

В.В.Фаузер  
Е.В.Климашевская

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ  
РЕСУРСЫ  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО  
КОМПЛЕКСА  
РЕСПУБЛИКИ  
КОМИ

Коми книжное  
издательство  
2004

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

**В.В. Фаузер, Е.В. Климашевская**

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА  
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

*Ответственный редактор  
член-корреспондент РАН  
**В.Н. Лаженцев***

Сыктывкар  
Коми книжное издательство  
2004

60.7

Ф 28

Рецензенты:

д.т.н. *Ю.Я. Чукреев*

д.э.н., профессор *А.П. Шихвердиев*

**Фаузер В.В., Климашевская Е.В. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ КОМИ. – Сыктывкар: Коми  
книжное издательство, 2004. – 167 с.**

В монографии рассмотрен отечественный и зарубежный опыт формирования и использования человеческих ресурсов; раскрыты особенности протекания демографических процессов в межпереписной период 1989-2002 гг., показана взаимосвязь демографических процессов и стратегии организаций; описаны ресурсы труда современных организаций. На основе материалов социологического опроса раскрыты особенности формирования и использования человеческих ресурсов энергетического комплекса республики, раскрыта сущность трудового потенциала; выявлена дифференциация денежных доходов и материальной обеспеченности работников по природно-экономическим зонам. Разработаны три модели социальной адаптации населения к социально-экономическим условиям Севера.

60.7

ISBN 5-7555-0825-9

@ Фаузер В.В., Климашевская Е.В., 2004

@ Коми книжное издательство, 2004

## ВВЕДЕНИЕ

Главным критерием экономического развития общества становится пониманием им человеческих и интеллектуальных ресурсов с позиций их непреходящей ценности. Практика передовых российских организаций за последние годы свидетельствует о серьезном стратегическом повороте управленческих подходов в сторону усиления внимания к человеческой составляющей своей деятельности. Развитие организаций и их успех в конкурентной борьбе невозможен без соответствующего трудового потенциала. Вступив в новое тысячелетие, ведущие страны и организации делают ставку на развитие человеческого потенциала. Именно вложения в людские ресурсы обеспечат выживание и конкурентоспособность на мировых рынках. В настоящее время идет жесткая борьба за человека труда, его знания и умения. Формы этой борьбы разнообразны. Менеджменту компаний важно уметь выигрывать в конкурентной борьбе и иметь в составе организаций лучший, высококвалифицированный персонал.

В монографии подробно рассматриваются все аспекты, связанные с человеческими ресурсами. Одной из центральных тем данной работы является тема демографического развития Республики Коми, определяющая условия формирования человеческих ресурсов организаций, в том числе и энергетического комплекса республики. Значительное внимание уделяется отечественному и зарубежному опыту формирования населения и трудовых ресурсов в условиях Севера. Обусловлено это тем, что Республика Коми является северным регионом. В общих чертах, характеризуя социально-экономический и природный потенциал Республики Коми можно отметить следующее. Территория республики – 416,8 тыс. кв. км, или 2,4% от Российской Федерации. В численности постоянного населения страны республика занимает 0,8%. Республика находится на 11-м месте по занимаемой территории и 48-м по численности населения среди 80 субъектов Российской Федерации (без учета автономных округов, входящих в состав краев и областей).

Коми – традиционно ресурсная республика. Валовая ценность минерально-сырьевого потенциала по разным источникам оценивается от 3 до 11 триллионов долларов. На ее территории находятся залежи Печорского угольного бассейна – одного из крупнейших в стране, ведется добыча нефти и газа в Тимано-Печорской нефтегазоносной провинции. Одно из ведущих мест занимает лесопромышленный комплекс. Все большую роль в экономике республики начинает играть горнорудное производство. Развивается сразу несколько приоритетных направлений горнорудной промышленности: бокситовое, титановое, марганцевое, баритовое, кварцевое, золотодобычное и т.д. В 2010-2015 гг. горная промышленность Республики Коми сможет ежегодно поставлять 10-12 миллионов тонн

коксуемых и энергетических углей, до 3 миллионов бокситов, до 100 тысяч тонн титановых концентратов, до 100 тысяч тонн марганцевых руд и концентратов, до 50 тысяч тонн хромитовых руд и до 100 тысяч тонн баритовых концентратов (Республика Коми и индустриальный Урал, 2002, с.2-4).

Значение Республики Коми для экономики страны, а особенно для ее Северо-запада, огромно и определяется следующими основными моментами.

Во-первых, республика располагает колоссальным экономическим и ресурсным потенциалом. Вторая особенность, непосредственно связанная с использованием природных богатств, состоит в экологической уникальности северных территорий. Здесь сконцентрированы уникальные заповедные зоны, а лесные массивы и тундра имеют большое значение для регулирования нормальной жизни европейской части России.

Главной специфической чертой республики является то, что здесь проживает коренной народ, давший название республике - коми, обладающий уникальной материальной и духовной культурой, традициями. Вместе с тем в настоящее время население Республики Коми более чем наполовину (64%) состоит из переселенцев разных поколений. В прошлом население привлекалось и удерживалось в республике главным образом благодаря высокой заработной плате.

В результате перехода к рыночным отношениям ситуация с человеческими ресурсами значительно изменилась. Одна из наиболее существенных проблем - появление значительного количества излишних человеческих ресурсов, вследствие того, что многие сферы приложения труда северян оказались в новых условиях хозяйствования неэффективными. Сокращение рабочих мест вызвало значительный отток населения из республики. Однако, несмотря на сокращение инвестиций в ведущие отрасли республики и сегодня актуален вопрос сохранения в республике того населения, которое в значительной степени адаптировалось к специфическим природным условиям Коми края и по своей профессиональной подготовке (нефтяники, газовики, лесозаготовители, геологи, шахтеры, энергетики) способно развивать уникальный Коми край.

Очевидно, что для эффективного функционирования организаций, повышения конкурентоспособности производимой ими продукции необходимо формировать высокопрофессиональные трудовые коллективы. Важно создать такие условия, которые позволили бы в полной мере каждому реализовать свой трудовой потенциал. Кроме того, для полноценной жизни северян большое значение будет иметь сегодня и в будущем возможность приобретать ими всех необходимых продуктов питания и предметов длительного пользования. А для этого должен быть создан соответствующий уровень оплаты труда и компенсации за суровые и дискомфортные условия проживания.

Таким образом, актуальность и своевременность рассмотрения вопросов о совершенствовании процесса формирования и использования трудового потенциала, активно развивающегося и переживающего этап реформирования энергетического комплекса, а также отдельных сторон жизнедеятельности персонала вне рабочей сферы и, в первую очередь, исследование уровня жизни и материального положения обусловлены теоретическими положениями и современной практикой развития промышленности.

При написании монографии авторы поставили перед собой цель – выявить территориально-отраслевые особенности формирования и использования человеческих ресурсов энергетического комплекса Республики Коми и предложить комплекс мер по повышению эффективности его использования.

В качестве объекта исследования выступает энергетический комплекс региона - ОАО «АЭК «Комиэнерго», переживающий период реформирования, имеющий особый профессионально - квалификационный состав работников и высокую ответственность за жизнедеятельность территории. В работе предметом исследования стали социально-экономические особенности формирования и использования человеческих ресурсов энергетического комплекса; материальная дифференциация работников в зависимости от социально-демографических структур, природно-экономических зон, характера расселения.

Исследуя столь сложную проблему мы опирались на идеи и выводы, разработанные в трудах отечественных ученых - специалистов в области воспроизводства и занятости населения, экономики и социологии труда, благосостояния, экономической социологии: Бреева Б.Д., Волгина Н.А., Заславской Т.И., Ионцева В.А., Колосовой Р.П., Костакова В.Г., Котляра А.Э., Кравченко А.И., Новицкого А.Г., Рыбаковского Л.Л., Римашевской Н.М., Серёгина А.С., Склярова В.Ф., Судоплатова А.П., Топилина А.В., Чижовой Л.С., Чуракова В.Я., Ядова В.А. и др.

Особый интерес представляют работы по данной проблематике, выполненные по Республике Коми, авторами которых являются: Акопов В.И., Быковская Л.И., Гаджиев Ю.А., Дмитриева Т.Е., Жиделева В.В., Загайнова Г.В., Лаженцев В.Н., Манов Н.А., Сидорова В.А., Терентьев В.В., Ярошенко С.С. и т.д.

Эмпирической базой исследования послужили данные текущего учета естественного и миграционного движения населения Госкомстата Российской Федерации и Республики Коми; материалы переписей населения и микропереписи населения 1994 г., характеризующие динамику, половозрастную, этническую и генетическую структуры населения. Основной информационной базой исследования является социологическое обследование, проведенное в 4 городах: Воркуте, Ухте, Сосногорске и Сыктывкаре; в 9 сельских районах Республики Коми: Княжпогостском, Койгородском, Корткеросском,

Прилузском, Сыктывдинском, Сысольском, Удорском, Усть-Куломском и Усть-Вымском. Всего было опрошено 692 человека. Выборочная совокупность отражает распределение человеческих ресурсов энергетического комплекса по природно-экономическим зонам: Дальнему (36,3%), Среднему (28,9%) и Ближнему Северу (34,8%); распределение на городское (73,7%) и сельское население (26,3%); по трем технологическим стадиям: генерации (37,1%), транспорту (38,3%) и сбыту (24,6%). По основным социально-демографическим характеристикам выборочная совокупность соответствует генеральной.

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

Изложенный в монографии материал неоднократно обсуждался на международных и всероссийских научно-практических конференциях. Наиболее полно это нашло отражение в материалах научно-практической конференции «Проблемы социально-экономического и инновационного развития энергетики Республики Коми», посвященной 40-летию ОАО «АЭК «Комиэнерго» (27 мая 2004 г.).

Однако цельного изложения до настоящего времени не было. Авторы признательны сотрудникам сектора демографии и социального управления Отдела социальных проблем ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН в подготовке рукописи к печати: Г.В. Загайновой, С.Е. Жигаревой, А.И. Артеевой, Вит.В. Фаузеру. Особая благодарность ответственному редактору член-корреспонденту РАН В.Н. Лаженцеву и рецензентам д.т.н. Ю.Я. Чукрееву и проф. А.П. Шихвердиеву.

# **Глава 1. Теоретические основы и демографические факторы формирования населения и трудовых ресурсов Республики Коми**

## **1.1. Формирование населения и трудовых ресурсов северных районов: отечественный и зарубежный опыт**

По мировым меркам, вся Россия – северная страна. Причем Север – ее коренная и стабильная часть. Его исторический стаж в составе российского государства – не менее 400 лет, это куда больше, чем южных окраин. На всем Американском Севере живет примерно 1 млн. человек, менее 0,5 % общего населения США и Канады. В России – на порядок выше. Только в Республике Коми проживает более миллиона человек. Корень проблемы Севера все тот же: низкая производительность труда и привычка брать не умением, а числом. Ставка на стабильное заселение Севера при транспортной изоляции привлекла массу людей во вспомогательные и сервисные секторы (Нефедова, Трейвиш, 1996, с. 38).

Сегодня к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям полностью отнесены 16 и часть территории 11 субъектов Российской Федерации, которые занимают 11 млн. кв. км, или почти 2/3 территории России. В этих районах постоянно проживают примерно 10,7 млн. человек, или 7,4% населения страны.

Уникальные природные ресурсы Российского Севера в своем большинстве рассредоточены на огромной территории с суровым климатом, слабо развитой транспортной сетью, удаленной от старообжитых районов. Это обуславливает очаговый характер размещения производства и существенную неравномерность хозяйственного освоения и заселения.

В начале XX в. Российский Север, и особенно его азиатская часть, был практически безлюден. Для того чтобы вовлечь в хозяйственный оборот и территорию, и расположенные там ресурсы, необходимо было привлечь десятки тысяч квалифицированных рабочих и специалистов. Подготовка кадров, заселение малообжитой территории, создание благоприятных условий для воспроизводства человеческих ресурсов - процесс длительный, требующий значительных финансовых и материальных ресурсов. Многие проблемы, с которыми столкнулось государство при освоении Севера в начальный период, были решены,

некоторые остались нам в наследство, появились новые, обусловленные рыночными отношениями.

Оценивая современное развитие северных территорий Т. Дмитриева и В. Лаженцев отмечают, что «главная причина неблагополучия северных территорий кроется в общих источниках и последствиях общероссийского кризиса... Ослабление роли государства в управлении экономикой для Севера обернулось неэквивалентностью товарообмена и безвозвратной утечкой отсюда (в скрытой форме) огромных денежных средств, созданием искусственных условий для необходимости дотаций из федерального бюджета. Принятые по северам законы и другие меры государственной поддержки позволили лишь частично амортизировать нарастание на Севере негативных тенденций, избежать, за исключением отдельных мест, серьезных социальных конфликтов. Однако суть вопроса заключается не в том, чтобы предотвратить плохое, а в том, чтобы создать устойчивые условия для хорошей жизни с учетом местных особенностей» (Дмитриева, Лаженцев, 2004, с. 8).

