5	4,2	4,7	11,0	11,5	3,3	3,8	54,0	2,0

С распадом Союза ССР и становлением новой государственности были заметно упрощены правила въезда-выезда за рубеж. Значительная часть населения, особенно молодежь, стала покидать свою родину и переезжать на постоянное место жительства в дальнее зарубежье. Только из Республики Коми за период с 1990 по 2008 г. выехало за пределы России 104298 человек.

Поэтому в ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Каково ваше отношение к тем людям, которые уезжают из страны (на постоянное место жительства)?». Респонденты ответили следующим образом (%): одобряют их решение – 30,9; не одобряют – 12,6; им это безразлично – 39,0; затруднились ответить – 17,5. Как видно из ответов, население в целом относится позитивно или безразлично к тому, что их соотечественники покидают Россию. В этой связи органам исполнительной власти есть повод задуматься о том, почему россияне уезжают за рубеж и что необходимо сделать, чтобы этот поток стал как можно меньше.

2. ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

2.1. Отраслевая характеристика развития социально-трудовых отношений в организациях республики

Рассмотрев в первой главе основные характеристики участников социально-трудовых отношений предприятий Республики Коми и их оценки основных элементов трудового процесса, ниже рассмотрим проявление или развитие социально-трудовых отношений в отраслевом разрезе.

Для того чтобы оценить характер проявления социально-трудовых отношений в отраслевом разрезе, необходимо хотя бы в общих чертах охарактеризовать структуру занятых по отраслям народного хозяйства Республики Коми (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Распределение среднегодовой численности занятых в экономике Республики Коми по видам экономической деятельности в 1998-2008 гг.*

Виды экономической деятельности	1998 г.		2000 г.		2004 г.		2008 г.	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
Всего в экономике	469,9	100,0	459,9	100,0	473,5	100,0	475,4	100,0
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	52,8	11,2	50,2	10,9	46,5	9,8	40,9	8,6
Добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды	111,2	23,7	108,6	23,6	108,0	22,8	95,4	20,1
Строительство	32,1	6,8	30,1	6,6	34,0	7,2	35,6	7,5
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	42,3	9,0	40,2	8,7	45,9	9,7	47,4	10,0
Гостиницы и рестораны	5,2	1,1	4,8	1,0	4,9	1,1	6,0	1,2
Транспорт и связь	50,7	10,8	50,8	11,1	51,6	10,9	53,5	11,3
Финансовая деятельность	5,4	1,2	5,5	1,2	5,8	1,2	6,7	1,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	30,8	6,6	31,2	6,8	33,7	7,1	39,6	8,3

Окончание таблицы 2.1

Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	30,2	6,4	30,9	6,7	33,3	7,0	37,0	7,8
Образование	56,6	12,0	55,3	12,0	55,2	11,7	51,6	10,9
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	37,7	8,0	37,5	8,2	38,0	8,0	38,9	8,2
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	14,9	3,2	14,8	3,2	16,5	3,5	22,2	4,7

* Статистический ежегодник Республики Коми. 2009: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – С. 63-64.

Характер проявления социально-трудовых отношений во многом зависит от экономического положения предприятия. На момент опроса наибольшая доля предприятий, имеющих «близкое к банкротству и плохое» экономическое положение имела место в сельском хозяйстве (31,6%), в социальной сфере (12,5%), в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании (10,4%), на транспорте и связи (10,0%), в промышленности (8,8%), в среднем по выборке эта доля составляет – 8,2% (табл. 2.2).

Таблица 2.2

**Экономическое положение предприятий разной
отраслевой принадлежности, %**

Предприятия	Экономическое положение предприятия				
	близкое к банкротству	плохое	удовлетворительное	хорошее	отличное
Промышленности	1,8	7,0	29,2	48,8	13,2
Строительства	0,9	3,6	36,0	53,2	6,3
Сельского хозяйства	10,5	21,1	36,8	31,6	0,0
Транспорта, связи	2,7	7,3	39,1	40,9	10,0
Торговли, МТС, общественного питания	1,8	4,8	35,3	50,9	7,2
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	2,1	8,3	45,8	39,6	4,2
Социальной сферы	0,0	12,5	44,3	37,5	5,7
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	1,0	1,9	23,8	47,6	25,7
Других отраслей	5,9	0,0	47,1	29,4	17,6

И наоборот, экономическое положение было хорошим и отличным в организациях финансовой сферы, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных – 73,3%; на предприятиях промышленности – 62,0%; строительства – 59,5%; торговли, МТС, общественного питания – 58,1%; в среднем по выборке – 57,7%.

Трудовая биография. На предприятиях различной отраслевой принадлежности сложилась своя система подготовки и переподготовки кадров. Отдельные отрасли или крупные предприятия имеют свою развитую сеть учебных заведений или учебных комбинатов по месту своего расположения, другие используют разные варианты профессиональной подготовки своих работников. В этом плане отметим, что в Республике Коми накоплен богатый опыт подготовки и переподготовки кадров в организациях всех отраслей народного хозяйства. Наиболее полно он представлен в сборнике научных трудов «Управление персоналом: опыт организаций Республики Коми» (Сыктывкар, 2005). Не останавливаясь на обзоре опыта всех отраслей, приведем один, наиболее интересный.

Открытое акционерное общество «Северные магистральные нефтепроводы» (далее ОАО «Северные МН») является дочерней компанией холдинга ОАО «Акционерная компания по транспорту нефти «Транснефть» (далее АК «Транснефть») – одной из крупнейших российских естественных монополий. Сегодня в акционерном обществе и его филиалах работает около 2700 сотрудников более чем 70 профессий. Общая численность персонала «Северных МН» неуклонно возрастает. Закономерно, что это требует притока новых квалифицированных кадров и увеличивает ответственность сотрудников кадровой службы за рациональное кадровое планирование, создание резерва на руководящие должности, грамотный подбор персонала.

Нефтепроводный транспорт сегодня – сверхсложная высокотехнологичная отрасль, где недопустимы малейшие проявления дилетантства и некомпетентность. В комплекс безопасности и надежности нефтепроводов входят не только их диагностика, капитальный ремонт, реконструкция и телемеханизация всех систем, но и высокий профессионализм сотрудников. Поэтому одним из требований, предъявляемым к принимаемым на работу специалистам, а в ряде случаев и к рабочим, является наличие у них специального (в том числе высшего) образования. В результате численность персонала с высшим образованием в среднем увеличивается на

10% в год. Практически каждый второй сотрудник ОАО «Северные МН» (55% общей численности персонала) является дипломированным специалистом. Кроме того, 8% работников обучаются вновь или продолжают повышать свой профессиональный уровень в учебных заведениях.

Отличительная особенность кадровой политики «Северных МН», как и АК «Транснефть» в целом, – сочетание профессионализма опытных специалистов отрасли с энергией и талантом молодых сотрудников. В последние годы в ОАО «Северные МН» наблюдается устойчивая тенденция к увеличению численности молодежи на предприятии. Это закономерный результат функционирования многоуровневой системы подготовки персонала, включающей в себя профориентационные мероприятия для учеников старших классов и студентов, определение дополнительной перспективной потребности в персонале на ближайшие 5 лет, подготовку специалистов по остродефицитным для отрасли специальностям, работу с различными профессиональными учебными заведениями, помощь в адаптации молодым сотрудникам, прозрачная схема карьерного роста, успешно действующая на предприятии, и многое др.

Стратегически важным направлением в кадровой работе с молодежью является тесное взаимодействие с базовым вузом предприятия – Ухтинским государственным техническим университетом. Этот профессиональный и научный альянс основан на аксиоме: успешно и динамично развивающееся предприятие остро нуждается в первоклассных специалистах, не только владеющих профессиональными навыками в области современных технологий, но и умеющих мыслить масштабно и творчески. Речь идет о генерации будущих руководителей, подготовка которых требует серьезных финансовых вложений: будущим специалистам-нефтепроводчикам предстоит работать на сверхсложном оборудовании, поэтому Общество в значительной степени совершенствует материально-техническую учебную базу университета. Открытие аудиторий, позволяющих проводить серьезные научные исследования по проблемам переработки нефти, – один из этапов планомерной работы предприятия в сфере целевой подготовки молодых специалистов. Ряду студентов УГТУ по результатам учебы и исследовательской деятельности выплачивается стипендия, учрежденная АК «Транснефть».

За последние три года в ОАО «Северные МН» принято на работу более 100 молодых специалистов. Практикуется прием молодых специа-

листов на рабочие должности, после чего достаточно быстро они продвигаются по служебной лестнице до уровня ведущих специалистов и руководителей.

Профессионализм и умение ориентироваться в стремительно прогрессирующем производственном процессе – категория экономическая. Таков основополагающий принцип кадровой политики ОАО «Северные МН». В соответствии с ним строится комплексная программа профессионального обучения и повышения квалификации специалистов предприятия на всех уровнях – от рабочего до менеджера высшего звена. ОАО «Северные МН» ежегодно увеличивает инвестиции в обучение персонала в среднем на 1,5 млн. рублей. Основные задачи обучения можно сформулировать следующим образом:

- повышение эффективности выполнения сотрудниками текущей работы;
- подготовка сотрудников к будущим изменениям;
- повышение общего уровня компетентности сотрудников, расширение их кругозора, создание возможности для роста.

Кадровая служба Общества использует следующие виды обучения персонала:

- обучение по основным инженерно-техническим специальностям: подготовка специалистов на базе профильных учебных заведений, учебных центров по полной программе подготовки специалиста;
- повышение квалификации работников – обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост профессионального мастерства;
- подготовка вновь принятых работников: поиск и отбор кандидатов на работу на стадии их обучения в профессиональных средних и высших учебных заведениях; целевая подготовка специалистов в учебных заведениях соответствующего профиля, в том числе с частичной или полной оплатой обучения;
- переподготовка (переобучение) работников для получения ими требуемой специальности;
- постоянное повышение квалификации и профессионального мастерства – прямая служебная обязанность всех руководящих работников и специалистов.

Исходя из этого, работа по повышению квалификации персонала – одно из основных направлений деятельности кадровой службы ОАО «Северные МН». Основными составляющими в вопросе обучения и повышения квалификации персонала являются:

- создание единой системы и четко составленный план обучения, учитывающий потребность в обучении всех специалистов аппарата, филиалов ОАО «Северные МН»;
- использование различных форм обучения (семинары, курсы целевого назначения, обучение на рабочем месте и т.п.), исходя из категории персонала, поставленных задач и тематики обучения;
- определение базовых учебных заведений по подготовке и переподготовке специалистов и рабочих, каковыми являются Академия народного хозяйства при Правительстве РФ, Тюменский учебный центр ОАО «Сибнефтепровод», Ухтинский государственный технический университет;
- разработка и внедрение совместных с учебными заведениями программ по подготовке и переподготовке персонала (обучение главных инженеров нефтепродуктоперекачивающих станций и РНУ в Институте повышения квалификации Уфимского государственного нефтяного технического университета);
- оценка эффективности обучения и постоянный мониторинг результатов.

В 2004 г. в ОАО «Северные МН» было разработано и введено в действие «Положение об организации профессиональной подготовки, переподготовки, обучении смежным профессиям и повышении квалификации персонала». В зоне ответственности РУЦа – обучение специалистов и квалифицированных рабочих по специально разработанным курсам профессиональной подготовки и переподготовки. В настоящее время реализуется около 50 образовательных программ. Наличие собственного образовательного центра – не прихоть предприятия, а насущная необходимость, которая позволяет сэкономить значительную часть денежных средств Компании (*Фаузер, Черных, 2007, с. 173-178*).

Как видим, службы управления человеческими ресурсами обследованных предприятий используют разные формы подготовки и переподготовки персонала. Поэтому в нашем исследовании мы поставили задачу выяснить, где получают профессиональное образование работники в от-

раслевом разрезе. Ответы на вопрос: «Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?» представлены в табл. 2.3.

Таблица 2.3

Распределение ответов на вопрос: «Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Место приобретения профессии			
	за пределами Республики Коми	в Республике Коми	из них	
			в населенном пункте, где живут и работают	в другом населенном пункте
Промышленности	21,0	79,0	58,6	20,4
Строительства	19,6	80,4	64,3	16,1
Сельского хозяйства	26,3	73,7	47,4	26,3
Транспорта, связи	24,8	75,2	59,6	15,6
Торговли, МТС, общественного питания	11,8	88,2	77,5	10,7
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	22,9	77,1	64,6	12,5
Отраслей социальной сферы	21,1	78,9	66,7	12,2
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	20,6	79,4	63,5	15,9
Других отраслей	6,3	93,7	81,2	12,5

По данным табл. 2.3 можно сделать вывод, что в настоящее время большинство предприятий республики обеспечивают себя профессиональными кадрами самостоятельно. Однако просматривается и определенная дифференциация. Так, например, если в среднем по выборке за пределами республики подготавливается 19,7% профессиональных кадров, то в ряде отраслей эта доля выше. Это относится в первую очередь к сельскому хозяйству – 26,3%; к транспорту и связи – 24,8%; к ЖКХ и бытовому обслуживанию – 22,9%; к социальной сфере – 21,1%; к промышленности – 21,0%; к организациям финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественным организациям – 20,6%. Выше, чем в среднем по выборке (80,3%), готовятся кадры в республике для предприятий торговли, МТС, общественного питания – 88,2% и других отраслей – 93,7%.

Материалы опроса показали, что только для 24,3% опрошенных респондентов данное предприятие является первым в их трудовой биографии. Выше, чем в среднем по выборке, эта доля в организациях социальной сферы – 32,2%; на предприятиях строительной отрасли – 27,0%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественных – 26,4%; в промышленности – 25,1%. В то же время выше, чем в среднем по выборке (75,7%), доля «мигрантов» в других отраслях – 88,2%; на предприятиях ЖКХ и бытового обслуживания – 83,7%; в торговле, МТС и общественном питании – 79,4%; на транспорте и связи – 78,9%; в сельском хозяйстве – 77,8% (прилож. 2.1).

Для работников предприятий республики характерна повышенная социальная (трудовая) мобильность, связанная со сменой места работы. Выше мы уже отмечали, что в среднем каждый работник имел на момент опроса более трех мест работы, включая последнее (3,19). Чаше меняли место работы работники других отраслей – 4,24; ЖКХ и бытового обслуживания – 3,49; предприятий строительства – 3,40; транспорта и связи – 3,38; торговли, МТС и общественного питания – 3,24. Меньше трудовых перемещений совершали работники сельского хозяйства – 2,32; финансовых организаций, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 2,76; предприятий социальной сферы – 2,98 и промышленности – 3,15.

Ниже в табл. 2.4 приведено распределение респондентов по количеству смены мест работы до настоящего (последнего) места работы в разрезе отраслей.

Таблица 2.4

Распределение ответов на вопрос: «Если данное предприятие не первое в вашей трудовой биографии, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая данного предприятия?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Количество мест работы				
	одно место	два места	три места	четыре места	пять мест и более
Промышленности	19,0	27,6	29,7	12,2	11,5
Строительства	20,4	22,6	22,6	16,1	18,3
Сельского хозяйства	18,7	31,3	25,0	6,3	18,7
Транспорта, связи	16,0	28,7	26,6	18,1	10,6
Торговли, МТС, общественного питания	17,4	31,9	26,4	13,9	10,4

Окончание таблицы 2.4

Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	20,0	26,7	31,1	6,7	15,5
Отраслей социальной сферы	17,6	32,4	30,9	8,8	10,3
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	24,1	35,4	25,3	8,9	6,3
Других отраслей	12,5	6,2	31,3	25,0	25,0

Раскрывает характер развития социально-трудовых отношений в той или иной отрасли такая характеристика, как длительность работы на последнем месте работы. На данный показатель оказывает влияние ряд факторов. Это и место расположения предприятия, и уровень предоставляемых материальных и социальных благ, и уровень вредности производства и т.д. По уровню стабильности проанализируем представленные отрасли по трем критериям: по доле работников, проработавших менее одного года, проработавших более 10 лет и по среднему периоду работы на одном месте (табл. 2.5).

Таблица 2.5

Распределение ответов на вопрос: «Сколько лет Вы работаете на данном предприятии?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Количество лет работы					
	менее 1 года	от 1 года до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	15 лет и более
Промышленности	10,1	19,3	22,2	27,1	12,4	8,9
Строительства	8,9	25,0	22,3	23,2	6,3	14,3
Сельского хозяйства	5,3	26,3	10,5	31,6	10,5	15,8
Транспорта, связи	7,3	20,0	20,0	25,4	16,4	10,9
Торговли, МТС, общественного питания	21,0	19,3	16,4	22,8	9,4	11,1
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	8,2	16,3	22,5	22,4	16,3	14,3
Отраслей социальной сферы	13,5	25,8	11,2	29,2	7,9	12,4
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	17,8	16,8	15,0	18,7	19,6	12,1
Других отраслей	41,2	17,6	11,8	23,5	0,0	5,9

Из данных табл. 2.5 видно, что меньше всего новичков, то есть тех, кто проработал в организации менее года, в сельском хозяйстве – 5,3%; на транспорте и связи – 7,3%; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 8,2% и строительстве – 8,9%. Выше доля новых работников в других отраслях – 41,2%; в торговле, МТС, общественном питании – 21,0%; в финансовых организациях, страховании, пенсионном обеспечении, управлении, общественных – 17,8%; в социальной сфере – 13,5% (в среднем по выборке – 12,9%). На момент опроса наличием повышенной доли работников, имеющих стаж работы в данной организации более 10 лет, выделяются организации финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественные – 31,7%; жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 30,6%; транспорта и связи – 27,3%; сельского хозяйства – 26,3%. Меньше всего работников со стажем работы более 10 лет на последнем месте в других отраслях – 5,9%; в отраслях социальной сферы – 20,3%; в торговле, МТС, общественном питании – 20,5%; в строительстве – 20,6% (в среднем по выборке – 23,0%). Ранжирование отраслей по стажу работы дает интересную информацию, но иногда противоречивую, поскольку одни и те же предприятия могут попасть в группу с высокой долей и новичков и старожилов за счет среднего слоя работников со стажем от года до десяти лет. Поэтому проанжируем отрасли по среднему стажу работы на последнем месте. Более стабильны работники жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, имеющие стаж работы 7,5 лет; далее следуют работники сельского хозяйства – 7,4; транспорта и связи – 7,1; финансовых организаций, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 7,0; промышленности – 6,5; строительства – 6,5; социальной сферы – 6,4; торговли, МТС, общественного питания – 6,0; других отраслей – 3,8.

Каждый человек, за редким исключением, за период трудовой деятельности не раз меняет место работы. В нашем случае меняли место работы более трех четвертей опрошенных респондентов. При этом смена места работы может происходить одновременно со сменой места жительства, а может быть и без таковой. С точки зрения накопления (или сохранения) человеческого капитала важно, чтобы при перемене места работы работник сохранял накопленный профессиональный капитал. В этом плане представляет интерес изучение межотраслевого передвижения работников. Исследование показало, что трудовые коллективы предприятий

республики были сформированы из работников разных отраслей народного хозяйства. Почти каждый третий респондент (28,6%) отметил, что его предыдущая деятельность проходила на предприятиях промышленности. Каждый пятый (19,7%) ранее работал в торговле, МТС и общественном питании. Шестая часть опрошенных (17,5%) трудились в строительстве; 11,9% – на предприятиях транспорта и связи; 9,5% – в отраслях социальной сферы; 8,1% – в ЖКХ и бытовом обслуживании; 7,6% – в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарате управления и общественных организациях; 5,6% – в сельском хозяйстве; 2,1% – представители других сфер занятости. Но это картина в целом. Материалы опроса дают информацию о перемещениях работников между отраслями народного хозяйства на протяжении всей трудовой биографии, с выделением внутриотраслевых и межотраслевых перемещений, что позволит сделать вывод о том, насколько распространены те или другие трудовые перемещения (табл. 2.6).

Таблица 2.6

Распределение ответов на вопрос: «На каких предприятиях проходила Ваша предыдущая деятельность?» в зависимости от настоящего места работы, %

Работают на предприятиях	Отрасли народного хозяйства предыдущих мест работы								
	промышленность	строительство	сельское хозяйство	транспорт, связь	торговля, МТС, общественное питание	жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание	отрасли социальной сферы	финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные	другие
Промышленности	55,1	18,6	4,3	7,1	10,9	8,6	2,3	2,3	2,3
Строительства	23,2	46,4	8,9	13,4	5,4	8,0	2,7	3,6	0,9
Сельского хозяйства	0,0	5,3	10,5	21,1	15,8	10,5	26,3	10,5	5,3
Транспорта, связи	20,9	14,5	8,2	50,0	16,4	8,2	7,3	3,6	0,9
Торговли, МТС, общественного питания	11,6	9,9	5,2	5,2	55,8	5,2	5,8	6,4	1,2
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	14,3	8,2	16,3	8,2	14,3	36,7	10,2	4,1	2,0

Окончание таблицы 2.6

Отраслей социальной сферы	12,5	9,1	1,1	2,3	11,4	3,4	46,6	10,2	3,4
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	10,3	13,1	2,8	5,6	20,6	1,9	14,0	33,6	1,9
Других отраслей	17,6	23,5	5,9	17,6	17,6	5,9	11,8	5,9	11,8

Приведенные в табл. 2.6 данные дают полную информацию о трудовых потоках человеческих ресурсов внутри отрасли и между отраслями народного хозяйства. Больше всего внутриотраслевых перемещений совершают работники торговли, МТС и общественного питания – 55,8%, на втором месте стоят внутриотраслевые перемещения у работников промышленности – 55,1%, затем следуют транспорт и связь – 50,0%, организации социальной сферы – 46,6% и строительства – 46,4%. В этих отраслях наиболее сильны трудовые перемещения без смены рода занятий. Меньше всего наблюдаются внутриотраслевые перемещения среди работников сельского хозяйства – 10,5%. Зато здесь можно отметить, что предприятия сельского хозяйства «черпают» свои кадры из бывших работников социальной сферы – 26,3%, транспорта и связи – 21,1%, торговли, МТС и общественного питания – 15,8%.

Важной характеристикой персонала предприятий конкретной отрасли являются способы или каналы трудоустройства. Можно отметить наличие двух основных способов или каналов трудоустройства: самостоятельное трудоустройство через отдел кадров (от 28,6% до 45,5%) и трудоустройство при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых (от 22,3% до 39,8%). Второе – незначительная доля трудоустройства с помощью службы занятости (от 3,2% до 9,8%). Третье – наличие исторических форм набора персонала: в порядке перевода с другого предприятия (от 2,7% до 14,3%); по направлению после окончания учебного заведения (от 2,4% до 10,5%); в порядке организованного набора (от 1,1% до 10,5%); по комсомольской путевке, общественному призыву (от 0,3% до 10,5%). Способы трудоустройства в разрезе отдельных отраслей представлены в табл. 2.7.

Таблица 2.7

Распределение ответов на вопрос: «Каким образом Вы попали на работу на данное предприятие?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Способы трудоустройства								
	самостоятельно, через отдел кадров	в порядке организованного набора	по направлению после окончания учебы	по комсомольской путевке, общественному призыву	в порядке перевода с другого предприятия	направлен на работу по распределению	через бюро по трудоустройству	при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых	другой
Промышленности	41,5	4,6	3,7	0,3	4,9	1,1	3,2	39,8	0,9
Строительства	45,5	7,2	8,9	0,0	2,7	1,8	9,8	22,3	1,8
Сельского хозяйства	42,1	10,5	10,5	10,5	0,0	0,0	0,0	26,4	0,0
Транспорта, связи	32,7	9,1	10,0	0,9	12,7	0,9	6,4	27,3	0,0
Торговли, МТС, общественного питания	40,0	6,5	2,4	1,2	7,0	0,6	7,0	35,3	0,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	28,6	6,1	6,1	0,0	14,3	4,1	8,2	30,6	2,0
Отраслей социальной сферы	38,9	1,1	7,8	2,2	5,6	2,2	8,9	32,2	1,1
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	39,0	4,8	6,7	0,9	6,7	0,0	3,8	38,1	0,0
Других отраслей	52,9	0,0	0,0	0,0	5,9	0,0	0,0	29,4	11,8

Из табл. 2.7 видно, что выше, чем в среднем по выборке (39,8%), доля респондентов, устраивающихся на работу «самостоятельно, через отдел кадров», в строительстве (45,5%); в сельском хозяйстве (42,1%); в промышленности (41,5%) и других отраслях (52,9%). Второй канал трудоустройства «при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых» чаще был использован в промышленности (39,8%); в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарате управления и общественных организациях (38,1%); в торговле, МТС, общественном питании

(35,3%). Нет взаимодействия у службы занятости с предприятиями следующих отраслей: сельского хозяйства – 0,0%; промышленности – 3,2%; финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественных организаций – 3,8%. В среднем по выборке через службу занятости устроилось 5,6% опрошенных респондентов. Выше всего доля трудоустроенных работников по «советским каналам» в сельском хозяйстве.

2.2. Отраслевые особенности социально-трудовых отношений в организациях республики

Трудовые установки. На трудовые установки работников современных предприятий существенное влияние оказывают отраслевые особенности организации трудового процесса: в каких условиях он проходит, как стимулируется труд, какие льготы полагаются работнику, что ждет его после выхода на пенсию (пенсия может быть достойной или минимальной). В зависимости от сочетания положительных и отрицательных моментов процесса труда и возможностей проживания на пенсии у работника формируется отношение к своей работе, удовлетворенность ею. В связи с чем приобретает важный социологический аспект в изучении социально-трудовых отношений исследование удовлетворенности работой (трудом). Обусловлено это тем, что, изучая различные формы социальных организаций, в т.ч. и производственных, важно исходить не только из характеристики способа производства, форм собственности, но и учитывать также уровень социальной и духовной зрелости их общества, что оказывает существенное влияние на эффективность трудовой деятельности.

Каждый производственный коллектив, как живой организм, характеризуется своей неповторимостью, своеобразием специфических черт, которые присущи только данной ячейке общества: определенный тип социальной организации, внутренние законы, особые традиции жизни, своеобразный стиль управления и социально-психологический настрой, что оказывает существенное влияние на поведение тех людей, которые объединяются в его рамках. Поэтому к числу функций производственного коллектива относятся: социальное развитие работников и организации; духовно-культурное обогащение своих членов; организация производства и мотивирование своих членов на высокий конечный результат труда; удов-

летворение потребностей всего общества или его отдельных институтов, граждан в определенном виде продукции; улучшение морально-психологического климата в организации, создание атмосферы для благоприятного межличностного общения и взаимодействия людей (Иванов, Патрушев, 2001, с. 236).

Являясь членом трудового коллектива, каждый человек стремится найти себя в работе, реализовать в ней свой трудовой и социальный потенциал. Наиболее часто под удовлетворенностью работой понимают не что иное, как психическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы. Удовлетворенность работой является проявлением психической уравновешенности, результатом наличия таких обстоятельств в трудовом процессе, которые согласуются с потребностями и ожиданиями, или результатом отсутствия таких потребностей и ожиданий, которые в данной трудовой ситуации оставались бы неудовлетворенными (Дикарева, Мирская, 1989). В исследовании удовлетворенности работой важно учитывать связь между личностью работника и уровнем его притязаний. Обычно прослеживается связь: чем выше качественные характеристики работников организации, тем выше уровень их притязаний, и наоборот.

В России руководство организаций, вступив в начале 1990-х гг. на путь экономических отношений со своими работниками, по истечении всего десяти лет также осознает невозможность достижения высоких результатов в бизнесе без включения гибкой, адаптивной системы мотиваторов, формирующих у работников чувство удовлетворенности своим трудом и причастности к результатам деятельности организации. Это является свидетельством того, что и в российских компаниях проявляются все те же тенденции и закономерности, которые описаны в опыте компаний других стран (Комиссарова, 2002, с. 11).

Удовлетворенность/неудовлетворенность трудом зависит от того, насколько совместимы для человека ценности конкретного труда и потребности в нем. Среди наиболее важных ценностей, реализация которых способствует удовлетворенности трудом, отмечают следующие: интерес к работе, удобопонятное и «прозрачное» вознаграждение за труд, благоприятные производственные условия и т.п.

Отраслевая структура косвенно характеризует основные сферы занятости и тем самым отражает структуру рабочих мест, профессий и квалификации. Как известно, по мере экономического развития страны возрастает доля третичного сектора, который вытесняет не только первичный, но и вторичный. Как соотносятся между собой удельный вес услуг в национальной экономике и уровень удовлетворенности трудом? Коэффициент корреляции демонстрирует положительную связь этого уровня и доли работников, занятых в третичном секторе. Причем связь между ними очень тесная: коэффициент корреляции составляет 0,73. Чем выше доля занятых в сфере услуг, которая косвенно отражает постиндустриальный тип экономики, тем выше удовлетворенность трудом (Монусова, 2008, с. 78-79).

В ходе исследования мы также поставили перед собой задачу выяснить степень удовлетворенности работой у персонала предприятий в зависимости от отраслевой принадлежности (табл. 2.8).

Таблица 2.8

Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Удовлетворенность работой			
	работой вполне довольны	работой не довольны	работа безразлична	затруднились ответить
Промышленности	62,2	16,9	6,7	14,2
Строительства	66,1	11,0	2,7	20,2
Сельского хозяйства	31,6	42,1	10,5	15,8
Транспорта, связи	59,1	14,5	10,0	16,4
Торговли, МТС, общественного питания	68,0	12,8	5,2	14,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	38,8	20,4	14,3	26,5
Социальной сферы	66,7	12,2	4,4	16,7
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	78,3	8,5	2,8	10,4
Других отраслей	64,7	11,8	5,9	17,6

Материалы опроса показывают, что выше, чем в среднем по выборке (63,7%), удовлетворенность работой в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных – 78,3%; тор-

говли, МТС, общественного питания – 68,0%; социальной сферы – 66,7%; строительства – 66,1%. Среди недовольных работой выделяются работники предприятий сельского хозяйства – 42,1%; ЖКХ и бытового обслуживания – 20,4%; промышленности – 16,9%. Выше всего доля «безразличных к работе» опять же в организациях ЖКХ и бытового обслуживания – 14,3%; сельского хозяйства – 10,5%; транспорта и связи – 10,0%; промышленности – 6,7%.