В этой связи для более эффективного решения проблем, связанных с формированием и использованием человеческих ресурсов в условиях Севера, есть настоятельная потребность рассмотреть отечественный и зарубежный опыт, а также теоретические подходы к сущности этого процесса.

**Отечественный опыт формирование населения и трудовых ресурсов северных районов.** В отечественной истории накоплен богатый опыт в освоении Российского Севера. Еще в начале XX в. известный исследователь Европейского Севера А.С. Норман отмечал, что колонизация такой обширной территории (речь идет об Архангельской губернии), составляющей 1/6 часть Европейской России, находящейся в столь близком расстоянии от обеих столиц и имеющей к тому же превосходный морской сбыт продуктов труда, даже помимо целей государственного землеустройства, не только крайне желательна, но и настоятельно необходима, как очень крупное и важное экономическое предприятие, обещающее при относительно малых затратах на него сразу значительные экономические и финансовые выгоды государству (Норман, 1910, с. 3).

По мере освоения Российского Севера среди практиков и ученых доминирующей становилась точка зрения, что наиболее приемлемым путем градостроительного освоения Севера в наших условиях является строительство городов для проживания постоянного населения, в отличие от зарубежной практики, где в основу освоения Севера положены методы колонизации с созданием сугубо временных поселений на базе эксплуатации природных ресурсов (Прогнозы расселения, 1974, с.19).

Более полно подходы отечественных ученых к формированию населения на Севере России изложил В.В. Воробьев, который выделяет два основных мнения. Одна группа

ученых считают ненужным создание в районах нового освоения постоянного населения, и видят выход в привлечении необходимых кадров на временную работу с определенным сроком пребывания в этих районах. Другая группа придерживается взгляда о целесообразности формирования во всех районах нового освоения постоянного населения при создании в них соответствующих материальных стимулов, а также условий жизни, труда и отдыха населения, превышающих средний уровень по стране.

Всесторонний учет факторов, влияющих на формирование населения, приводит к выводу, что заселение районов нового освоения следует вести на основе сочетания этих двух мнений, при строгом учете условий каждого конкретного ареала. Нет сомнения, что в крайне суровых арктических районах, в тундре и таежно-гольцевой зоне нет в настоящее время условий для создания постоянного населения, поэтому освоение этих районов должно ориентироваться на рабочую силу переменного состава, привлекаемую на определенный срок. Это, естественно, наложит свой отпечаток и на состав населения, отразится на комплексе учреждений и предприятий бытового и культурного обслуживания населения, потребует какого-то нового подхода к решению задач строительства и планировки таких населенных пунктов (Воробьев, 1974, с. 313-314).

Исследуя вопросы заселения Российского Севера, были выявлены определенные закономерности, которые при рассмотрении через призму рыночных отношений могли бы лечь в основу концепции формирования населения в современный период. Так, Л.Л. Рыбаковский отмечает, что в основе переселения населения в северные районы должен лежать не принцип географической близости района, а следующие требования:

- районы выхода должны быть трудоизбыточными, и переселение из них должно вестись семьями, а не ордабором отдельных лиц, прибывающих на несколько лет;
- районы выхода должны иметь близкие хозяйственные условия с районами вселения с тем, чтобы обеспечить наименьшую смену профессий у переселенцев;
- климатические условия в районах выхода не должны резко отличаться от таковых в районах вселения.

И еще один существенный момент отмечается в цитируемой работе. Пока существует материальная заинтересованность, население будет вселяться в те районы, в которых условия жизни наилучшие. При этом для создания постоянного населения в северных районах необходим не равноценный, а лучший комплекс жизненных условий.

При формировании постоянного населения необходимо учитывать и то, что чем продолжительнее история хозяйственного освоения той или иной территории, чем в меньшей мере сказываются родственные и имущественные связи с районами выхода, тем в

большой мере проявляется привязанность к районам вселения (Рыбаковский, 1969, с. 233-234, 254, 293).

Выявлена определенная закономерность между районами выхода и районами нового хозяйственного освоения с точки зрения создания постоянных кадров. Изучение процессов оседания населения на Северо-Востоке позволило выявить зависимость между эффективностью миграционных связей и рядом объективных факторов, характеризующих районы выхода и районы вселения переселенцев. Эффективность оказывается тем выше, чем меньше контрастность в материальных условиях жизни, труда и отдыха, природно-климатических условиях между районами выхода и вселения.

Роль денежных доходов населения носит иной характер. Уровень денежных доходов сопоставимых контингентов населения в районах выхода и в районах вселения влияет на миграционные связи тем эффективнее, чем больше порайонные различия этих уровней. Здесь справедливо утверждение, что основным регулятором привлечения населения в северные районы и его оседания остается система прямого материального стимулирования условий жизни, труда и отдыха.

Определены и территории предпочтительного привлечения населения. Так, в привлечении трудоспособного населения целесообразно ориентироваться на малые и средние города и трудоизбыточные сельские районы, потенциальная приживаемость выходцев из которых наиболее высокая.

Методически важно и следующее замечание. В формировании постоянного населения первостепенная роль принадлежит градостроительной политике, как составной части политики народонаселения. Градостроительство в условиях Севера представляет собой один из определяющих факторов в решении задач формирования постоянного населения и ускорения адаптации человека в экстремальных условиях (Прохоров, 1991, с. 96-98; Яновский, 1976, с. 75, 82).

Долгое время при определении политики по формированию населения Севера России доминировал «материально-вещественный элемент производства». Наиболее полно эту точку зрения изложил Е.Д. Малинин. В экономической науке сложилось своеобразное «разделение труда», когда одни исследователи специализируются на проблемах планирования материально-вещественных элементов производства, другие - трудовых ресурсов. При этом преобладающим является «материально-вещественный» подход к территориальному планированию производства. Это выражается в следующем.

Во-первых, требуемая для хозяйства района перспективная численность рабочей силы определяется в одностороннем порядке, т. е. в зависимости от планируемых материально-вещественных элементов производства. Фактически это выглядит так, что для

функционирования некоторого количества технических средств для производства требуется соответствующее количество электроэнергии, сырья, материалов и т.д. и рабочей силы, причем обратное влияние трудового фактора на количественное и качественное состояние материально-технической стороны производства в основном не учитывается.

Во-вторых, обеспечение производства рабочей силой планируется в значительной степени по аналогии с материально-вещественными элементами производства, без должного учета сложности и противоречивости социальных процессов формирования, движения и использования трудовых ресурсов (Малинин, 1972, с. 44).

Осваивая новые месторождения и формируя рисунок расселения, необходимо определиться о территориальном сочетании месторождения и рабочего поселка. Нам представляется правильной позиция авторов, считающих сомнительным целесообразность принятого в практике освоения месторождений минерального сырья путем размещения рабочих поселков и обогатительных фабрик в непосредственной близости от рудников. Взамен этого предлагается при разработке проектов освоения новых месторождений полезных ископаемых обязательное сравнение двух вариантов размещения производства: создания горнообогатительного комбината, как обычно, на одной территории, или отдельного размещения рудника и обогатительной фабрики. Предлагается и два варианта размещения жилищного и культурно-бытового строительства: концентрация в одном пункте при горнообогатительном комбинате, или при отдельном размещении рудника и обогатительной фабрики в двух пунктах - при руднике и обогатительной фабрике (Фрейдин, Искрицкий, 1971, с. 7, 12-13).

Существует и другая точка зрения на размещение предприятий добычи и переработки сырья и, соответственно, формирования населения (Прогнозы расселения, 1974). Отмечается, что до последнего времени в северных районах применялся принцип сближения мест добычи сырья с его переработкой. В то же время уже сейчас в широких масштабах сырье Севера направляется на перерабатывающие заводы в другие районы страны, за тысячи километров от мест добычи полезных ископаемых. Эти южные районы превратились в плацдармы промышленных очагов Севера. Примером может служить транспортировка бокситового сырья за пределы Республики Коми.

Созвучна точка зрения авторов, считающих, что в условиях Крайнего Севера особенно важно кроме отраслей специализации ограничивать развитие промышленных предприятий, их обслуживающих. Экономически целесообразно размещать их за пределами района, в более южных обжитых областях страны. Для повышения экономической эффективности производства в условиях Крайнего Севера важное значение приобретает всемерное развитие отраслей специализации. Чем выше удельный вес населения, занятого в

отраслях специализации, тем выше эффективность освоения Севера (Особенности экономики... 1971, с. 21).

Следовательно, назрела необходимость более внимательно рассмотреть вопросы размещения предприятий переработки и производственной инфраструктуры в районах Севера по отдельным его зонам: Дальнем, Среднем и Ближнем Севере (Критерии районирования, 1992, с. 42).

Интересна точка зрения Ж.А. Зайончковской о том, в какой среде необходимо «искать» будущих северян. Автор считает, что переселение требует от человека, кроме определенного психологического настроения, некоторых знаний о будущем месте жительства для быстрой ориентировки и приспособляемости к обстановке. Уже из этого можно предположить, что образованным людям легче решиться на переселение, и что среди новоселов меньше людей с низким уровнем образования, чем среди остального населения (Зайончковская, 1970, с. 2).

Аналогично исследователям Зарубежного Севера В.В. Яновский отмечает, что на Российском Севере удельный вес населения трудоспособного возраста на 12-15% выше, чем по стране в целом. В составе городского населения преобладает семья нуклеарного типа, численность одиночек выше, чем в Российской Федерации в два-три раза и имеет значительные порайонные различия. В общем приросте численности населения Севера миграционный прирост в среднем составляет 62-65% (Яновский, 1976, с. 73).

Выявлена и характерная зависимость возрастной структуры населения городов от стадии их формирования. На начальных стадиях наблюдается наиболее высокий удельный вес трудоспособного населения и незначительное число лиц школьного и пенсионного возрастов. При последующем развитии городов имеет место тенденция постепенного сокращения удельного веса лиц трудоспособного возраста и повышения школьного и пенсионного. Одной из наиболее характерных особенностей демографической структуры населения городов Крайнего Севера является резкое преобладание мужского населения. Такое соотношение объясняется не только тяжелыми природно-климатическими условиями этих районов, слабым развитием отраслей с преимущественным использованием женского труда, но в известной мере и неблагоприятными жилищно-бытовыми условиями, что препятствует переселению женщин (Особенности экономики..., 1971, с. 13-14).

К числу демографических особенностей, влияющих на формирование постоянного состава населения, относится семейная структура населения. Так, опыт эксплуатации населенных мест Крайнего Севера показал, что при организации новых промышленных очагов решающее значение для формирования постоянного населения имеет семья и посемейное заселение слаборазвитых районов.

Существенное внимание обращается на состав формируемого населения. Если ставится задача формирования в районах Севера постоянного населения, то следует отчетливо понимать, что решение этой задачи требует создания комплекса условий для формирования семей: жилище, пища, одежда, полная занятость всех трудоспособных членов семей, условия для воспитания и образования детей. Поселок начинается не с новосела - с первенца, лишь со вторым поколением рождается постоянное население.

Не менее важной задачей является приспособление «окружающей среды» к человеку, т. е. приспособление к северным условиям ряда важнейших компонентов жизнедеятельности человека и окружающей его среды: орудий труда, жилища, пищи, одежды, обуви и других вещей домашнего обихода. Это имеет огромное значение в повышении эффективности адаптации в суровых северных условиях и, в конечном счете, в повышении экономической и социальной эффективности освоения Севера.

Важным моментом в создании постоянных кадров и снижении текучести является организация на уровне крупного промышленного комплекса во вновь осваиваемых районах поточного процесса профессиональной подготовки и переподготовки кадров, повышения их квалификации и обеспечения планомерного массового перехода молодых рабочих-строителей на эксплуатационные специальности (Токарская, Галкин, 1971, с. 143).

В середине 1990-х гг. нами также была предложена концепция формирования населения и заселения северных территорий исходя из сложившейся практики управления. Тезисно её можно представить в следующем виде:

- значительная часть Северных территорий России при научно обоснованной системе расселения и планировке городских поселений может иметь постоянное или длительно живущее население; прежде всего это относится к Среднему и Ближнему Северу;

- государство берет на себя затраты по гарантиям и компенсациям населению, связанные с особыми условиями проживания, для всех жителей Севера, независимо от того, в какой сфере они работают, какой формой собственности владеет работодатель;

- воспроизводство населения северных районов будет осуществляться в основном за счет собственной демографической базы. Миграции будут восполнять выезд пенсионеров и обеспечивать при необходимости рост населения на отдельных территориях, в определенные периоды времени;

- ограничение добычи топливно-энергетических и минерально-сырьевых ресурсов позволит поддерживать численность населения на уровне 1990-х гг., при оптимизации демографической и социально-профессиональной структур населения. Возрастающие объемы переработки и расширение заселенности территории должно осуществляться, в основном, за счет достижений НТП и внутренних людских ресурсов.

Обобщая отечественный опыт формирования населения был сделан вывод, что к концу 1980-х гг. в северных районах был сформирован достаточный демографический потенциал. Его сохранение в 1990-е и последующие годы позволило бы иметь на Севере постоянное население при минимальной внешней миграции (Фаузер, 1996(а), с.9, 30-31).

В целом можно отметить, что 1990-е гг. потребовали внесения корректив в стратегию освоения Севера. По мнению В.Н. Лаженцева основополагающим стал вопрос о смене парадигмы развития северных территорий. Ученые-североведы констатировали, что существующая «стратегия освоения Севера встречает все больше возражений. Его формы и методы оказались не пригодными для коренных народов и не соответствуют стратегическим общественным интересам. В данном случае желательно изменить парадигму научного и управленческого мышления. От концепции освоения природных ресурсов необходимо перейти к концепции обживания территорий, в которой главное место отводится интересам человека и учитываются специфические генетико-экологические нормативы жизни населения. Требуется восстановить образ жизни северян, дать ему новую научно-техническую основу, не навязывая коренным жителям «установку на социально-экономическое поведение», сложившуюся в других районах страны. С долгосрочных позиций становится более очевидной нерациональность нынешнего фронтального наступления на Север и его промышленно-ресурсная «экспансия» (Формирование социально-экономической, 1992, с. 3).

В более поздней работе В.Н. Лаженцев уточняет, что «Север должен развиваться в соответствии с новой концепцией: «освоение и обживание ради жизнедеятельности населения самих северных территорий». Это заметно отличается от существующей концепции: «освоение ради сырья, топлива и валютной выручки» (Лаженцев, 2003, с.178).

**Зарубежный опыт формирования населения и трудовых ресурсов северных районов.** Исследуя процесс формирования населения с методологической точки зрения, важно обобщить зарубежный опыт в подходах к формированию населения в северных районах.

Известный специалист по исследованию проблем Зарубежного Севера Г.А. Агранат отмечает, что важнейшей особенностью заселения Зарубежного Севера пришлыми людьми издавна была текучесть населения. Большинство пришлого населения не задерживается на Севере дольше двух-трех лет. Это в наибольшей мере характерно для Канадского Севера, где еще слабо заметен процесс формирования постоянного, т.е. безвыездно или в течение многих лет живущего населения. Рабочие и служащие горнопромышленных предприятий, составляющие подавляющую часть пришлого населения Канадского Севера, заключают трудовые контракты большей частью на 2-3 года.

Характерной демографической чертой Зарубежного Севера в целом является преобладание среди пришлого населения мужчин молодых и средних возрастов и относительно невысокий удельный вес женщин, детей и лиц пожилого возраста.

На Аляске средний возраст всего населения - 23,3 года против 29,5 лет в США в целом. Лица старше 65 лет составляют 2,4% населения, а во всей стране - 9,2% .

Для состава переселенцев в северные районы Канады характерен высокий удельный вес недавно прибывших иммигрантов и иностранных поданных. В связи с этим сравнительно пестр национальный состав пришлого населения, особенно в промышленных центрах, возникших в послевоенные годы.

Иммигранты, как правило, находятся в США и Канаде в худшем, часто дискриминационном, экономическом и политико-правовом положении по сравнению с давно натурализовавшимся и родившимся в этих странах населением. Им труднее получить работу в крупных городах и поэтому именно иммигранты прежде других попадают в новые районы.

В отличие от переселенческого движения в западные районы США и Канады в XIX-XX вв. миграция на Север редко носит групповой характер, основанный на этнической, политической или иной общности. Это связано с отсутствием на Севере земледельческой колонизации, которую больше всего отличают такого типа переселения.

География миграций в северные области США и Канады в известной мере определяется социально-экономическими условиями в старых районах. В новые места едут трудящиеся из экономически наиболее неблагополучных областей, наибольшая часть переселенцев - из ближайших с северным центром районов. Фирмы большей частью сами оплачивают проезд и стремятся поэтому найти рабочих в близких к предприятиям местах.

Среди социально-экономических факторов, определяющих условия заселения северных районов, важнейшим является уровень доходов. Суровые условия жизни и работы на Севере вынуждают предпринимателей выплачивать рабочим и служащим повышенную заработную плату. Номинальные часовые ставки заработной платы на Аляске выше в военном строительстве на 82%, в горной промышленности - на 71, в целлюлозной - на 89, в пищевой - на 25, в оптовой торговле - на 51, в розничной - на 74, в финансовых учреждениях на 16% выше, чем в среднем в США (1967 г.).

Жизнь на севере с семьей в условиях дороговизны жилья и товаров потребления нередко сводит к минимуму преимущества высоких заработков. Поэтому лишь высококвалифицированные рабочие, инженеры и представители администрации частных предприятий, а также высокооплачиваемые государственные служащие сравнительно часто живут в северных районах с семьями.

В некоторых поселениях еще нет тех условий, к которым рабочие и служащие привыкли в среднеширотных освоенных областях США и Канады. Далека от решения жилищная проблема. Недостаток средних школ и тем более высших учебных заведений, не очень квалифицированная медицинская помощь - все это также не способствует оседанию людей на Севере.

На Зарубежном Севере, как правило, отсутствуют детские учреждения; семьи, приезжающие на Север, редко берут с собой родителей мужа или жены, что очень затрудняет уход за детьми. Некоторые буржуазные социологи и этнографы пытаются объяснить трудности прочного заселения Севера исключительно суровыми природными условиями и психологическими факторами. По их мнению, жить в условиях Севера могут лишь люди с особым «душевным», «моральным» складом. Между тем, на Канадский Север, как утверждают многие исследователи, едет много людей, ищущих легкие заработки, морально неустойчивых, скрывающихся от полиции и т.д. Однако большинство авторов справедливо считают, что одна из основных причин нежелания людей жить на Севере - неудовлетворительные социально-экономические и культурно-бытовые условия (Агранат, 1970, с. 138-156; Агранат, 1960).

Представляет интерес зарубежный опыт формирования населения и трудовых ресурсов в слабозаселенных местах, ориентированных на развитие одной отрасли. Полезен этот опыт и тем, что в хозяйстве Республики Коми занимают существенное место горная, лесная и связанные с ней отрасли.

Так, в слабозаселенных районах Крайнего Севера Канады размещены преимущественно целлюлозно-бумажные предприятия, чему способствует наличие обширных лесных массивов. В экономически наиболее развитых районах основными отраслями являются мебельная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная. В районах пионерного освоения ведущей отраслью лесной промышленности является лесозаготовительная.

На характер расселения и формирования населенных пунктов оказывает влияние, прежде всего, ресурсный фактор, определяющий возможность широкого развития отрасли.

Высокие темпы развития производственной инфраструктуры - другая характерная черта освоения слабозаселенных районов Канады. Это, в первую очередь, проявляется в опережающем развитии дорог и транспорта.

Снижение влияния суровых природных условий, неблагоприятного географического положения достигается широким применением техники и механизацией основных производственных процессов, что позволяет сократить до минимума численность рабочей силы и повышать производительность труда.

Таким образом, размещение отраслей лесной промышленности и связанное с ней расселение формируются под воздействием двух групп факторов: с одной стороны - наличие и качество ресурсов, с другой - особенности географического положения, характер природных условий, степень освоенности территории и экспортная ориентация отрасли.

Ресурсный фактор сохраняет свое значение и при формировании населения и населенных пунктов горнопромышленных районов. В большинстве районов горнодобывающей промышленности проблема рабочей силы стоит весьма остро. Обусловлено это несовпадением размещения естественных ресурсов и населения. Горнодобывающая промышленность - единственный вид хозяйственной деятельности, возникающий на практически неосвоенных и незаселенных территориях Канады. Формирование трудовых ресурсов осуществляется за счет притока населения извне. К районам выхода мигрантов относятся слабо развитые в экономическом отношении страны.

Трудовое население, занятое в развитии горнодобывающей промышленности, можно разделить на несколько профессиональных групп: 1) геологи, изыскатели, строители, транспортники; 2) работники разной квалификации, приезжающие на постоянную работу; 3) инженерно-технический и административный персонал.

Первая группа наиболее мобильна. После окончания работ значительная часть ее покидает район, на постоянное жительство остается не более 10% . Вторая, наиболее многочисленная группа, отличается разнообразием национального состава. Среди рабочих много выходцев из других стран. Для этой группы также характерна высокая мобильность. Третья группа населения, наиболее привилегированная, представлена главным образом англо-канадцами и американцами. Несмотря на привилегированное положение, она также мобильна – средний срок проживания не превышает 4-5 лет.

Анализ количественного соотношения разных групп населения показал, что на долю квалифицированных рабочих приходится 10-15% населения, в том числе около 35% составляет молодежь, имеющая специальное образование и определенные профессиональные навыки, но не нашедшая работу в южных обжитых районах. Более 50% населения составляет наиболее мобильная группа (средний срок проживания не более года), представленная разнородными социальными элементами, занятыми главным образом на сезонной работе. Высокая мобильность населения - характерная черта трудовых ресурсов горнодобывающих центров северных районов. Причины этого кроются в неудовлетворительности жилищно-бытовых условий, постановки школьного образования и медицинского обслуживания, а также в суровых климатических условиях и сезонности работ в ряде отраслей.

Вопрос о наиболее рациональных путях и формах заселения очень сложный. Как показывает опыт ближнего севера Канады, он не имеет однозначного решения. Здесь встречаются все типы расселения, начиная с экспедиционного и вахтенного и кончая современными городами. Тем не менее, в канадской практике освоения районов развития горнодобывающей промышленности все отчетливее проявляется тенденция к созданию на базе перспективных месторождений полезных ископаемых постоянных поселений, рассчитанных на длительный срок существования и являющихся опорными пунктами освоения территории.

Характер и особенности расселения в районах развития горнодобывающей промышленности обусловлены преимущественным воздействием так же двух групп факторов: первая определяющая – наличие ресурсов и экспортная ориентация горнодобывающей промышленности, вторая группа - географическое положение, особенности природных условий и степень освоенности территории. Последние также оказывают воздействие на характер заселения и формирование населенных пунктов (Салтыковская, 1982, с. 27-63).

Итак, рассмотрев отечественный и зарубежный опыты, существовавшие подходы к освоению северных территорий, **остановимся на теоретических взглядах к сущности процесса формирования населения.**

Формирование населения представляет собой сложный социально-экономический процесс, в основе которого лежит необходимость развития и размещения производительных сил по территории страны. Как и всякому процессу, формированию населения присущи вполне объективные, реально существующие связи, отношения и внутренние законы развития.

Внутренним содержанием, или сущностью процесса формирования населения, является взаимодействие миграционного и естественного движений населения, опосредуемых объективно существующими внешними условиями материальной и социальной среды (Фаузер, 1996).

Сущность процесса формирования населения из-за кажущейся случайности во взаимодействии миграционного и естественного движений затрудняет познание процесса формирования населения и делает его более трудным и длительным. Но, «если бы форма проявления и сущность вещей непосредственно совпадали, то всякая наука была бы излишня» (Маркс, Энгельс, с. 384).

Познание сущности формирования населения в прошлом, выявление и определение основных черт протекания процесса сегодня необходимы для управления и прогнозирования этого процесса в будущем, т.е. необходим процесс познания «от сущности первого, так

сказать, порядка к сущности второго порядка и т.д. без конца» (Ленин, с.227). Иначе говоря, без анализа особенностей формирования населения, причин и факторов, определяющих этот процесс, невозможно решать задачи по его управлению и регулированию.

Существуют не одно определение, не один подход к определению сущности исследуемого процесса. Это обязывает нас более подробно и разносторонне остановиться на понятии «формирование населения» и его трактовке в научной литературе.

В одном из первых научных трудов по данной проблематике авторы К.Н. Мисевич и В.И. Чуднова рассматривают формирование населения как сложный процесс, представляющий собой сочетание естественного (рождаемость, смертность и естественный прирост) и различных видов механического движения населения (Мисевич, Чуднова, 1973, с. 8). Более широкое толкование этому процессу дает В.М.Ходачек: «...формирование населения включает в себя изменение населения в целом, его численности, в результате естественного и механического движения; формирование отдельных элементов структуры населения (по возрасту, полу, образованию, национальности и пр.); изменение размещения населения и территориальную дифференциацию отдельных элементов населения» (Ходачек, 1973, с. 45). Интересно определение сущности процесса формирования населения, данное В.В.Воробьевым. Он определяет его так: «Формирование населения региона - сложный процесс количественного роста и изменений структуры и размещения населения, в ходе которого осуществляется взаимное влияние автохтонного и пришлого населения, новоселов и старожилов. На формирование населения региона воздействуют общие закономерности развития экономики страны, демографическая ситуация в стране и соседних регионах, природные условия и ресурсы данного и окружающих регионов» (Воробьев, 1974, с. 323-324).