Опрос фонда «Общественное мнение» в феврале 2004 г. «Довольны ли россияне своей работой?» показал, что удовлетворенность работой варьируется и в зависимости от сферы занятости: чаще других довольны своей работой те, кто трудится в сфере культуры, здравоохранения, науки, образования, информации и финансов, а также военнослужащие. А недовольных больше среди тех, кто занят в сфере услуг и в сельском хозяйстве (*Довольны ли россияне своей работой?* URL: http://bd.fom.ru/report/cat/job_and_leis/job_of040407).

Практика показывает, что на тех предприятиях, где работники не довольны своей работой, выше текучесть, ниже производственная и технологическая дисциплина, имеет место социальная апатия. Естественно, что реакцией работников на неудовлетворенность работой выступает желание сменить место своей работы. При этом предприятие несет значительные убытки, связанные с чрезмерной текучестью кадров. Чтобы знать намерения работников в ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?». О намерениях сменить место работы или стабильности трудовых коллективов в разрезе отраслей дает информация, представленная в табл. 2.9.

Наиболее стабильными коллективами можно считать предприятия строительной отрасли, здесь 74,1% опрошенных респондентов ответили, что собираются остаться на своем рабочем месте; далее по стабильности коллективов следуют организации финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных – 74,0%; транспорта и связи – 73,6%; ЖКХ и бытового обслуживания – 71,8%. Наименее стабильными являются коллективы предприятий сельского хозяйства, здесь выше всего доля тех, кто собирается найти работу за пределами предприятия – 36,8%; затем следуют коллективы предприятий социальной сферы – 32,6%; тор-

говли, МТС, общественного питания – 30,4%; промышленности – 28,2% и коллективы предприятий других отраслей – 35,3%.

Таблица 2.9

Распределение ответов на вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Установка на смену коллектива		
	думают, что следует остаться на прежнем месте работы	думают найти работу за пределами предприятия	другое
Промышленности	69,4	28,2	2,4
Строительства	74,1	23,1	2,8
Сельского хозяйства	57,9	36,8	5,3
Транспорта, связи	73,6	24,5	1,9
Торговли, МТС, общественного питания	65,9	30,4	3,7
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	71,8	21,7	6,5
Отраслей социальной сферы	65,1	32,6	2,3
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	74,0	24,0	2,0
Других отраслей	58,8	35,3	5,9

Эффективное развитие любой организации предполагает иметь стабильный, высококвалифицированный персонал. Любые непредвиденные или неплановые уходы персонала с предприятия сулят ему немалые экономические потери, создают в коллективе социально-психологический дискомфорт. Поэтому топ-менеджменту крайне важно знать трудовые установки персонала вверенной им организации. Следовательно, планируя производственную деятельность организации, необходимо знать, как скоро намерены выполнить свои установки на перемену места работы их работники. В этой связи респондентам был задан вопрос: «Если Вы решили уйти с данного предприятия, то как скоро Вы намерены это осуществить?». Ответы на этот вопрос в разрезе отраслей представлены в табл. 2.10.

Выше всего доля работников, которые решили уйти с предприятия и намерены сделать это в этом году, в торговле, МТС, общественном питании – 34,7%; на втором месте стоят работники предприятий транспорта и связи – 20,4%; на третьем месте работники ЖКХ и бытового обслуживания – 16,0%. Планируют уволиться на следующий год каждый пятый в строительстве и сельском хозяйстве (23,1%). В то же время материалы оп-

роса показывают, что среди тех, кто решил уволиться, много колеблющихся, не решивших когда это сделают. С этим контингентом и необходимо работать в первую очередь.

Таблица 2.10

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы решите уйти с данного предприятия, отметьте, как скоро Вы намерены это осуществить?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Сроки ухода с предприятия				
	в этом году	на будущий год	в течение ближайших пяти лет	в течение ближайших 5-10 лет	собираюсь, но трудно сказать когда
Промышленности	7,3	15,7	27,3	10,3	39,4
Строительства	3,8	23,1	17,3	13,5	42,3
Сельского хозяйства	7,7	23,1	46,1	7,7	15,4
Транспорта, связи	20,4	11,4	34,1	9,1	25,0
Торговли, МТС, общественного питания	34,7	13,9	20,8	5,6	25,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	16,0	16,0	20,0	8,0	40,0
Отраслей социальной сферы	13,1	17,4	32,6	6,5	30,4
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	14,6	14,6	22,0	12,2	36,6
Других отраслей	12,5	12,5	12,5	0,0	62,5

Руководители всех уровней знают, что полностью сократить текучесть кадров невозможно, однако уменьшить ее до естественного уровня или найти механизм по ее управлению вполне реально. Первым шагом по сокращению текучести кадров должно стать выявление причин, побуждающих работников думать о перемене места работы и совершать этот шаг. Зная причины предполагаемого увольнения, менеджмент организаций может предпринять опережающие меры по стабилизации трудового коллектива. Причины предполагаемого увольнения в организациях разной отраслевой принадлежности представлены в табл. 2.11.

Для работников предприятий промышленности можно выделить три основные причины предполагаемого увольнения: «не могут материально обеспечить семью» – 26,6%; «нет возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 15,3%; «работа не соответствует склонностям, интересам» – 13,3%. Для работников строительной отрасли эти три при-

чины имеют равное значение – по 17,6%. Для работников сельского хозяйства первое-второе место делят две причины: «по состоянию здоровья» – 26,3% и «нет возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 26,3%; третьей по значимости выступает причина «не могут материально обеспечить семью» – 21,1%. Все привыкли думать, что труженики села получают маленькую зарплату и это является основной причиной увольнения. Опрос, как видим, показал обратное. Несколько отличаются мотивы увольнения на предприятиях транспорта и связи. Работники названных предприятий на третье место поставили причину «не устраивает организация труда (сменность, условия и др.)» – 15,9%.

Таблица 2.11

Распределение ответов на вопрос: «По каким причинам Вы намерены сменить место работы?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Причины смены места работы								
	работа не соответствует склонностям и интересам	материально не обеспечивают семью	не устраивает организация труда (сменность, условия и др.)	не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе	нет перспектив улучшить жилищные условия	по состоянию здоровья	по семейным обстоятельствам	нет возможности карьерного роста, повышения квалификации	другие причины
Промышленности	13,3	26,6	10,5	2,4	10,1	10,9	6,9	15,3	4,0
Строительства	17,6	17,6	11,8	3,6	14,1	10,6	2,4	17,6	4,7
Сельского хозяйства	10,5	21,1	0,0	5,3	10,5	26,3	0,0	26,3	0,0
Транспорта, связи	10,1	26,1	15,9	2,9	11,6	8,7	4,4	18,8	1,5
Торговли, МТС, общественного питания	18,9	18,9	13,9	7,4	10,6	2,4	1,6	18,9	7,4
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	19,0	28,6	9,5	2,4	0,0	7,2	9,5	19,0	4,8
Отраслей социальной сферы	6,5	28,5	10,4	7,8	10,4	9,1	1,3	20,8	5,2
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	8,7	23,2	13,0	10,1	11,6	2,9	2,9	23,2	4,4
Других отраслей	22,2	44,5	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Приняв свое или под давлением администрации решение о смене места работы респонденты отдают себе отчет, что найти новое место в их населенном пункте будет не так-то просто. Особенно обеспокоены работники промышленности, 76,9% отмечают, что им будет трудно найти работу в случае увольнения, аналогичная картина в сельском хозяйстве – 73,7% (в среднем по выборке – 68,3%). Выше оптимизм найти работу у тех, кто сегодня работает в сфере финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных организациях – 12,3%; на предприятиях строительства – 10,7%; в сфере торговли, МТС, общественного питания – 10,5% (прилож. 2.2).

В предкризисный период, когда проводился опрос, на предприятиях республики возникла реальная угроза сокращения персонала. Кроме того, в этот период шел процесс смены собственников и топ-менеджеров на ряде крупнейших предприятий. Все это сопровождалось как реальным увольнением, так и возможным в ближайшее время. Чтобы выяснить ожидания работников по поводу сохранения своего рабочего места, им был задан вопрос: «Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?». Материалы опроса показали, что оценка возможного увольнения в разрезе отдельных отраслей существенно отличается (табл. 2.12).

Таблица 2.12

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Может коснуться увольнение		
	да	нет	затруднились ответить
Промышленности	29,3	44,7	26,0
Строительства	28,2	39,1	32,7
Сельского хозяйства	42,1	36,8	21,1
Транспорта, связи	29,4	33,9	36,7
Торговли, МТС, общественного питания	23,4	40,9	35,7
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	32,7	36,7	30,6
Отраслей социальной сферы	31,5	51,7	16,8
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	15,1	59,4	25,5
Других отраслей	29,4	47,1	23,5

На момент опроса самая высокая вероятность увольнения была в организациях сельского хозяйства (42,1%), ЖКХ и бытового обслуживания

(32,7%), социальной сферы (31,5%), транспорта и связи (29,4%), промышленности (29,3%) и строительства (28,2%) – выше, чем в среднем по выборке (27,3%). Лучше всего себя чувствовали работники финансовых структур, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных организаций, вероятность сохранить за собой рабочее место составляла здесь 59,4%.

Оказавшись без работы, человек может придерживаться разных стратегий: искать работу по старой специальности, овладеть новой, пойти в службу занятости или начать вести антисоциальный образ жизни. Как показывает практика, работники разных отраслей придерживаются отличительных стратегий. Здесь сказывается и их профессиональная подготовка, и универсальность трудовых навыков, и культура бытия в широком смысле слова (есть же принципиальное отличие между трудом и бытом слесаря ЖКХ и слесаря машиностроительного завода). Трудовые стратегии респондентов в разрезе отраслей представлены в табл. 2.13.

Таблица 2.13

Распределение ответов на вопрос: «Потеряв работу, что Вы предпримете?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Действия в случае потери работы				
	поиск работы по старой специальности	овладение новой специальностью	согласие на любую работу	останутся безработными	другие
Промышленности	54,0	20,7	17,6	5,7	2,0
Строительства	64,6	10,6	16,8	3,6	4,4
Сельского хозяйства	22,7	18,2	40,9	13,6	4,6
Транспорта, связи	56,2	17,1	21,0	3,8	1,9
Торговли, МТС, общественного питания	58,8	24,7	11,7	2,4	2,4
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	29,6	33,3	25,9	9,3	1,9
Отраслей социальной сферы	48,4	24,2	12,7	8,4	6,3
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	60,0	20,9	10,5	4,8	3,8
Других отраслей	50,0	18,7	25,0	0,0	6,3

Традиционной стратегии, то есть поиска работы по старой специальности, больше других будут придерживаться работники предприятий строительства – 64,6%; представители финансовых структур, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных организаций – 60,0%, а также работники торговли, МТС, общественного питания – 58,8% (в среднем по выборке – 56,1%). Эти ответы, скорее всего, закономерны, поскольку труд в этих отраслях специфичен, требует специальной подготовки и не может в чистом виде быть востребован в других отраслях или видах деятельности. Выше всего доля работников, придерживающихся рыночной стратегии – овладение новой специальностью – в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 33,3%. Самой пассивной стратегии – согласится на любую работу – придерживаются работники предприятий сельского хозяйства – 40,9%. Здесь же самая высокая доля тех, кто считает, что останется безработным – 13,6%.

Качество жизни. Уровень доходов населения, как и показатель продолжительности его жизни, выступает важнейшим показателем уровня и качества жизни. Нет особой надобности убеждать кого-то в том, какую значительную роль в формировании негативных оценок современной жизни играет отсутствие возможности нормально зарабатывать, обеспечивать достаточный уровень благосостояния семьи и т.п. Однако десятилетний период суверенного развития России показывает, что рост доходов является предпосылкой, но недостаточной гарантией человеческого развития. Потребуется еще несколько лет, прежде чем Россия достигнет массового роста доходов населения, объективно возникнут условия формирования «среднего класса». До наступления этого рубежа Правительство будет вынуждено ограниченными возможностями выбора политики и реалиями практики наполнения бюджета балансировать бюджет путем резкого сокращения расходов (Егоров, 2002, с. 9-10).

Уровень материального положения работников в отраслевом разрезе зависит от многих факторов. Это определяется конъюнктурой рынка, политическими факторами, проводимой внешней экономической политикой, таможенными правилами и т.д. Поэтому, изучая социально-трудовые отношения, особое внимание необходимо обращать на денежные и не денежные доходы работников предприятий республики, которыми они располагают в повседневной жизни. Как мы уже не раз подчеркивали, что в

настоящее время, в силу ряда объективных причин, уровень доходов по отраслям существенно отличается (табл. 2.14).

Таблица 2.14

Распределение ответов на вопрос: «Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует ваши денежные доходы сегодня?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Денежные доходы				
	живут от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи	на ежедневные расходы хватает денег, но уже покупка одежды представляет трудности, для этого должны взять в долг или специально откладывать деньги	в основном хватает денег, могут даже что-нибудь откладывать. Но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) сбережений не хватает и должны пользоваться кредитом или брать в долг	покупка товаров длительного пользования не вызывает затруднения. Однако покупка машины или дорогостоящий отпуск пока недоступны	в настоящее время могут практически ни в чем себе не отказывать
Промышленности	8,3	14,4	51,5	19,8	6,0
Строительства	11,9	17,4	28,4	29,4	12,9
Сельского хозяйства	15,7	21,1	42,1	21,1	0,0
Транспорта, связи	8,3	17,4	53,2	20,2	0,9
Торговли, МТС, общественного питания	9,3	15,2	39,8	26,9	8,8
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	12,2	24,5	42,9	12,2	8,2
Отраслей социальной сферы	4,4	32,2	31,1	27,8	4,5
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	4,7	14,1	25,5	38,7	17,0
Других отраслей	11,8	11,8	52,9	17,6	5,9

В начале работы мы уже отмечали, что к числу важнейших характеристик трудового потенциала относится здоровье человеческих ресурсов организаций. Не вдаваясь в тонкости измерения уровня здоровья, заболеваемости, степени потери трудоспособности и т.д., здесь в качестве ключевого показателя

теля возьмем категорию «здоровье». Вызвано это тем, что здоровье является одной из главных ценностей, как для отдельного человека, так и для общества в целом. Здоровье – одна из основных составляющих человеческого и трудового потенциала, важнейший фактор социально-экономического развития. Все более очевидным становится тот факт, что здоровье, экономическое благополучие и социальная среда неразрывно связаны друг с другом. Сегодня состояние здоровья населения, главным образом, определяется такими факторами, как образ жизни, профессиональный, трудовой и социальный статус, экономическое положение, экологические условия. Более подробно о здоровье человека можно узнать из фундаментального труда института Человека РАН (*Здоровье человека: социогуманитарные*, 2003).

Существуют различные толкования понятия «здоровье» в применении к отдельному человеку, к общности людей. Например, можно рассматривать «здоровье» как основной признак жизнедеятельности социально-организованной общности людей, ее естественное состояние, отражающее индивидуальные приспособительные реакции каждого члена человеческой общности и способность всей общности наиболее эффективно осуществлять свою социальную и биологическую функцию в конкретных условиях окружающей среды того или иного региона (*Прохоров, 1980*).

Близко к этому определение, где здоровье трактуется как состояние человеческого организма, которое обеспечивает оптимальное взаимоотношение его с окружающей средой и способствует активизации всех видов жизнедеятельности человека: в трудовой, хозяйственной, семейно-бытовой, рекреационной, медико-социальной и других сферах (*Состояние здоровья, 2003, с. 8*).

Всемирная организация здравоохранения в 1948 г. определила здоровье как «состояние полного физического, душевного, социального благополучия человека, а не только отсутствие болезней и физических дефектов» (*Устав ВОЗ, 1946*). В 1998 г. ВОЗ была принята новая Всемирная декларация по здравоохранению, в которой сформулированы: одна постоянная цель – достижение полной реализации всеми людьми их потенциала здоровья. И две основные цели: укрепление и охрана здоровья людей на протяжении всей их жизни; снижение распространенности и уменьшение страданий, вызываемых основными болезнями, травмами и увечьями (*Здоровье для всех, 1999*).

Здоровье можно рассматривать с различных позиций и во многих аспектах: медицинском, социальном, экономическом, морально-этическом и т.д. С позиций медицины оно представляет собой естественное состояние ор-

ганизма, характеризующееся его уравновешенностью с окружающей средой и отсутствием каких-либо болезненных изменений (*Большая советская энциклопедия, 1972*).

В демографии, социальной гигиене и организации здравоохранения различают здоровье населения и здоровье индивида. Здоровье населения – это процесс, определяемый уровнем состояния биосоциальной системы «население», результат биологической эволюции и социального развития человеческой популяции за весь период ее существования. Здоровье индивида – это качественная характеристика состояния человека, обеспечивающая достижение чувства полноты жизни и максимально возможный для него вклад в человеческую культуру (*Корчагин, 1990, с. 102-107*).

С социальной точки зрения здоровье является благом, от степени обладания которым зависит уровень удовлетворения практически всех потребностей человека (*Панкратьева, Попов и др., 1989*). В экономическом смысле здоровье населения выступает одной из наиболее важных составляющих национального богатства. В процессе охраны и укрепления здоровья населения расходуется часть валового внутреннего продукта, но при этом само здоровье служит в качестве особого экономического ресурса, который во многом определяет эффективность социально-экономического развития (*Науменко, 1999*).

Работники организаций республики, оценивая свое здоровье в зависимости от того, где они работают, дали следующие ответы (табл. 2.15). Анализ результатов опроса показывает, что самооценка (субъективная оценка своего здоровья) у респондентов довольно-таки невысокая. Практически во всех отраслях менее половины работников считают, что у них хорошее здоровье и особых жалоб нет. Ниже всего положительная оценка у работников сельского хозяйства – 31,6%, в организациях социальной сферы – 42,2%, на предприятиях ЖКХ и бытового обслуживания – 42,6%. В этих же отраслях и самая высокая оценка «потенциально больных», отметивших, что они себя постоянно плохо чувствуют и страдают хроническими заболеваниями. Две названные оценки составляют по этим отраслям соответственно: 31,6%, 22,2% и 23,4%. Выше всего положительная самооценка своего здоровья в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 62,3%; торговли, МТС, общественного питания – 58,8% и строительства – 55,0%.

Таблица 2.15

**Оценка здоровья работниками предприятий Республики Коми
в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %**

Работают на предприятиях	Оценка здоровья				
	хорошее, особых жалоб нет	в послед- нее время здоровье стало хуже	постоянно себя плохо чувствуют	страдают хроническими заболевания- ми	другая
Промышленности	47,3	35,8	8,3	8,0	0,6
Строительства	55,0	36,0	1,8	6,3	0,9
Сельского хозяйства	31,6	36,8	15,8	15,8	0,0
Транспорта, связи	47,7	35,8	4,6	11,9	0,0
Торговли, МТС, обще- ственного питания	58,8	28,3	3,5	9,4	0,0
Жилищно-коммуналь- ного хозяйства, быто- вого обслуживания	42,6	34,0	2,1	21,3	0,0
Отраслей социальной сферы	42,2	35,6	8,9	13,3	0,0
Финансов, страхова- ния, пенсионного обеспечения, управле- ния, общественных	62,3	22,6	2,8	11,3	1,0
Других отраслей	47,1	47,1	0,0	0,0	5,8

Здоровье работников во многом зависит от того, в каких условиях проходит трудовая деятельность. Чтобы понятнее были самооценки респондентов относительно своего здоровья, приведем данные по занятым в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, по видам деятельности (табл. 2.16).

Таблица 2.16

Удельный вес численности работников, занятых во вредных и опасных условиях труда в Республике Коми в 2005-2009 гг., в % от общей численности работников соответствующего вида деятельности*

Виды деятельности	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
<i>Работали в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда</i>					
Добыча полезных ископаемых	43,5	42,0	51,1	50,0	55,4
Обработывающие производ- ства	39,1	37,6	40,3	43,3	43,6
Производство и распределе- ние электроэнергии, газа и воды	37,9	32,5	35,7	37,5	41,2

Окончание таблицы 2.16

Строительство	15,5	18,3	20,8	25,4	25,8
Транспорт и связь	24,0	27,0	30,7	34,9	36,5
<i>Заняты на тяжелых работах</i>					
Добыча полезных ископаемых	24,6	26,7	28,9	27,8	32,2
Обрабатывающие производства	14,1	14,0	12,4	11,2	8,6
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	8,9	7,3	6,4	11,4	12,1
Строительство	7,2	9,5	11,9	14,7	11,8
Транспорт и связь	5,8	7,4	6,4	11,0	8,8
<i>Работали на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда</i>					
Добыча полезных ископаемых	-	0,1	0,1	1,1	1,6
Обрабатывающие производства	0,0	0,0	0,2	0,3	0,3
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	0,2	0,4	0,3	2,0	2,1
Строительство	0,0	0,0	1,8	1,3	1,3
Транспорт и связь	1,4	0,9	0,6	0,7	0,6
<i>Занятые на работах, связанных с напряженностью трудового процесса</i>					
Добыча полезных ископаемых	...	...	...	33,6	35,6
Обрабатывающие производства	...	...	...	8,8	13,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	...	...	...	7,2	9,4
Строительство	...	...	...	4,9	4,8
Транспорт и связь	...	...	...	8,8	10,8

* Источник: Статистический ежегодник Республики Коми. 2009: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – С. 81.

За анализируемый период времени с 2005 по 2009 г. статистические данные показывают, что удельный вес численности работников, занятых в условиях, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, увеличился на предприятиях добычи полезных ископаемых с 43,5 до 55,4% или на 11,9 пп; в обрабатывающих производствах с 39,1 до 43,6% или на 4,5 пп; в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды с 37,9 до 41,2% или на 3,3 пп; в строительстве с 15,5 до 25,8% или на 10,3 пп; на транспорте и связи с 24,0 до 34,5% или на 12,5 пп. В отмеченных отраслях

(или видах деятельности) произошло увеличение доли занятых на тяжелых работах (исключение – обрабатывающие производства); работающих на оборудовании, не отвечающим требованиям охраны труда (исключение – транспорт и связь); на работах, связанных с напряженностью трудового процесса (исключение – строительство).

2.3. Отраслевые особенности миграций населения

В предыдущей главе была раскрыта связь между социально-демографическими характеристиками респондентов и их миграционной подвижностью. Здесь основное внимание будет уделено отраслевой специфике миграционного поведения населения, показано, что работники разных отраслей имели отличительную миграционную историю, а также разные установки на пребывание в данном населенном пункте. Изучение отраслевой специфики миграционных процессов актуально еще и потому, что «в настоящее время исследователи пришли к единому мнению, что планирование новых рабочих мест и соответствующих условий жизни населения и их согласованное создание в местах вселения – вот те основные рычаги, с помощью которых государство может регулировать миграционные процессы» (*Рыбаковский, 1987, с. 145*). Таким образом, исследовав миграционные процессы в отраслевом разрезе, можно будет предложить мероприятия по сокращению миграционной подвижности. Кроме того практика показывает, что в тех отраслях, где сохраняется число рабочих мест, либо идет ввод новых, коллективы стабильны и имеют хорошие экономические показатели.

Большее влияние оказала миграция на формирование производственных коллективов в сельском хозяйстве, в организациях социальной сферы, в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании, в промышленности, в других отраслях – здесь выше, чем в среднем по выборке, доля пришлого населения. Это означает, что местное население в этих отраслях представлено меньше (табл. 2.17).

Из табл. 2.17 также видно, что доля местных уроженцев выше, чем в среднем по выборке, на предприятиях торговли, МТС, общественного питания – 60,6%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 59,6%; в строительстве – 57,8%; в организациях транспорта и связи – 53,7%.

Таблица 2.17

**Распределение ответов на вопрос: «Являетесь ли Вы уроженцем
данного населенного пункта?» в зависимости от отраслевой
принадлежности предприятия, %**

Работают на предприятиях	Являются уроженцами	
	да	нет
Промышленности	49,0	51,0
Строительства	57,8	42,2
Сельского хозяйства	36,8	63,2
Транспорта, связи	53,7	46,3
Торговли, МТС, общественного питания	60,6	39,4
Жилищно-коммунального хозяйства, бы- тового обслуживания	47,9	52,1
Отраслей социальной сферы	42,2	57,8
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	59,6	40,4
Других отраслей	35,3	64,7
В целом по выборке	52,3	47,7

Данные о распределении респондентов на местных уроженцев и пришлое население позволяет оценить роль миграционной компоненты в формировании населения, раскрыть его генетическую структуру. В научной литературе генетическая структура населения раскрывается через соотношение между лицами, родившимися в данной местности, и теми, кто туда вселился из других районов. Приезжие делятся на группы в зависимости от времени вселения. Чаще всего выделяют две такие 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 ее 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.

Исследования миграционной подвижности старожилов и новоселов, проведенные на Дальнем Востоке, показали, что интенсивность миграции у лиц, проживших в местах вселения до 5 лет, выше, чем у населения, прожившего более 15 лет, в десятки раз, а по сравнению с теми, кто прожил более 25 лет, – в сотни раз. Исследования, выполненные В.И. Переведенцевым в 1960-е гг., показали, что интенсивность миграции у тех, кто

прожил в городах Сибири менее трех лет, в 3 раза выше, чем у остального населения (*цит. по: Рыбаковский, 1987, с. 37*).

Придерживаясь предложенной выше классификации, выделим дополнительно в новоселах два слоя: собственно новоселы, прожившие менее двух лет; переходный слой, прожившие от 2 до 9 лет, и старожилов, проживших более 10 лет. Выше, чем в среднем по выборке, доля новоселов, то есть тех, кто прожил в данном населенном пункте менее 2-х лет, в сельском хозяйстве – 8,3%; в строительстве – 7,1%; на транспорте и связи – 4,9%; в торговле, МТС, общественном питании – 4,1%. Переходный слой новоселов выше, чем в среднем по выборке (26,1%), в трех отраслях: в торговле, МТС, общественном питании – 33,8%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 31,9%; в промышленности – 26,2%. Выше всего доля проживших здесь более 10 лет, то есть старожилов, в других отраслях – 100,0%; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 77,8%; на транспорте и связи – 75,8%; в промышленности – 70,6% (табл. 2.18).

Таблица 2.18

Распределение ответов на вопрос «Как долго Вы проживаете в данном населенном пункте?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Продолжительность проживания, лет				
	менее 2-х	2-5	6-9	10-19	более 20
Промышленности	3,2	12,3	13,9	25,7	44,9
Строительства	7,1	12,5	10,7	25,0	44,7
Сельского хозяйства	8,3	16,7	8,3	0,0	66,7
Транспорта, связи	4,9	3,2	16,1	24,2	51,6
Торговли, МТС, общественного питания	4,1	20,3	13,5	24,3	37,8
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	0,0	11,1	11,1	22,2	55,6
Отраслей социальной сферы	3,4	6,9	19,0	17,2	53,5
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	2,1	17,0	14,9	17,0	49,0
Других отраслей	0,0	0,0	0,0	10,0	90,0
В целом по выборке	3,7	12,1	14,0	22,6	47,6

Представляют особый интерес ответы на вопрос – выходцами каких регионов были сформированы трудовые коллективы той или иной отрасли. Распределение респондентов по месту их предыдущего жительства представлено в табл. 2.19.

Таблица 2.19

Распределение ответов на вопрос «Если Вы не являетесь уроженцем данного населенного пункта, то откуда Вы прибыли в теперешнее место жительства?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Прибыли из					
	городов и поселков городского типа Республики Коми	сельской местности Республики Коми	городов и поселков городского типа других областей России	сельской местности других областей России	городов и поселков городского типа стран СНГ	сельской местности стран СНГ
Промышленности	22,2	26,7	22,2	14,5	9,4	5,0
Строительства	27,3	29,1	27,3	7,2	9,1	0,0
Сельского хозяйства	21,4	21,4	42,9	0,0	0,0	14,3
Транспорта, связи	8,6	22,4	20,7	8,6	20,7	19,0
Торговли, МТС, общественного питания	31,1	18,9	29,7	1,3	14,9	4,1
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	20,0	20,0	28,0	4,0	16,0	12,0
Отраслей социальной сферы	25,0	33,9	32,1	3,6	5,4	0,0
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	32,6	23,3	30,2	2,3	9,3	2,3
Других отраслей	16,7	25,0	16,7	0,0	33,3	8,3
В целом по выборке	23,4	25,5	26,1	7,7	11,5	5,8

Опрос показал, что больше всего внутриреспубликанских мигрантов работает («осело») в отраслях социальной сферы – 58,9%; в строительстве – 56,4%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 55,9%; в торговле, МТС, общественном питании – 50,0%. Доля трудовых мигрантов из России выше всего в сельском хозяйстве – 42,9%; в промышленности – 36,7%; в социальной сфере – 35,7%. Страны СНГ больше всего представлены в других отраслях –

41,6%; на транспорте и связи – 39,7%; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 28,0%.

Принимая решение о смене места работы и жительства, в расчет приходится принимать множество факторов, причин и условий, ранжировать их за и против. Не последнюю роль при выборе нового места работы играет характер предстоящей работы, отраслевая принадлежность предприятия. Поэтому, анализируя причины приезда в данный населенный пункт и поступление на предприятие конкретной отрасли, респонденты отдавали разное предпочтение той или иной причине (табл. 2.20).