На наш взгляд, наиболее полную и развернутую характеристику в свое время дал Л.Л. Рыбаковский, который определил процесс формирования населения, как «региональный процесс, выражающий не только динамику численности населения и заселенность территории, хозяйство которой развивается ускоренными темпами, но представляющий собой создание постоянного состава населения. Этот процесс создания определенной по численности и постоянной по составу популяции людей в районах интенсивного хозяйственного освоения» (Рыбаковский, 1969, с.254).

В другой, более поздней работе Л.Л. Рыбаковский уточняет это понятие и поясняет, что формирование населения – комплексный процесс, имеющий экономические, социальные и демографические аспекты. К демографическим аспектам как раз и относится влияние разных источников на динамику населения, изменение его демографической структуры и участие мигрантов и местного населения в воспроизводственном процессе. Причем миграция

влияет не только на воспроизводственный процесс в целом, но и на перераспределение его результатов по территории страны.

Следовательно, можно заключить, что формирование населения - есть взаимодействие естественного и миграционного процессов, при этом роль миграции на начальных этапах не только существенно превосходит роль естественного движения, но и вносит в него весьма ощутимый вклад (Рыбаковский, 1987, с. 16, 17).

Неслучайно, уже с первых лет освоения Севера и заселения его территории встал вопрос о научной концепции формирования населения. Для этого необходимо большое внимание уделять изучению факторов, способствующих или затрудняющих процесс заселения, а именно:

- исследованию влияния природных условий Севера на состояние здоровья приезжего населения;

- изучению жилищно-бытовых и санитарно-гигиенических условий и разработке вопросов жилищно-бытового обслуживания населения, условий строительства (выбора места, типов построек и внутреннего расположения в них, строительных материалов); вопросов отопления и освещения, водоснабжения и канализации, санитарии и гигиены; вопросов домашней обстановки и т.п.;

- вопросов питания, одежды, обуви населения;

- бюджета времени приезжего населения в связи с сезонностью ряда отраслей хозяйства и необходимостью организовать использование труда круглый год;

- вопросов сменяемости и текучести, а также комплектования кадров северных работников (Терлецкий, 1945, с.11).

Неоднозначно и не сразу были решены эти сложные вопросы. Только в 1970-е гг. господствующей стала точка зрения, изложенная академиком Н.Н. Некрасовым, что только наличие постоянного населения позволит в больших масштабах экономически осваивать Север. Поэтому систематический рост населения в северных районах, способствующий решению задач их экономического развития, - большая и сложная социально-экономическая проблема. При этом обязательным является создание благоприятных условий жизни для быстрой акклиматизации человека. Поэтому при формировании населения большое значение имеют система медицинского отбора и санитарно-гигиенические рекомендации в части правильного питания населения, а также высокие требования к жилищному и культурно-бытовому строительству на Севере (Некрасов, 1974, с.14).

В этой связи представляется правильной точка зрения, при которой процесс формирования постоянного населения ориентирован на развитие многофункционального хозяйственного комплекса региона, обеспечивающего полную занятость всего

трудоспособного населения, независимо от пола. При этом параллельно, а иногда и опережая, создается социально-бытовой комплекс жизнеобеспечения населения, ориентированный на семейный состав формируемого населения.

Необходимо признать, что формирование населения и его стабильность в северных районах страны непосредственно зависят от различий в природно-климатических условиях мест выхода и мест вселения мигрантов. Практикой освоения новых регионов установлено, что переселение людей в районы с совершенно иными условиями осложняет процесс приживаемости переселенцев. Таким образом, формирование постоянного населения северных районов шло и в перспективе будет идти в значительной степени за счет прибытия населения из соседних областей, имеющих не столь контрастные природно-климатические условия.

Для успешного формирования постоянного населения в районах нового хозяйственного освоения необходимо обеспечить более высокий уровень жизни, ориентируясь не на средние показатели по Российской Федерации, а на показатели тех регионов, которые являются предпочтительными с точки зрения мигрантов и куда направляется значительная часть общероссийского миграционного потока. Процесс формирования населения и его приживаемость дадут тем эффективнее результат, чем будут больше порайонные различия уровня жизни в пользу северных районов.

Процесс формирования населения в районах Севера имеет свои особенности и отражает влияние ряда факторов социально-экономического развития страны. Специфичность формирования населения определяется, в первую очередь, тем, что на каждой стадии развития производительных сил и уровня техники в каждом районе происходит отбор ресурсов сырья и топлива, подлежащих первостепенному освоению. Для каждого района, таким образом, характерно выборочное освоение природных богатств, что диктуется, прежде всего, экономическими соображениями, народнохозяйственным профилем данного района. Для ряда северных районов, не имеющих регулярных путей сообщения, в силу их отдаленности, крайне слабой заселенности и других особенностей, выборочное освоение имеет особое значение (Космачев, 1974; Славин, 1958).

Уже первый опыт промышленного освоения северных районов позволил выявить определенные закономерности: чем экстремальнее условия промышленного освоения, тем уникальней и незаменимее для народного хозяйства страны должны быть намеченные к освоению природные ресурсы (Куцев, 1989, с.20).

Следовательно, в северных районах целесообразно осваивать, во-первых, только те ресурсы, добыча и использование которых обходится дешевле, чем в более благоприятных природных и экономических условиях и, во-вторых, когда эти виды сырья (нефть, газ, лес)

дефицитны и их освоение необходимо для неотложных нужд функционирования народного хозяйства и укрепления обороноспособности страны.

Необходимость выборочного освоения природных ресурсов Российского Севера ограничивает на современном этапе социально-экономического развития страны возможности расширения специализации этих районов в разделении труда за счет развития обрабатывающей промышленности. Последнее обстоятельство определяло и определяет половозрастную структуру прибывающего населения.

В миграционном потоке прибывающего населения значительную часть составляют мужчины в наиболее молодых и трудоспособных возрастах, среди которых преобладают холостые. Семейные мужчины прибывают, как правило, без семьи, рассчитывая привезти ее потом, при наличии необходимых условий, или, достигнув определенного материального положения, вернуться обратно.

Таким образом, сохранение на всем протяжении процесса формирования населения превышения в миграционном потоке удельного веса мужчин привело к тому, что в районах Севера образовался значительный мужской потенциал трудовых ресурсов (Прохоров, 1991). Бесспорно, что с точки зрения скорейшего освоения малообжитых территорий преобладание мужского населения над женским в наиболее молодых возрастах выгодно отличает северные районы от других районов России. С точки зрения воспроизводства населения, его нормального развития и приживаемости - это обстоятельство оказывает отрицательное воздействие.

Поэтому вполне обоснована точка зрения исследователей о том, что формирование населения было бы эффективнее, если бы на Север приезжали высококвалифицированные работники и специалисты разного уровня подготовки. В противном случае малоквалифицированное население, приехав на Север и получив необходимую профессию, трудовые навыки работы в экстремальных условиях, пройдя акклиматизацию - покидает эти районы. В итоге районы нового хозяйственного освоения, испытывающие дефицит в рабочей силе, нередко выступают поставщиками квалифицированных кадров для старообжитых районов страны. Такое положение было бы приемлемым, если бы затраты на подготовку кадров в условиях Севера, особенно в его менее обжитой части, обходились дешевле или равнялись затратам в старо обжитых районах, и, с другой стороны, капитальные вложения на профессиональную подготовку специалистов разного уровня выделялись более дифференцированно по отдельным регионам России (Фаузер, 1996(б), с. 28).

В северных районах в процессе формирования населения радикально меняется его национальный состав. Ранее преобладающие коренные народы составляют в настоящее время незначительную часть живущего здесь населения, а в составе России - лишь 0,12%

(1989 г.). Наглядный пример изменения национального состава представляет собой население Республики Коми. Так, если в 1926 г. коренные жители коми составляли 87% ее населения, то в 1989 г. - 23%. Сегодня, исходя из структуры мигрантов по национальности, в большинстве районов Севера преобладают русские. Материалы проведенного исследования показали, что доля лиц коми национальности в составе работников ОАО «АЭК «Комиэнерго» - 20,5%, а это ниже, чем по республике в целом.

Завершением процесса формирования населения в районах нового хозяйственного освоения зоны Севера является создание постоянного населения, его низкая территориальная мобильность, выравнивание демографических структур, полная занятость трудоспособного населения при удовлетворении предприятий необходимым количеством трудовых ресурсов, или образование постоянного населения, воспроизводство которого обеспечивает достаточную численность населения и потребность предприятий в трудовых ресурсах (Фаузер, 1996(б), с. 30).

В новых экономических условиях, наличия разных форм собственности, процесс формирования населения северных районов должен постепенно трансформироваться в процесс управления человеческими ресурсами, формирования трудового потенциала. При этом необходим совершенно новый подход к периоду использования человеческих ресурсов, накопленного трудового потенциала.

Следовательно, анализ современных подходов к реформированию управления трудом на основе отечественного и зарубежного опыта обосновывает и доказывает актуальность, необходимость и возможность разработки концепции комплексного управления жизненным циклом работника в рамках тесного взаимодействия самых разнообразных субъектов на всех уровнях общества.

Тесная взаимосвязь процессов формирования, развития, реализации трудового потенциала человека, взаимосвязь периодов его жизнедеятельности обуславливают необходимость управления всем жизненным циклом работника как единой системой. Подобное управление представляет собой разнообразный процесс воздействия на человека труда большого числа различных субъектов и видов управления, что объективно требует взаимодействия их для достижения серьезных социально-экономических результатов и определения самой сущности понятия управления человеческими ресурсами (Уткин, Сатабаев, Сатабаева, 2002, с. 209-210).

В новой концепции формирования населения и человеческих ресурсов северных районов человек становится объектом управления на всех этапах своей жизни: предтрудовом, трудовом и в посттрудовом периодах. Такой подход позволит эффективно использовать трудовой потенциал в течение всей жизнедеятельности, организациям

получить дополнительные конкурентные преимущества, а хозяйствование в условиях Севера сделать экономичными.

Итак, можно подвести итог и дать наше видение проблемы. В новых экономических (рыночных) условиях формирование населения отдельных, осваиваемых территорий перестаёт быть только государственной проблемой. Многие мероприятия, связанные с привлечением, адаптацией и использованием ресурсов труда, являются разделом (планом) корпоративной стратегии. Основное бремя затрат на привлечение, обустройство и воспроизводство человеческих ресурсов ложится на плечи хозяйствующих субъектов. Следовательно, от корпоративной стратегии в отношении ресурсов труда во многом будет зависеть качество жизни северян.

Сегодня государство несёт груз ответственности за свою прежнюю политику освоения северных территорий. Оно взяло на себя обязательство переселения части северян в южнее расположенные районы, обеспечив их благоустроенным и социально достаточным жильём. Для решения поставленной задачи и улучшения жизни северян за последние десять лет приняты сотни нормативных актов, среди которых следует отметить такие Федеральные законы, как «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации» (1996 г.), «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (1993 г.), «О гарантиях прав коренных малочисленных народов» (1999 г.), «Об общих принципах организации общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации» (2000 г.), «О территориях традиционного природопользования коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации» (2001 г.); «О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» (2002 г.) и др. Однако, по сути прослеживаются формализм и декларативный характер многих государственных документов по Северу, низкий уровень их исполнения. Кроме того, общероссийское законодательство зачастую не учитывает специфику Севера, что наиболее ярко проявляется в Налоговом, Бюджетном и Трудовом кодексах, а также в законах, регулирующих процессы природопользования (Дмитриева, Лаженцев, 2004, с.7-8).

Поэтому процесс улучшения социально-экономического положения северных территорий идёт крайне медленно. При сохранении взятых темпов он может растянуться не на один десяток лет, потеряв всякий социальный и экономический смысл.

Следовательно, нужна новая концепция территориальной организации хозяйства на Российском Севере. Она должна различать социально-экономическую деятельность на уже освоенных и вновь осваиваемых ареалах. В каждом случае должна быть чётко прописана

роль государства и хозяйствующих субъектов. Вычленив ответственность каждого субъекта управления необходимо закрепить это законодательно. Особое внимание должно быть обращено на финансовые отношения корпораций и территорий. Распределение прибыли и налоговых отчислений не должно превращать Север и его жителей в сырьевой придаток, в нищенский и бесправный слой общества.

## 1.2. Демографические факторы формирования населения и человеческих ресурсов организаций Республики Коми

Демографическое развитие северных территорий на протяжении всей истории освоения всегда выгодно отличалось от других субъектов российского государства. Осваивать Российский Север приезжало молодое, дееспособное население. Это создавало прочную базу для формирования трудового потенциала. Не случайно на протяжении более полувековой истории освоения Севера в населении преобладали мужчины трудоспособного возраста, была незначительная доля лиц старших возрастов и в пределах нормального распределения доля лиц младше трудоспособного возраста.

До начала 1990-х гг. протекание демографических процессов было явно положительным и не имело отрицательных тенденций. Однако последнее десятилетие XX в. внесло существенные изменения в демографическую составляющую формирования населения и человеческих ресурсов отраслей и организаций Республики Коми. Произошли крайне отрицательные изменения в динамике численности населения и в структуре источников его формирования. Это проявилось в сокращении численности населения, в результате естественной убыли и смены миграционного притока на отток (табл. 1.1).

Таблица 1.1

**Численность наличного населения Республики Коми  
в 1989-2002 гг., на начало года, тыс. человек**

Годы	Все население	Городское население	Сельское население	Удельный вес, %	
				городского	сельского
1989*	1250,8	944,4	306,4	75,5	24,5
1990	1264,9	959,2	305,7	75,8	24,2
1991	1264,7	961,0	303,7	76,0	24,0
1992	1255,0	948,4	306,6	75,6	24,4
1993	1245,7	933,7	312,0	75,0	25,0
1994	1228,1	917,0	311,1	74,7	25,3
1995	1201,6	899,6	302,0	74,9	25,1
1996	1185,5	882,3	303,2	74,4	25,6
1997	1173,6	873,5	300,1	74,4	25,6
1998	1160,7	862,0	298,7	74,3	25,7
1999	1149,2	853,5	295,7	74,3	25,7
2000	1134,5	841,7	292,8	74,2	25,8
2001	1123,9	831,1	292,8	73,9	26,1
2002*	1018,7	766,6	252,1	75,3	24,7

\* Численность постоянного населения по переписи населения, 1989 г. и 2002 г.

Всего за 1989 – 2002 гг. население уменьшилось на 232,1 тыс. человек, или на 18,6 %, и составило по итогам переписи 2002 г. - 1018,7 тыс. человек. При этом наибольшие потери произошли на Дальнем Севере, в муниципальных образованиях: Воркуте (на 38,6%), Вуктыле (на 35,2%), Инте (34,7%), Печоре (на 29,8%), а также в Троицко-Печорском районе (на 32,8%). Здесь население уменьшилось более чем на треть (Сквозников, 2003а).

Уменьшение численности населения обусловлено, в первую очередь, интенсивным миграционным оттоком из республики, а также снижением рождаемости и ростом смертности. Положительным моментом можно считать сокращение численности специальных контингентов населения на территории республики, которыми Коми край изобилует с начала 1930-х гг. (был местом ссылки, спецпоселений и размещения лагерей для заключенных).

В XX-XXI вв. наше общество переживает уже четвертый период сокращения численности населения. В отличие от трех предыдущих, современный не связан ни с какими катастрофическими событиями: ни с революциями и войнами, ни с эпидемиями и массовым голодом, а стал итогом «внутренних» эволюционных изменений в воспроизводстве населения, являющихся прямым следствием кризиса семьи как социального института (Антонов, Медков, Архангельский, 2002) .

В современный исторический период тенденция сокращения численности населения характерна как для городской, так и для сельской местности, однако интенсивность протекания демографических и миграционных процессов имеет свои отличия на отдельных территориях республики, в зависимости от природно-экономических особенностей и производственной специализации. Это привело к снижению демографического и трудового потенциалов Дальнего Севера и его росту на Ближнем Севере (табл. 1.2).

Таблица 1.2

**Распределение населения Республики Коми  
по природно-экономическим зонам Севера в 1990-2002 гг.**

Показатели	Годы	Республика Коми	Природно-экономические зоны		
			Дальний Север	Средний Север	Ближний Север
Доля природно-экономической зоны в населении республики, %	1990	100,0	28,4	33,9	37,7
	1995	100,0	26,9	33,8	39,3
	2000	100,0	25,4	33,7	40,9
	2001	100,0	25,3	33,7	41,0
	2002	100,0	25,6	33,6	40,8
Прирост (-убыль) населения, тыс. человек	1990-1995	-63,3	-34,7	-24,9	-3,7
	1995-2000	-67,1	-36,0	-22,9	-8,2
	2000-2002	-17,3	-1,6	-7,5	-8,2
Доля природно-экономической зоны в общем приросте (-убыли) населения, %	1990-1995	-100,0	-54,8	-39,3	-5,9
	1995-2000	-100,0	-53,7	-34,1	-12,2
	2000-2002	-100,0	-9,2	-43,4	-47,4

При этом можно заметить, что доля населения Среднего Севера остается практически постоянной. Это можно объяснить рядом моментов. Сокращение населения на Дальнем Севере связано с закрытием ряда шахт, как в г. Воркуте, так и в г. Инте, снижением объема инвестиций в угольную отрасль, плановым переселением северян в южнее расположенные регионы России. При выборе нового места жительства даже коренные жители городов Воркуты, Инты, Усинска и Вуктыла предпочтение отдают при прочих равных условиях Сыктывкару, а не Ухте. И, наконец, в г. Сыктывкаре достаточно хорошо развита социальная инфраструктура, идет новое промышленное и гражданское строительство, что делает его часто более предпочтительным для переселенцев северных территорий даже по отношению к ряду центральных областей России.

Республика Коми является урбанизированным регионом страны. В городских поселениях проживает 75,5% всего населения республики (в Российской Федерации – 73,3%).

За период с 1989 г. соотношение городских и сельских жителей не изменилось. Незначительное уменьшение доли городского населения в общей численности (с 75,5% в 1989 г. до 75,3 % в 2002 г.) обусловлено рядом факторов. Прежде всего, за этот период по решению органов исполнительной власти 15 поселков городского типа были преобразованы в сельские поселения, вследствие чего более 13 тысяч горожан автоматически стали сельскими жителями. Изменение статуса населенного пункта было вызвано введением некоторых льгот для населения, проживающего в сельской местности. В предыдущий межпереписной период административно-территориальные изменения имели обратную тенденцию - за 1979-1989 гг. численность горожан увеличилась на 3 тысячи человек за счет преобразований сельских населенных пунктов в городские.

Преобладающая часть городского населения республики (55 %) проживает в городах Сыктывкар (30 %), Ухта (14 %), Воркута (11 %). С 1997 г. Воркута не входит в число больших городов с численностью 100 тысяч человек и более.

За последние 13 лет число сельских населенных пунктов сократилась с 748 до 729. При этом мелких населенных пунктов с числом жителей от 1 до 50 человек стало больше на 38 (1989 г. – 187, 2002 г. – 225), в том числе с числом жителей до 10 человек - на 32 (1989 г. – 55, 2002 г. – 88). Наибольший удельный вес мелкие поселения составляют в Сысольском (54 % от числа всех поселений района), Княжпогостском (53 %), Усть -Вымском (47 %), Удорском (37 %) районах по сравнению со средним показателем по республике - 32 %, по Российской Федерации – 51 %. В республике 17 населенных пунктов без населения – п. Нефтепечорск (Сосногорск), п. Верхнеколвинск, п. Приполярный, п. Возей, п. Мичаель

(Усинск), п. Тиман, д. Лач (Ухта), д. Березняки (Койгородский район), д. Кармыльк, д. Паркерос (Корткеросский район), д. Лавровка (Прилузский район), д. Мамыль (Троицко-Печорский район), п. Верхнемезенск, д. Верхозерье, д. Тойма (Удорский район), п. Шежам (Усть-Вымский район), д. Бык (Усть-Цилемский район) (Сквозников, 2003а, с.3-4).

Наряду с изменением величины демографического потенциала и его территориального размещения с севера на юг произошли структурные сдвиги в его этническом составе. Важность рассмотрения данного аспекта связана с тем, что каждая этническая группа имеет историческую, если так можно сказать, предрасположенность к определенному виду труда, роду деятельности. В настоящее время в Республике Коми, как и в большинстве автономий Севера, коренная национальность не составляет абсолютного большинства, хотя численность населения лиц коми национальности постоянно увеличивается. За истекшие почти сто лет численность лиц коми национальности более чем удвоилась и составила по переписи населения 1989 г. 344,5 тыс. человек, из которых 291,5 тыс. или 84,6% - жители Республики Коми. Наиболее многочисленны русские, украинцы, белорусы и татары. Наравне с представителями ближнего зарубежья в Республике Коми проживают около 30 национальностей, этнической родиной которых являются государства дальнего зарубежья. Среди них наиболее многочисленны немцы (12,9 тыс. человек), поляки (2,2 тыс. человек), болгары (1,0 тыс. человек) (Фаузер, 1996), (табл. 1.3).

*Таблица 1.3*

**Распределение населения Республики Коми по национальности в 1926-1994 гг., %**

Национальность	Годы						
	1926	1939	1959	1970	1979	1989	1994
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0
Коми	86,9	72,5	30,1	28,6	25,3	23,3	26,3
Русские	12,6	22,0	48,6	53,1	56,7	57,7	58,1
Украинцы	-	1,9	10,9	8,6	8,5	8,3	7,2
Белорусы	-	1,1	2,8	2,6	2,2	2,2	1,8
Немцы	0,4	0,8	2,4	1,5	1,2	1,0	1,1
Татары	-	0,2	1,0	1,2	1,6	2,1	1,9
Другая	0,1	1,5	5,1	4,4	4,5	5,4	3,6

При росте абсолютной численности коми до 1994 г. шло постоянное снижение их доли в структуре населения. По переписи 1989 г. их удельный вес составлял в населении республики лишь 23,3% против 80% в 1897 г., однако, микроперепись населения 1994 г. зафиксировала увеличение удельного веса коми до 26,3%. Не имея в настоящее время материалов переписи населения 2002 г. в разрезе субъектов федерации можно отметить, что в целом по России численность коми увеличилась с 345 тыс. в 1989 г. до 418 тыс. человек в 2002 г. (Основные итоги Всероссийской..., 2003, с. 14).

Выше мы уже отмечали, что для реализации своей потребности в человеческих ресурсах организации должны учитывать возрастную структуру населения и, исходя из этого, строить свою кадровую стратегию. В республике в последние годы наблюдаются значительные изменения в возрастной структуре населения, что негативно отразилось на демографическом и трудовом потенциалах республики.

По сравнению с переписью 1989 г. средний возраст жителей республики увеличился на 4,8 года и составил в 2002 г. 35,0 лет. У мужчин он увеличился - на 4,4 года и составил 33,0 года, у женщин соответственно - на 4,9 года и составил 36,8 года. Средний возраст жителей России, соответственно 37,1; 34,1; 39,8 (табл. 1.4).

Таблица 1.4

**Средний возраст населения Республики Коми в 1989-2002 гг., лет**

	1989 г.			2002 г.		
	оба пола	мужчины	женщины	оба пола	мужчины	женщины
Все население	30,2	28,6	31,9	35,0	33,0	36,8
Город	29,9	28,5	31,3	34,6	32,6	36,3
Село	31,3	29,1	33,6	36,4	34,2	38,5

Доля лиц старших возрастов в республике остается существенно меньшей, чем в среднем по стране (соответственно 14,1 и 20,5). В то же время негативные процессы ухудшения возрастной структуры населения протекают интенсивнее. За межпереписной период численность населения старше трудоспособного возраста увеличилась на 19,8 тыс. человек, или на 16%, в среднем по России – на 9,5%. Численность детей и подростков снизилась на 149,3 тыс. человек, или на 43%, по России – на 27%. Несмотря на то, что в трудоспособный возраст вступило поколение молодежи, родившейся в первой половине 1980-х гг. (период самой высокой за три последних десятилетия рождаемости), численность рабочих возрастов сократилась на 103,4 тыс. человек (на 13,3%), что связано с сохранявшимся весь межпереписной период миграционным оттоком наиболее мобильного населения трудоспособного возраста. В целом по России численность трудоспособных возрастов возросла на 6,2% (табл. 1.5).

Таблица 1.5

**Возрастная структура населения Республики Коми в 1989-2002 гг.**

Годы	Численность населения в возрасте, тыс. человек			Удельный вес, %		
	до трудоспособного	в трудоспособном	старше трудоспособного	до трудоспособного	в трудоспособном	старше трудоспособного
1989	350,5	776,4	123,9	28,0	62,1	9,9
1990	349,5	770,0	128,2	27,9	61,9	10,2
1995	304,3	742,5	149,9	25,3	62,2	12,5
1996	292,0	740,9	152,4	24,6	62,5	12,9

1997	280,5	739,3	156,0	23,8	62,9	13,3
1998	268,0	736,6	158,3	23,1	63,3	13,6
1999	254,4	738,0	159,0	29,1	64,1	13,8
2000	239,2	738,4	159,0	21,0	65,0	14,0
2001	225,9	742,1	158,1	20,1	65,9	14,0
2002	201,2	673,0	143,7	19,8	66,1	14,1
в том числе городское население						
1989	262,0	601,0	81,0	27,7	63,6	8,7
2002	148,0	517,0	100,0	19,3	67,5	13,2
в том числе сельское население						
1989	89,0	175,0	42,0	28,9	57,2	13,9
2002	53,0	156,0	43,0	21,1	61,7	17,2

Такая направленность изменения возрастной структуры свидетельствует о прогрессивном старении населения и качественном ухудшении его демографического потенциала.