Таблица 2.20

Распределение ответов на вопрос «Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Причины приезда								
	рассчитывали повысить заработок	надеялись найти работу себе или другим членам семьи	с целью улучшить жилищные условия	приехали учиться, дать образование детям	приехали по направлению	по состоянию здоровья	вернулись на родину (к родителям или другим родственникам)	в связи с замужеством, женитьбой, разводом	другие
Промышленности	34,8	13,4	7,1	7,2	5,8	0,0	2,7	12,5	16,5
Строительства	31,7	11,1	9,5	14,3	6,4	0,0	1,6	7,9	17,5
Сельского хозяйства	21,1	21,1	21,1	21,1	5,2	0,0	5,2	0,0	5,2
Транспорта, связи	28,0	23,2	4,9	7,3	7,3	1,2	6,1	9,8	12,2
Торговли, МТС, общественного питания	18,8	4,7	7,1	17,6	7,1	1,2	8,2	8,2	27,1
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	25,0	7,1	10,7	7,2	10,7	3,6	3,6	21,4	10,7
Отраслей социальной сферы	13,8	10,8	3,1	20,0	9,2	3,1	6,2	13,8	20,0
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	15,7	7,8	5,9	15,7	11,8	2,0	7,8	15,7	17,6
Других отраслей	23,1	7,7	15,4	7,7	0,0	0,0	15,4	0,0	30,7
В целом по выборке	26,6	12,3	7,2	12,0	7,1	1,0	4,9	11,3	17,6

Материальный мотив «рассчитывали повысить заработную плату» был определяющим для тех, кто приехал работать на предприятия промышленности (34,8%), строительства (31,7%), транспорта и связи (28,0%). Надеялись получить работу или имели договоренность с предприятием те, кто приехал работать на предприятия транспорта и связи (23,2%), в сельском хозяйстве (21,1%), в промышленности (13,4%). Для многих стимулирующим фактором и причиной приезда является возможность получить образование самому или дать его детям. Важное значение этот фактор имел место для приехавших работать в сельском хозяйстве – 21,1%; в отраслях социальной сферы – 20,0%; в торговле, МТС, общественном питании – 17,6%. Многие респонденты меняют место жительства в связи с созданием, либо распадом семьи. В этом случае движущим мотивом, скорее всего, будет выступать желание сменить место жительства (подробнее речь будет идти в гл. 3). Те, кто меняет место жительства по семейным мотивам, предпочтение отдали жилищно-коммунальному хозяйству и бытовому обслуживанию – 21,4%; организациям финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественным – 15,7%.

Сформировав трудовые коллективы, менеджмент организаций заинтересован в их стабильности, а муниципальные органы исполнительной власти – в сохранении численности населения территориальных образований. Выше мы уже отмечали, что около половины опрошенных респондентов собираются сменить место жительства. Выше, чем в среднем по выборке, доля желающих уехать в промышленности (55,9%). Наиболее стабильным и в отраслевом и территориальном плане являются работники предприятий сельского хозяйства – 57,8%; организаций финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 49,5%; социальной сферы – 40,5% (табл. 2.21).

Таблица 2.21

Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы уехать с вашего населенного пункта?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Хотели бы уехать		
	нет, не хотели бы	да, хотели бы	не знают
Промышленности	29,4	55,9	14,7
Строительства	33,9	42,2	23,9
Сельского хозяйства	57,8	21,1	21,1
Транспорта, связи	34,9	38,5	26,6

Окончание таблицы 2.21

Торговли, МТС, общественного питания	35,1	43,9	21,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	34,0	36,2	29,8
Отраслей социальной сферы	40,5	39,3	20,2
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	49,5	39,1	11,4
Других отраслей	41,2	41,2	17,6
В целом по выборке	35,6	45,5	18,9

Каждая область или республика России имеют свою, только ей присущую отраслевую структуру отраслей народного хозяйства. Поэтому в силу объективных и исторических факторов между отдельными регионами сложились вполне устойчивые миграционные связи, которые могут быть количественно замерены при помощи общих и специальных коэффициентов. Общие коэффициенты интенсивности миграции позволяют оценить уровень подвижности населения конкретной территории, в т.ч. в динамике, и сравнить ее по этому показателю с другими территориями. Однако их использование в межтерриториальном анализе ограничено тем, что их величина зависит не только от интенсивности миграционных связей того или иного района с другими районами, но и от миграционной емкости района вселения и миграционной возможности района выхода. Исключить влияние на интенсивность межрайонной миграции численности населения районов выхода и вселения позволяют коэффициенты интенсивности миграционных связей (КИМС). Они рассчитываются как отношение удельного веса прибывших в данный район в общем потоке прибывших (КИМС по прибытию) или выбывших в общем потоке выбывших (КИМС по выбытию) к доле численности населения района выхода в общей численности населения территорий, поддерживающих с ним миграционные связи. Среднее значение КИМС всегда равно единице. Значения КИМС в районах с повышенной интенсивностью миграционных связей больше единицы, и наоборот (*Рыбаковский, 2003, с. 98-100*).

Покидая республику, респонденты желают переехать в регионы с благоприятными природными условиями и при этом найти работу по имеющейся специальности. Территориальные предпочтения респондентов представлены в табл. 2.22.

Таблица 2.22

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы решили уехать, то что было бы для Вас предпочтительней?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Было бы предпочтительнее уехать					
	в город или поселок городского типа Республики Коми	в сельскую местность Республики Коми	в город или поселок городского типа других областей России	в сельскую местность других областей России	в город или поселок городского типа стран СНГ	в сельскую местность стран СНГ
Промышленности	10,5	4,2	68,5	5,9	8,8	2,1
Строительства	5,9	13,2	61,8	5,9	13,2	0,0
Сельского хозяйства	25,0	0,0	75,0	0,0	0,0	0,0
Транспорта, связи	1,6	6,2	59,4	9,4	10,9	12,5
Торговли, МТС, общественного питания	7,5	3,8	77,4	0,9	10,4	0,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	17,3	6,9	51,7	3,4	13,8	6,9
Отраслей социальной сферы	9,6	1,9	80,8	3,9	1,9	1,9
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	3,4	3,5	79,3	3,5	10,3	0,0
Других отраслей	22,2	0,0	44,5	0,0	22,2	11,1
В целом по выборке	8,5	5,0	69,5	4,7	9,6	2,7

Исследование показало, что внутри республики чаще других будут совершать переезды работники сельского хозяйства – 25,0%; жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 24,2%; строительства – 19,1%. Отдадут предпочтение регионам России работники социальной сферы – 84,7%; организаций финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 82,8%; торговли, МТС, общественного питания – 78,3%; сельского хозяйства – 75,0%. В страны СНГ предпочитают переехать работники других отраслей – 33,3%; транспорта и связи – 23,4%; жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 20,7%; строительства – 13,2%.

Интересную информацию дают ответы на вопрос, как скоро респонденты собираются осуществить свои миграционные намерения. Выше всего доля желающих уехать уже в этом году была отмечена в других отраслях – 11,1%; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслужи-

вании – 7,7%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 7,0%. На будущий год или в ближайшие пять лет больше всего потенциальных мигрантов будет в сельском хозяйстве (42,9%); в промышленности (27,1%); в ЖКХ и бытовом обслуживании (26,9%); в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных (26,4%) (табл. 2.23).

Таблица 2.23

Распределение ответов на вопрос: «Как скоро Вы намерены сменить настоящее место жительства?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Намерены сменить место жительства				
	в этом году	на будущий год	в течение ближайших пяти лет	в течение ближайших 5-10 лет	собираются, но трудно сказать когда
Промышленности	1,7	2,6	24,5	13,3	57,9
Строительства	3,1	4,7	10,9	25,0	56,3
Сельского хозяйства	0,0	0,0	42,9	14,2	42,9
Транспорта, связи	0,0	7,9	15,9	17,5	58,7
Торговли, МТС, общественного питания	1,1	2,1	21,5	18,3	57,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	7,7	3,8	23,1	11,5	53,9
Отраслей социальной сферы	2,0	4,1	16,3	20,4	57,2
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	7,0	1,8	24,6	14,0	52,6
Других отраслей	11,1	0,0	0,0	0,0	88,9
В целом по выборке	2,5	3,3	20,9	16,2	57,1

На сроки отъезда, скорее всего, влияют факторы, заставляющие людей думать о перемене места жительства. И сколь разнообразны они не были, в зависимости от возможности и формы их регулирования со стороны общества, все факторы так или иначе распадаются на три группы. К первой относятся факторы, состоящие из таких компонентов условий жизни, которые либо невозможно изменить, либо, если и можно, то в течение очень длительного времени или с огромными затратами средств. Обычно второе и третье условия совпадают. Это характерно для природных условий, географического положения. Вторая группа включает факторы, которые могут быть изменены постепенно, в течение, по крайней

мере, нескольких пятилеток. Таков уровень освоенности территории, включающий также создание производственной и социальной инфраструктур. Третья группа – это факторы оперативного регулирования. Они могут меняться в течение одного-нескольких лет. Например, установление или отмена дополнительных льгот, повышение заработной платы и др. (Рыбаковский, 1987, с. 144).

Материалы опроса показали, что респонденты отметили в основном три причины (доля ответивших более 10%). На первом месте стоит желание сменить климат, место жительства (Север на Юг или среднюю полосу). Особенно сильно оно выражено у работающих в промышленности – 50,7%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных – 50,6%; на предприятиях торговли, МТС, общественного питания – 50,0%; и выше всего доля респондентов, указавших эту причину, среди работников других отраслей – 87,5%.

Созвучно первой причине стоит желание вернуться на родину, к родителям, родственникам. Эта причина занимает больший удельный вес у работников транспорта и связи – 20,0%; у работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, а также у работников промышленности – по 14,3%.

Городские поселения на Севере в своем большинстве формировались как «моногорода», с однобокой структурой. В результате сложилась ситуация, когда от развития одной отрасли зависит благополучие всех жителей данного населенного пункта. Например, были востребованы печорский и интинский угли – имели стабильное экономическое положение Воркута и Инта, сегодня на них нет спроса, экономика этих городов находится в кризисном положении. Поэтому неслучайно на третьем месте у респондентов стоит причина отъезда – это отсутствие у населенного пункта будущего, т.к. не развивается производство. Вполне закономерно, что эта причина стоит на первом месте у работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 17,1%; у служащих финансовых, страховых, пенсионного обеспечения, управления, общественных организаций – 16,5%; в других организациях – 12,5%. На четвертом месте стоит причина материального порядка, по выборке она составляет менее 10,0%, а вот для работников сельского хозяйства (15,4%) и социальной сферы (11,7%) она существенна (табл. 2.24).

Таблица 2.24

Распределение ответов на вопрос: «Какие причины заставляют Вас думать об отъезде?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Причины отъезда								
	нет возможности материально обеспечить семью	угроза потери работы и отсутствие возможности трудоустроиться	нет возможности дать образование детям и найти работу по месту жительства	у населенного пункта, в котором проживаю, нет будущего, т.к. не развивается производство	желание вернуться на родину, к родителям, родственникам	по состоянию здоровья	по семейным обстоятельствам (развод, брак, нет возможности создать семью и т.д.)	желание сменить климат, место жительства (север на юг или среднюю полосу)	другие
Промышленности	7,3	2,9	5,2	10,2	14,3	4,7	3,5	50,7	1,2
Строительства	9,4	7,1	4,7	9,4	11,7	8,2	7,1	41,2	1,2
Сельского хозяйства	15,4	15,4	15,4	0,0	0,0	15,4	0,0	38,4	0,0
Транспорта, связи	8,9	5,6	6,7	11,1	20,0	2,2	10,0	32,2	3,3
Торговли, МТС, обще- ственного питания	9,9	6,8	4,5	7,6	10,6	2,3	4,5	50,0	3,8
Жилищно-коммуналь- ного хозяйства, быто- вого обслуживания	5,7	8,6	5,7	17,1	14,3	2,9	5,7	40,0	0,0
Отраслей социальной сферы	11,7	7,4	8,8	7,4	2,9	5,9	4,4	45,6	5,9
Финансов, страхова- ния, пенсионного обеспечения, управле- ния, общественных	5,1	6,3	6,3	16,5	8,9	1,3	2,5	50,6	2,5
Других отраслей	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	87,5	0,0
В целом по выборке	8,1	5,5	5,7	10,3	12,4	4,2	4,7	46,9	2,2

Также можно отметить, что если в целом по выборке причины, связанные с образованием и возможностью потерять работу, незначительны, то опять же для работников сельского хозяйства, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, социальной сферы они значительно выше, чем по выборке в целом.

3. РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. История и социально-демографические характеристики населения городов выборочной совокупности

С начала 1990-х гг. каждое муниципальное образование (регион) по своему входило в рыночную экономику и, что вполне закономерно, результат для каждого оказался разным. Для г. Усинска, где доминирующим является нефтяной сектор, после резкого ухудшения и затяжного кризиса наступил благоприятный период социально-экономического развития, город имеет стабильный бюджет и положительную демографическую динамику.

Таблица 3.1

Территория и административно-территориальное деление городских поселений Республики Коми на 1 января 2009 г.

Административно-территориальные образования	Территория, тыс. км ²	Численность населения, тыс. человек	Число жителей на 1 км ²	Административно-территориальные единицы ¹⁾					
				районы	города	поселки городского типа	сельские населенные пункты		
							поселки сельского типа	села	деревни
Республика Коми	416,8	958,5	2,3	12	10	29	209	120	392
Сыктывкар	0,7	248,2	338,7	-	1	3	3	-	-
Воркута	24,2	113,4	4,7	-	1	8	5	-	2
Печора	28,9	62,0	2,1	-	1	3	17	2	9
Усинск	30,6	50,8	1,7	-	1	1	5	5	8
Ухта	13,3	127,0	9,6	-	1	4	8	1	4

¹⁾ Административно-территориальная единица – часть территории Республики Коми в фиксированных границах с одним или несколькими населенными пунктами, имеющая название и установленный законом Республики Коми статус, находящаяся под юрисдикцией органов государственной власти, государственных органов и органов местного самоуправления. Административно-территориальными единицами являются административно-территориальные образования, административные территории, населенные пункты.

Имеет благоприятное развитие и г. Сыктывкар, где основным градообразующим предприятием является Монди «Сыктывкарский ЛПК». Од-

нако по-прежнему имеют серьезные экономические проблемы г. Воркута и г. Печора. Города, вошедшие в выборку, имеют сложное административно-территориальное деление (табл. 3.1).

Демографический кризис 1990-х гг., обусловленный низкой рождаемостью и высокой смертностью, привел к уменьшению абсолютной численности населения республики с 1959 по 2009 г. на 143,5 тыс. человек. Не миновала эта участь и крупнейшие города республики. Здесь необходимо также подчеркнуть, что на убыль населения, наряду с демографическими процессами, значительное влияние оказало нынешнее состояние экономик градообразующих отраслей (табл. 3.2).

Таблица 3.2

**Динамика численности населения городских образований
Республики Коми за 1959-2009 гг., тыс. человек**

Население	Годы переписей					На начало 2009 г.
	1959*	1970*	1979*	1989*	2002	
Все население	815,0	964,8	1110,4	1250,8	1018,7	958,5
Городское население	484,0	597,4	786,5	944,4	766,6	727,1
Сельское население	331,0	367,4	323,9	306,4	252,1	231,4
Сыктывкар	76,1	138,3	188,0	234,9	245,8	248,2
Воркута	179,4	184,9	199,4	218,5	134,2	113,4
Печора	55,1	64,9	83,7	94,6	66,3	62,0
Усинск	-	-	45,5	69,8	52,8	50,8
Ухта	48,0	83,5	116,7	142,5	127,4	127,0

* Социально-демографическая характеристика населения Коми АССР / Коми республиканское управление статистики. – Сыктывкар, 1990. – С. 9-11.

За исключением Сыктывкара, численность населения во всех городах, где проводился опрос, существенно уменьшилась. Если взять за точку отсчета 1989 г., когда численность населения везде была максимальной, то она уменьшилась в Воркуте на 105,1 тыс. человек или почти в два раза, в Ухте – на 15,5 тыс. человек, в Усинске – на 19,0 тыс. человек и в Печоре – на 32,5 тыс. человек.

Города республики существенно отличаются между собой по национальному составу. С одной стороны, это обусловлено историей возникновения населенного пункта (Сыктывкар), а с другой, влиянием миграции – мест исхода мигрантов (Усинск) (табл. 3.3).

Таблица 3.3

**Национальный состав жителей городов Республики Коми
по данным переписей населения 1989-2002 гг., %***

Административно-территориальные образования	Год	Национальность							
		русские	коми	украинцы	белорусы	татары	немцы	чуваши	другие
Республика Коми	1989	57,7	23,3	8,3	2,1	2,1	1,0	0,9	4,6
	2002	59,6	25,2	6,1	1,5	1,5	0,9	0,7	4,5
Сыктывкар	1989	54,3	33,6	4,8	1,5	0,7	1,8	0,7	2,6
	2002	58,4	30,6	3,9	1,2	0,6	1,4	0,6	3,3
Воркута	1989	68,5	2,2	13,5	3,0	4,2	1,2	1,4	6,0
	2002	71,6	1,9	10,8	2,1	3,6	1,1	1,3	7,6
Печора	1989	66,5	13,8	9,5	2,5	1,3	0,7	1,1	4,6
	2002	68,9	15,4	7,6	1,9	1,0	0,6	1,0	3,6
Усинск	1989	54,6	12,9	12,0	2,4	8,8	0,6	1,3	7,4
	2002	54,8	14,8	10,2	1,8	7,3	0,3	1,0	9,8
Ухта	1989	72,0	9,6	7,9	2,3	1,5	0,9	0,9	4,9
	2002	75,4	9,3	6,0	1,6	1,3	0,8	0,8	4,9

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – С. 77.

По переписи населения 2002 г. выше всего доля коми этноса была в г. Сыктывкаре – 30,6%, но и она уменьшилась за последний межпереписной период на 3,0 пп. Уменьшился удельный вес коми и в таких городах, как Ухта и Воркута. В двух городах: в Усинске и Печоре, как и по Республике Коми в целом, произошло увеличение доли представителей коренного населения коми.

Для характеристики демографического развития городского населения, участвующего в опросе, приведем еще два показателя: суммарный коэффициент рождаемости и ожидаемую продолжительность жизни при рождении. Суммарный коэффициент рождаемости показывает среднее число рождений у одной женщины за всю ее жизнь при сохранении существующих уровней рождаемости в каждом возрасте, независимо от смертности и от изменений возрастного состава. Подсчитывается как сумма возрастных коэффициентов рождаемости. Показатель ожидаемой продолжительности жизни при рождении показывает число лет, которое в среднем предстоит прожить представителю поколения от точного возраста до

смерти при сохранении существующих уровней по возрастной смертности (*Демография*, 2007, с. 434, 437).

Если сравнивать суммарный коэффициент рождаемости по крайним годам, то можно отметить, что по республике в целом и по всем городам произошло увеличение коэффициента. Отмечен его рост и в период 2007-2008 гг., когда начали реализовываться национальные проекты, направленные на повышение рождаемости, однако его величина остается недостаточной даже для простого замещения поколений (табл. 3.4).

Таблица 3.4

**Суммарный коэффициент рождаемости по городам
Республики Коми за 2000-2008 гг.***

Административно-территориальные образования	Год								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Республика Коми	1,219	1,272	1,374	1,401	1,397	1,332	1,318	1,406	1,452
Сыктывкар	1,171	1,149	1,314	1,361	1,305	1,209	1,120	1,247	1,182
Воркута	1,099	1,174	1,166	1,164	1,284	1,221	1,186	1,141	1,173
Печора	1,145	1,204	1,227	1,304	1,521	1,354	1,384	1,484	1,574
Усинск	1,135	1,274	1,461	1,385	1,496	1,430	1,429	1,378	1,466
Ухта	1,099	1,177	1,359	1,368	1,281	1,255	1,216	1,240	1,276

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – С. 81.

Ожидаемая продолжительность жизни одним числовым выражением характеризует как присущие людям биологические закономерности старения и смерти, так и, особенно, влияние социальных факторов: уровня и образа жизни, развития здравоохранения, достижения медицинской науки. Величина ожидаемой продолжительности жизни свидетельствует об усилиях общества, направленных на предотвращение смертности и укрепление здоровья населения. В начале XXI в. самая высокая продолжительность жизни (82 года) зарегистрирована в Японии, самая низкая – в странах Центральной и Южной Африки (около 43-47 лет). Ожидаемая продолжительность жизни является важнейшим интегральным показателем, рекомендованным ВОЗ в качестве критерия состояния здоровья и уровня жизни населения того или иного региона. Недаром эксперты ООН включили этот показатель, наряду с уровнем образования и доходом на душу населения, в так называемый индекс развития человеческого потенциала.

Ожидаемая продолжительность жизни имеет широкие вариации в разрезе отдельных городов, она обнаруживает существенные различия для

мужчин и женщин, для отдельных социальных групп населения, а также для проживающих в городской и сельской местности (табл. 3.5).

Таблица 3.5

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении городского населения Республики Коми за 2000-2008 гг., лет*

Административно-территориальные образования	2000 г.			2005 г.			2007 г.			2008 г.		
	все население	мужчины	женщины	все население	мужчины	женщины	все население	мужчины	женщины	все население	мужчины	женщины
Республика Коми	63,5	57,8	70,1	62,3	56,0	69,5	65,8	59,8	72,3	66,2	60,2	72,6
Сыктывкар	64,5	58,4	71,4	64,5	57,5	71,7	68,2	61,9	73,9	68,6	62,6	74,2
Воркута	66,8	59,8	73,9	62,9	56,5	69,9	68,4	62,7	73,7	70,0	63,4	75,0
Печора	62,2	56,9	68,4	60,3	53,7	67,1	64,3	58,1	71,8	64,2	58,7	68,0
Усинск	64,8	59,7	71,8	62,8	56,7	70,1	64,4	59,0	70,7	65,9	59,8	76,9
Ухта	63,5	57,8	70,0	64,8	59,1	71,4	65,9	59,6	72,6	67,6	61,5	73,6

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – С. 81.

Анализируя представленные в табл. 3.5 данные, можно отметить следующее. В 2000 г. в трех городах: в Сыктывкаре, Воркуте и Усинске ожидаемая продолжительность жизни для обоих полов была выше, чем в среднем по республике, причем самая высокая она была в Воркуте; в Печоре ожидаемая продолжительность жизни была ниже республиканского уровня; в Ухте она соответствовала республиканскому уровню. В 2008 г. картина несколько изменилась. Ожидаемая продолжительность жизни была выше республиканского уровня также в трех городах: в Сыктывкаре, Воркуте и Ухте; в Усинске она стала ниже республиканского уровня. К числу позитивных моментов можно отнести то, что ожидаемая продолжительность жизни увеличилась как по всем городам, так и у мужчин и женщин (исключение женщины Печоры). Необходимо также отметить, что ожидаемая продолжительность жизни у мужчин намного меньше, чем у женщин, и заметного улучшения пока не видно.

Для лучшего понимания материалов опроса и их интерпретации по городским населенным пунктам приведем краткую информацию о каждом го-

роде. Более полная информация о социально-экономическом и демографическом развитии выбранных для опроса городов приведена в *прилож. 3.1-3.5*.

Сыктывкар. Сыктывкар – столица Республики Коми, самый крупный город на ее территории. Расположен в 1515 км к северо-востоку от Москвы, на левом берегу реки Сысолы при ее впадении в Вычегду. Протяженность города – 30 км. В 2004 г. создан Сыктывкарский район, в который, кроме столицы Республики Коми, вошли город Эжва и несколько поселков.

Город основан 5 февраля 1780 г. по Указу Екатерины II. Первоначальное его название – Усть-Сысольск. В 1930 г. город переименован в Сыктывкар. Это название в переводе с коми языка означает – «город на Сысоле». История самого Сыктывкара началась в XVI в. Тогда здесь было 9 дворов. В XVII-XVIII вв. в связи с освоением верхней Вычегды и Печоры погост Усть-Сысола оказался в центре населенной коми народом территории, став своего рода перевалочной базой в продвижении населения из разных районов Коми края и из-за его пределов. Постепенно село стало центром транзитной торговли, в частности, хлебом. Приобрели известность Георгиевская и Васильевская ярмарки, проходившие зимой в Усть-Сысоле. К концу XIX в. Усть-Сысольск занимал 4-е место по численности населения среди 12 городов Вологодской губернии. В XIX – начале XX в. Усть-Сысольск используется правительством России как место ссылки для неблагонадежных – «малая Сибирь». В 1921 г. Усть-Сысольск стал центром Коми автономной области. В 1930 г. в день празднования 150-летия города он был переименован в Сыктывкар. Резкий экономический подъем Сыктывкара связан с развитием лесной и лесохимической промышленности, а также с открытием на территории Республики Коми месторождений нефти и газа.

Промышленность. Сыктывкар является промышленным центром Республики Коми, в нем действует более 230 крупных предприятий, которые производят различные виды продукции: пиломатериалы, бумагу и целлюлозу, нетканые материалы, линолеум, фанеру, стеновые блоки, машиностроительную продукцию, швейные изделия и др.

Наука. Сыктывкар – крупный академический центр Северо-Запада. На территории города действует Коми научный центр Уральского отделения Российской академии наук. В состав центра входят шесть крупных академических учреждений: Институт геологии, Институт биологии, Ин-

ститут языка, литературы и истории, Институт физиологии, Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера, Институт химии, а также Выльгортская научно-экспериментальная биологическая станция и Отдел математики Института математики и механики УрО РАН.

Культура. В городе располагаются Государственный театр оперы и балета, Академический театр драмы им. В. Савина, Государственный республиканский театр фольклора, Коми республиканская филармония. Национальный музей, Национальная галерея, Национальная библиотека, 3 республиканские и 22 массовые городские библиотеки, Российский и Республиканский центры финно-угорских культур. Картинная галерея содержит большое число произведений искусства. Имеются 3 кинотеатра, 2 выставочных зала, 14 клубных учреждений, стадион, 3 плавательных бассейна и т.д. (*Города и районы: Сыктывкар.* URL: <http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj/502/aInst/5/>) (см. также прилож. 3.1).

Ухта. Территория муниципального образования «Город Ухта» расположена в центральной части Республики Коми. Граничит с Сосногорским, Ижемским, Княжпогостским, Усть-Куломским и Корткеросским районами. Город расположен в 325 км от Сыктывкара, на берегу реки Ухты. Город расположен на пологоувалистом, холмистом плато, расчлененном реками и ручьями бассейна реки Ижмы. Наиболее крупные притоки Ижмы – реки Ухта, Седью, Тобысь, Кедва. Водораздельные пространства заболочены.

Возникновение города связано с разработкой нефтяных месторождений. О существовании здесь нефти было известно еще в XV в. В 1929 г. экспедицией ОГПУ в устье реки Чибыю началось строительство лагерного поселка, получившего название Чибыю. К весне 1930 г. была построена первая буровая, спустя полгода скважина дала промышленный приток нефти. В течение следующих 8 лет Чибыю превратился в крупный населенный пункт – двухэтажные деревянные дома для вольнонаемных и колонизированных, бараки для заключенных, школа, учебный корпус и общежитие Горного техникума, клуб-театр, парк с летним театром, универмаг, стадион, гостиница, действовали водопровод, канализация, радиосеть. В течение десятилетия в лагерь на территорию этого района были переселены тысячи граждан Советского Союза. Они строили желез-

ную дорогу, сажевые заводы. Работали в шахтах на Яреге (в этом поселке и сегодня добывается тяжелая нефть шахтным способом), заготавливали лес. В 1938 г. лагерные власти были заменены гражданской администрацией, а в 1939 г. Чибью переименовали в Ухту. В этом же году была пущена теплоэлектростанция, введен в действие нефтеперерабатывающий завод, открыто движение по железной дороге Айкино – Шежам – Ухта. Руководство Коми АССР даже выдвинуло идею перенести столицу республики из Сыктывкара в Ухту. В 1943 г. рабочий поселок был преобразован в город. В это время в нем было около 6 тыс. жителей. В 1953 г. Ухта получила статус города республиканского подчинения. Сегодня Ухта – современный город Республики Коми.

Природные ресурсы. Основное направление экономического развития района – промышленное: добыча, транспортировка нефти и газа, переработка нефти, машиностроение и металлообработка, разработка полезных ископаемых, используемых в строительстве, – песок, щебень и др. Ухтинский промышленный узел с освоением месторождения тиманских бокситов обретает новое значение для всей Республики Коми, так как в районе планируется строительство обогатительной фабрики для бокситов и металлургического алюминиевого завода.

Транспорт. Город Ухта – важный промышленно-транспортный узел Республики Коми, стоящий на узле автомобильных дорог, связывающих центральные районы Республики Коми с Сыктывкаром и далее на юг, юго-запад и юго-восток с городами России (*Города и районы: Ухта.* URL: <http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj/502/aInst/6/>) (см. также прилож. 3.2).

Воркута. Город расположен в долине реки Воркуты (правый приток Усы), в 150 км севернее Полярного круга и в 1030 км от Сыктывкара. Назван по реке. В переводе с ненецкого «варкута» – «изобилующий медведями». Лагерный поселок шахтеров называли Рудник. В 1937 г. уже на левом берегу Воркуты новая партия заключенных начала возводить второй лагерный поселок – будущий город Воркута. Одновременно проходило строительство шахты, названной впоследствии Капитальной. В 1940 г. поселок получил статус рабочего. В начале 1941 г. началось строительство автодорог на первых городских улицах: Комсомольской, Шахтной, Горняков. В этом же году открылось движение по Северо-Печорской железной дороге, связавшей Воркуту с «Большой землей». 26

ноября 1943 г. на базе нескольких поселков был образован город Воркута. Дальнейшая история города связана с развитием угольной промышленности: открытием новых шахт, обогатительных фабрик, строительством заводов (деревообрабатывающего, кирпичного, железобетонных изделий, механического, известкового и др.). Территория, подчиненная Воркутинскому горсовету, расположена на северо-востоке Республики Коми. На западе и севере граничит с Ненецким автономным округом, на востоке – с Тюменской областью, на юге и юго-западе – с Интинским районом РК. Наиболее крупные реки: Уса – 655 км, Воркута – 176 км, Сейда – 68 км, Юньяга – 58 км. Основная часть рек относится к бассейну реки Усы, меньшая – к бассейну реки Кары. Животный мир территории воркутинского горсовета характерен для Арктики. Это песец, северный олень, заяц, волк, росомаха, куропатка, полярная сова, бурый медведь. В летнее время на тундровые озера для гнездовой слетается множество птиц: утки, гуси, лебеди, кулики.