Возрастной состав городского и сельского населения исторически имеет некоторые отличия, в которых отражены особенности процесса урбанизации, а также различия в репродуктивном поведении и продолжительности жизни городских и сельских жителей (Сквозников, 2003 (б), с.4).

За межпереписной период произошло уменьшение показателя демографической нагрузки. Общий коэффициент демографической нагрузки снизился с 611 в 1989 г. до 512 в 2002 г. Однако его улучшение не связано с улучшением демографической ситуации. Снижение коэффициента произошло за счет снижения демографической нагрузки детьми и подростками с 451 до 299, а коэффициент нагрузки лицами старше трудоспособного возраста возрос с 160 до 213.

Изменение возрастной структуры населения республики привело к значительному увеличению в составе населения доли лиц старше 60 лет (табл. 1.6).

*Таблица 1.6*

**Доля лиц в возрасте 60 лет и старше в Республике Коми в 1989-2002 гг.**

	1989 г.	2002 г.
Все население	7,7	12,3
Городское	6,6	11,2
Сельское	10,9	15,8

В результате кризисных явлений в демографическом развитии и отрицательном миграционном сальдо сокращается численность трудовых ресурсов. В 2002 г. по сравнению с 1992 г. численность занятого населения в трудоспособном возрасте сократилась на 23%. В целом на рынке труда в республике предложение рабочей силы значительно превышает

спрос на нее – нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию в службу занятости на начало 2004 г. составила 4,8 человека.

Общее число занятых в экономике сократилось с 716 тыс. в 1989 г. до 477 тыс. человек в 2002г. (на 33%) (Сквозников, 2003б)

Вместе с тем, необходимо обратить внимание, что при снижении общей численности человеческих ресурсов идет их качественное улучшение. Об этом в первую очередь можно судить по образовательному уровню занятого населения. Из 1000 занятого населения 992 имели образование основное общее и выше (в 1989 г. – 945, в целом по России - 979). По сравнению с 1989 г. численность занятых имеющих высшее и среднее профессиональное образование (на 1000 занятых) возросла в 1,6 раза (табл. 1.7).

Таблица 1.7

**Уровень образования занятого населения Республики Коми в 1989-2002 гг**

	Тыс. человек		2002 г. в % к 1989 г.	На 1000 занятых		
	1989 г.	2002 г.		1989 г.	2002 г.	справочно Россия, 2002 г.
Все занятое население,	716	477	67	1000	1000	1000
в том числе имеют:						
<i>профессиональное образование</i>						
высшее (включая послевузовское образование)	77	83	108	107	175	223
неполное высшее	8	12	150	11	25	30
среднее	181	191	106	252	401	356
Начальное	166	86	52	232	181	152
<i>общее образование</i>						
среднее (полное)	150	69	46	210	146	162
основное	95	31	33	133	64	56
начальное	34	3	9	47	7	9

Если же говорить не только о занятом населении, а всем населении старше 15 лет, то из общего числа лиц в возрасте 15 лет и более 519 тыс. человек (62%) имеют профессиональное образование (высшее, среднее и начальное). За 1989-2002 гг. число специалистов с высшим образованием увеличилось на 20 тыс. человек (на 24%), со средним профессиональным – на 66 тыс. человек (на 34%). Впервые при переписи получено число лиц, имеющих послевузовское образование (закончивших аспирантуру, докторантуру, ординатуру), которое составило 1 тыс. человек.

Уменьшилось число лиц в возрасте 15 лет и более с начальным и не имеющими начального образования.

Важной характеристикой демографического потенциала является распределение населения по полу, поскольку мужчины и женщины одинакового возраста имеют разную величину ожидаемой продолжительности жизни. В Республике Коми в распределении населения по полу уже продолжительный период сохранялось относительно постоянное соотношение мужчин и женщин (50,1 и 49,9%). На начало 2002 г. незначительно увеличилась доля женщин (50,2 %), но продолжает сохраняться различие внутри отдельных возрастных групп: мужчины преобладают в возрастах моложе трудоспособного (51,2 %), в трудоспособном (53,2%) и значительно уступают женщинам в возрастах старше трудоспособного (31,9 %). Причем эта особенность характерна как для городского, так и для сельского населения. Наибольшие диспропорции полов наблюдаются в группе 30-34 года - мужчин 56,6 %, количественный перевес их - 10,8 тыс. человек. Преобладание мужчин в общей численности сохраняется до возрастной группы 40-44 года, а в возрасте 60 лет и старше женщин почти в 2 раза больше, чем мужчин.

В целом можно отметить, что если по переписи 1989 г. численность мужчин превышала численность женщин на 14 тыс., то по последней переписи, наоборот, численность женщин превысила численность мужчин на 42 тыс. человек. Ухудшение соотношения полов связано с высокой преждевременной смертностью мужчин.

Наиболее полное представление о соотношении полов в межпереписной период в разрезе городского и сельского населения дадут данные табл. 1.8.

*Таблица 1.8*

**Численность мужчин и женщин в Республике Коми в 1989-2002 гг.**

	Тыс. человек				Удельный вес в общей численности населения, в %				На 1000 мужчин приходится женщин	
	мужчины		женщины		мужчины		женщины		1989 г.	2002 г.
	1989 г.	2002 г.	1989 г.	2002 г.	1989 г.	2002 г.	1989 г.	2002 г.		
Все население	632,6	488,3	618,2	530,4	50,6	47,9	49,4	52,1	977	1086
Городское	475,1	362,6	469,3	404,0	50,3	47,3	49,7	52,7	988	1114
Сельское	157,5	125,7	148,9	126,4	51,4	49,9	48,6	50,1	946	1006

Как видно из представленных данных в 1989 г. на 1000 мужчин приходилось 977 женщин, в 2002 г. - 1086. (в среднем по России в 1989 г. – 1140, в 2002 г. - 1147).

Важной демографической характеристикой населения является его брачная структура. Впервые при проведении переписи населения были собраны сведения о числе незарегистрированных брачных союзов. Из общего числа супружеских пар 33 тыс. (14%) состояли в незарегистрированном браке.

Брачная структура населения в возрасте 16 лет и более отражена в таблице 1.9.

*Таблица 1.9*

### Брачная структура населения Республики Коми в 1989-2002 гг., тыс. человек

	Мужчины		Женщины	
	1989 г.	2002 г.	1989 г.	2002 г.
Население в возрасте 16 лет и более	455	385	446	432
в том числе:				
никогда не состоявшие в браке	114	106	61	85
состоящие в браке	301	235	290	233
из них в незарегистрированном	...	33	...	33
вдовы	8	11	59	65
разошедшиеся, разведенные	31	31	36	47
На 1000 человек в возрасте 16 лет и более				
никогда не состоявшие в браке	251	275	137	196
состоящие в браке	661	610	650	540
из них в незарегистрированном	...	86	...	76
вдовы	18	29	131	151
разошедшиеся, разведенные	68	81	80	109

Число женатых мужчин в республике превышает число замужних женщин (в 1989 г. – на 11 тыс., в 2002 г. – на 2 тыс. человек). В 2002 г. по сравнению с предыдущей переписью численность мужчин, никогда не состоящих в браке, снизилась на 7%, а численность женщин – соответственно возросла на 39%. В какой-то степени это объясняется изменением диспропорции в численности мужчин и женщин бракоспособного возраста: если по переписи 1989 г. на 1000 мужчин в возрасте 16 лет и более приходилось 980 женщин соответствующего возраста, то по последней – 1122. Период с 1989 г. по 2002 г. характеризовался снижением ежегодного числа зарегистрированных брачных союзов. Особенно существенным оно было в 1989-1996 гг., после чего наступила относительная стабилизация. В 2002 г. было зарегистрировано 7,5 тыс. браков (в 1989 г. – 11,9 тыс.). Распространение незарегистрированных брачных союзов привело к увеличению числа детей, рожденных вне зарегистрированного брака. За 1989-2002 гг. доля таких детей возросла в 2,7 раза и составила около 40% от общего числа ежегодных рождений (более половины из них зарегистрировано по совместному заявлению родителей).

В 2002 г. по сравнению с предыдущей переписью возросла как доля разведенных мужчин (с 6,8% в 1989 г. до 8,1% в 2002 г.), так и женщин (с 8% до 10,9%). За межпереписной период ежегодно расторгалось 4-7 тыс. браков. В 1989 г. в органах ЗАГС официально было зарегистрировано 5,7 тыс. разводов, в 2002 г. – 6,2 тыс. Более трети разводов приходится на молодые супружеские пары, прожившие в браке менее 5 лет. Это привело к повышению доли разведенных в брачной структуре населения, особенно среди женщин, для которых вступление в повторный брак весьма затруднено из-за диспропорции населения по половому

и возрастному составу.

Начало 1990-х гг. в Республике Коми ознаменовалось не только сокращением численности населения, но и изменением источников его формирования. Но в отличие от Российской Федерации, которая тоже вступает в новый век в условиях сокращения численности своего населения, население Республики Коми сокращается не только вследствие неблагоприятных тенденций естественного движения населения, но и за счет миграции.

Выше мы уже отмечали, что в настоящее время определяющим фактором снижения численности населения является миграционный отток населения из республики в направлении старообжитых территорий европейской части страны. За межпереписной период в результате миграционного обмена республика потеряла более 130 тыс. человек, в том числе трудоспособного возраста – около 95 тыс. человек. На мигрантов трудоспособного возраста в общих миграционных потерях ежегодно приходилось свыше 60-70%. Первоначальный этап возвратной миграции характеризовался оттоком молодых квалифицированных кадров (30-39 лет). На долю межрегионального обмена населением ежегодно приходится половина всего миграционного оборота, около 5% - со странами СНГ и Балтии (в основном, с Украиной и Белоруссией). Но масштабы и удельный вес безвозвратных миграций снижаются: если в 1993г. (начало отрицательного естественного прироста) доля миграционных потерь в общих потерях населения составляла 87%, то в 2002 г. - 62%, в 2003 г. - 59% (табл. 1.10).

Таблица 1.10

**Направленность миграционных потоков населения Республики Коми в 1989 – 2003 гг.**

	1989 г.			1994 г.			2003 г.		
	Прибыло	Выбыло	Миграционная убыль	Прибыло	Выбыло	Миграционная убыль	Прибыло	Выбыло	Миграционная убыль
Всего	75,4	74,9	0,5	38,7	56,6	-17,9	16,7	23,0	-6,3
В т.ч.									
Внутрирегиональная	29,0	28,1	0,9	17,1	17,1	-	9,0	9,0	-
Межрегиональная	21,7	23,6	-1,9	12,3	28,8	-16,5	6,7	12,5	-5,8
Со странами СНГ и Балтии	10,3	11,2	-0,9	7,8	4,9	2,9	0,8	0,9	-0,1
С другими зарубежными странами	4,8	5,5	-0,7	0,5	4,6	-4,1	0,1	0,5	-0,4

*Общий итог за 1989 г., 1994 г. не идет за счет не указавших территорию*

Определенное время (1987 – 1990 гг.) миграционный отток населения за пределы республики компенсировался положительным естественным приростом населения. Однако

уже в 1991 г. величина отрицательного миграционного сальдо превысила размеры естественного прироста, и началось реальное уменьшение численности населения республики (табл. 1.11).

Таблица 1.11

**Источники динамики численности населения Республики Коми  
в 1991-2002 гг., тыс. человек**

Годы	Общий прирост населения	В том числе:	
		естественный	механический
1991	-9,7	5,9	-15,6
1992	-9,3	2,5	-11,8
1993	-17,6	-2,5	-15,1
1994	-26,5	-4,2	-22,3
1995	-16,1	-4,0	-12,1
1996	-11,9	-2,8	-9,1
1997	-12,9	-1,9	-11,0
1998	-11,5	-0,8	-10,7
1999	-14,7	-2,6	-12,1
2000	-10,6	-3,7	-6,9
2001*	-8,9	-3,6	-5,3
2002**	-105,2	-4,1	-101,1

\* - Убыль постоянного населения;

\*\* - в том числе и расхождение между текущим учетом и итогами переписи

В течение 1991-1992 гг. оно было обусловлено лишь миграционным оттоком. А с 1993 г. и до настоящего времени отрицательной величиной стал и естественный прирост. В общем снижении численности населения Республики Коми в 2002 гг. на долю миграционного оттока приходится -101,1 тыс. человек (96%), на долю естественной убыли - 4,1 тыс. человек (4%).