Климат. Климат характеризуется значительными колебаниями атмосферного давления, пасмурной погодой с низкой облачностью и частыми осадками, сильными ветрами, зимой вызывающими пургу. Сочетание постоянных ветров с сильными морозами усугубляет суровость природных условий. Среднегодовая температура воздуха в Воркуте $-6,6^{\circ}\text{C}$, минимальная $-52,4^{\circ}\text{C}$, максимальная $+31^{\circ}\text{C}$. Средняя продолжительность холодного периода – 241 день. Безморозный период составляет всего около 70 суток (даже летом иногда возможны заморозки), тогда как продолжительность зимы составляет около 8 месяцев. Земледелие в открытом грунте невозможно, за исключением нескольких культур (огурцы, лук-порей, лук на перо и др., которые разводятся на подоконниках и в теплицах). Раньше было пастбищное скотоводство (коровы, свиньи), теперь остались только олени у коренных жителей.

Природные ресурсы. Современная Воркута – крупный центр добычи угля и организационно-хозяйственный центр Печорского угольного бассейна. Имеются предприятия различных отраслей промышленности. Основную долю промышленного производства города составляют: добыча угля – 74% и электроэнергетика – 21%. В городе зарегистрировано свыше 2000 предприятий.

Воркутинское угольное месторождение расположено на с.-в. Печорского бассейна, в тундровой зоне Коми. Открыто в 1930 г. геологом Г.А.

Черновым. Площадь 300 кв. км. Брахисинклинальная складка глубиной 1150 м выполнена песчаниками, алевролитами, аргиллитами и углями пермского возраста, перекрыта многолетнемерзлыми четвертичными отложениями. Коэффициент общей угленосности 4,7%, рабочей – 2,6%. Рабочих пластов в рудницкой подсвите 3-4, в интинской – 8-9, в печорской серии – 4. Угли рудницкой подсвиты поставляются заводам черной металлургии и на экспорт. Угли интинской свиты труднообогатимы, используются для сжигания. Общие ресурсы свыше 2,2 млрд. т, разведанные запасы – 1,145 млрд. т. Добыча с 1934 г., способ подземный. Достигнутая глубина разработки – 1040 метров. Имеется 9 шахт с суммарной мощностью 12,3 млн. тонн в год, в т.ч. 7 – на коксующихся углях (10,96 млн. т). Все шахты сверхкатегорийные по метану, а 5 из них – опасные по внезапным выбросам угля и горным ударам.

Транспорт. С центром России Воркута связана железной дорогой и ежедневным поездом Москва – Воркута, а также авиарейсами – с Москвой, Санкт-Петербургом и Сыктывкарком. Железнодорожная ветка, идущая через Урал в город Лабытнанги, связывает Воркуту с Западной Сибирью (Города и районы: Воркута. URL: <http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj/502/aInst/12/>) (см. также прилож. 3.3).

Усинск. Усинский район образован 21 февраля 1975 г. 20 июля 1984 г. рабочий поселок Усинск получил статус города. Общая территория округа составляет 30,6 тыс. кв. км. Город Усинск и подчиненная ему территория находятся на северо-востоке Республики Коми в бассейне средней Печоры и ее притока реки Усы. Сегодня Усинск – один из ведущих промышленных городов Республики Коми, расположен в 757 км от столицы – Сыктывкара.

Издавна места здесь считались труднодоступными, пригодными для жизни лишь коренного населения, привыкшего к суровой природе и не приветливому климату коми севера. Богатейшие реки, бескрайние леса, множество озер определяли род занятий местного населения. Здесь ловили рыбу, промыслили пушного зверя, разводили домашний скот и оленей. Веками жили на этой территории ненцы-самоеды. В конце XVIII в. возникло селение Усть-Уса. В XIX в. одно за другим на территории нынешнего Усинского района появляются такие села, как Праскань, Усть-Лыжа, Колва, Щельябож, Акись, Мутный Материк и др. Во времена ГУ-

ЛАГа старинное коми село Усть-Уса становится центром лагерного мира. Здесь были сосредоточены все районные учреждения, в том числе райотдел НКВД. Усть-Уса стала перевалочной базой для северных лагерей. Границы района в те времена охватывали всю территорию, занимаемую ныне Воркутинским, Интинским, Печорским и Усинским районами.

Промышленное освоение усинских земель началось в 1960-е гг. Первая большая нефть была получена в 1962 г. на реке Колва из скважины «7-я Усинская». Так было открыто Усинское нефтяное месторождение. Через пять лет после этого началась его опытно-промышленная разработка. Появляется необходимость создания базового города нефтедобычи. И 21 февраля 1975 г. Президиумом Верховного Совета РСФСР был образован Усинский район с центром Усинск. За прошедшие годы здесь построены сотни километров трубопроводов, освоено более двадцати месторождений, пробурено более четырех тысяч скважин.

Природные ресурсы Усинска. Своим рождением город Усинск обязан нефти и попутному газу, главному капиталу здешних недр, основе экономического развития территории. В настоящее время в Усинске добывается около 60% нефти и 3% газа от общего объема добычи этих видов сырья в Республике Коми.

Промышленность. Усинск – центр крупнейшего в Коми нефтедобывающего района (4/5 всего объема добычи нефти в республике). С начала разработки нефтяных месторождений в Усинском нефтедобывающем районе было освоено более 20 месторождений углеводородного сырья. В 1999 г. суммарный объем добычи нефти на месторождениях Усинского района превысил 200 млн. т. Как базовый город нефтяников и геологоразведчиков Усинск является основным поставщиком специалистов для освоения месторождений нефти северной части Тимано-Печорской нефтегазоносной провинции. В Усинске сосредоточены управленческие, промышленные, вспомогательные и обслуживающие предприятия нефтедобывающей промышленности – профилирующей отрасли экономики города и района. В их числе крупнейшие в республике нефтедобывающие предприятия – «ЛУКОЙЛ-Коми», «РН-Северная нефть», а также «Возейская нефтяная компания», Усинская промышленная компания «Недра», «Комикуэст», филиал компании «Инвестнафта» (*Города и районы:* *Усинск.* *URL:*

<http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj/502/aInst/7/>) (см. также прилож. 3.4).

Печора – город республиканского подчинения в Республике Коми России, административный центр Печорского района, в 588 км к северо-востоку от Сыктывкара. Расположен на правом берегу реки Печора. Крупный речной порт на северо-востоке Европейской части России. Дата образования города 18 января 1949 г., когда два рабочих поселка Канин и Печора были преобразованы в город. Назван по реке Печора. Железнодорожная станция на линии Котлас – Воркута. По территории района проходят нефтепровод Усинск – Печора – Ухта – Ярославль, газопроводы Усинск – Печора и Западный Соплеск – Печора, метанолопровод Кожва – Вуктыл. С 1 февраля 1963 г. город республиканского подчинения. Площадь города и подчиненной территории – 28,9 тыс. кв. км.

С 1979 г. в Печоре функционирует «Печорская ГРЭС». На сегодняшний день филиал ОАО ОГК-3 «Печорская ГРЭС» вырабатывает более 40% всей электроэнергии в Республике Коми и является крупнейшим предприятием энергетики на Европейском Севере России. Среди предприятий пищевой промышленности действует ОАО «Печорский хлебомакаронный комбинат». В городе сосредоточены крупные предприятия речного, железнодорожного, автомобильного и авиационного транспорта. Современная Печора – это многопрофильный экономический центр с преимущественным развитием промышленной и транспортной функций.

Промышленность. Муниципальный район «Печора» входит в тройку территорий Республики Коми, где расположены главные территориально-производственные силы нефтегазового комплекса. Добыча нефти на территории МР составляет 16% от всей добычи в республике и отличается самыми высокими темпами прироста углеводородного сырья. На территории района вновь набирает обороты геологическое изучение запасов недр. На территории МР осуществляется деятельность по транспортировке нефти и газа четырьмя крупнейшими в республике предприятиями: ООО «Северные магистральные нефтепроводы» с четырьмя нефтеперекачивающими станциями (Сыня, Чикшино, Каджером и Печора, которые позволили значительно увеличить пропускную способность нефтепровода «Уса-Ухта»); ООО «Газпром трансгаз Ухта», Печорское ЛПУ МГ ООО «Газпром трансгаз Ухта» и «Северное ЛПУ МГ» филиал ООО «Газпром переработка».

Транспорт. Печора является важным транспортным узлом. Деятельность осуществляют речники, железнодорожники и вертолетный отряд по заявкам и маршрутам в труднодоступные районы региона. Перспективным является увеличение грузоперевозок ОАО «Печорский речной порт» в связи с открытием и разработкой месторождений углеводородного сырья на побережье Северного ледовитого океана; предприятие перевозит грузы по маршрутам: «Печора – Вуктыл», «Печора – Ижма», «Печора – Усинск», «Печора – Нарьян-Мар». Завершено строительство участка федеральной трассы п. Чикшино – д. Березовка, протяженностью 16,4 км.

Природные ресурсы. Территория района богата месторождениями полезных ископаемых, которые представлены песком, гравием, песчано-гравийной смесью, известняком, кирпичной глиной, аргиллитами и суглинками для изготовления кирпича. На территории 10 предприятий – недропользователей уже разрабатывают 15 месторождений полезных ископаемых. В основном разведка месторождений связана со строительством газопровода «Ямал – Европа» (*О районе: город Печора. URL: <http://pechoraonline.ru/SETTLEMENTS/topic.php?forum=90&topic=1>*) (см. также прилож. 3.5).

Общую характеристику развития городов республики и социально-демографические показатели воспроизводства населения дополним материалами социологического опроса. Каждый представленный в выборке город имеет свой, присущий только ему социально-демографический состав населения.

Анализ распределения городских жителей республики по социально-демографическим характеристикам показывает, что доля мужчин выше в городах: Сыктывкаре (53,7%), Усинске (53,1%) и Ухте (52,9%), соответственно, выше доля женщин в Воркуте – 55,9% и Печоре – 50,5%. По доле молодежи (до 29 лет) лидирует Воркута – 38,4%; Сыктывкар – 33,0% и Ухта – 32,5% (табл. 3.6).

Таблица 3.6

Распределение респондентов по социально-демографическим характеристикам, %

Социально-демографические характеристики	В целом по выборке	Города				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Пол:						
мужчины	51,7	53,7	52,9	44,1	53,1	49,5
женщины	48,3	46,3	47,1	55,9	46,9	50,5

Окончание таблицы 3.6

Возраст, лет:						
до 24	16,4	16,7	14,2	22,6	13,3	14,4
25-29	15,8	16,3	18,3	15,8	14,2	9,3
30-34	12,8	14,0	8,3	13,7	15,0	14,4
35-39	14,1	13,3	16,7	14,4	12,4	12,4
40-44	13,9	11,9	12,9	17,1	15,0	19,6
45-49	12,5	13,1	14,6	7,5	11,5	13,4
50-54	9,5	9,4	9,2	7,5	12,4	10,3
55-59	3,2	3,7	3,3	0,0	4,4	4,1
60 и старше	1,8	1,6	2,5	1,4	1,8	2,1
Национальность:						
коми	17,8	25,4	11,7	14,5	13,3	9,2
русские	64,8	61,9	67,8	66,9	57,5	76,3
украинцы	6,3	3,9	8,8	7,6	9,7	5,2
татары	3,7	2,1	3,3	2,8	10,6	5,2
белорусы	3,0	3,5	1,7	5,5	2,7	1,0
другая	4,4	3,2	6,7	2,7	6,2	3,1
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	22,7	26,0	18,8	23,4	14,2	26,0
состоящие в зарегистрированном браке	49,9	50,0	49,8	49,0	56,6	43,8
состоящие в незарегистрированном браке	10,9	8,3	12,6	11,0	17,7	10,4
разошедшиеся	11,8	10,2	14,2	15,2	6,2	14,6
вдовы	4,7	5,5	4,6	1,4	5,3	5,2
Количество детей:						
детей нет	22,0	24,8	18,7	22,6	19,3	19,6
один ребенок	33,1	31,0	33,8	37,7	33,3	34,0
двое детей	38,2	33,9	45,0	33,5	43,0	42,3
трое детей	4,8	6,4	2,1	5,5	4,4	4,1
четверо детей	1,0	2,1	0,4	0,0	0,0	0,0
пять и более детей	0,9	1,8	0,0	0,7	0,0	0,0

Средний возраст респондентов, участвующих в опросе, 37,3 лет, выше он в Печоре – 38,9; Усинске – 38,4 и Ухте – 37,9; самое молодое население в Воркуте – 34,9 и Сыктывкаре – 37,1 лет.

Для северных городов в структуре работающих по возрасту характерна повышенная доля лиц старше 50 лет: в Усинске и Печоре она составляет 6,2%, Ухте – 5,8% и Сыктывкаре – 5,3%. В Воркуте она составляет всего 1,4% против 5,0% в среднем по выборке.

Имеются различия у городов по национальному составу населения. Сегодня в Сыктывкаре проживает 25,4% лиц коми национальности, в то время как в Печоре – 9,2%; для Усинска характерна повышенная доля татар – 10,6%; выше доля украинцев в Усинске – 9,7% и в Ухте – 8,8%; высокая концентрация белорусов в Воркуте – 5,5% и Сыктывкаре – 3,5%. Холостой молодежи больше в Сыктывкаре и Печоре – по 26,0%; долей разведенных отличается Воркута – 15,2%. Сыктывкар выделяется из всех городов, с одной стороны, что здесь самая высокая доля респондентов, не имеющих детей – 24,8%, с другой стороны, здесь самая большая доля опрошенных, имеющих три и более ребенка – 10,3%.

Во второй главе были приведены данные о распределении средней численности занятых в экономике Республики Коми по видам экономической деятельности. Материалы исследования позволяют дополнить эти данные распределением респондентов по месту их работы на момент опроса в разрезе городов.

Наибольшая доля занятых в промышленности, как и следовало ожидать, в Усинске – 57,9%; Воркуте – 57,7%; Ухте – 46,6%. Самая низкая в столице республики Сыктывкаре – 14,6%. Лидирует по доле занятых в торговле, МТС, общественном питании (22,7%), строительстве (14,4%), на транспорте и связи (16,5%) город Печора. В этих отраслях прочно второе место по доле занятых занимает Сыктывкар, соответственно 18,0%, 14,3% и 12,5%.

По доле занятых в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, аппарата управления и общественных организациях лидирует Сыктывкар, что вполне закономерно – 15,0%. Бесспорное лидерство по доле занятых у Сыктывкара и в таких отраслях, как социальная сфера – 14,6%; жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание – 5,5%; сельское хозяйство – 3,2% (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Распределение ответов на вопрос: «Где Вы работаете в настоящее время», %

Работают на предприятиях	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Промышленности	34,1	14,6	46,6	57,7	57,9	27,8
Торговли, МТС, общественного питания	16,8	18,0	16,0	10,4	16,7	22,7
Строительства	10,9	14,3	7,6	6,9	7,0	14,4
Транспорта, связи	10,7	12,5	10,9	6,9	3,5	16,5

Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	10,4	15,0	6,7	9,7	6,1	5,2
Отраслей социальной сферы	8,8	14,6	4,6	2,1	4,4	8,2
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	4,8	5,5	4,2	3,5	4,4	5,2
Сельского хозяйства	1,8	3,2	1,7	0,7	0,0	0,0
Других отраслей	1,7	2,3	1,7	2,1	0,0	0,0

3.2. Региональная характеристика развития социально-трудовых отношений в организациях республики

Обладая богатым природно-ресурсным и экономическим потенциалом, анализируемые муниципальные образования – городские округа имеют разное экономическое положение, которое определяется экономическим положением предприятий, расположенных на их территории или здесь зарегистрированных.

В обследованных городах экономическое положение предприятий было лучшим (хорошее и отличное) в Усинске – 62,4% и Сыктывкаре – 60,6% (по выборке в целом – 57,7%). Больше всего предприятий близких к банкротству и имеющих плохое состояние оказалось в Воркуте – 13,5% и Ухте – 13,2% и меньше таких в Печоре – 3,3%, Усинске – 4,6% и Сыктывкаре – 5,8% (по выборке в целом – 8,2%). В Печоре больше всего предприятий, имеющих удовлетворительное положение – 45,6% (табл. 3.8).

Таблица 3.8

Распределение предприятий по экономическому положению в разрезе городов республики, %

Экономическое положение предприятия	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Близкое к банкротству	1,8	1,6	3,0	2,1	0,9	0,0
Плохое	6,4	4,2	10,2	11,4	3,7	3,3
Удовлетворительное	34,1	33,6	29,2	36,9	33,0	45,6
Хорошее	46,5	44,2	50,0	41,8	56,0	44,6
Отличное	11,2	16,4	7,6	7,8	6,4	6,5

Трудовая биография. Анализ трудовой биографии можно рассмотреть двояко: с позиции, либо где респондент получил профессиональное образование, либо в какой отрасли он начал свою трудовую деятельность. У каждого индивида вначале трудовой биографии может быть либо работа, а потом образование, либо наоборот, образование, а затем работа. К сожалению, программой исследования не был предусмотрен вопрос о первом рабочем месте – отрасли, поэтому остановимся на анализе, где респонденты получили свое профессиональное образование.

Одной из положительных черт плановой экономики было то, что образовательные учреждения располагались в населенных пунктах, потребителях подготавливаемых кадров. И это было оправдано, поскольку, как показала практика, окончившие учебные заведения вне пределов своего населенного пункта не спешат вернуться домой жить и работать. На начало 2009 г. в республике функционировало 27 учреждений начального профессионального образования (Сыктывкар – 6, Воркута – 3, Печора – 1, Усинск – 1, Ухта – 1); 36 учреждений среднего профессионального образования (Сыктывкар – 14, Воркута – 7, Печора – 1, Усинск – 2, Ухта – 6); 24 учреждений высшего профессионального образования (Сыктывкар – 12, Воркута – 5, Печора – 1, Усинск – 1, Ухта – 5) (*Города и районы, 2009, с. 152, 154, 155*). Как видим, учреждения образования крайне неравномерно распределены по городам республики. Это и определило ответы респондентов о том, где они получили профессиональное образование. Выше доля подготовленных профессиональных кадров в месте постоянного проживания: в Ухте – 70,8%, Воркуте – 67,8% и Сыктывкаре – 65,5%. По доле подготовленных кадров за пределами постоянного места жительства, но в республике, лидируют Усинск – 27,2% и Печора – 20,8%. Если посмотреть на подготовку кадров в республике, то лидируют Воркута – 85,3% и Печора – 83,3%. Больше всего персонала, получившего образование за пределами республики, в Усинске – 30,7% (табл. 3.9).

Таблица 3.9

Распределение ответов на вопрос: «Где Вы приобрели профессию, по которой работаете сейчас?», %

Место приобретения профессии	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
В населенном пункте, где живут и работают	64,1	65,5	70,8	67,8	42,1	62,5

Окончание таблицы 3.9

В другом населенном пункте Республики Коми	16,2	15,5	9,3	17,5	27,2	20,8
Профессию получили за пределами Республики Коми	19,7	19,0	19,9	14,7	30,7	16,7

Каждый трудовой коллектив формируется, во-первых, из населения, проживающего в месте расположения предприятия (например, молодежи, оканчивающей школу), во-вторых, из работников, совершающих перемещение между предприятиями внутри населенного пункта, в-третьих, из внешних мигрантов. Учитывая факт, что население северных городов наполовину состоит из мигрантов, для большинства опрошенных респондентов предприятие, где проводился опрос, не могло быть первым в их трудовой биографии. Как и следовало ожидать, для 75,7% респондентов предприятие, где они сейчас трудятся, не является первым местом работы. В разрезе городов эта ситуация выглядит так: на предприятиях Усинска для 83,2% опрошенных респондентов настоящее место работы не является первым в их трудовой биографии; в Ухте – для 80,9%; в Воркуте – для 79,6%; в Печоре – для 79,4% и в Сыктывкаре – для 68,6%. Из этих данных хорошо видно, что трудовые коллективы формируются в своем большинстве либо мигрантами, либо «подвижным населением» своих городов.

Выше было отмечено, что жители северных городов достаточно мобильны. За период своей трудовой деятельности они не один раз меняли место работы. Опрос показал, что до последнего места работы более половины опрошенных (52,4%) меняли место работы более трех раз. Выше интенсивность смены мест работы (более трех раз) в трудовых коллективах Печоры – 56,3%; Ухты – 56,1%; Усинска – 54,0% и Воркуты – 52,8% (табл. 3.10).

Таблица 3.10

Распределение ответов на вопрос: «Если данное предприятие не первое, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая данное предприятие?», %

Количество мест работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Одно место	18,9	23,1	16,1	17,1	13,0	18,7
Два места	28,7	28,3	27,8	30,1	33,0	25,0
Три места	27,6	26,1	31,2	24,4	23,0	35,0
Четыре места	12,9	10,9	13,2	15,4	16,0	12,5
Пять мест и более	11,9	11,6	11,7	13,0	15,0	8,8

О стабильности трудовых коллективов можно судить по продолжительности работы персонала на предприятии, где проводился опрос. Каких-то устоявшихся (рекомендованных) нормативов или оценок, каким считать коллектив стабильным или нет, в зависимости от распределения его работников по стажу работы – нет. Полученные в ходе опроса данные вырисовывают следующую картину. Трудовые коллективы Воркуты (17,4%) и Сыктывкара (15,0%) имеют в своем составе самую высокую долю тех, кто проработал менее года. Это может быть как следствием высокой текучести кадров, так и тем, что коллективы имеют хорошее экономическое положение и пополняют свой состав. В этом случае меньше всего подвержены обновлению коллективы Усинска. В этих же двух городах выше и текущий слой персонала, имеющих стаж работы от года до трех лет – по 22,2%.

Для предприятий самым полезным является состав работников (стаж от 3 до 10 лет), имеющих уже достаточный опыт и квалификацию и, в то же время, готовых к инновациям, его имеют предприятия Ухты – 52,1%; Усинска – 50,9% и Печоры – 47,5%. И, наконец, гордостью любого предприятия являются его ветераны, то есть работники, имеющие стаж работы более 10 лет. Здесь особо выделяются предприятия Сыктывкара – 25,7% и Усинска – 24,6%.

В целом по выборке продолжительность работы на последнем месте составила в среднем 6,5 лет, в том числе по городам: в Усинске – 7,5; Сыктывкаре, Ухте и Печоре – по 6,6; Воркуте – 5,5. Может быть это обусловлено тем, что в Усинске в настоящее время самая высокая заработная плата и работники держатся за свое рабочее место (табл. 3.11).

Таблица 3.11

Распределение ответов на вопрос: «Сколько лет Вы работаете на данном предприятии?», %

Количество лет работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Менее 1 года	12,9	15,0	10,1	17,4	6,1	11,3
От 1 года до 3 лет	20,2	22,2	16,4	22,2	18,4	19,6
От 3 до 5 лет	19,1	16,0	26,0	18,7	17,6	18,6
От 5 до 10 лет	24,8	21,1	26,1	24,3	33,3	28,9
От 10 до 15 лет	11,9	12,3	10,5	13,2	13,2	10,3
15 лет и более	11,1	13,4	10,9	4,2	11,4	11,3

Богатую информацию для размышлений дает анализ межотраслевых перемещений работников на протяжении всей трудовой биографии. Но поскольку каждый город имеет свою миграционную историю, то и трудовые коллективы формировались в них своеобразно этой истории. Особенности формирования трудовых коллективов в разрезе городов представлены в табл. 3.12.

Таблица 3.12

Распределение ответов на вопрос: «На каких предприятиях проходила Ваша предыдущая деятельность», %

Ранее работали на предприятиях	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Промышленности	28,6	15,6	40,0	42,5	45,6	18,7
Торговли, МТС, общественного питания	19,7	19,0	23,8	19,2	14,9	20,9
Строительства	17,5	17,2	13,3	19,2	22,8	21,9
Транспорта, связи	11,9	14,4	10,4	9,6	3,5	18,7
Отраслей социальной сферы	9,5	14,4	5,4	6,8	5,3	6,6
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	8,1	9,2	10,0	6,2	5,3	5,5
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	7,6	10,1	7,5	5,5	5,3	2,2
Сельского хозяйства	5,6	8,0	6,7	1,4	1,8	3,3
Других отраслей	2,1	0,9	3,3	2,1	4,4	2,2

Из данных табл. 3.12 видно, что в городах Воркута, Ухта и Усинск трудовые коллективы, в своем большинстве, формировались работниками, чей труд ранее был связан с отраслями промышленности. На втором месте для Воркуты и Усинска стоят строительные отрасли, для Ухты – торговля, МТС, общественное питание. Для трудовых коллективов Печоры на первом месте из предыдущих мест работы стоит строительство (21,9%); на втором – торговля, МТС, общественное питание (20,9%); затем предприятия промышленности, транспорта и связи – по 18,7%.

Важной характеристикой формирования трудовых коллективов предприятий городов являются способы или каналы трудоустройства, поскольку они показывают насколько были подготовлены мигранты или местные жители к перемене места работы. Ранее мы уже отмечали, что для предприятий республики характерны два способа трудоустройства: само-

стоятельное трудоустройство через отдел кадров – 39,8% и трудоустройство при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых – 34,1%. Трудоустройство в разрезе городов представлено в табл. 3.13.

Таблица 3.13

Распределение ответов на вопрос: «Каким образом Вы попали на данное предприятие?», %

Способы трудоустройства	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Самостоятельно, через отдел кадров	39,8	39,5	36,0	48,9	39,8	37,5
При содействии или по совету родственников, друзей, знакомых	34,1	28,9	41,4	31,5	41,6	34,4
В порядке перевода с другого предприятия	6,4	4,6	5,0	10,5	11,5	6,2
Через бюро по трудоустройству	5,6	5,3	5,9	2,8	4,4	11,5
По направлению после окончания учебы	5,6	9,0	2,9	3,5	0,0	6,2
В порядке организованного набора	5,4	9,0	4,6	0,0	1,8	4,2
Направлен на работу по распределению	1,2	1,6	0,9	1,4	0,9	0,0
По комсомольской путевке, общественному призыву	0,9	1,6	0,8	0,0	0,0	0,0
Другие способы	1,0	0,5	2,5	1,4	0,0	0,0

Способы трудоустройства по городам республики в основном одинаковы. Одно лишь можно здесь отметить, что не стала действенным каналом трудоустройства служба занятости. Меньше всего через нее было трудоустроено в Воркуте – 2,8% и больше в Печоре – 11,5%. Для Сыктывкара значимое место занимают еще два канала: по направлению после окончания учебы и в порядке организованного набора – по 9,0%. Для Ухты и Усинска главным каналом или способом трудоустройства является «при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых», соответственно 41,4% и 41,6%. Шахтеры Воркуты на работу в своем большинстве устраиваются «самостоятельно, через отдел кадров» – 48,9%.

Способ или канал трудоустройства откладывает отпечаток на степень удовлетворенности работой. Одно дело, когда человек сам нашел желаемую работу, другое, когда его устроили по знакомству. Выше доля

респондентов, кто работой вполне доволен, в г. Печоре – 68,0%, г. Сыктывкаре – 65,5% и г. Ухте – 64,4%. Больше, чем в других городах, доля не довольных работой в г. Воркуте – 23,9%, здесь же каждому десятому (10,6%) работа безразлична (табл. 3.14).

Таблица 3.14

Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?», %

Удовлетворенность работой	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Работой вполне довольны	63,7	65,5	64,4	55,6	61,6	68,0
Работой не довольны	14,6	12,0	16,9	23,9	13,4	8,2
Работа безразлична	6,2	6,7	3,4	10,6	5,4	5,2
Затруднились ответить	15,5	15,8	15,3	9,9	19,6	18,6

Если человеку не нравится его работа, то наступает период или такой день, когда он принимает решение сменить место работы. Здесь могут быть два варианта: сменить место работы внутри населенного пункта или сменить и работу, и место жительства. Материалы опроса показали, что наиболее стабильны трудовые коллективы в Печоре, здесь 72,0% опрошенных респондентов ответили, что они останутся работать на прежнем месте работы. Выше, чем в среднем по выборке, доля тех, кто останется работать на прежнем месте работы, в Ухте – 71,3% и Сыктывкаре – 70,2%. Больше всего желающих найти новую работу в Воркуте – 32,8% и Усинске – 31,2% (табл. 3.15).

Таблица 3.15

Распределение ответов на вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?», %

Установка на смену коллектива	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Думают, что следует остаться на прежнем месте работы	69,5	70,2	71,3	65,7	65,1	72,0
Думают найти работу за пределами предприятия	27,7	27,1	24,8	32,8	31,2	25,8
Другое	2,8	2,7	3,9	1,5	3,7	2,2

Как было отмечено выше, более четверти респондентов намерены искать работу за пределами родного предприятия. Наиболее решительно настроены сменить место работы сыктывкарцы. Среди них 19,8%

респондентов намерены это сделать в текущем году, 19,2% – на будущий год и 20,9% – в течение ближайших пяти лет. В среднесрочной перспективе, в течение ближайших пяти лет, намерены сменить место работы 32,7% ухтинцев и 34,1% печорцев. Выше, чем в среднем по выборке, доля лиц, не определившихся со сроками ухода из коллектива, в Воркуте – 40,5% и Усинске – 41,4% (табл. 3.16).

Таблица 3.16

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы решите уйти с данного предприятия, то как скоро Вы намерены это осуществить?», %

Сроки смены места работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
В этом году	14,1	19,8	8,9	12,2	12,9	8,5
На будущий год	16,0	19,2	19,8	10,8	11,4	10,6
В течение ближайших пяти лет	26,0	20,9	32,7	27,0	22,9	34,1
В течение ближайших 5-10 лет	9,2	7,9	9,9	9,5	11,4	8,5
Собираются, но трудно сказать когда	34,7	32,2	28,7	40,5	41,4	38,3

За желанием работников сменить место работы стоят определенные причины и обстоятельства. Поэтому, для того чтобы повысить стабильность трудовых коллективов и принимать грамотные управленческие решения по сохранению лучших профессиональных кадров, необходимо знать причины, заставляющие людей думать о смене места работы. В разрезе отдельных городов эти причины представлены в табл. 3.17.

Таблица 3.17

Распределение ответов на вопрос: «По каким причинам Вы намерены сменить место работы?», %

Причины смены места работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Материально не обеспечивают семью	24,3	23,1	25,0	25,6	23,4	27,1
Нет возможности карьерного роста, повышения квалификации	18,0	19,0	12,5	18,8	17,0	24,3
Работа не соответствует склонностям и интересам	13,7	14,6	10,4	16,2	10,6	15,7
Не устраивает организация труда (сменность, условия и т.д.)	11,9	10,6	18,1	12,8	8,5	8,6

Окончание таблицы 3.17

Нет перспектив улучшить жилищные условия	10,4	11,2	6,2	7,7	16,0	12,9
По состоянию здоровья	8,3	7,5	13,2	7,7	5,3	7,1
Не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе	4,7	5,9	6,9	0,9	3,2	2,9
По семейным обстоятельствам	4,1	3,4	2,8	6,0	9,6	0,0
Другие причины	4,6	4,7	4,9	4,3	6,4	1,4

Во всех городах работники обследованных предприятий на первое место поставили причину, что материально не обеспечивают семью. Выше, чем в среднем по выборке, эта доля в Печоре – 27,1%, Воркуте – 25,6% и Ухте – 25,0%. Для жителей Печоры важной причиной увольнения является отсутствие возможности карьерного роста и повышения квалификации – 24,3%. Значима эта причина для сыктывкарцев – 19,0% и для воркутинцев – 18,8%. Для жителей г. Усинска существенными являются еще две причины: нет перспектив улучшить жилищные условия – 16,0% и по семейным обстоятельствам – 9,6%. Жители Воркуты придали больший вес такой причине, как «работа не соответствует склонностям и интересам» – 16,2%.

Выше мы уже отмечали, что почти каждый четвертый работник обследованных предприятий собирается уволиться. В то же время, отвечая на вопрос анкеты: «Легко ли жителям вашего населенного пункта найти для себя хорошую работу?», отметили, что трудно найти – 68,3%, легко найти – 7,1% и затруднились ответить – 24,6%. Вероятность найти для себя хорошую работу выше всего в Сыктывкаре – 12,0%, а ниже в Воркуте – 2,8% и Печоре – 3,1%. Труднее всего найти для себя новую работу в Воркуте – 78,6% и Усинске – 77,0%. Как видим, проблема поиска новой работы стоит весьма остро для большинства опрошенных респондентов (табл. 3.18).

Таблица 3.18

Распределение ответов на вопрос: «Легко ли жителям вашего населенного пункта найти для себя хорошую работу?», %

Возможность найти хорошую работу	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Трудно найти	68,3	61,2	68,9	78,6	77,0	73,2
Легко найти	7,1	12,0	4,2	2,8	3,5	3,1
Затруднились ответить	24,6	26,8	26,9	18,6	19,5	23,7

Опросы Всероссийского центра изучения общественного мнения показали, что более 70% россиян полагают, что в случае потери работы они смогут найти себе равноценное место заработка (табл. 3.19).

Таблица 3.19

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы потеряете работу, как Вы думаете, легко ли Вам будет найти равноценную работу?», %

Возможность найти равноценную работу	Октябрь 2008 г.	Январь 2009 г.	Март 2009 г.	Май 2009 г.
Легко могут найти равноценную работу	26,0	10,0	7,0	10,0
Думают, что с небольшими усилиями найдут равноценную работу	30,0	26,0	22,0	24,0
Думают, что равноценную работу удастся найти только с большим трудом	25,0	36,0	37,0	38,0
Думают, что это практически невозможно	8,0	17,0	24,0	16,0
Затруднились ответить	12,0	10,0	9,0	12,0

Из них более 20% считают, что для этого придется приложить небольшие усилия, около 40% думают, что новую работу смогут найти с большим трудом (по сравнению с 2008 г. доля их увеличилась в 1,5 раза), и только 10% считают, что легко справятся с этой задачей (доля их по сравнению с 2008 г. уменьшилась в 2,6 раза). В два раза увеличилась доля тех, которые считают, что найти равноценную нынешней работу для них практически невозможно (*Безработица в России: пик пройден?* URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11953.html?no_cache=1&cHash=f169482d78).

На любом предприятии характер трудовых отношений предполагает, что работник может сам инициировать свое увольнение или быть уволенным по инициативе администрации. Выше мы выяснили трудовые установки населения городов и их оценку найти для себя новую хорошую работу. Но бывают ситуации, когда работника увольняют вопреки его желанию, такое часто случается, когда у предприятия возникают экономические проблемы. Выше всего вероятность быть уволенным в Усинске – 31,8% и Ухте – 28,3%. Больше всего уверенных работников, что их не коснется увольнение, среди сыктывкарцев – 48,7% и воркутинцев – 45,4%. В городах Ухта и Печора самый высокий удельный вес персонала, кто не смог оценить вероятность сохранения за собой рабочего места (табл. 3.20).

Таблица 3.20

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?», %

Вероятность увольнения	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Думают, что да	27,3	27,3	28,3	25,2	31,8	22,7
Думают, что нет	44,1	48,7	38,0	45,4	38,2	43,3
Затруднились ответить	28,6	24,0	33,7	29,4	30,0	34,0

Каждый город в силу своей уникальности по истории создания, набору отраслей, будущих перспектив развития имеет присущий только ему региональный рынок труда. Набор функционирующих и вакантных рабочих мест формирует поведение трудоспособного населения на региональном рынке труда. Практика знает в основном три жизненные стратегии в случае потери работы. Жители городов республики, в качестве определяющей, будут придерживаться консервативной стратегии: «будут искать работу по старой специальности». Эта стратегия особенно характерна (выше, чем в среднем по выборке) для жителей Печоры – 64,2%, Усинска – 60,5% и Ухты – 57,9%. Прогрессивная жизненная стратегия: «постараются овладеть новой специальностью» наиболее выражена в трудовых коллективах Усинска – 31,6% и Воркуты – 24,7%. Действительно, в моногородах можно найти работу либо по старой профессии, либо овладеть новой. Стратегии «профессиональной деградации», – кто в случае увольнения согласится на любую работу, придерживается каждый шестой респондент. Выше всего доля тех, кто согласен потерять свое профессиональное лицо, среди работающих в Сыктывкаре – 20,2% и в Воркуте – 19,9% (табл. 3.21).

Таблица 3.21

Распределение ответов на вопрос: «Потеряв работу, что Вы предпримите?», %

Действия в случае потери работы	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Поиск работы по старой специальности	56,1	54,1	57,9	51,4	60,5	64,2
Овладение новой специальностью	21,7	19,7	20,0	24,7	31,6	18,9
Согласие на любую работу	17,3	20,2	16,3	19,9	10,5	11,6
Останутся безработными	5,3	5,5	5,8	6,8	4,4	2,1
Другие	3,1	2,3	4,2	2,7	4,4	3,2

Если проанализировать результаты опросов ВЦИОМ, то увидим, что наиболее приемлемый для россиян в 2009 г. вариант в случае потери работы – трудоустройство без официального оформления. В течение трех лет вторую позицию занимает согласие на переобучение по новой специальности, но в то же время увеличилась доля респондентов (с 10% в 2007 г. до 23% в 2009 г.), согласных на работу с более низкой квалификацией. В три раза увеличилась доля тех, кто согласен пойти на работу с более низкой заработной платой или иметь непостоянные, случайные заработки. Все реже наши сограждане демонстрируют готовность к трудоустройству в другом населенном пункте в пределах своего района, области (17% против 24% в 2007 г.). Возможность заняться предпринимательством для себя допускают 13%. Как и прежде, с наименьшей охотой наши сограждане согласились бы на трудоустройство в любом населенном пункте страны (8%) и на переезд на работу в другую страну (5%) (*Безработица в России: пик пройден?* URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11953.html?no_cache=1&cHash=f169482d78) (табл. 3.22).

Таблица 3.22

В случае потери работы, на что бы Вы согласились?
(закрытый вопрос, любое число ответов, в % от работающих)

Личные стратегии в поисках работы	Январь 2007 г.	Март 2008 г.	Январь 2009 г.	Май 2009 г.
Устроиться на работу в другом населенном пункте, но в рамках своего района, области	24,0	21,0	21,0	17,0
Пройти переобучение по новой специальности	21,0	19,0	24,0	23,0
Пойти на работу без официального оформления (без договора или зачисления по приказу)	14,0	16,0	27,0	29,0
Заняться индивидуальной трудовой деятельностью, предпринимательством	10,0	11,0	14,0	13,0
Уехать на работу в другую страну	10,0	4,0	7,0	5,0
Пойти на работу с более низкой квалификацией, не по специальности	10,0	8,0	16,0	23,0
Устроиться на работу в любом другом населенном пункте страны	8,0	8,0	12,0	8,0
Пойти на работу с более низкой заработной платой (доходами)	7,0	5,0	18,0	21,0

Окончание таблицы 3.22

Иметь непостоянные, случайные заработки	7,0	8,0	20,0	20,0
Ни на что из этого не согласились бы	17,0	21,0	10,0	12,0
Затрудились ответить	9,0	15,0	12,0	15,0

Приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений включают, наряду с политикой в области занятости, программой создания и сохранения рабочих мест, регулированием санитарно-гигиенических условий труда, – регулирование доходов. В обследованных городах по данным Комистата в 2008 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата составила в Сыктывкаре – 18566, Печоре – 22094, Воркуте – 24077, Ухте – 25150 и Усинске – 34080 рублей (*Города и районы, 2009, с. 114*). Как видим, самая высокая заработная плата в городах нефтегазового сектора республики. Однако денежные доходы могут складываться не только от начисленной заработной платы по месту жительства и месту основной работы. Возможно, поэтому оценки денежных доходов у респондентов по городам не всегда совпадают с официальной статистикой (табл. 3.23).

Таблица 3.23

Распределение ответов на вопрос: «Какая из приведенных оценок наиболее точно характеризует ваши денежные доходы сегодня?», %

Денежные доходы	Города				
	Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Живут от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи	7,6	8,8	8,3	14,2	5,3
На ежедневные расходы хватает денег, но уже покупка одежды представляет трудности, для этого должны взять в долг или специально откладывать деньги	17,0	20,2	12,5	15,9	21,0
В основном хватает денег, могут даже что-нибудь откладывать. Но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) сбережений не хватает и должны пользоваться кредитом или брать в долг	38,6	42,4	50,0	42,5	45,3

Покупка товаров длительного пользования не вызывает трудностей. Однако покупка машины или дорогостоящий отпуск пока недоступны	26,2	22,7	24,3	18,6	26,3
В настоящее время могут практически ни в чем себе не отказывать	10,6	5,9	4,9	8,8	2,1

Материалы опроса показали, что доля самых бедных, кто «живет от зарплаты до зарплаты, им часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи», выше всего в Усинске – 14,2% и Ухте – 8,8%. Доля бедных, кому «на ежедневные расходы хватает денег, но уже покупка одежды представляет для них трудности, для этого они должны взять в долг или специально откладывать деньги», выше в Печоре – 21,0% и Ухте – 20,2%. Максимальное число респондентов со средним уровнем денежных доходов, кому «в основном хватает денег, они могут даже кое-что откладывать, но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) им сбережений не хватает, и они должны пользоваться кредитом или брать в долг», в Воркуте – 50,0% и Печоре – 45,3%. Респондентов, имеющих хорошие денежные доходы, кому «покупка товаров длительного пользования не представляет трудностей, однако покупка машины или дорогостоящий отпуск им пока недоступны», больше, чем в среднем по выборке, в Печоре – 26,3% и Сыктывкаре – 26,2%. И наконец, по доле респондентов, кто «в настоящее время может практически ни в чем себе не отказывать», выделяются Сыктывкар – 10,6% и Усинск – 8,8%.

Заметна дифференциация денежных доходов между местными уроженцами и пришлым населением, например, если среди первых доля бедных (первые две позиции) составляет 22,6%, то среди мигрантов – 29,0%. То же самое можно отметить и по имеющим хороший или достаточный доход (крайние две правые позиции), здесь это соотношение составляет соответственно 34,7% и 29,2%. Заметно улучшается денежный доход мигрантов – с увеличением периода их проживания в месте постоянного жительства (*прилож. 3.6*).

Выше мы уже отмечали, что материальное положение респондентов в значительной степени зависит от места их жительства. Причем регион проживания накладывают отпечаток не только на уровень доходов насе-

ления, но и на объем материального имущества, наличие дорогих предметов длительного пользования и т.д.

По наличию легковых автомашин в лучшую сторону выделяются сыктывкарцы – 63,3% и воркутинцы – 59,6%. Ниже наличие компьютеров в семьях ухтинцев – 52,1% и печорцев – 58,8%. Холодильниками и телевизорами, аудио и видеотехникой респонденты практически обеспечены на 90,0%. Население городов, имея в пользовании легковую машину, обеспечено гаражами значительно хуже; не многие имеют и вторую квартиру, здесь в лучшую сторону выделяется лишь Воркута. Сыктывкарцы, ввиду лучшего географического положения, больше других имеют дачи или земельные участки. Только пятая часть городских жителей имеет акции, ценные бумаги, счета в банках, здесь также выделяется Воркута – 26,0% (табл. 3.24).

Таблица 3.24

Распределение ответов на вопрос: «Имеет ли Ваша семья следующие предметы длительного пользования?», %

Семья имеет	В целом по выборке	Города				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Легковую автомашину	56,7	63,3	49,2	59,6	56,1	42,3
Персональный компьютер	64,7	71,1	52,1	69,9	64,9	58,8
Холодильник, морозильную камеру	91,9	93,3	88,8	95,9	93,9	84,5
Телевизор, аудио-видеотехнику	90,3	90,8	85,0	95,2	95,6	87,6
Стиральную машину	86,3	86,5	82,1	92,5	89,5	82,5
Недвижимость (гараж, вторую квартиру)	40,9	40,1	35,8	48,6	40,4	45,4
Дачу, земельный участок	44,0	49,8	39,6	36,3	42,1	43,3
Акции, ценные бумаги, счета в банках	20,4	21,1	19,2	26,0	12,3	21,6
Другое	1,2	0,7	1,7	1,4	0,9	2,1

Менеджменту предприятий необходимо прилагать максимум усилий, чтобы создать на рабочих местах благоприятные социально-гигиенические и безопасные условия труда, а в местах расположения предприятий – хорошую экологическую обстановку. Благоприятное стечение обстоятельств (или наоборот) сказывается на повседневном самочувствии населения, их здоровье. Безусловно, на здоровье населения оп-

ределенное внешнее воздействие оказывает и само расположение города: за полярным кругом или далеко от него расположен обследуемый объект. Доля респондентов, имеющих «хорошее, без особых жалоб здоровье» выше среднего в Печоре – 56,8% и Сыктывкаре – 52,9%. Больше других стали отмечать, что «в последнее время здоровье стало хуже» жители Воркуты – 36,6%, Сыктывкара – 33,9% и Усинска – 33,6%. Выше доля респондентов, кто «постоянно себя плохо чувствует», в Ухте – 8,8%, Усинске – 7,1% и Воркуте – 6,2%. В обследованных городах страдают хроническими заболеваниями 9,9%, в том числе в Ухте – 13,8%, Усинске – 11,5% и Печоре – 10,5% (табл. 3.25).

Таблица 3.25

Оценка респондентами своего здоровья, %

Оценка здоровья	В целом по выборке	Города				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Хорошее, особых жалоб нет	50,6	52,9	45,6	51,0	46,9	56,8
В последнее время здоровье стало хуже	33,4	33,9	31,8	36,6	33,6	29,5
Постоянно себя плохо чувствуют	5,6	4,2	8,8	6,2	7,1	1,1
Страдают хроническими заболеваниями	9,9	8,5	13,8	6,2	11,5	10,5
Другая	0,5	0,5	0,0	0,0	0,9	2,1

Ценность результатов социологических опросов многократно возрастает, если их можно сравнить с данными аналогичных опросов. Результаты, полученные по городам республики, можно сравнить с данными по Вологодской области. Сопоставление оценок своего здоровья показывает, что преобладающая часть жителей Вологодской области считает состояние своего здоровья удовлетворительным. За последние три года (2000-2002 гг.) средние оценки жителями области своего здоровья стабилизировались. Около трети опрошенных в 2002 г. охарактеризовали его как «отличное, хорошее», а в 1999 г. – лишь около четверти. Улучшение самооценок здоровья объясняется стабилизацией экономической ситуации в области, что, в свою очередь, привело к улучшению социально-психологического самочувствия населения.

Устойчивость в оценках подтверждается стабильностью частоты легких недомоганий и недомоганий, снижающих возможность нормально

работать. Необходимо отметить некоторый рост болезней, приводящих к потере дееспособности. Это согласуется с увеличением доли населения, охарактеризовавшего свое здоровье как «плохое» и «очень плохое».

Сохраняются заметные различия в оценках состояния здоровья представителями разных возрастных групп: у молодежи удельный вес положительных оценок здоровья по-прежнему значительно выше, а отрицательных – ниже, чем у старшего поколения. По данным опросов, около 50% респондентов молодого возраста оценили состояние своего здоровья как «отличное, хорошее», тогда как среди старшей возрастной группы – только 12%. Почти 40% представителей старшего возраста оценивают свое здоровье как «плохое» и «очень плохое». В 2002 г. наблюдается прирост удельного веса отрицательных характеристик здоровья в старшей возрастной группе – с 36 до 39%. Наибольшее увеличение доли позитивных оценок характерно для молодежи – с 44 до 55%.

С точки зрения гендерных различий принципиальных изменений в оценках здоровья не происходит. Состояние здоровья по-прежнему критичнее оценивается женщинами, так как женщины в целом более внимательно относятся к своему здоровью, чем мужчины. На протяжении всего периода исследования мужчины (31-38%) чаще, чем женщины (19-26%), оценивали свое здоровье как «отличное, хорошее» (*Состояние здоровья, 2003, с. 18-21*).

На здоровье населения, при прочих равных условиях, заметное влияние оказывает экологическая обстановка. Отвечая на вопрос: «Как Вы оцениваете экологическую обстановку в вашем населенном пункте?», респонденты дали следующие ответы (%): хорошая – 12,2; удовлетворительная – 46,2; плохая – 33,6 и затруднились ответить – 8,0. Оценка экологической обстановки по городам представлена в табл. 3.26.

Таблица 3.26

Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете экологическую ситуацию в вашем населенном пункте?», %

Экологическая ситуация	В целом по выборке	Города				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Хорошая	12,2	14,1	11,8	6,2	7,1	20,0
Удовлетворительная	46,2	52,2	44,3	41,4	43,3	33,7
Плохая	33,6	25,2	36,7	42,8	41,6	41,0
Затруднились ответить	8,0	8,5	7,2	9,6	8,0	5,3

На момент опроса респонденты дали максимальную оценку экологической обстановке как «удовлетворительной» в Сыктывкаре – 52,2%; Ухте – 44,3%; Усинске – 43,3%. Оценили как «плохую» в Воркуте – 42,8%; Усинске – 41,6% и Печоре – 41,0%.

3.3. Миграционная подвижность городских жителей республики

Миграция населения – столь же древнее явление, как человек. До появления человека территориально перемещались его человекообразные предшественники. Но эти перемещения предполагали поиск данных природой предметов потребления, а не условий труда для их производства. В этом принципиальная разница между миграциями любых популяций животного мира и миграцией населения.

Миграция как пространственное движение населения свойственна всем человеческим обществам. Однако интенсивность, направленность и состав миграционных потоков, ее социальные, экономические и демографические последствия существенно различаются не только в разные исторические эпохи, но и в странах с разным уровнем экономического развития, различными природно-географическими условиями и структурами населения.

Любой завершённый миграционный процесс состоит из трех стадий:

- исходной, или подготовительной стадии, представляющей процесс формирования территориальной подвижности населения;
- основной стадии, или собственно переселения населения, миграционных потоков;
- заключительной, или завершающей стадии, выступающей как приживаемость мигрантов на новом месте (*Рыбаковский, вып. 5, 2001, с. 19, 26*).

Миграция населения может рассматриваться в двух разрезах: межтерриториальном и межпоселенном. В том и другом случаях миграция представляет одно и то же явление – перемещение населения (возвратное и безвозвратное) между разными населенными пунктами и одновременно между разными местностями (*Миграция населения, вып. 1, 2001, с. 9*). Этот метод изучения активно использует статистика для оценки миграционных потоков между территориальными образованиями, а при помощи КИМСов замеряется интенсивность этих перемещений. При всей важности таких подсчетов статистика не дает главного ответа, почему жители

Воркуты мигрируют по одним причинам и выбирают местом вселения, например, среднюю полосу, а жители Усинска или Сыктывкара – Краснодарский край и у них другой набор причин отъезда. Статистика не отражает историю, как были сформированы трудовые коллективы того или иного города, за исключением материалов переписи, нет данных о генетической структуре населения. Поясним, что под генетической структурой в литературе по миграции понимается соотношение между лицами, родившимися в данной местности, и теми, кто туда вселился из других местностей, и выделение среди приезжих (в прошлом мигрантов) групп в зависимости от времени вселения (старожилы, новоселы), а среди местных уроженцев – разных поколений (в первом поколении, во втором и т.д.) (Рыбаковский, 2003, с. 55, 234).

Излагаемый ниже материал по ряду причин не будет изложен в трехстадийной последовательности протекания миграции. Для такого анализа необходимо проводить исследование по более полной и сложной программе и не ограничиваться лишь анкетным опросом респондентов с оценкой социально-экономических условий по месту их нынешнего жительства. Однако, несмотря на такое ограничение, основные вопросы, отражающие три стадии миграционного процесса, будут рассмотрены.

О роли миграции в формировании населения и трудовых ресурсов любой территории дает информация о генетической структуре населения, получить последнюю по городам республики позволяют материалы выборочного обследования, представленные в табл. 3.27.

Таблица 3.27

Распределение населения по месту рождения и мигрантов по продолжительности проживания в месте постоянного жительства, %

Генетическая структура	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Являются уроженцами:						
да	52,3	57,4	52,6	57,2	13,9	64,6
нет	47,7	42,6	47,4	42,8	86,1	35,4
Продолжительность проживания:						
менее 2-х лет	3,7	6,4	2,5	0,0	1,0	5,7
2-5 лет	12,1	12,9	14,2	9,5	12,0	5,7
6-9 лет	14,0	15,6	10,8	6,4	21,0	8,6
10-19 лет	22,6	16,5	20,8	20,6	40,0	20,0
более 20 лет	47,6	48,6	51,7	63,5	26,0	60,0

Распределение населения городов, участвующих в опросе, показало, что там, где имеет место интенсивный миграционный отток, резко увеличилась доля местных уроженцев, особенно в Печоре. Усинск – единственный муниципальный округ, который характеризуется положительной демографической динамикой и слабым миграционным оттоком, и, как следствие, он имеет в составе населения минимальную долю местных уроженцев – 13,9%. Необходимо подчеркнуть, что увеличение в составе населения местных уроженцев – объективный процесс. Так, если обратиться к материалам переписей населения за 1979-2002 гг., то можно отметить, что в 1979 г. доля местных уроженцев в городском населении республики составляла 29,7%; в 1989 г. – 36,1% и в 2002 г. – 44,7% (*Жилищные условия, 2006, с. 74*). По материалам нашего опроса эта доля в 2008 г. составила 52,3%. За тридцатилетний период доля местных уроженцев увеличилась на 22,6 пп.

Распределение мигрантов по продолжительности проживания в месте постоянного жительства показывает, что самая высокая доля новоселов, тех, кто прожил менее двух лет, в Сыктывкаре – 6,4% и Печоре – 5,7%. Переходный слой (от 2 до 9 лет) максимальный в Усинске – 33,0% и Сыктывкаре – 28,5%. Доля старожилов, проживших с момента приезда более 10 лет, выше всего в Воркуте – 84,1%, Печоре – 80,0% и Ухте – 72,5%.

Сравнить данные социологического опроса можно с материалами переписей населения за 1979-1994 гг. Перепись 2002 г., к сожалению, распределение мигрантов по продолжительности проживания в месте постоянного жительства представила по другой шкале: до 10 лет, 11-13 лет и более 14 лет. Есть надежда, что перепись 2010 г. позволит получить данные, сравнимые с предыдущими переписями населения (табл. 3.28).

Таблица 3.28

Распределение городского населения Республики Коми по продолжительности проживания в месте постоянного жительства, в % к общей численности проживающих не с рождения

Год	Из общего числа проживающих в месте постоянного жительства не с рождения проживает, лет				
	менее 2	2-5	6-9	10-19	более 20
1979	20,8	22,1	14,6	23,7	18,7
1989	11,7	17,2	14,6	26,7	29,8
1994	4,7	8,5	10,9	31,7	44,2
2008	3,7	12,1	14,0	22,6	47,6

На фоне увеличения доли местных уроженцев и миграционного оттока населения с 1979 по 2008 г. резко сократилась доля новоселов, то есть проживших менее 2-х лет, с 20,8% до 3,7%; значительно уменьшилась доля переходного слоя, проживших от 2-х до 9 лет, с 36,7% до 26,1%; на этом фоне резко увеличилась доля старожилов, проживших более 10 лет, с 42,4% до 70,2%.

Население любого населенного пункта формируется за счет естественного воспроизводства и внешней миграции. В свою очередь внешняя миграция может быть внутриреспубликанской (внутриобластной) и межобластной. Для руководства республики (области) важно знать соотношение внутренних и внешних миграционных потоков, поскольку они по-разному влияют на численность и размещение населения. В этой связи остановимся на структуре мигрантов по прибытию подробнее (табл. 3.29).

Таблица 3.29

Распределение ответов на вопрос «Если Вы не являетесь уроженцем данного населенного пункта, то откуда Вы прибыли в теперешнее место жительства», %

Прибыли	Республика Коми	В настоящее время живут в				
		Сыктывкаре	Ухте	Воркуте	Усинске	Печоре
Из городов и поселков городского типа Республики Коми	23,4	19,0	29,3	26,1	23,2	25,0
Из сельской местности Республики Коми	25,5	35,1	18,1	21,7	17,9	22,2
Из городов и поселков городского типа других областей России	26,1	27,8	15,5	27,5	30,5	36,1
Из сельской местности других областей России	7,7	3,4	9,5	8,7	12,6	11,1
Из городов и поселков городского типа стран СНГ	11,5	13,2	12,1	10,2	11,6	2,8
Из сельской местности стран СНГ	5,8	1,5	15,5	5,8	4,2	2,8

Город Сыктывкар, как столица, выделяется тем, что он более чем наполовину сформирован жителями республики (54,1%); при этом значи-

тельная доля мигрантов приходится на села (35,1%) и почти в два раза меньше на города республики (19,0%). В формировании населения Ухты, Печоры, Воркуты и Усинска большее участие принимали жители городов республики, нежели представители сел. Существенное значение для Печоры (47,2%) и Усинска (43,1%) имеет миграция из регионов России, она сопоставима по объему с внутриреспубликанской, важна она и для Воркуты (36,2%). Жители стран СНГ предпочитают город Ухту (27,6%) и практически не едут в Печору (5,6%). Можно отметить еще одну особенность: во внешней миграции незначительно представлены жители сел России и стран СНГ (13,5%).

Лучше понять структуру миграционных потоков и их направленность в те или иные населенные пункты можно, рассмотрев их этнический состав. Представляется плодотворным проанализировать, в какие города предпочитают мигрировать представители той или иной национальности. Так, 60,1% лиц коми национальности оседают в Сыктывкаре; 15,3% – в Ухте; 11,5% – в Воркуте; 8,2% – в Усинске и 4,9% – в Печоре. Больше всего украинцев предпочитают Ухту – 32,3%; затем Сыктывкар – 26,2%; Воркуту и Усинск – по 16,9% и Печору – 7,7%. Татары выбирают Усинск чаще других городов – 31,6%; затем Сыктывкар – 23,7%; Ухту – 21,1%; Печору – 13,2% и Воркуту – 10,5%. Основная масса белорусов выбирает Сыктывкар – 48,4% и Воркуту – 25,8%; меньше их приезжает в Ухту – 12,9%; Усинск – 9,7% и Печору – 3,2%. Более половины лиц другой национальности приезжают жить и работать в Ухту – 36,4% и Сыктывкар – 31,8%.

Вселение мигрантов в новый для них район связано с целым рядом демографических, социальных и экономических изменений. Мигранты становятся жителями района вселения, участвуют в воспроизводстве его населения, в освоении природных ресурсов, в развитии экономики и т.д. Мигранты прибывают в новый для них район, обладая опытом и знаниями, приобретенными в районах выхода, имея разветвленные родственные и имущественные связи и др. В новом районе все это или многое из этого надо приобретать (*Рыбаковский, вып. 5, 2001, с. 116*). Поэтому для того, чтобы повысить приживаемость новоселов и добиться лучших миграционных результатов, необходимо знать причины, по которым население приезжает в республику и каждый город в отдельности.

Для мигрантов, приезжающих в Республику Коми, на первом месте стоит материальный мотив, но особенно он значим для тех, кто едет в

Усинск – 43,9% и Ухту – 28,1%. Считают возможным найти работу себе и другим членам семьи те, кто приезжает в Ухту – 15,7% и Усинск – 14,0%. Образование является важным мотивом при выборе места жительства, так считает 16,2%, приехавших в Сыктывкар; 15,0% – в Печору и 13,0% – в Ухту. Среди приехавших в Ухту (15,1%) и Воркуту (14,3%) выделили и такую причину, как «в связи с замужеством, женитьбой, разводом». Не столь значима, но имеет место причина возвращения на родину, в Сыктывкар – 7,5% и в Воркуту – 5,2%. Интересен факт, что и в предполярный Усинск возвращаются «по состоянию здоровья» 0,9% респондентов; приезжающие в Воркуту и Печору эту причину не называют (табл. 3.30).