Здесь необходимо дать некоторое пояснение по резкому сокращению численности населения за счет миграционной убыли. Численность постоянного населения Республики Коми по переписи населения 2002 г. оказалась меньше текущей оценки на 90,3 тыс. человек, или на 8,1% (табл. 1.12).

Таблица 1.12

**Сопоставление данных переписи населения и текущей оценки  
численности населения Республики Коми в 2002 г.**

	Текущая оценка	По переписи населения	Данные переписи населения по сравнению с текущей оценкой	
			тыс. человек	в %
Все население на 9 октября 2002 г.	1109,3	1019,0	-90,3	91,9
в том числе:				
городское	822,4	767,1	-55,3	93,3
сельское	286,9	251,9	-35,0	87,8

Оценка численности населения в текущем статистическом учете производилась на основании итогов переписи населения 1989 г., к которым ежегодно прибавлялись числа родившихся и прибывших по каждой территории (при регистрации по месту постоянного жительства) и из которых соответственно вычитались числа умерших и выбывших.

Расхождения данных переписи населения 2002 г., и текущей оценки по численности населения связаны с рядом факторов. Во-первых, с различием в методологии учета населения. В текущей статистике регистрация родившихся и умерших осуществляется как по месту жительства, так и по месту совершения события (в соответствии с Федеральным законом «Об актах гражданского состояния»); мигранты учитываются по данным регистрации в месте постоянного жительства. Перепись отражает данные о населении, фактически проживающем в том или ином населенном пункте.

Во-вторых имеет место недоучет объемов миграции населения в связи с переходом с 1995 г. с разрешительной системы прописки на заявительную систему регистрации, а также с введением регистрации населения по месту пребывания без снятия с учета по месту постоянного жительства (в соответствии с Законом Российской Федерации «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации»). На такую категорию мигрантов, как выбывшие из региона постоянного места жительства и прибывшие в регион по месту временного пребывания, листки статистического учета миграции органами внутренних дел не составляются. Соответственно они не находят отражения в текущем статистическом наблюдении.

В-третьих, при переписи населения 2002 г. учтены мигранты, приехавшие в Россию на длительный срок (1 год и более), но не прошедшие регистрацию по линии органов внутренних дел.

В-четвертых, в республике с 1989 г. значительно сократилась численность населения специальных контингентов. В текущей статистике изменения этой категории населения не учитываются.

Как было уже отмечено, основной причиной расхождения данных переписей и текущей оценки является недоучет миграции населения. В целях более полного учета миграции в настоящее время МВД России и Госкомстат России вносят соответствующие изменения в Инструкцию о применении Правил регистрации на территории Российской Федерации, которые позволяют наладить более полный учет мигрантов (Сквозников, 2003а, с. 5-6).

Причин депопуляции населения много. Если в целом говорить о России, то основная причина сокращения численности населения состоит в беспрецедентном снижении

рождаемости. Для Республики Коми - это миграционные потери населения. Однако, несмотря на столь большое влияние миграции на динамику населения и трудового потенциала, в ближайшей перспективе, а тем более в будущем, решающими станут уровни рождаемости и смертности.

Уровень рождаемости в Республике Коми является не только фактором депопуляции, но и составляет самостоятельную демографическую проблему. В Республике Коми, как и в России в целом, уровень рождаемости начал быстро снижаться с середины 1950-х гг. Уже во второй половине 1960-х гг. городское население вплотную приблизилось к границе простого воспроизводства (1968 г. - общий коэффициент рождаемости составил 16,1 ‰). В конце 1980-х гг. депопуляционные процессы охватили и сельское население республики. Характер рождаемости в республике определяется массовым распространением малодетности (1-2 ребенка), сближением ее параметров сельской и городской рождаемости, откладыванием рождения первого ребенка, ростом уровня внебрачной рождаемости и т.д. (Фаузер, 1999), (табл. 1.13).

Таблица 1.13

**Динамика числа родившихся и общего коэффициента рождаемости  
в Республике Коми в 1990-2002 гг.**

Годы	Число родившихся, человек			Общий коэффициент рождаемости на 1000 населения		
	все население	городское	сельское	все население	городское	сельское
1989	18481	13729	4752	14,6	14,4	15,5
1990	16930	12608	4322	13,4	13,2	14,2
1995	11105	8212	2893	9,3	9,2	9,6
1996	10900	8206	2694	9,2	9,3	8,9
1997	10388	7794	2594	8,9	9,0	8,7
1998	10793	8110	2683	9,3	9,5	9,0
1999	9680	7216	2464	8,5	8,5	8,4
2000	9906	7547	2359	8,8	9,0	8,1
2001	10325	7825	2500	9,2	9,5	8,6
2002	11177	8531	2646	10,1	10,4	9,1

К началу 1990-х гг. рождаемость, на динамику которой еще продолжал действовать «допинг» мер 1981 г., оставалась довольно высокой, если сравнивать с европейскими мерками. Смертность оставалась на стабильном уровне и по величине была ниже рождаемости. Долгосрочные последствия демографических волн только начинали проявлять себя в текущей динамике рождаемости.

В 1990-е гг. ситуация коренным образом изменилась: стала нарастать тенденция снижения рождаемости и роста смертности. На снижение чисел родившихся сильное влияние оказали несколько факторов:

- структура женских репродуктивных возрастов, так как в возраст максимальной интенсивности деторождения (20-24 и 25-29 лет) вошли женщины, родившиеся во второй половине 1960-х - первой половине 1970-х гг., т.е. в годы минимальной рождаемости;

- наряду с этим в действие вступил фактор снижения рождаемости, всегда проявляющийся в переломные, кризисные периоды - откладывание рождений.

Измерить влияние этого фактора, хотя и косвенно, можно по структуре родившихся по очередности рождения (табл. 1.14).

Таблица 1.14

**Динамика структуры новорожденных по очередности рождений  
в Республике Коми в 1989-2003 гг., %**

Годы	Доля детей в общем числе рождений по очередности рождения			
	первый	второй	третий	четвертый и более
1989	45,5	37,6	12,1	4,8
1990	49,1	35,6	10,9	4,4
1995	58,8	30,3	8,0	2,9
1996	59,2	30,0	7,8	3
1997	59,7	29,5	7,8	3
1998	59,6	30,1	7,5	2,8
1999	62,3	28,1	7,2	2,4
2000	63,4	28,5	5,8	2,3
2001	60,8	29,9	6,7	2,6
2002	50,5	25,3	5,8	18,4
2003	57,4	28,1	6,6	7,9

Анализ данных о структуре родившихся по очередности рождений показывает, что первоначально откладывание рождений не касалось первенцев и распространялось только на последующих детей. В целом за период 1990-х гг. тенденция была такова: чем выше порядковый номер рождения, тем большими темпами снижался его удельный вес в общем числе родившихся.

Динамика структуры новорожденных по очередности рождений показывает значительный рост доли первенцев. А это в свою очередь косвенно свидетельствует и о депопуляции, и о снижении здоровья нации. Так, преобладание доли первенцев среди родившихся само по себе означает ухудшение психофизиологических характеристик населения, поскольку первенцы имеют худшие показатели здоровья по сравнению с детьми вторых и последующих рождений. Скорее всего, эта тенденция сохранится и в первом десятилетии наступившего XXI в. (Современная демография..., 1995 с. 13), что будет отрицательно влиять на качество трудового потенциала.

Тенденция откладывания рождений тесно связана и с пересмотром норм брачного поведения. Большую популярность стали приобретать неформальные брачные союзы, рождаемость в которых традиционно была ниже, чем в юридически оформленных браках. Об этом красноречиво свидетельствует структура родившихся детей в зависимости от брачного

состояния родителей. Отметим некоторые причины, которые косвенно или непосредственно повлияли на рост внебрачной рождаемости. После второй мировой войны был принципиально нарушен возрастно-половой баланс структуры населения, вследствие чего в послевоенные годы резко снизилась брачность, началось формирование тенденции расширения внебрачной рождаемости (табл.1.15).

Таблица 1.15

**Структура рожденных детей в зависимости от брачного состояния родителей в Республике Коми в 1989-2002 гг., %**

Годы	Удельный вес родившихся вне брака	Удельный вес родившихся в браке
1989	15,1	84,9
1990	16,6	83,4
1995	29,1	70,9
1996	31,0	69,0
1997	34,9	65,1
1998	34,8	65,2
1999	38,5	61,5
2000	37,7	62,3
2001	39,0	61,0
2002	39,7	60,3

Важно и то, что уже в годы войны само государство начало постепенно уравнивать в правах всех детей, вне зависимости от брачного статуса их матери. Позднее, в 1970 и 1981 гг., круг мер по легитимизации внебрачных рождений лишь расширялся (Демографическое будущее..., 2001, с. 6-7; Сквозников, Жеребцов, Фаузер и др., 2001).

Это привело к тому, что с 1950-х до конца 1990-х гг. все большую популярность приобретают неформальные брачные союзы, рождаемость в которых традиционно ниже, чем в юридически оформленных браках. Само же число родившихся вне зарегистрированного брака и удельный вес этих рождений год от года возрастали и достигли рекордной величины (2002 г. - 39,7 %).

Можно выделить ещё одну проблему низкой рождаемости – медицинскую. Медики отмечают, что в России имеется 4 млн. бесплодных мужчин, а из 37,4 млн. женщин детородного возраста - почти 10 млн. бесплодны. Основные причины – венерические заболевания и аборты (Федосеев, 2001, с.30). Актуальна эта проблема и для Республики Коми. В 2001 г. на 10325 рождений было сделано 17406 аборт, или на каждые 100 родов приходилось 169 аборт. Комментарии здесь излишни.

Разный вклад в формирование демографического потенциала региона вносят коми, русские и лица других национальностей. По имеющейся информации в течение 1992-1997 гг. рождаемость среди женщин коми национальности сохранялась более высокой, чем среди женщин других национальностей, при общей тенденции ее снижения. Удельный вес детей, родившихся у матерей коми национальности, ежегодно составляет 27-28% от общей

численности родившихся (табл. 1.16).

Таблица 1.16

**Динамика общего коэффициента рождаемости у русских и коми женщин в Республике Коми в 1992-1997 гг., на 1000 человек населения**

Национальность	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.
Русские	10,0	9,1	9,1	8,6	8,6	8,3
Коми	13,4	11,3	11,0	10,7	10,3	9,9

Данные микропереписи населения 1994 г. свидетельствуют о том, что в ближайшие годы не ожидается роста рождаемости. Из каждой тысячи опрошенных женщин в возрасте 18-44 лет, не имеющих детей, 30% не предполагают их иметь, столько же намерены родить одного-двух детей и только 3% - более трех. Женщины, состоящие в браке, ожидают в семье не более двух детей, а из не имеющих детей - 25% не ожидают их вообще. В календаре рождений наметилась и такая опасная тенденция: если до начала 1990-х гг. свыше 95% женщин, вступивших в первый брак, рожали первенца, то в 1993 г. их доля сократилась до 41%. Изменилась средняя продолжительность брака при рождении первого ребенка с 2-х лет в 1950-х г. до 4-х месяцев в 1993 г.; резко возросла доля замужних женщин, не имеющих детей: с 2,6% в 1970-1974 гг. до 32,3% в 1990-1993 гг. (Фаузер, Рожкин, Загайнова, 2001, с.31-39).

По данным Госкомстата Республики Коми в 1990-е гг. суммарный коэффициент рождаемости (число рожденных детей, приходящихся на одну женщину репродуктивного возраста) снизился с 1,878 в 1989-1990 гг. до 1,118 в 1999 г. В последующие годы наметился рост рождаемости. Суммарный коэффициент рождаемости в 2000 г. составил 1,146, в 2001 г. - 1,19, в 2002 г. - 1,282. Однако ее уровень остается вдвое ниже необходимого для простого замещения поколений родителей их детьми (табл. 1.17).

Таблица 1.17

**Суммарный коэффициент рождаемости в Республике Коми и России в 1989-2002 гг.**

	Республика Коми		Россия	
	1989-1990 гг.	2002 г.	1989-1990 гг.	2002 г.
Все население	1,878	1,282	1,950	1,322
Городское	1,775	1,286	1,766	1,255
Сельское	2,271	1,265	2,587	1,524

При сохранении показателей рождаемости в Республике Коми на уровне 2002 г. среднестатистическая женщина за весь свой репродуктивный период родит в ближайшем будущем лишь 1,08-1,12 детей, в то время как только для количественного замещения поколения родителей поколением детей требуется не менее 2,15 рождений на одну женщину. Такой уровень и характер рождаемости не может отвечать требованиям сохранения демографического потенциала Республики Коми (О мерах ..., 2002).