Таблица 3.30

Распределение ответов на вопрос: «Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?», %

Причины приезда	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Рассчитывали повысить заработок	26,6	20,2	28,1	22,1	43,9	25,0
Надеялись найти работу себе или членам семьи	12,3	12,6	15,7	7,8	14,0	2,5
Учиться, дать образование детям	12,0	16,2	13,0	7,8	3,5	15,0
В связи с замужеством, женитьбой, разводом	11,3	10,7	15,1	14,3	7,0	10,0
Улучшить жилищные условия	7,2	7,9	5,5	1,3	11,4	10,0
По направлению	7,1	6,3	6,2	13,0	7,0	5,0
Вернулись на родину	4,9	7,5	4,1	5,2	0,9	2,5
По состоянию здоровья	1,0	1,6	0,7	0,0	0,9	0,0
Другие причины переезда	17,6	17,0	11,6	28,5	15,8	30,0

Цель миграционной политики относительно северных регионов России заключается в повышении приживаемости населения, приехавшего сюда жить и работать. Чтобы понять механизм приживаемости и перехода новоселов в старожилов остановимся на теоретических подходах к этому сложному явлению, как приживаемость населения.

Наиболее полно стадии миграционного процесса описаны в трудах проф. Рыбаковского (*Рыбаковский, вып. 5, 2001, с.119-128*). Он в частно-

сти пишет, что приживаемость – это та часть миграционного процесса, начало которой в превращении мигранта в новосела, а конец – в переходе новосела в состав старожилов. Понятие «приживаемость» характеризует вполне определенное социальное явление. Этот термин не имеет синонимов в западноевропейских языках. Вероятно, вследствие этого в западноевропейской литературе процесс приживаемости стал характеризоваться термином «адаптация». Между тем очевидно, что понятия приживаемость и адаптация различны, так как различны те явления, которые они адекватно отражают.

Приживаемость – это явление, характеризующее переход новосела в состав старожилов и, стало быть, постоянного населения района вселения. Это не только процесс приспособления человека к новым условиям жизни, но и приспособление условий жизни к потребностям человека.

В отличие от этого *адаптация – процесс приспособления человека к новым для него условиям жизни*. Причем активность этого процесса всецело находится на стороне субъекта. И в этом смысле адаптацию можно разделить на социальную и биологическую, как среду обитания можно разделить на социальную и естественную. Такое деление, бесспорно, условно, ибо биологическая адаптация во многом зависит от социальных условий, а социальная адаптация не исключает биологических особенностей человека.

В структурном отношении приживаемость включает в себя два основных компонента, первым из которых является адаптация. В свою очередь, процесс адаптации имеет многосторонний характер. Выделение двух ее форм (социальной и биологической) представляет собой лишь исходный момент анализа. Интересы управления этим процессом требуют расчленения адаптации на более дробные элементы. При этом не может быть классификации адаптации вообще; она может быть для мигрантов, для новых рабочих на производстве, для поступающих в учебные заведения, для новобранцев и т.д.

Адаптационные процессы мигрантов зависят от того, из каких мест и в какие места они переселяются. Возможны четыре наиболее общих варианта переселений. Во-первых, мигрант может перемещаться внутри данной местности из одного населенного пункта в другой, идентичный по социально-экономическому статусу (например, из села в село в рамках одного и того же административного района или области). Во-вторых, мигрант, не меняя статуса населенного пункта, вселяется в новую для него

местность, отличающуюся от прежней своими природными условиями и географическим положением. В-третьих, переселение происходит в рамках той же местности, но в населенный пункт другого по социально-экономическому значению статуса (например, внутри той же области из села в город). Наконец, в-четвертых, место вселения находится в другом районе, отличном своими природно-географическими условиями, и является населенным пунктом иного социально-экономического статуса. Этим четырем вариантам переселений соответствуют всего три различных по природе адаптационных процесса.

Первым наиболее общим адаптационным процессом является *приспособление новосела к новой социально-демографической среде того места, куда вселяется мигрант*. Этот вид адаптации носит двусторонний характер. С одной стороны, происходит процесс приспособления к новой социально-демографической среде, установление новых родственных связей, знакомств и т.д. С другой – постепенное ослабевание старых родственных, земляческих, имущественных и иных связей. Причем в первое время новые связи возникают наряду с сохранением старых.

Необходимость *другого вида* адаптации обусловлена тем, что *наряду со сменой места жительства меняется и социально-экономический статус населенных мест*. Подобная адаптация необходима при переселении из небольших городских поселений в большие по людности города, например, из поселков городского типа в большой или средний город; тем более она неизбежна при вселении сельского мигранта в город. При рассмотрении эволюции образа жизни сельских жителей, переехавших в города, надо выделять два процесса: их адаптацию к новой социальной среде и их социальное развитие.

Третий вид адаптации возникает, когда *процесс переселения осуществляется между районами с различными природными условиями и географическим положением*. Этот вид адаптации обычно называют биологическим или медико-биологическим приспособлением. Адаптация новоселов в новых районах имеет две стороны: приспособление к природной среде и приспособление к географическому положению. В первом случае адаптация носит медико-биологический характер. Она протекает в форме акклиматизации, биохимического приспособления, естественной иммунизации и т.д. Адаптация к географическому положению района вселения по своей сути

социально-психологическая. Она особенно болезненно протекает в транспортно изолированных районах, например, в районах Крайнего Севера.

Все виды адаптации являются необходимым условием приживаемости новоселов в новых местах вселения, поскольку на их жизнедеятельность влияет весь комплекс условий – естественных и социальных. Поэтому адаптация происходит к специфическим элементам комплекса условий и образа жизни населения. Специфика состоит не только в природной среде и местоположении территории, но и в обычаях и традициях проживающего на ней населения, времени освоения местности и уровне освоенности, характере расселения и производственной специализации, в общей культуре населения, его демографическом поведении.

Приспособление материальных условий к своим потребностям переселенческая литература в прошлом называла «обустройством новоселов». В этот термин вкладывалось вполне определенное содержание, состоящее в том, что комплекс условий жизни на новом месте у новоселов становится таким же, как и у старожилов, причем лучшим, чем в местах выхода мигрантов. *Обустройство – это процесс достижения новоселами уровня благосостояния старожилов.*

Итак, *и адаптация, и обустройство представляют собой взаимодействие субъективного и объективного, но адаптация – это приспособление субъекта к объективным условиям окружающей среды, а обустройство – перестройка внешних условий в соответствии с потребностями субъекта. Лишь сочетание двух этих сторон ведет к завершению процесса приживаемости.*

Следует также отметить, что приживаемость новоселов характеризуется большим территориальным разнообразием. Она зависит от географической структуры миграционных связей, различий в природно-географических средах и поселенных статусах, направлений миграционных потоков, состава мигрантов, условий обустройства их на новых местах и т.д.

Приехав на новое место жительства, мигранты проходят сложный период адаптации, одни, успешно его пройдя, переходят в состав старожилов, другие, наоборот, начинают вновь думать о смене места жительства и поиска лучшей доли. Хорошо известно, что если человек не смог реализовать то, зачем он приехал в тот или иной регион, то он потенциальный мигрант и при благоприятных обстоятельствах непременно осуществит свое желание.

Материалы опроса показали, что жители городов имеют высокий настрой на отъезд из республики. Достаточно сказать, что почти половина опрошенных респондентов (45,5%) ответили утвердительно «да, хотели бы уехать» (табл. 3.31).

Таблица 3.31

Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы уехать из населенного пункта, где живете?», %

Установка на отъезд	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Нет, не хотели бы	35,6	47,9	34,2	17,8	14,0	36,8
Да, хотели бы	45,5	33,6	48,1	64,4	64,9	40,0
Не знают	18,9	18,5	17,7	17,8	21,1	23,2

Из ответов респондентов видно, что выше доля желающих уехать среди жителей приполярного Усинска – 64,9% и заполярной Воркуты – 64,4%, где самые экстремальные природно-климатические условия; по мере продвижения на «юг» республики эти настроения плавно переходят в желание остаться здесь жить и работать дальше. Многочисленные исследования последних лет подтверждают положение о том, что жителям Крайнего Севера не рекомендуется менять климатические условия проживания кардинальным образом (Бойко, 2006; Козлов, Бойко, 2007). Специалисты, близкие к проблемам населения, трудовых ресурсов и переселению, считают, что жителям Воркуты и Усинска предпочтительнее переехать либо в Ухту, либо в Сыктывкар, а ухтинцам в Сыктывкар, то есть жители высоких широт не должны резко менять климат, это вредно для их здоровья. Хотя практика и опрос показали другое – большая часть респондентов стремится уехать за пределы республики.

Есть существенные различия в установках на перемену места жительства между местным населением и мигрантами. Среди местных уроженцев доля желающих уехать составляет 41,7%, а среди пришлого населения – 49,1%. Еще больше разница в доле желающих остаться в месте постоянного жительства: у местных она составляет 41,3%, у пришлых – 29,7%. В то же время можно отметить такую особенность: среди решивших уехать в ближайшие два года доля местных уроженцев составляет 7,6%, в то время как у пришлых всего 2,9%. В течение ближайших пяти лет соответственно 22,3 и 19,9%; в течение 5-10 лет соответственно 14,4 и 18,6%. Из этого следует, что местные уроженцы настроены более решительно осуществить свои миграционные намерения.

Между периодом проживания мигрантов и их установками на отъезд также просматривается определенная закономерность. Доля желающих остаться максимальная среди проживших два года – 40,0% и минимальная среди проживших 6-9 лет – 20,3%; затем она вновь увеличивается до 35,9% среди проживших более 20 лет. Установка на отъезд максимальная у респондентов, проживших от 2 до 19 лет, она колеблется от 52,0 до 57,8% (прилож. 3.7). Наибольшая доля респондентов, принявших решение о смене места жительства, которые намерены осуществить это в ближайшие пять лет, те, кто прожил менее двух лет – 50,0% (прилож. 3.8).

Решив сменить место жительства, большинство жителей городов намерено переехать за пределы республики – 86,5% (в т.ч. в регионы России – 74,2%; в страны СНГ – 12,3%). Внутри республики чаще, чем жители других городов, будут совершать миграции сыктывкарцы. По интенсивности внутренних миграций им уступают жители Воркуты и Печоры, Ухты и Усинска (табл. 3.32).

Выше мы уже отмечали, что мощным выталкивающим фактором является положение дел, при котором мигранты, приехав на новое место жительства, не смогли реализовать свои потребности. Следовательно, является оправданным оценить степень реализации потребностей мигрантов на новом месте жительства и работе, применив несложный методический прием – сравнив ранг значимости причин приезда и отъезда.

Среди причин приезда на первом месте стоял материальный мотив (26,6%), среди причин отъезда он стоит на 4-ом месте – 8,1%, то есть значимость уменьшилась в три раза. Поиск работы стоял на 2-ом месте (12,3%), у потенциальных мигрантов он стоит на 6-ом месте (5,5%) – двойное уменьшение. В-третьих, респонденты хотели решить проблемы своего или детей образования (12,0%), в причинах отъезда она стоит на 5-ом месте (5,7%), также двойное уменьшение.

Таблица 3.32

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы решили уехать, то что было бы для Вас предпочтительнее?», %

Хотели бы переехать	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
В города или поселки городского типа Республики Коми	8,5	9,1	6,5	12,5	4,2	10,7

Окончание таблицы 3.32

В сельскую местность Республики Коми	5,0	9,1	3,9	0,9	4,2	1,8
В города или поселки городского типа других областей России	69,5	60,8	68,6	72,3	78,1	85,7
В сельскую местность других областей России	4,7	4,1	5,2	3,6	8,3	1,8
В города или поселки городского типа стран СНГ	9,6	15,5	7,9	8,9	5,2	0,0
В сельскую местность стран СНГ	2,7	1,4	7,9	1,8	0,0	0,0

В целом можно заключить, что респонденты в основном реализуют свои притязания. Поэтому не случайно ранг значимости причин отъезда иной, чем у причин приезда.

Действительно, чтобы население мигрировало из районов выхода, нужны достаточно сильные противоречия между потребностями населения и теми условиями, в которых оно живет, т.е. противоречие определенной остроты. Более того, нужны определенные психологические усилия, чтобы рискнуть мигрировать из привычного района, особенно если мигрант его уроженец, в малознакомую местность.

Противоречие возникает либо в том случае, когда базовые потребности личности возвышаются в результате дальнейшей социализации, например, получения образования в населенном пункте более высокого ранга, либо когда ухудшаются условия жизни, например, вследствие житейских катастроф. Однако устранить противоречие и удовлетворить эти потребности можно и без миграции, в рамках того населенного пункта, где проживает индивид. Большая часть населения так и поступает. Имеется какая-то часть населения, которая, не имея возможностей удовлетворить свои потребности на месте, тем не менее и не мигрирует, потому что миграционное поведение – это поведение, предполагающее чрезвычайные условия, чрезвычайную деятельность, редкую в общем контексте жизнедеятельности населения. Переезд остается событием исключительным, требующим особых обстоятельств, а миграция – лишь один, специфический способ удовлетворения потребностей.

Следовательно, чтобы новоселы прижились на новом месте, а местное население не мигрировало, необходимо создавать условия, при кото-

рых их потребности будут удовлетворены. То есть необходимо воздействие общества на миграционные процессы. Что стоит за этим.

Воздействие общества на миграционные процессы, представляющие собой совокупности территориально локализованных и совершающихся в определенное время миграционных актов, может осуществляться с помощью следующих регуляторов миграционного поведения. Первым наиболее гибким регулятором является изменение территориальных и поселенных различий в уровнях объективных компонентов условий жизни, удовлетворяющих различные, прежде всего базовые, потребности людей. Это изменение может являться объектом государственного планирования и служить дополнением балансовых разработок территориального перераспределения населения. Различия в условиях жизни и ситуативно влияют на миграцию, как объективные факторы, и воздействуют постепенно на потребности и ценностные ориентации, т.е. имеют перспективную направленность.

Другим направлением регуляции поведения является воздействие на потребности и ценностные ориентации потенциальных мигрантов, т.е. объектов управления. В этом отношении должны быть выделены три разных уровня воздействия на миграционное поведение. На индивидуальном уровне, бесспорно, должны учитываться психические и иные особенности субъектов, надо вести соответствующий подбор переселенцев. На групповом уровне важным регулятором могут служить социальные нормы, в частности, направленные на нейтрализацию обычаев, традиций, мешающих реализации общественно необходимого миграционного поведения. Наконец, на массовом уровне, т.е. по отношению к населению в целом, речь должна идти о таких воспитательных мерах, с помощью которых личность воспринимала бы ценностные ориентации, равнозначные долгу перед Родиной. Примером могут служить поездки на целину, на строительство БАМа и т.д. Это по сути – реализация определенных ценностных ориентаций высокой социальной значимости (Рыбаковский, 1987, с. 161-162).

Для принятия управленческих решений на уровне региона или отдельного хозяйствующего субъекта в исследовании были изучены причины, по которым городское население республики собирается мигрировать за ее пределы или внутри республики (табл. 3.33).

Таблица 3.33

Распределение ответов на вопрос: «Какие причины заставляют Вас думать об отъезде?», %

Причины отъезда	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Желание сменить климат, место жительства, Север на Юг или среднюю полосу	46,9	39,6	54,0	54,1	65,8	44,0
Желание вернуться на родину, к родителям, родственникам	12,4	12,0	14,6	11,0	14,9	14,7
У населенного пункта, в котором проживают, нет будущего, т.к. не развивается производство	10,3	10,2	6,5	18,5	7,9	13,4
Нет возможности материально обеспечить семью	8,1	10,2	6,5	9,6	8,8	5,3
Нет возможности дать образование детям и найти им работу по месту жительства	5,7	6,8	4,9	6,8	5,3	5,3
Угроза потери работы и отсутствие возможности трудоустроиться	5,5	7,9	3,8	5,5	5,3	4,0
По семейным обстоятельствам (развод, брак, нет возможности создать семью и т.д.)	4,7	4,8	5,4	4,1	5,3	5,3
По состоянию здоровья	4,2	5,1	3,2	2,7	5,3	6,7
Другие причины	2,2	3,4	1,1	3,4	0,9	1,3

На первом месте в причинах отъезда стоит желание населения сменить место жительства: Север на Юг. Это желание особенно ярко выражено у жителей Крайнего Севера: в Усинске – 65,8%; в Воркуте – 54,1% и в Ухте – 54,0%. Желание вернуться на родину, к родителям, родственникам имеет большее значение для жителей Усинска – 14,9%; Печоры – 14,7% и Ухты – 14,6%. И еще одна причина заслуживает рассмотрения, это когда респонденты отмечают, что у населенного пункта, где они проживают, нет будущего, т.к. не развивается производство. Здесь выделяются два города: Воркута – 18,5% и Печора – 13,4%.

Довольно часто, когда вопрос задается непосредственно респонденту о его планах, то может возникнуть «соблазн» дать не совсем верный ответ. Поэтому в социологии есть такой прием – использование косвенных вопросов. Дело в том, что в прямом варианте вопроса предусмотрен ответ, который следует понимать в том же смысле, как его понимает опрашиваемый. Ответ на косвенный вопрос предполагает расшифровку в ином, скрытом от респондента смысле. Например, прямой вопрос: «Если Вас не удовлетворяют условия труда, не могли бы Вы указать, что именно (отметьте соответствующие пункты)»: организация работы; неустойчивый заработок; возможность увольнения; отношения с руководством; неинтересная работа; недостаточная самостоятельность; частота сверхурочных. Все ответы на этот вопрос интерпретируется буквально.

Косвенный вопрос ставится в случае, если затронуты проблемы, по которым опрашиваемые не склонны высказываться откровенно. Такие вопросы называют «сенситивными» (чувствительными). Способы перевода из прямой в косвенную форму зависят от содержания темы. Наиболее распространенный способ замены прямых вопросов косвенными – перевод из личной формы в безличную.

Личные и безличные вопросы в равной мере относятся к оценкам и суждениям самого опрашиваемого, но во втором случае оценки имеют косвенный характер. Так, вместо личного вопроса: «Как Вы считаете?», задают косвенный, безличный: «Некоторые полагают, что... Какие суждения, по Вашему мнению, наиболее справедливы?». Ожидается, что опрашиваемый выберет те суждения, которых он сам придерживается.

Безличная и полубезличная форма вопроса употребляется для выявления мнений, расходящихся с общественными. В вариантах ответов подчеркивается, что все они возможны и опрашиваемый не будет выглядеть «белой вороной», если согласится с каким-то суждением (Ядов, 2001, с. 257-259).

Этот прием был использован при выяснении миграционных установок не у респондентов непосредственно, а косвенно, в плане территориальной мобильности относительно их коллег по работе или знакомых. В анкете респондентам был задан косвенный вопрос: «Знаете ли Вы, где бы хотели жить в ближайшем будущем большинство ваших коллег и знакомых?». Ответы на этот вопрос представлены в табл. 3.34.

Таблица 3.34

Распределение ответов на вопрос: «Знаете ли Вы, где бы хотели жить в ближайшем будущем большинство ваших коллег и знакомых?», %

Миграционные установки	В целом по выборке	В том числе				
		Сыктывкар	Ухта	Воркута	Усинск	Печора
Хотели бы жить здесь постоянно	21,3	36,4	12,2	8,4	5,4	13,0
Некоторое время проживут здесь, а потом уедут	31,3	22,1	33,2	42,6	45,1	35,9
Собираются уехать отсюда в ближайшее время	10,2	8,1	10,5	14,7	15,3	5,4
Затруднились ответить	37,2	33,4	44,1	34,3	34,2	45,7

Из данных табл. 3.34 следует, что выше, чем в среднем по выборке, доля респондентов, желающих и дальше жить в населенном пункте, где они живут сегодня, это жители Сыктывкара – 36,4%. Ниже всего доля желающих остаться жить постоянно в месте своего пребывания: в Усинске – 5,4% и в Воркуте – 8,4%. В этих же городах выше среднего доля тех, кто некоторое время проживет, а потом уедут: в Усинске – 45,1% и в Воркуте – 42,6%. К этим же городам относится установка их жителей уехать в ближайшее время: в Усинске – 15,3% и в Воркуте – 14,7%.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Появление науки о труде и социально-трудовых отношениях связано с возникновением теорий, которые непосредственным образом оказали влияние на историю человечества, так как они затрагивали самую важную сущность человека, отличающую его от остального животного мира, – способность трудиться, т.е. сознательно преобразовывать материалы природы, приспособлявая их к своим потребностям.

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется численностью, составом и структурой населения, его трудовыми и в том числе творческими возможностями. По определению американского экономиста, нобелевского лауреата Пауля А. Самуэльсона, население – основной фактор любого хозяйства (*Рофе, 2010, с. 11, 111*).

Действительно, в последнее время любое научно-практическое мероприятие, каждый научный форум не проходит без того, чтобы в центре внимания не стояли проблемы, связанные с человеком. Обсуждаются проблемы демографического развития и миграции населения, развитость социально-трудовых отношений, роль государства и бизнеса в решении обозначенных проблем.

Широкая научная общественность уверена в том, что необходимо принимать самые срочные меры по выходу страны из демографического кризиса. Всеми осознается, что выделяемых финансовых средств на поддержку семьи и детства явно недостаточно. Есть понимание, что государство в одиночку с этой проблемой не справится, что бизнесу также необходимо внести свой посильный вклад в решение демографических проблем. Необходимо развивать социальное партнерство и социальную ответственность бизнеса, труд должен стать безопасным и достойно оплачиваемым.

В последние годы в Республике Коми предпринимаются определенные шаги по решению социально-трудовых, демографических и миграционных проблем. В «Стратегии экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года» отмечается, что цель демографической политики Республики Коми – преодоление тенденций неблагоприятного развития демографических процессов, создание условий для стабилизации численности населения республики, увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения. Там же отмечается, что целями го-

сударственной политики Республики Коми в области доходов населения и социальной защиты населения являются последовательное повышение уровня жизни населения республики, сокращение масштабов бедности и обеспечение социальной защиты уязвимых категорий населения, обеспечение доступности качественных социальных услуг населению Республики Коми. Достижению указанных целей будет способствовать решение следующих основных задач:

в сфере доходов населения:

- создание для граждан трудоспособного возраста условий, позволяющих им за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень социального потребления, включая комфортное жилье, лучшее качество услуг в сфере образования и здравоохранения, достойный уровень жизни в пожилом возрасте;

- приближение уровня оплаты труда работников бюджетной сферы к среднереспубликанскому уровню заработной платы.

в сфере социальной защиты населения:

- совершенствование системы предоставления мер социальной поддержки и государственных социальных гарантий;

- повышение эффективности оказания государственной социальной помощи малоимущим семьям;

- развитие и укрепление системы социальной поддержки семей с детьми, детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- обеспечение доступности и повышение качества социальных услуг для населения;

- повышение эффективности функционирования государственных учреждений социального обслуживания населения Республики Коми (*Стратегия экономического, 2009, с. 89, 99-100*).

Из складывающейся демографической динамики становится также ясным, что в ближайшие 10-15 лет будет обостряться проблема с обеспечением отраслей народного хозяйства человеческими ресурсами. Выходом из создавшейся ситуации может стать рост производительности труда за счет повышения профессионализма человеческих ресурсов. Но и в этой области не все так благополучно, как хотелось бы.

Развитие рыночных отношений, вхождение в мировое экономическое пространство, интенсивное распространение информационных тех-

нологий и увеличение доли рисков и непредсказуемых последствий выбора, прежде всего на индивидуальном уровне, – все это адресует вызов существующей образовательной системе. Готова ли она адекватно реагировать на новый тип образовательного поведения населения?

Исходя из опыта индустриальных стран, учитывавших вклад образования в обеспечение экономического роста и социального единства страны, можно сказать, что общий уровень инвестиций в образование должен составлять от 4 до 6% валового внутреннего продукта (ВВП). При этом расходы на высшую школу, как правило, составляют от 15 до 20% всех расходов на государственное образование (*Непрерывное образование, 2005*).

Государство несет ответственность за создание стимулирующей среды, подталкивающей учебные заведения к более широкому применению инноваций и к более чуткой реакции на потребности глобальной конкурентной экономики, основанной на знаниях, и на изменения требований рынков труда, которым необходим высокоразвитый человеческий капитал.

Однако, помимо собственно экономических факторов, которые оказывают влияние на систему образования, приходится учитывать и вне рыночные, демографические, этнические, социокультурные особенности. Так, если образование не обеспечивает достойный уровень жизни и социальное положение, его абсолютная ценность падает, как это имеет место в некоторых этнических общинах в условиях мегаполисов и среди городской бедноты. О равенстве возможностей получения хотя бы начального профессионального образования в этих случаях говорить вряд ли стоит.

Еще раз подчеркнем, что без должного развития системы профессионального и дополнительного образования для всех категорий населения, повсеместного (широкого) распространения корпоративного, внутрифирменного обучения российские предприятия не смогут выйти из состояния «вялого» развития или «топтания на месте», составить серьезную конкуренцию иностранному бизнесу. Кроме всего прочего не будет решена главная задача – обеспечение предприятий квалифицированной рабочей силой.

В монографии рассмотрен достаточно полно опыт формирования и использования человеческих ресурсов по отраслям и городам республики. Чтобы подвести итог проведенному исследованию и прийти к практическим рекомендациям в завершение опроса респондентам предлагалось дать свои предложения, что необходимо сделать в первую очередь. Пред-

ложения и рекомендации респондентов приведены по рангу их значимости:

- повысить материальное благополучие (увеличить заработную плату, поднять размер пенсий, увеличить северный коэффициент, устранить резкую дифференциацию в оплате труда), создать условия для отдыха за пределами мест проживания, регулировать оплату услуг ЖКХ – 32,0%. Максимальное значение это предложение было у работников сельского хозяйства – 50,0% и в ответах жителей Воркуты – 40,0%, а минимальное на предприятиях торговли, МТС и общественного питания – 27,8% и жителей Усинска – 23,6%;

- усилить меры государственной поддержки населения (уделять больше внимания молодежи, проводить активную социальную политику, заботиться о пожилых людях, доступное бесплатное образование, отсутствие очередей в детские дошкольные учреждения, забота о матерях и семьях, имеющих детей) – 20,4%. Этой мере большее значение придали работники сельского хозяйства – 33,3% и жители Ухты – 22,8%, а меньшее работники ЖКХ и бытового обслуживания – 17,6% и жители Воркуты – 16,4%;

- решение жилищной проблемы (доступное жилье, ипотека и т.д.) – 13,0%. В разрезе отраслей жилищной проблеме большее внимание уделили работники торговли, МТС и общественного питания – 16,5%, меньшее работники ЖКХ и бытового обслуживания – 5,9% (работники сельского хозяйства эту меру вообще не называли, так как не верят в ее решение). В разрезе городов нет существенной дифференциации, значимость предложения колеблется от 12,5% в Усинске до 14,7% в Печоре;

- улучшить медицинское обслуживание населения (борьба с алкоголизацией населения, закупать современное медицинское оборудование, бесплатное медицинское обслуживание) – 11,3%. На решение проблемы медицинского обслуживания обратили внимание работники торговли, МТС и общественного питания – 15,5%, проигнорировали – сельского хозяйства и уделили незначительное внимание работники ЖКХ и бытового обслуживания – 5,9%. В разрезе городов наблюдается резкая дифференциация, значимость данного предложения варьирует от 16,4% в Ухте до 1,8% в Воркуте;

- обеспеченность работой (создание рабочих мест, безопасные условия труда), развитие производства – 6,4%. Здесь выделяются три города:

Сыктывкар – 8,9%, Воркута – 3,7% и Ухта – 0,0%; и предприятия трех отраслей: ЖКХ и бытового обслуживания – 11,8%, торговли, МТС и общественного питания – 5,1%, сельского хозяйства – 0,0%;

- больше внимания уделять проблеме экологии – 4,5%. Больше всего проблемами экологии обеспокоены работники ЖКХ и бытового обслуживания – 11,8% и жители Печоры – 8,4%; меньше всего работники предприятий промышленности – 2,7% и сельского хозяйства – 0,0% и жители Воркуты – 1,8% и Ухты – 0,0%;

- пропагандировать здоровый образ жизни (спорт, строительство спортивно-оздоровительных заведений) – 3,0%. Судя по материалам опроса, в Усинске достаточно спортивных сооружений, чтобы его жители вели здоровый образ жизни, так как значение этого предложения минимально – 1,4%, а хуже всего ситуация в Печоре – 5,3%. За здоровый образ жизни больше других ратуют работники предприятий социальной сферы – 6,8%, транспорта и связи – 4,6%;

- более эффективно использовать природные ресурсы республики на благо всего населения – 1,8%. Это направление особенно важно для шахтеров Воркуты – 7,3% и работников социальной сферы – 3,4%; меньше всего для Ухты – 1,3%. Жители ряда городов и отраслей это направление не предлагали.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Безработица в России: пик пройден? [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения: [сайт]. [2009]. URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11953.html?no_cache=1&cHash=f169482d78 (дата обращения: 11.03.2010).
2. Бойко Е.Р., Потолицына Н.Н. Особенности витаминного статуса и специфика проведения витаминизации у населения европейского Севера России // Север: наука и перспективы инновационного развития / Отв. ред. В.Н. Лаженцев. – Сыктывкар, 2006. – 400 с. (Научный совет РАН по вопросам регионального развития; Коми научный центр УрО РАН).
3. Большая советская энциклопедия / Под ред. А.М. Прохорова. – М.: Советская энциклопедия, 1972.
4. Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2009. – 287 с.
5. Города и районы: Воркута [Электронный ресурс] // Информационное агентство КОМИИНФОРМ: [сайт]. [2010]. URL: <http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj/502/aInst/12/> (дата обращения: 15.02.2010).
6. Города и районы: Сыктывкар [Электронный ресурс] // Информационное агентство КОМИИНФОРМ: [сайт]. [2010]. URL: <http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj/502/aInst/5/> (дата обращения: 15.02.2010).
7. Города и районы: Усинск [Электронный ресурс] // Информационное агентство КОМИИНФОРМ: [сайт]. [2010]. URL: <http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj/502/aInst/7/> (дата обращения: 15.02.2010).
8. Города и районы: Ухта [Электронный ресурс] // Информационное агентство КОМИИНФОРМ: [сайт]. [2010]. URL: <http://www.komiinform.ru/services/goroda/aObj/502/aInst/6/> (дата обращения: 15.02.2010).
9. Демография: учебник. Изд. 2-е, доп. и перераб. / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 440 с. (Учебники Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации).

10. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учебное пособие. – М.: Высш. шк., 1989. – 304 с.
11. Довольны ли россияне своей работой? [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения: [сайт]. [2004]. URL: http://bd.fom.ru/report/cat/job_and leis/job_of040407 (дата обращения: 19.03.2010).
12. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. – М.: Экон-Информ, 2002. – 101 с.
13. Жилищные условия населения. Продолжительность проживания населения в месте постоянного жительства. Население, временно находившееся на территории Республики Коми. – Сыктывкар: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми, 2006. – 108 с. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 5 ч. / Федеральная служба государственной статистики; Ч.5).
14. Здоровье для всех в 21-м столетии // Европейская серия «Здоровье для всех», №6. ВОЗ. Европейское региональное бюро. – Копенгаген, 1999.
15. Здоровье человека: социогуманитарные и медико-биологические аспекты. – М.: Институт человека, 2003. – 288 с.
16. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные и социальные технологии государственного и муниципального управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2001. – 327 с. (Энциклопедия управленческих знаний).
17. Козлов А.И., Бойко Е.Р. Физиолого-биохимические и антропоэкологические основы жизнедеятельности человека на Севере // Горизонты экономического и культурного развития: матер. пленарного заседания Второго Северного социально-экологического конгресса / Отв. ред. В.А. Черешнев. – М.: Наука, 2007. – 296 с.
18. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. – М.: Дело, 2002. – 312 с.
19. Корчагин В.П. Здоровье населения // Население и трудовые ресурсы: Справочник. – М.: Мысль, 1990. – С. 102-107.
20. Кузин Д. Как быть в условиях нестабильности рынка труда // Линия полета. – 2008. – №9. – С. 74-75.

21. Миграция населения. Вып. 1: Теория и практика исследования. Приложение к журналу «Миграция в России» / Под ред. О.Д. Воробьевой. – М., 2001. – 176 с.
22. Миграция населения Коми ССР: Стат.сб. / Коми республиканское управление статистики. – Сыктывкар, 1991. – 36 с.
23. Монусова Г.А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – №12. – С. 74-83.
24. Науменко А.Ю. Организационные и экономические аспекты реформы здравоохранения. – М., 1999.
25. Непрерывное образование и потребность в нем / Отв. ред. Г.А. Ключарев; ИКСИ РАН. – М.: Наука, 2005. – 173 с.
26. О районе: город Печора [Электронный ресурс] // Официальный сайт МР «Печора»: [сайт]. [2010]. URL: <http://pechoraonline.ru/SETTLEMENTS/topic.php?forum=90&topic=1> (дата обращения: 15.02.2010).
27. Панкратьева Н.В., Попов В.Ф., Шиленко Ю.В. Здоровье – социальная ценность. – М., 1989.
28. Потеря работы: масштабы проблемы – глазами россиян [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения: [сайт]. [2008]. URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/10918.html?no_cache=1&cHash=a6ebbdb5c6 (дата обращения: 19.02.2010).
29. Прохоров Б.Б. Медицинская география районов нового освоения (теория, методы, опыт практических исследований): Автореф. дисс. докт. геогр. наук. – М., 1980.
30. Ромодановский К.О. Деятельность ФМС России по регулированию процессов внешней трудовой миграции в условиях кризиса // Миграция в современной России: состояние, проблемы, тенденции: Сб. науч. ст. / Под общ. ред. К.О. Ромодановского, М.Л. Тюркина. – М.: ФМС России, 2009. – 319 с.
31. Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
32. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: вопросы теории. – М.: ИСПИ РАН, 2003. – 240 с.

33. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения. Вып. 5: Стадии миграционного процесса. Приложение к журналу «Миграция в России» / Под ред. О.Д. Воробьевой. – М., 2001. – 160 с.
34. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика. – М.: Наука, 1987. – 200 с.
35. Состояние здоровья населения региона: тенденции и перспективы / А.И. Попугаев, К.А. Гулин, Н.А. Короленко, Е.А. Селиванов, Г.В. Тихомирова. – Вологда: НКЦ ЦЭМИ РАН, 2003. – 68 с.
36. Социально-демографическая характеристика населения Коми АССР / Коми республиканское управление статистики. – Сыктывкар, 1990. – С. 59.
37. Статистический ежегодник Республики Коми. 2009: Стат.сб. / Коми-стат. – Сыктывкар, 2009. – 450 с.
38. Стратегия экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года. – Сыктывкар: Министерство экономического развития Республики Коми, 2009. – 175 с.
39. Управление персоналом: опыт организаций Республики Коми. – Сыктывкар, 2005. – 130 с.
40. Устав Всемирной организации здравоохранения. – Женева. – 1946. V–СхГ.
41. Фаузер В.В. Социальный менеджмент: Вопросы теории: Учеб. пособие. – Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского университета, 2004. – 216 с.
42. Фаузер В.В., Рожкин Е.Н., Загайнова Г.В. Республика Коми в XX веке: демография, расселение, миграция. – Сыктывкар, 2001. – 124 с.
43. Фаузер В.В., Черных А.И. Социально-демографическое измерение профессионального развития человеческих ресурсов Республики Коми / В.В. Фаузер, А.И. Черных. – Сыктывкар: Изд-во Коми пед. ин-та, 2007. – 262 с.
44. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: Добросвет, 2001. – 596 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1.1

Распределение ответов на вопрос: «Легко ли жителям вашего населенного пункта найти для себя хорошую работу?» в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, национальности, образования и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Возможность найти работу		
	трудно найти	легко найти	затруднились ответить
Пол:			
мужчины	68,3	7,4	24,3
женщины	68,8	6,5	24,7
Возраст, лет:			
до 24 лет	69,3	5,4	25,3
25-29	63,2	9,8	27,0
30-34	56,1	9,1	34,8
35-39	71,7	6,9	21,4
40-44	70,6	5,6	23,8
45-49	67,7	9,5	22,8
50-54	76,5	4,1	19,4
55-59	81,3	3,1	15,6
60 и старше	89,5	0,0	10,5
Брачное состояние:			
никогда не состоявшие в браке	62,8	7,8	29,4
состоящие в зарегистрированном браке	69,7	6,6	23,7
состоящие в незарегистрированном браке	65,8	9,0	25,2
разошедшиеся	70,0	7,5	22,5
вдовы	80,9	2,1	17,0
Национальность:			
коми	67,2	10,4	22,4
русские	68,4	5,8	25,8
украинцы	64,6	7,7	27,7
татары	68,4	5,3	26,3
белорусы	77,4	6,5	16,1
другая	70,4	11,4	18,2
Образование:			
общее основное и начальное	77,3	4,5	18,2
полное среднее	68,9	11,1	20,0
начальное профессиональное	69,8	5,9	24,3
среднее профессиональное	72,8	6,9	20,3
высшее или незаконченное высшее, в т.ч. послевузовское	64,3	6,9	28,8
Статус:			
руководители	69,5	8,6	21,9
специалисты	59,7	7,6	32,7
служащие	66,4	6,3	27,3
рабочие	72,4	6,8	20,8

Распределение ответов на вопрос: «Как долго Вы проживаете в данном населенном пункте?» в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, национальности, образования и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Проживают, лет					
	с рождения	менее 2-х	2-5	6-9	10-19	более 20
Пол:						
мужчины	45,7	2,3	6,4	7,6	11,8	26,2
женщины	48,2	1,6	6,4	7,4	12,1	24,3
Возраст, лет:						
до 24 лет	58,5	4,3	17,1	7,3	6,7	6,1
25-29	58,6	1,9	9,5	11,5	8,3	10,2
30-34	51,2	4,0	4,8	12,8	14,4	12,8
35-39	49,6	1,4	4,2	9,1	16,8	18,9
40-44	39,7	1,4	3,6	7,1	17,7	30,5
45-49	39,8	0,8	2,3	3,9	9,4	43,8
50-54	32,3	0,0	2,1	0,0	12,5	53,1
55-59	21,2	0,0	0,0	0,0	15,2	63,6
60 и старше	10,5	0,0	0,0	5,3	5,3	78,9
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	58,6	3,9	12,8	8,4	6,6	9,7
состоящие в зарегистрированном браке	43,8	1,0	3,4	6,2	13,9	31,7
состоящие в незарегистрированном браке	48,1	3,8	10,6	7,7	15,4	14,4
разошедшиеся	42,5	0,9	5,8	11,7	10,8	28,3
вдовы	25,0	2,1	2,1	6,2	14,6	50,0
Национальность:						
коми	50,0	1,7	6,7	6,2	11,2	24,2
русские	51,8	1,7	5,2	5,9	11,3	24,1
украинцы	21,5	0,0	9,2	13,9	15,4	40,0
татары	18,4	7,9	13,2	15,8	34,2	10,5
белорусы	38,7	9,7	12,9	9,7	3,2	25,8
другая	23,8	0,0	9,5	19,1	7,1	40,5
Образование:						
общее основное и начальное	66,6	9,5	0,0	4,8	4,8	14,3
полное среднее	43,2	4,5	11,4	9,1	6,8	25,0
начальное профессиональное	40,6	1,8	7,3	9,1	20,6	20,6
среднее профессиональное	43,2	1,8	4,2	7,0	10,5	33,3
высшее или незаконченное высшее, в т.ч. послевузовское	51,0	1,4	7,0	7,0	11,3	22,3
Статус:						
руководители	38,0	0,8	3,9	7,7	18,6	31,0
специалисты	47,1	1,2	5,4	5,8	11,6	28,9
служащие	54,7	1,6	8,6	7,0	5,5	22,6
рабочие	46,9	2,8	7,0	8,1	12,1	23,1

Распределение ответов на вопрос: «Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?» в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, национальности, образования и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Причины приезда								
	рассчитывали повысить заработок	надеялись найти работу себе и другим членам семьи	улучшение жилищных условий	приехали учиться, дать образование детям	приехали по направлению	по состоянию здоровья	вернулись на родину (к родителям или другим родственникам)	замужество, женитьба, развод	другие причины
Пол:									
мужчины	33,3	11,8	6,9	9,4	8,1	0,9	3,4	8,1	18,1
женщины	19,4	12,9	7,8	14,8	6,1	1,0	6,1	14,8	17,1
Возраст, лет:									
до 24	11,1	6,2	2,5	37,0	1,2	1,2	7,4	2,5	30,9
25-29	22,5	11,3	11,3	14,1	7,0	1,4	4,2	8,5	19,7
30-34	30,4	13,0	8,7	11,6	4,4	1,4	5,8	4,4	20,3
35-39	25,9	8,7	7,4	7,4	3,7	0,0	3,7	14,8	28,4
40-44	28,6	15,2	7,6	2,9	5,7	0,9	2,9	18,1	18,1
45-49	31,0	11,5	8,0	6,9	6,9	1,2	4,6	18,4	11,5
50-54	30,9	16,0	3,7	9,9	14,8	0,0	8,6	9,9	6,2
55-59	33,3	21,2	12,1	15,2	15,2	0,0	0,0	18,2	3,0
60 и старше	47,4	15,8	10,5	0,0	21,1	5,3	5,3	0,0	5,3
Брачное состояние:									
никогда не состоявшие в браке	19,8	5,0	6,9	26,7	3,0	1,0	9,9	1,0	26,7
состоящие в зарегистрированном браке	28,0	11,5	7,5	9,3	7,5	1,2	4,5	13,3	17,2
состоящие в незарегистрированном браке	32,0	18,1	9,7	13,9	8,3	0,0	1,4	6,9	9,7
разошедшиеся	23,8	17,5	1,2	6,3	5,0	1,2	2,5	20,0	22,5
вдовы	29,2	16,7	12,5	6,3	14,6	0,0	6,3	12,5	4,2
Национальность:									
коми	27,1	17,8	9,3	17,8	11,0	0,0	2,6	6,8	7,6
русские	24,3	7,7	6,3	12,9	5,4	1,1	6,0	13,7	22,6
украинцы	30,4	16,1	3,6	0,0	10,7	1,8	7,1	8,9	21,4
татары	39,5	18,4	10,5	10,5	5,3	2,6	0,0	10,5	15,8
белорусы	21,7	21,7	13,1	8,7	8,7	0,0	8,7	8,7	8,7
другая	32,6	18,6	9,3	9,3	7,0	0,0	2,3	11,6	9,3

Окончание приложения 1.3

Образование:									
общее основное и начальное	50,0	25,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	12,5
полное среднее начальное профес- сиональное	32,8	14,8	9,8	13,1	3,3	0,0	1,6	11,5	13,1
среднее профессио- нальное	29,7	13,6	9,3	9,3	4,2	0,0	3,4	14,4	16,1
высшее или неза- конченное высшее, в т.ч. послевузовское	31,5	14,7	6,1	7,1	8,6	1,5	4,6	11,7	14,2
Статус:									
руководители	18,8	8,8	6,8	17,2	8,0	1,2	6,8	10,0	22,4
специалисты	28,7	10,6	9,6	6,4	9,6	0,0	5,3	9,6	20,2
служащие	22,0	8,5	6,4	9,9	9,2	2,1	5,0	11,4	25,5
рабочие	17,9	10,4	7,5	19,4	9,0	1,5	9,0	13,4	11,9
В целом по выборке	30,4	15,0	6,7	12,6	5,2	0,6	4,0	11,4	14,1
	26,6	12,3	7,2	12,0	7,1	1,0	4,9	11,3	17,6

Приложение 2.1

Распределение ответов на вопрос «Является ли данное предприятие первым в вашей трудовой биографии?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Данное предприятие является первым	
	да	нет
Промышленности	25,1	74,9
Строительства	27,0	73,0
Сельского хозяйства	22,2	77,8
Транспорта, связи	21,1	78,9
Торговли, МТС, общественного питания	20,6	79,4
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	16,3	83,7
Отраслей социальной сферы	32,2	67,8
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	26,4	73,6
Других отраслей	11,8	88,2
В целом по выборке	24,3	75,7

Приложение 2.2

Распределение ответов на вопрос: «Легко ли жителям вашего населенного пункта найти для себя хорошую работу?» в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Работают на предприятиях	Возможность найти работу		
	трудно найти	легко найти	затруднились ответить
Промышленности	76,9	2,6	20,5
Строительства	67,0	10,7	22,3
Сельского хозяйства	73,7	5,3	21,0
Транспорта, связи	61,8	7,3	30,9
Торговли, МТС, общественного питания	65,5	10,5	24,0
Жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания	67,3	8,2	24,5
Отраслей социальной сферы	64,4	8,9	26,7
Финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных	58,5	12,3	29,2
Других отраслей	52,9	0,0	47,1
В целом по выборке	68,3	7,1	24,6

Основные социально-экономические показатели Сыктывкара за 1995-2008 гг.*

	Годы								
	1995 ¹⁾	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Демографические показатели									
Численность постоянного населения (на конец года), тыс. чел.	247,8	248,4	245,2	244,2	244,5	244,8	244,5	246,3	248,2
в том числе:									
мужчин	116,1	114,4	112,2	111,5	111,3	111,2	110,9	111,8	112,3
женщин	131,7	134,0	133,0	132,7	133,2	133,6	133,6	134,5	136,0
Число родившихся, чел.:									
всего	2381	2659	2934	3053	3104	2916	2700	3013	2873
на 1 000 человек населения	9,6	10,7	11,9	12,5	12,7	11,9	11,0	12,3	11,6
Число умерших, чел.:									
всего	3253	3079	3382	3547	3435	3323	2953	2733	2691
на 1 000 человек населения	13,2	12,4	13,8	14,5	14,1	13,6	12,1	11,1	10,9
Естественный прирост, убыль (-), чел.:									
всего	-872	-420	-448	-494	-331	-407	-253	280	182
на 1 000 человек населения	-3,6	-1,7	-1,9	-2,0	-1,4	-1,7	-1,1	1,2	0,7
Миграционный прирост, убыль (-), чел.:									
всего	2111	-802	-1063	-507	631	704	-65	1490	1795
на 1 000 человек населения	8,5	-3,2	-4,3	-2,1	2,6	2,9	-0,3	6,1	7,3
Труд									
Среднегодовая численность работников организаций, тыс. чел.	...	...	109,2	112,5	113,5	113,7	117,7	121,4	120,5
Численность зарегистрированных безработных (на конец года), чел.	5711	1995	1988	1605	1867	1310	1111	1024	1111
Уровень жизни населения и социальная сфера ²⁾									
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника организаций, руб.	730	3076	5829	6943	8272	10414	12486	14901	18566
Средний размер назначенных месячных пенсий (на конец года), руб.	231	926	1691	2037	2472	3081	3473	4602	5759
Численность пенсионеров (на конец года), тыс. чел.	54,0	64,1	64,3	65,2	67,4	68,9	69,3	70,3	71,5
Площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, м ² общей площади	17,0	18,8	19,6	20,1	20,3	20,7	20,8	21,0	21,2
Численность граждан, пользующихся социальной поддержкой по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, тыс. чел.	...	110,0	113,0	60,3	58,4	59,3	64,0	63,5	58,9
Среднемесячный размер социальной поддержки на одного пользователя, руб.	...	54	103	218	306	348	368	424	556
Число семей, получивших субсидии на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, тыс.	...	7,1	8,0	10,4	10,3	5,2	5,9	7,3	8,3

Продолжение приложения 3.1

Среднемесячный размер субсидии на одну семью, руб.	...	199	517	596	953	850	1048	997	1123
Число государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений	57	56	56	56	55	51	51	51	50
Численность учащихся государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений, тыс. чел.	37,9	37,0	33,4	31,7	29,9	28,7	27,6	27,0	26,8
Численность учащихся в дневных учреждениях начального профессионального образования, чел.	5637	5884	5752	5795	5689	4548	4998	4704	4415
Численность студентов государственных и муниципальных средних специальных учебных заведений, тыс. чел.	5,9	6,7	6,5	7,2	6,9	6,9	7,0	6,8	6,0
Численность студентов государственных высших учебных заведений, тыс. чел.	9,0	11,8	18,0	19,7	20,6	21,2	21,5	22,2	21,2
Число больничных учреждений	17	18	17	17	17	18	18	16	17
Число больничных коек, ед.:									
всего	4492	4485	4393	4378	4407	4289	4485	4400	4411
на 10 000 человек населения	181	181	179	179	180	175	183	179	178
Число врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений	36	42	54	51	60	69	72	67	53
Мощность врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений, посещений в смену:									
всего	9867	10640	11075	10872	11135	11342	11813	11919	14368
на 10 000 человек населения	398	428	452	445	455	463	483	484	579
Численность врачей, чел.:									
всего	1681	1839	1930	1929	1979	2001	2131	2142	2192
на 10 000 человек населения	68	74	79	79	81	82	87	87	88
Численность среднего медицинского персонала, чел.:									
всего	4178	4554	4676	4630	4519	4577	4732	4830	4882
на 10 000 человек населения	169	183	191	190	185	187	194	196	197
Зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 10 000 человек населения	12801	14558	13807	13699	12537	11843	11767	12271	12336
Число зарегистрированных преступлений, ед.:									
всего	3987	7279	8018	10350	10345	13613	14198	10264	8688
на 10 000 человек населения	161	292	326	423	423	556	580	418	351
Выявлено лиц, совершивших преступления, чел.	2077	2903	2252	2442	2527	2711	2661	2489	2923
Промышленное производство									
Мясо и субпродукты 1 категории, т	2680	322	525	418	277	243	254	250	175
Цельномолочная продукция, тыс. т	14,5	8,2	9,2	7,5	9,6	10,9	12,2	12,8	11,2
Пиломатериалы, тыс. м ³	216,6	296,8	277,9	345,6	387,0	459,2	444,8	559,2	446,4
Бумага, тыс. т	381,7	460,2	528,4	525,9	578,5	600,7	610,7	638,5	635,9

Продолжение приложения 3.1

Сельское хозяйство									
Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	...	216,4	307,2	303,2	345,5	372,5	446,1	474,0	...
Индекс физического объема сельскохозяйственного производства, в процентах к предыдущему году	...	...	99,0	80,3	108,7	103,7	113,3	87,7	...
Посевная площадь всех сельскохозяйственных культур в хозяйствах всех категорий, га	2207	2446	2153	1984	1808	1883	1918	2042	1988
Поголовье скота в хозяйствах всех категорий (на конец года), голов:									
крупный рогатый скот	2727	2486	1971	1896	1868	1846	1778	1886	1931
в том числе коровы	1323	1085	918	910	854	845	857	900	854
свиньи	9692	5187	4953	5423	5851	7894	8703	9257	6898
Производство в хозяйствах всех категорий, т:									
скот и птица на убой (в живом весе)	1891	888	981	787	881	855	1093	1177	1117
молоко	4186	4203	3686	3700	3563	3474	3698	3454	3463
Строительство									
Ввод в действие жилых домов общей площади, м ² :									
всего, тыс.	98,5	120,9	89,5	82,3	73,6	95,7	91,6	93,5	95,4
на 1 000 человек населения	399	486	364	337	301	391	374	381	386
Из общего ввода - построено индивидуальными застройщиками, тыс. м ²	4,2	19,4	4,2	7,6	7,5	4,8	3,4	8,4	9,3
Транспорт									
Протяженность автомобильных дорог общего пользования с твердым покрытием (на конец года), км	...	95	96	96	96	96	112	113	125
Наличие автомобильного транспорта (на конец года), ед.	30299	50038	52863	52504	55484	62205	67641	74034	75797
в том числе в собственности граждан:									
всего	24228	42347	44461	44267	46259	48090	52060	56824	59657
на 1 000 человек населения	98	170	181	181	189	196	213	231	240
Финансы									
Доходы местного бюджета, млн. руб.	461,6	912,0	1579,5	1779,9	2491,2	2377,6	2484,0	3106,2	3440,6
Расходы местного бюджета, млн. руб.	515,5	919,8	1752,1	1824,4	2503,2	2318,6	2315,0	3160,5	3316,2

Окончание приложения 3.1

Сальдированный финансовый результат, (прибыль минус убыток) деятельности организаций (в фактически действовавших ценах; без субъектов малого предпринимательства), млн. руб.	567	5559	2775	2920	3405	5665	3791	4523	2185
Удельный вес прибыльных организаций (без субъектов малого предпринимательства), в процентах от общего числа организаций	73	63	63	65	67	69	73	79	71
Инвестиции									
Инвестиции в основной капитал (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	594	4089	2710	4043	4946	5841	9082	10090	13964

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Коми-стат. – Сыктывкар, 2009. – С. 15-16.

¹⁾ Стоимостные показатели – млрд. руб., заработная плата и пенсии – тыс. руб.

²⁾ Численность пенсионеров и средний размер назначенных месячных пенсий приводятся: до 2006 г. по состоянию на конец отчетного периода, с 2006 г. – по состоянию на 1 число периода следующего за отчетным.

Приложение 3.2

Основные социально-экономические показатели Ухты за 1995-2008 гг.*

	Годы								
	1995 ¹⁾	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Демографические показатели									
Численность постоянного населения (на конец года), тыс. чел.	136,4	128,6	127,1	126,9	127,0	127,0	127,2	127,1	127,0
в том числе:									
мужчин	65,8	61,6	60,7	60,5	60,4	60,3	60,2	60,1	60,0
женщин	70,6	67,0	66,5	66,5	66,6	66,8	67,0	67,0	67,0
Число родившихся, чел.:									
всего	1224	1145	1356	1384	1394	1391	1358	1414	1457
на 1 000 человек населения	8,9	8,9	10,6	10,9	11,0	11,0	10,7	11,1	11,5
Число умерших, чел.:									
всего	1839	1712	1792	1767	1678	1715	1615	1612	1468
на 1 000 человек населения	13,4	13,2	14,1	13,9	13,2	13,5	12,7	12,7	11,6
Естественный прирост, убыль (-), чел.:									
всего	-615	-567	-436	-383	-284	-324	-257	-198	-11
на 1 000 человек населения	-4,5	-4,3	-3,5	-3,0	-2,2	-2,5	-2,0	-1,6	-0,1
Миграционный прирост, убыль (-), чел.:									
всего	-1807	-842	-181	149	306	377	430	139	-137
на 1 000 человек населения	-13,1	-6,5	-1,4	1,2	2,4	3,0	3,4	1,1	-1,1
Труд									
Среднегодовая численность работников организаций, тыс. чел.	...	...	52,9	53,9	54,5	54,7	55,9	57,3	57,3

Продолжение приложения 3.2

Численность зарегистрированных безработных (на конец года), чел.	3382	1144	841	670	614	584	407	460	446
Уровень жизни населения и социальная сфера ²⁾									
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника организаций, руб.	931	4498	8228	10198	12161	14300	17106	20974	25150
Средний размер назначенных месячных пенсий (на конец года), руб.	260	969	1719	2078	2612	3265	3692	4759	5979
Численность пенсионеров (на конец года), тыс. чел.	30,0	33,3	33,6	33,7	34,1	35,0	35,2	35,7	35,8
Площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, м ² общей площади	17,8	20,5	21,0	21,2	21,3	21,4	21,5	21,5	21,6
Численность граждан, пользующихся социальной поддержкой по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, чел.	...	52994	54073	37051	31268	29894	29508	25892	27481
Среднемесячный размер социальной поддержки на одного пользователя, руб.	...	50	113	172	271	337	396	460	598
Число семей, получивших субсидии на оплату жилого помещения и коммунальных услуг	...	8527	6861	8097	9192	3215	3948	5459	5043
Среднемесячный размер субсидии на одну семью, руб.	...	122	357	425	623	1104	711	817	1022
Число государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений	33	34	34	34	33	33	32	31	30
Численность учащихся государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений, тыс. чел.	21,0	18,8	16,7	15,8	14,7	13,7	13,0	12,3	12,0
Численность учащихся в дневных учреждениях начального профессионального образования, чел.	1754	1814	1785	1856	1844	1901	1859	1644	1469
Численность студентов государственных и муниципальных средних специальных учебных заведений, тыс. чел.	4,4	4,4	5,0	4,9	4,7	4,6	4,6	4,4	4,3
Численность студентов государственных высших учебных заведений, тыс. чел.	3,3	5,6	5,7	6,3	6,3	6,4	6,1	6,2	6,8
Число больничных учреждений	9	7	8	8	7	6	6	5	6
Число больничных коек, ед.:									
всего	1695	1279	1303	1291	1214	1136	1262	1093	1599
на 10 000 человек населения	124	99	102	102	96	89	99	86	126
Число врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений	18	14	16	16	17	18	17	19	18

Продолжение приложения 3.2

Мощность врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений, посещений в смену:									
всего	3599	3712	3815	3817	3860	3789	3738	3822	4149
на 10 000 человек населения	264	289	300	309	304	298	294	301	327
Численность врачей, чел.:									
всего	601	556	580	583	578	567	572	561	590
на 10 000 человек населения	44	43	46	47	46	45	45	44	47
Численность среднего медицинского персонала, чел.:									
всего	1730	1764	1790	1814	1780	1744	1784	1750	1743
на 10 000 человек населения	127	137	141	147	140	137	140	138	137
Зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 10 000 человек населения	10621	10415	9967	10224	9299	9602	9694	9631	9903
Число зарегистрированных преступлений, ед.:									
всего	3221	3039	3543	3432	3096	2774	3468	2865	2444
на 10 000 человек населения	234	235	278	270	244	218	273	225	192
Выявлено лиц, совершивших преступления, чел.	1294	1687	1211	1527	1172	1079	1206	1023	979
Промышленное производство									
Нефть, включая газовый конденсат, тыс. т	608,3	761,3	1063,9	837,1	666,8	725,2	749,9	784,0	854,6
Материалы строительные нерудные, тыс. м ³	530,2	315,9	240,6	76,8	275,3	534,9	365,9	356,3	291,0
Кирпич, млн. шт. усл. кирпича	65,4	37,2	35,1	35,3	38,7	48,5	41,3	52,6	35,1
Сельское хозяйство									
Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	...	159,4	156,9	203,9	217,5	247,4	286,4	321,4	...
Индекс физического объема сельскохозяйственного производства, в процентах к предыдущему году	...	...	87,5	106,5	93,8	105,4	104,6	95,6	...
Посевная площадь всех сельскохозяйственных культур в хозяйствах всех категорий, га	9447	8295	8410	7635	6722	6804	6112	5956	6189
Поголовье скота в хозяйствах всех категорий (на конец года), голов:									
крупный рогатый скот	6582	4699	4703	3683	3232	3271	3350	3410	3083
в том числе коровы	2828	2127	1849	1682	1594	1569	1541	1439	1483
свиньи	2729	1280	920	777	1381	1640	1416	1829	1391
Производство в хозяйствах всех категорий, т:									
скот и птица на убой (в живом весе)	1576	702	621	643	609	496	592	698	691
молоко	10384	8468	8796	8096	6775	7141	7126	6602	5809

Окончание приложения 3.2

Строительство									
Ввод в действие жилых домов общей площади, м ² :									
всего, тыс.	56,6	11,8	9,9	29,8	15,7	12,4	22,3	37,2	15,7
на 1 000 человек населения	411	92	78	234	123	97	176	292	124
Из общего ввода - построено индивидуальными застройщиками, тыс. м ²	0,7	0,6	0,3	1,7	1,2	1,3	7,3	4,7	3,0
Транспорт									
Протяженность автомобильных дорог общего пользования с твердым покрытием (на конец года), км	176	229	227	227	227	232	244	245	261
Наличие автомобильного транспорта (на конец года), ед.	19424	26553	29822	29325	30369	35369	36337	38259	39666
в том числе в собственности граждан:									
всего, ед.	15204	21123	23983	23705	24573	28992	29802	31522	32929
на 1 000 человек населения	111	164	189	187	194	228	234	248	259
Финансы									
Доходы местного бюджета, млн. руб.	362,5	580,8	958,8	953,9	1254,8	1342,9	1321,2	1651,1	2566,7
Расходы местного бюджета, млн. руб.	362,5	572,2	953,9	1063,9	1227,3	1377,1	1326,8	1667,7	2676,4
Сальдированный финансовый результат, (прибыль минус убыток) деятельности организаций (в фактически действовавших ценах; без субъектов малого предпринимательства), млн. руб.	1650	3752	5256	4912	6435	8647	9309	13371	13597
Удельный вес прибыльных организаций (без субъектов малого предпринимательства), в процентах от общего числа организаций	81	73	71	67	82	76	74	80	71
Инвестиции									
Инвестиции в основной капитал (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	641	1844	2353	6083	10939	21362	30721	13872	22330

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Коми-стат. – Сыктывкар, 2009. – С. 29-30.

¹⁾ Стоимостные показатели – млрд. руб., заработная плата и пенсии – тыс. руб.

²⁾ Численность пенсионеров и средний размер назначенных месячных пенсий приводятся: до 2006 г. по состоянию на конец отчетного периода, с 2006 г. – по состоянию на 1 число периода следующего за отчетным.

**Основные социально-экономические показатели Воркуты
за 1995-2008 гг.***

	Годы								
	1995 ¹⁾	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Демографические показатели									
Численность постоянного населения (на конец года), тыс. чел.	170,1	142,0	133,5	130,1	127,5	123,8	120,1	116,9	113,4
в том числе:									
мужчин	83,5	68,9	64,6	62,8	61,3	59,5	57,5	55,9	54,1
женщин	86,7	73,2	69,0	67,4	66,2	64,4	62,6	61,0	59,3
Число родившихся, чел.:									
всего	1559	1278	1396	1379	1394	1288	1210	1126	1117
на 1 000 человек населения	8,9	8,9	10,3	10,5	10,8	10,2	9,9	9,5	9,7
Число умерших, чел.:									
всего	1899	1346	1458	1563	1534	1529	1254	1064	979
на 1 000 человек населения	10,8	9,3	10,7	11,8	11,9	12,2	10,3	9,0	8,5
Естественный прирост, убыль (-), чел.:									
всего	-340	-68	-62	-184	-140	-241	-44	62	138
на 1 000 человек населения	-1,9	-0,4	-0,4	-1,3	-1,1	-2,0	-0,4	0,5	1,2
Миграционный прирост, убыль (-), чел.:									
всего	-10912	-4365	-4307	-3379	-2518	-3421	-3751	-3177	-3680
на 1 000 человек населения	-62,1	-30,3	-31,7	-25,6	-19,5	-27,2	-30,8	-26,8	-32,0
Труд									
Среднегодовая численность работников организаций, тыс. чел.	...	...	56,9	54,6	50,2	48,2	46,5	44,6	42,3
Численность зарегистрированных безработных (на конец года), чел.	4038	1308	1700	2356	3386	2655	2326	2019	1742
Уровень жизни населения и социальная сфера ²⁾									
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника организаций, руб.	1416	4625	7433	8859	10758	13219	16052	19434	24077
Средний размер назначенных месячных пенсий (на конец года), руб.	304	1042	1984	2392	3122	3880	4374	5592	6974
Численность пенсионеров (на конец года), тыс. чел.	36,3	38,0	34,9	33,9	33,5	33,5	32,7	33,0	31,7
Площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, м ² общей площади	20,3	23,5	24,4	24,8	23,7	24,1	24,7	25,2	25,5
Численность граждан, пользующихся социальной поддержкой по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, чел.	...	61097	51651	35043	36430	28537	28723	26368	27166
Среднемесячный размер социальной поддержки на одного пользователя, руб.	...	50	120	230	422	578	641	673	752
Число семей, получивших субсидии на оплату жилого помещения и коммунальных услуг	...	5155	6355	8764	17799	11432	9874	13353	9448

Продолжение приложения 3.3

Среднемесячный размер субсидии на одну семью, руб.	...	126	299	700	1140	1667	1804	1139	1521
Число государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений	53	52	47	47	45	43	40	38	33
Численность учащихся государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений, тыс. чел.	28,8	21,8	18,8	17,2	15,7	14,1	12,8	11,7	10,9
Численность учащихся в дневных учреждениях начального профессионального образования, чел.	2367	2564	2616	2619	2723	2601	2256	1981	1554
Численность студентов государственных и муниципальных средних специальных учебных заведений, тыс. чел.	1,8	1,9	2,3	2,5	2,3	2,3	2,3	2,4	2,4
Численность студентов государственных высших учебных заведений, тыс. чел.	0,7	0,7	1,6	1,9	2,0	1,8	1,7	1,7	1,7
Число больничных учреждений	15	14	12	12	13	12	12	13	11
Число больничных коек, ед.:									
всего	2706	2128	2079	2055	1841	1735	1688	1748	1523
на 10 000 человек населения	159	150	156	158	144	140	141	150	134
Число врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений	21	18	18	17	17	18	19	17	18
Мощность врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений, посещений в смену:									
всего	3391	3418	3316	3255	3271	3192	3174	3150	3301
на 10 000 человек населения	199	241	248	250	257	258	264	269	291
Численность врачей, чел.:									
всего	749	591	584	567	541	508	518	497	445
на 10 000 человек населения	44	42	44	44	42	41	43	43	39
Численность среднего медицинского персонала, чел.:									
всего	2690	2106	1981	1893	1781	1718	1683	1667	1628
на 10 000 человек населения	158	148	148	146	140	139	140	143	144
Зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 10 000 человек населения	10759	12158	10772	10748	10419	9194	8992	8698	8478
Число зарегистрированных преступлений, ед.:									
всего	2849	3313	3326	2994	3146	3438	4363	3099	2283
на 10 000 человек населения	162	230	245	227	244	274	358	262	198
Выявлено лиц, совершивших преступления, чел.	979	1864	1331	1446	1370	1413	1317	1051	1219
Промышленное производство									
Каменный уголь, тыс. т	13792	12390	8941	9982	11197	9270	10729	10032	9883
Материалы строительные нерудные, тыс. м ³	147,6	178,6	93,4	53,8	51,5	121,1	149,9	107,1	98,9
Мясо и субпродукты 1 категории, т	596	238	228	159	166	183	144	162	165

Продолжение приложения 3.3

Цельномолочная продукция, тыс. т	10,9	7,9	6,0	5,1	3,9	3,3	2,5	1,8	1,3
Сельское хозяйство									
Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	...	25,5	26,6	25,8	27,2	28,9	24,7	38,6	...
Индекс физического объема сельскохозяйственного производства, в процентах к предыдущему году	...	...	70,7	86,4	102,7	97,1	76,9	149,5	...
Посевная площадь всех сельскохозяйственных культур в хозяйствах всех категорий, га	4385	1005	360	360	360	360	360	360	-
Поголовье скота в хозяйствах всех категорий (на конец года), голов:									
крупный рогатый скот	4330	1507	731	570	336	202	176	157	141
в том числе коровы	2357	834	403	303	222	152	149	144	129
свиньи	2550	260	144	119	109	279	307	397	439
Производство в хозяйствах всех категорий, т:									
скот и птица на убой (в живом весе)	2196	510	589	444	437	464	289	465	429
молоко	4849	1008	619	491	445	352	360	350	294
Строительство									
Ввод в действие жилых домов общей площади, м ² :									
всего, тыс.	18,0	5,0	-	3,4	-	-	6,0	1,4	1,2
на 1 000 человек населения	102	35	-	26	-	-	50	12	10
Транспорт									
Протяженность автомобильных дорог общего пользования с твердым покрытием (на конец года), км	95	101	101	101	101	101	101	101	101
Наличие автомобильного транспорта (на конец года), ед.	19465	18066	17958	17880	18040	18618	16577	17101	17717
в том числе в собственности граждан:									
всего, ед.	16110	15081	15177	15117	15206	15628	13995	14442	15063
на 1 000 человек населения	95	106	114	116	119	126	117	124	133
Финансы									
Доходы местного бюджета, млн. руб.	427,7	969,1	1971,7	1914,4	2290,1	2512,3	2538,2	2637,4	3227,8
Расходы местного бюджета, млн. руб.	432,2	991,0	2400,1	2189,9	2276,8	2405,6	2535,9	2543,3	2991,7
Сальдированный финансовый результат, (прибыль минус убыток) деятельности организаций (в фактически действовавших ценах; без субъектов малого предпринимательства), млн. руб.	355	475	-1370	-1384	1887	864	1125	-1488	1164

Окончание приложения 3.3

Удельный вес прибыльных организаций (без субъектов малого предпринимательства), в процентах от общего числа организаций	48	43	54	53	61	56	65	65	62
Инвестиции									
Инвестиции в основной капитал (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	548	1173	1696	1206	1811	3072	3980	3363	4710

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Коми-стат. – Сыктывкар, 2009. – С. 17-18.

¹⁾ Стоимостные показатели – млрд. руб., заработная плата и пенсии – тыс. руб.

²⁾ Численность пенсионеров и средний размер назначенных месячных пенсий приводятся: до 2006 г. по состоянию на конец отчетного периода, с 2006 г. – по состоянию на 1 число периода следующего за отчетным.

Приложение 3.4

Основные социально-экономические показатели Усинска за 1995-2008 гг.*

	Годы								
	1995 ¹⁾	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Демографические показатели									
Численность постоянного населения (на конец года), тыс. чел.	60,1	53,6	52,8	53,0	52,7	52,3	51,8	51,4	50,8
в том числе:									
мужчин	30,8	26,6	26,1	26,1	25,9	25,6	25,3	25,1	24,7
женщин	29,3	27,0	26,8	26,9	26,8	26,7	26,5	26,3	26,0
Число родившихся, чел.:									
всего	549	501	675	653	686	637	631	614	646
на 1 000 человек населения	8,9	9,3	12,7	12,3	13,0	12,1	12,1	11,9	12,6
Число умерших, чел.:									
всего	480	442	509	522	502	535	465	459	435
на 1 000 человек населения	7,8	8,2	9,6	9,9	9,5	10,2	8,9	8,9	8,5
Естественный прирост, убыль (-), чел.:									
всего	69	59	166	131	184	102	166	155	211
на 1 000 человек населения	1,1	1,1	3,1	2,4	3,5	1,9	3,2	3,0	4,1
Миграционный прирост, убыль (-), чел.:									
всего	-2898	-249	-525	35	-492	-577	-644	-536	-834
на 1 000 человек населения	-47,1	-4,6	-9,9	0,7	-9,3	-11,0	-12,4	-10,4	-16,3
Труд									
Среднегодовая численность работников организаций, тыс. чел.	...	...	28,5	29,0	28,8	31,2	31,0	33,1	33,9
Численность зарегистрированных безработных (на конец года), чел.	1756	959	833	875	801	789	592	484	504
Уровень жизни населения и социальная сфера ²⁾									
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника организаций, руб.	981	7312	12820	14793	17413	20263	25214	30036	34080

Продолжение приложения 3.4

Средний размер назначенных месячных пенсий (на конец года), руб.	269	951	1587	1961	2497	3179	3654	4962	6286
Численность пенсионеров (на конец года), тыс. чел.	7,8	9,0	9,2	9,4	9,7	10,3	10,9	11,3	11,6
Площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, м ² общей площади	18,1	18,9	19,5	19,8	19,4	19,0	19,3	20,3	20,3
Численность граждан, пользующихся социальной поддержкой по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, чел.	...	14102	11211	8933	7906	7687	7904	8619	8421
Среднемесячный размер социальной поддержки на одного пользователя, руб.	...	63	119	229	364	406	488	459	630
Число семей, получивших субсидии на оплату жилого помещения и коммунальных услуг	...	631	471	825	1912	1411	888	1150	1113
Среднемесячный размер субсидии на одну семью, руб.	...	331	405	599	525	521	1619	1359	1577
Число государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений	26	23	21	21	21	22	21	21	21
Численность учащихся государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений, тыс. чел.	11,6	9,6	8,6	8,0	7,5	7,1	6,6	6,3	6,0
Численность учащихся в дневных учреждениях начального профессионального образования, чел.	607	626	611	642	646	602	549	415	348
Численность студентов государственных и муниципальных средних специальных учебных заведений, чел.	-	-	-	-	40	44	137	306	391
Численность студентов государственных высших учебных заведений, чел.	-	-	803	700	705	683	663	673	684
Число больничных учреждений	4	4	4	4	4	4	4	2	1
Число больничных коек, ед.:									
всего	580	475	450	443	441	431	415	417	395
на 10 000 человек населения	97	89	85	84	84	83	80	81	78
Число врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений	11	6	6	6	11	12	14	12	5
Мощность врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений, посещений в смену:									
всего	952	1709	1709	1709	1785	1770	1759	1107	1876
на 10 000 человек населения	158	319	323	323	339	339	340	215	369
Численность врачей, чел.:									
всего	165	125	127	124	147	149	162	157	134
на 10 000 человек населения	27	23	24	23	28	29	31	31	26
Численность среднего медицинского персонала, чел.:									

Продолжение приложения 3.4

всего	567	458	477	472	519	506	519	518	460
на 10 000 человек населения	94	85	90	89	98	97	100	101	91
Зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 10 000 человек населения	8404	9364	10304	9539	9151	8633	8877	8949	9382
Число зарегистрированных преступлений, ед.:									
всего	1051	906	1121	1201	942	1299	1555	1365	1032
на 10 000 человек населения	171	169	211	227	178	247	299	265	202
Выявлено лиц, совершивших преступления, чел.	572	543	302	331	394	468	463	454	456
Промышленное производство									
Нефть, включая газовый конденсат, тыс. т	4427,3	5235,4	6166,3	6366,7	6331,7	6836,3	6941,0	7557,2	8469,3
Газ естественный, млн.м ³	231,1	307,5	335,2	402,4	357,1	389,8	384,0	347,8	449,5
Мясо и субпродукты I категории, т	289	284	202	173	207	115	250	192	239
Цельномолочная продукция, т	541	385	377	521	396	1097	627	309	291
Сельское хозяйство									
Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	...	46,4	81,8	98,6	109,4	105,8	135,8	132,8	...
Индекс физического объема сельскохозяйственного производства, в процентах к предыдущему году	...	...	90,1	103,1	107,8	89,4	109,4	85,0	...
Посевная площадь всех сельскохозяйственных культур в хозяйствах всех категорий, га	1097	988	1023	983	750	822	730	530	590
Поголовье скота в хозяйствах всех категорий (на конец года), голов:									
крупный рогатый скот	4008	2736	2731	2515	2413	2295	2112	2000	1818
в том числе коровы	1751	1170	1138	947	862	844	811	749	713
свиньи	574	326	359	68	55	74	48	49	259
Производство в хозяйствах всех категорий, т:									
скот и птица на убой (в живом весе)	1336	631	754	637	658	487	760	593	728
молоко	4050	2829	2818	2473	2362	2409	2251	1977	1676
Строительство									
Ввод в действие жилых домов общей площади, м ² :									
всего, тыс.	24,2	2,1	3,8	5,0	2,8	1,1	0,5	9,4	0,1
на 1 000 человек населения	394	39	72	94	52	20	10	183	1
Из общего ввода - построено индивидуальными застройщиками, тыс. м ²	3,1	2,1	1,8	1,0	0,3	0,8	0,5	0,4	0,1
Транспорт									
Протяженность автомобильных дорог общего пользования с твердым покрытием (на конец года), км	120	246	252	252	252	252	278	268	274

Окончание приложения 3.4

Наличие автомобильного транспорта (на конец года), ед.	8380	13683	15891	16070	16644	17905	23289	18629	19309
в том числе в собственности граждан:									
всего, ед.	6541	8675	11419	11640	13235	12957	15325	13642	14061
на 1 000 человек населения	109	162	216	220	251	248	296	265	277
Финансы									
Доходы местного бюджета, млн. руб.	142,3	584,2	467,9	750,8	999,8	1040,9	1077,3	1167,2	1608,1
Расходы местного бюджета, млн. руб.	149,1	560,2	577,2	944,1	1054,4	1031,0	1102,0	1164,7	1546,0
Сальдированный финансовый результат, (прибыль минус убыток) деятельности организаций (в фактически действовавших ценах; без субъектов малого предпринимательства), млн. руб.	43	2853	-367	2720	5555	8401	13674	14214	2773
Удельный вес прибыльных организаций (без субъектов малого предпринимательства), в процентах от общего числа организаций	87	66	57	55	69	57	62	68	76
Инвестиции									
Инвестиции в основной капитал (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	480	4295	6529	3064	5288	7914	12258	17306	16246

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Коми-стат. – Сыктывкар, 2009. – С. 27-28.

¹⁾ Стоимостные показатели – млрд. руб., заработная плата и пенсии – тыс. руб.

²⁾ Численность пенсионеров и средний размер назначенных месячных пенсий приводятся: до 2006 г. по состоянию на конец отчетного периода, с 2006 г. – по состоянию на 1 число периода следующего за отчетным.

Приложение 3.5

Основные социально-экономические показатели Печоры за 1995-2008 гг.*

	Годы								
	1995 ¹⁾	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Демографические показатели									
Численность постоянного населения (на конец года), тыс. чел.	81,4	68,8	66,1	65,5	64,8	63,9	63,3	62,8	62,0
в том числе:									
мужчин	41,0	33,2	31,5	31,1	30,7	30,1	29,8	29,5	29,1
женщин	40,4	35,6	34,6	34,4	34,1	33,7	33,5	33,2	32,8
Число родившихся, чел.:									
всего	779	554	671	718	726	641	663	714	749
на 1 000 человек населения	9,4	7,9	10,0	10,9	11,1	10,0	10,4	11,3	12,0
Число умерших, чел.:									
всего	1127	1060	1094	1188	1162	1150	1027	916	949
на 1 000 человек населения	13,6	15,2	16,4	18,1	17,8	17,9	16,2	14,5	15,2
Естественный прирост, убыль (-), чел.:									

Продолжение приложения 3.5

всего	-348	-506	-423	-470	-436	-509	-364	-202	-200
на 1 000 человек населения	-4,2	-7,3	-6,4	-7,2	-6,7	-7,9	-5,8	-3,2	-3,2
Миграционный прирост, убыль (-), чел.									
всего	-2285	-1391	-873	-191	-256	-431	-189	-322	-607
на 1 000 человек населения	-27,6	-19,9	-13,0	-2,9	-3,9	-6,7	-3,0	-5,1	-9,8
Труд									
Среднегодовая численность работников организаций, тыс. чел.	...	...	25,5	25,2	23,3	22,8	22,2	21,8	20,8
Численность зарегистрированных безработных (на конец года), чел.	3011	1220	1112	1070	1224	1035	995	913	811
Уровень жизни населения и социальная сфера ²⁾									
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника организаций, руб.	814	3894	7297	8676	10038	12134	14631	17858	22094
Средний размер назначенных месячных пенсий (на конец года), руб.	250	958	1672	2013	2517	3155	3550	4694	5992
Численность пенсионеров (на конец года), тыс. чел.	18,0	19,2	19,0	19,0	19,4	19,7	19,9	20,1	20,2
Площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, м ² общей площади	17,9	23,5	24,3	24,2	24,6	24,8	25,1	25,2	25,5
Численность граждан, пользующихся социальной поддержкой по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, чел.	...	28988	27341	18759	17618	14392	13840	15608	17236
Среднемесячный размер социальной поддержки на одного пользователя, руб.	...	48	97	285	351	442	416	471	528
Число семей, получивших субсидии на оплату жилого помещения и коммунальных услуг	...	3898	4043	4099	5773	4469	5291	6582	6461
Среднемесячный размер субсидии на одну семью, руб.	...	155	306	412	758	622	961	1111	1252
Число государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений	39	37	37	37	36	36	35	33	29
Численность учащихся государственных и муниципальных дневных общеобразовательных учреждений, тыс. чел.	14,3	11,4	9,8	8,9	8,0	7,4	6,8	6,3	6,1
Численность учащихся в дневных учреждениях начального профессионального образования, чел.	1331	1540	1673	1660	1603	1621	1514	1432	1237
Численность студентов государственных и муниципальных средних специальных учебных заведений, чел.	516	454	523	509	437	397	401	504	563

Продолжение приложения 3.5

Численность студентов государственных высших учебных заведений, чел.	-	-	113	99	94	112	148	185	137
Число больничных учреждений	10	10	9	10	9	8	8	7	5
Число больничных коек, ед.:									
всего	1195	905	865	835	831	745	769	749	700
на 10 000 человек населения	147	132	131	128	128	117	122	119	113
Число врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений	16	16	15	14	15	15	16	10	8
Мощность врачебных амбулаторно-поликлинических учреждений, посещений в смену:									
всего	2495	2647	2662	2661	2664	2740	2841	2605	2344
на 10 000 человек населения	306	385	403	406	411	429	449	415	378
Численность врачей, чел.:									
всего	310	267	264	264	251	249	263	211	205
на 10 000 человек населения	38	39	40	40	39	39	42	34	33
Численность среднего медицинского персонала, чел.:									
всего	1168	1004	988	981	946	937	1015	880	857
на 10 000 человек населения	143	146	149	150	146	147	160	140	138
Зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни, на 10 000 человек населения	16513	10194	10019	10151	9285	8636	8715	8562	8108
Число зарегистрированных преступлений, ед.:									
всего	1918	1278	1233	1731	1294	1417	1479	1447	1268
на 10 000 человек населения	232	183	185	263	199	220	233	230	203
Выявлено лиц, совершивших преступления, чел.	1075	795	672	853	739	724	713	780	803
Промышленное производство									
Нефть, включая газовый конденсат, тыс. т	93,6	888,3	994,5	1252,3	1488,4	1607,5	1722,8	1973,5	2179,7
Добыча газа естественного, млн. м ³	-	433,6	442,7	513,6	504,1	555,5	591,7	631,4	641,1
Материалы строительные нерудные, тыс. м ³	358	177,9	412,1	296,3	122,0	189,6	267,0	338,2	171,4
Электроэнергия, млн. кВт. ч	2784	3005,4	3195,2	3122,6	3275,6	3195,7	3491,5	3655,5	3796,2
Сельское хозяйство									
Продукция сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	...	62,2	65,8	81,2	86,6	80,0	83,3	91,6	...
Индекс физического объема сельскохозяйственного производства, в процентах к предыдущему году	...	...	92,4	94,7	106,7	86,6	83,1	94,1	...
Посевная площадь всех сельскохозяйственных культур в хозяйствах всех категорий, га	1793	1303	1050	780	564	767	555	446	471

Окончание приложения 3.5

Поголовье скота в хозяйствах всех категорий (на конец года), голов:									
крупный рогатый скот	5531	2557	1683	1507	1206	1065	1121	1104	1072
в том числе коровы	2408	1363	853	738	617	597	571	535	524
свиньи	2258	158	188	219	211	166	332	283	291
Производство в хозяйствах всех категорий, т:									
скот и птица на убой (в живом весе)	1061	413	524	362	350	332	305	272	297
молоко	5120	2994	2520	2000	1644	1582	1726	1568	1498
Строительство									
Ввод в действие жилых домов общей площади, м ² :									
всего, тыс.	30,3	16,2	4,8	1,1	11,0	3,0	2,6	2,2	0,9
на 1 000 человек населения	367	233	72	16	169	46	41	35	14
Из общего ввода - построено индивидуальными застройщиками, тыс. м ²	0,9	11,1	1,1	1,0	1,8	1,4	0,9	0,5	0,9
Транспорт									
Протяженность автомобильных дорог общего пользования с твердым покрытием (на конец года), км	178	261	276	282	282	282	284	285	285
Наличие автомобильного транспорта (на конец года), ед.	7214	9533	11543	11469	11520	11475	11997	11817	13795
в том числе в собственности граждан:									
всего, ед.	4961	7130	8822	9111	9182	9207	9637	9508	11449
на 1 000 человек населения	61	104	133	139	142	144	152	151	185
Финансы									
Доходы местного бюджета, млн. руб.	135,5	491,6	660,2	654,7	773,1	905,7	771,9	828,9	964,6
Расходы местного бюджета, млн. руб.	140,8	464,0	679,6	722,9	759,9	888,2	761,7	826,7	926,2
Сальдированный финансовый результат, (прибыль минус убыток) деятельности организаций (в фактически действовавших ценах; без субъектов малого предпринимательства), млн. руб.	13	778	619	358	655	587	599	1179	-227
Удельный вес прибыльных организаций (без субъектов малого предпринимательства), в процентах от общего числа организаций	59	66	45	45	57	44	69	80	74
Инвестиции									
Инвестиции в основной капитал (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	140	1569	1900	1677	1239	2566	6039	4198	5609

* Города и районы Республики Коми. Социально-экономические показатели. 2009: Стат.сб. / Коми-стат. – Сыктывкар, 2009. – С. 23-24.

¹⁾ Стоимостные показатели – млрд. руб., заработная плата и пенсии – тыс. руб.

²⁾ Численность пенсионеров и средний размер назначенных месячных пенсий приводятся: до 2006 г. по состоянию на конец отчетного периода, с 2006 г. – по состоянию на 1 число периода следующего за отчетным.

Приложение 3.6

Распределение ответов на вопрос: «Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует ваши доходы сегодня?» в зависимости от генетической структуры, %

Генетическая структура	Денежные доходы				
	живут от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи	на ежедневные расходы хватает денег, но уже покупка одежды представляет трудности, для этого должны взять в долг или специально откладывать деньги	в основном хватает денег, могут даже что-нибудь откладывать. Но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) сбережений не хватает и должны пользоваться кредитом или брать в долг	покупка товаров длительного пользования не вызывает затруднения. Однако покупка машины или дорогостоящий отпуск пока недоступны	в настоящее время могут практически ни в чем себе не отказывать
Являются уроженцами:					
да	6,3	16,3	42,7	26,9	7,8
нет	10,8	18,2	41,8	21,5	7,7
Продолжительность проживания:					
менее 2-х лет	10,0	25,0	50,0	10,0	5,0
2-5 лет	10,8	29,2	40,0	13,8	6,2
6-9 лет	13,5	17,6	43,2	20,3	5,4
10-19 лет	10,8	17,5	42,5	20,8	8,4
более 20 лет	9,1	17,5	42,1	23,8	7,5

Приложение 3.7

Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы уехать из вашего населенного пункта?» в зависимости от продолжительности проживания в данном населенном пункте, %

Продолжительность проживания	Намерение уехать		
	нет, не хотели бы	да, хотели бы	не знают
Менее 2-х лет	40,0	35,0	25,0
2-5 лет	28,1	57,8	14,1
6-9 лет	20,3	56,7	23,0
10-19 лет	24,0	52,0	24,0
Более 20 лет	35,9	44,2	19,9
В целом по выборке	35,6	45,5	18,9

Приложение 3.8

Распределение ответов на вопрос: «Как скоро Вы намерены сменить теперешнее место жительства?» в зависимости от продолжительности проживания в данном населенном пункте, %

Продолжительность проживания	Намерение сменить место жительства				
	в этом году	на будущий год	в течение ближайших пяти лет	в течение ближайших 5-10 лет	собираются, но трудно сказать когда
Менее 2-х лет	0,0	21,4	28,6	14,3	35,7
2-5 лет	1,9	1,9	17,3	23,1	55,8
6-9 лет	5,5	0,0	20,4	27,8	46,3
10-19 лет	3,6	1,2	27,7	13,3	54,2
Более 20 лет	0,7	2,7	15,8	16,4	64,4
В целом по выборке	2,5	3,3	20,9	16,2	57,1

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕСПОНДЕНТОВ И ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ТРУ- ДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ КО- МИ.....	9
1.1. Социально-демографические и трудовые характеристики рес- пондентов.....	9
1.2. Социально-трудовые отношения в организациях республики....	25
1.3. Миграционные установки.....	42
2. ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ КОМИ.....	54
2.1. Отраслевая характеристика развития социально-трудовых от- ношений в организациях республики.....	54
2.2. Отраслевые особенности социально-трудовых отношений в ор- ганизациях республики.....	67
2.3. Отраслевые особенности миграций населения.....	82
3. РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	93
3.1. История и социально-демографические характеристики насе- ления городов выборочной совокупности.....	93
3.2. Региональная характеристика развития социально-трудовых отношений в организациях республики.....	108
3.3. Миграционная подвижность городских жителей республи- ки.....	125
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	141
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	146
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	150

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

Фаузер Виктор Вильгельмович

*доктор экономических наук, профессор,
действительный член Российской академии социальных наук*

Назарова Инесса Георгиевна

кандидат экономических наук, доцент

Фаузер Владимир Викторович

аспирант кафедры менеджмента СыктГУ

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ОТРАСЛЕВАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА

Серия «Библиотека демографа»

Выпуск 13

Монография

Под общей редакцией
доктора технических наук, профессора
Н.Д. Цхадая

Компьютерный макет

А.В. Барсукова

Технический редактор

Г.Н. Фаузер

Подписано в печать 18.06.2010. Формат 60х90/16.

Печать офсетная. Бумага офсетная.

Усл.п.л. 10,9. Заказ № . Тираж 300 экз.

Отпечатано ЗАО «Экон-Информ»

129329, Москва, ул. Ивовая 2. Тел. (499) 180-93-05