Снижение рождаемости в развитых странах не может быть демографическим ориентиром для республики, так как имеет другие последствия. Например, в трех северных развитых странах мира сохраняется устойчивый естественный прирост населения: в Норвегии - 3,5; Финляндии - 1,8; Канаде - 4,9 (в расчете на 1000 населения). И только в богатой Швеции, как и в Республике Коми, имеет место отрицательная естественная убыль населения - 0,4 (1997 г.) (Европейский Север..., 2000; Северные регионы..., 2000).

Острота депопуляции в Республике Коми формируется не только за счет сужения базы воспроизводства (низкой рождаемости), но и, прежде всего, за счет высоких издержек (сверхсмертности). Если многие демографические тенденции в России и Республике Коми не имеют принципиальных отличий от характерных для большинства развитых стран, то уровень и структура смертности, сложившиеся в 1990-х гг., не имеют прецедентов в цивилизованном мире. По уровню младенческой смертности и ожидаемой продолжительности жизни при рождении население республики оказалось «отброшенным» на 30 лет назад. При этом по величине продолжительности жизни, являющейся наиболее точной характеристикой процессов смертности и важным интегральным показателем развития общества, в Республике Коми за межпереписной период ожидаемая продолжительность жизни сократилась с 68,5 лет в 1989-1990 гг. до 63,4 года в 2002 г. Мужчины в среднем живут на 12 лет меньше, что обуславливается высокой преждевременной смертностью мужчин, особенно в активных трудоспособных возрастах.

С начала 1990-х гг. по настоящее время наблюдается значительный рост смертности, приведший к депопуляции населения. Анализируя динамику абсолютного числа умерших и общего коэффициента смертности можно отметить, что пик смертности пришелся на 1994 г., с 1995 г. до 1999 г. абсолютные числа умерших, как в городе, так и в селе, имели тенденцию к снижению, но с 1999 г. - вновь рост. Однако, в сельских поселениях смертность по-прежнему значительно выше, чем в городских. Чтобы понять положение с уровнем смертности, которое мы наблюдаем сегодня, приведем следующее сравнение. Уровень смертности в 1994-1995 гг. повторил уровень смертности, который был в Республике Коми в 1950 г., а уровень 1997 г. соответствовал уровню смертности 1954 г. Иначе говоря, по этому показателю республика «отброшена» почти на полвека назад. В утешение можно отметить, что уровень смертности в Республике Коми такой же, как в Норвегии (1995 г., 10,3‰). Но, если в Норвегии смертность сокращается и ее уровень ниже уровня рождаемости, то у нас наоборот, смертность превышает рождаемость (табл. 1.18).

*Таблица 1.18*

**Динамика абсолютного числа умерших и общего коэффициента смертности  
Республике Коми в 1989-2002 гг.**

Годы	Абсолютные числа умерших, человек	Общий коэффициент смертности, ‰
------	-----------------------------------	---------------------------------

	все население	городское население	сельское население	все население	городское население	сельское население
1989	8857	5945	2912	7,0	6,2	9,5
1990	9321	6463	2858	7,4	6,7	9,4
1994	16074	11241	4833	13,2	12,4	15,8
1995	15057	10674	4383	12,6	12,0	14,5
1996	13674	9285	4389	11,6	10,6	14,6
1997	12244	8254	3990	10,5	9,5	13,3
1998	11545	7813	3722	10,0	9,1	12,6
1999	12253	8436	3907	10,7	9,8	13,3
2000	13594	9503	4091	12,0	11,4	14,0
2001	13968	9578	4390	12,5	11,6	15,0
2002	15265	10300	4965	13,8	12,6	17,1

Вместе с тем, увеличивается уровень смертности и трудоспособного населения. Если в 1989 г. среди всех умерших население трудоспособного возраста составляло 39%, то в 2003 г. - 44%. При сохранении уровней смертности за 2002г. во всех рабочих возрастах, до пенсионного возраста (60 лет) доживет менее половины мужчин - 49,8%, достигших 16-летнего возраста; до 55 лет доживет 85,7% женщин, вступивших в трудоспособный возраст.

Следует обратить внимание и на нежелательную особенность развития этнического потенциала: более высокий уровень смертности населения коми национальности по сравнению с другими национальностями, населяющими республику. Число умерших коми в расчете на 1000 человек ежегодно превышает этот показатель смертности у русского населения, в среднем, в 1,6-1,8 раза (табл. 1.19).

Таблица 1.19

**Динамика общего коэффициента смертности населения отдельных национальностей в Республике Коми в 1989-1999 гг., ‰**

Национальность	1989 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.
Русские	5,9	7,8	10,2	11,0	10,3	9,3	8,5	8,4	9,3
Коми	10,7	12,8	16,2	18,0	17,1	15,8	14,4	13,2	13,9

Наиболее высокими темпами росли показатели смертности населения в активных трудоспособных возрастах. Главное влияние на увеличение смертности оказывают потери не стариков, а трудоспособного населения. В 2002 г. 56,2 % мужчин и 20,6 % женщин умерли в данных возрастах. Это индикатор прогрессирующего неблагополучия в обществе и в первую очередь по отношению к мужской его половине.

Следует отметить, что в трудоспособном возрасте чаще умирают мужчины, смертность которых в расчете на 1000 населения данного возраста ежегодно превышала смертность трудоспособных женщин в 3-4 раза. Показатель смертности мужского трудоспособного населения в Республике Коми в 2-4 раза выше, чем в странах Запада, США и Японии. В то же время общий уровень смертности как мужчин, так и женщин в республике остается ниже, чем в целом по Российской Федерации.

По-прежнему основными причинами смерти населения в республике остаются болезни системы кровообращения (48,5 %), несчастные случаи, отравления, травмы 21,6 %) и новообразования (8,7 %), от которых число умерших в общем их числе составило в 2002 г. 78,8 %.

На рост смертности отрицательное влияние оказывает ее увеличение за счет преждевременной смертности от неестественных причин, которая и раньше неблагоприятно выделяла северные регионы России среди стран цивилизованного мира, к тому же 80 % случаев смертей по этим причинам приходится именно на трудоспособный возраст. Особого внимания заслуживает рассмотрение причин смерти от болезней, вызванных последствиями реформ и нравственным разложением общества (табл. 1.20).

Таблица 1.20

**Распределение умерших по отдельным причинам смерти в Республике Коми в 1989-2002 гг., человек**

Годы	Причины смерти					
	туберкулез	психические расстройства	автотранспортные происшествия	отравления алкоголем	убийства	самоубийства
1989	54	19	277	124	230	397
1990	55	16	269	145	277	389
1995	123	155	278	882	528	666
1996	123	118	206	651	480	651
1997	144	73	174	428	376	529
1998	104	140	208	418	391	407
1999	121	53	150	452	508	541
2000	151	73	228	624	469	513
2001	146	61	249	727	451	540
2002	187	92	...	766	458	588

Число умерших от отравления алкоголем и его суррогатами увеличилось за 1989-2002 гг. в 6,2 раза и в 2002 г. превысило в 2,6 раза число умерших от инфаркта. Причины в том, что в России по-прежнему сохраняются «водочные реки - ликёрные берега». За год россиянами выпивается спиртосодержащей продукции на сумму в 270 млрд. рублей (Федосеев, 2001, с.30). Сходную динамику имеет смертность от убийств, причем число последних возросло за эти годы почти в два раза. Сохраняется высокое число самоубийств. За последние пять лет (1998-2002 гг.) по этой причине свыше 2,5 тыс. человек ушли из жизни.

Согласно критериям Всемирной организации здравоохранения, уровень смертности от самоубийств выше 20 человек на 100 тыс. населения трудоспособного возраста считается высоким. В 2002 г. в Республике Коми смертность от самоубийств в расчете на 100 тыс. человек трудоспособного населения составляла 67,2, что более чем в три раза выше допустимой величины.

В республике отмечается повышенное число смертей от психических расстройств. За

1989-2002 гг. по этой причине умерли 800 человек. По расчетам А.Е. Ивановой, риск психического заболевания отнимает от гипотетической продолжительности здоровой жизни населения 7,6 лет (10,6% ее общей продолжительности). Фактическое число «потерянных лет» (многолетняя госпитализация, тяжелая инвалидность, преждевременная смертность) составит из них - 4,3 года (6,3% ожидаемой продолжительности жизни) (Иванова, 1996, с. 40; 1998). По мнению экспертов ВОЗ, имеются все основания рассматривать психические болезни (включая алкоголизм и наркоманию) в качестве основной угрозы здоровью и продуктивности жизни наций во всем мире (Иванова, 1996; 1998).

С 1990 г. вновь стала расти смертность от туберкулеза, что свидетельствует о «социальной болезни общества». В 2002 г. число умерших по этой причине превышало 1989 г. в 3,5 раза. Искоренение туберкулеза невозможно без выхода из кризиса системы здравоохранения, создания надлежащих условий быта и труда для всего населения, в том числе и в местах лишения свободы.

К числу важнейших факторов формирования населения и человеческих ресурсов Республики Коми относится миграция. Выше мы уже отмечали о её негативном влиянии на динамику численности населения. Но несмотря на это данный фактор требует своего осмысления, ввиду своей исключительной важности. В истории заселения северных территорий миграции всегда играли исключительно важную роль. Это проявилось в изменении численности и хода всех демографических процессов населения, его национального состава, половозрастной структуры, семейно-брачных отношений и т.д. (Фаузер, Рожкин, 2000). В 1990-е гг. проблемы миграции резко обострились. Практически со всего Российского Севера и из Республики Коми начался массовый отток населения. В республике, несмотря на изменение результативности миграции, последняя продолжает оказывать существенное влияние на динамику населения. С 1990 г. по 2002 г. миграционный оборот превысил 1,0 млн. человек, или число участвующих в территориальных перемещениях условно приблизилось к численности всего населения республики. Характер миграции в Республике Коми не отвечает современным требованиям. Отрицательное сальдо миграции количественно дополняет естественные потери населения, ускоряя сокращение его общей численности (табл. 1.21).

Таблица 1.21

**Миграция населения Республики Коми в 1990-2002 гг., тыс. человек**

Годы	Миграция – всего			В том числе внешняя		
	прибыло	выбыло	миграционный прирост (-убыль)	прибыло	выбыло	миграционный прирост (-убыль)
1990	66,2	69,0	-2,8	30,1	33,9	-3,8
1995	38,3	50,4	-12,1	20,3	32,4	-12,1
1996	34,7	42,9	-8,2	17,9	26,1	-8,2
1997	31,6	42,6	-11,0	15,4	26,4	-11,0

1998	27,7	38,3	-10,6	12,8	23,4	-10,6
1999	22,3	34,4	-12,1	10,1	22,2	-12,1
2000	20,8	27,6	-6,8	10,0	16,8	-6,8
2001	18,8	24,1	-5,3	8,9	14,2	-5,3
2002	16,8	23,4	-6,6	8,0	14,6	-6,6

Данные последних лет показывают значительную трансформацию существовавших ранее тенденций миграции. Одна из самых значительных перемен - прекращение миграционного роста городов. Если еще во второй половине 1980-х гг. население городов увеличивалось за счет миграции в среднем на 3,3 тыс. человек в год, то в 1991-1995 гг. сокращалось на 11,6 тыс. человек, в 1996-2000 гг. – на 7,8 тыс. человек ежегодно. Городское население продолжает пополняться лишь за счет сел самой республики, хотя и в меньших размерах.

Изменение результативности и направления миграционных потоков обусловлено тем, что современные миграции определяются совершенно иными факторами, чем до «перестройки». Первой реакцией на распад Союза ССР стали более интенсивные миграционные потоки между Республикой Коми и вновь возникшими суверенными государствами, причем интенсивность процессов имела одностороннюю направленность (Войнова, Захарова, Рыбаковский, 1993).

Однако основные миграционные перемещения связаны с социально-экономическими преобразованиями. В 1990-е гг. для Республики Коми стали характерны свертывание производственного и жилищного строительства, рост безработицы ввиду закрытия ряда предприятий и спада производства, особенно для территорий с узкой хозяйственной специализацией. Далее, районы нового хозяйственного освоения, с одной стороны, перестали притягивать население высокими заработками и системой льгот, предоставляемых переселенцам в местах вселения. При общем ухудшении демографической ситуации приобрели характер новой устойчивой тенденции возвратные миграции из районов нового хозяйственного освоения в традиционные места выхода, более благоприятные в климатическом и социально-экономическом отношениях.

Следующая особенность последних лет - изменение роли регионов России в миграционных процессах республики. Несмотря на резкое сокращение числа прибывших в республику, традиционные миграционные связи сохранились, но изменились результаты обмена населением. Самые тесные миграционные связи Республика Коми имела, как и двадцать лет назад, с Украиной, Центральным, Северным и Уральским районами. Половина всех прибывших в 1990-е гг. - выходцы из этих четырех районов.

Однако главную роль в притоке населения в Республику Коми стали играть Средняя Азия, Закавказье и Казахстан. Только выходцы из Средней Азии и Закавказья составили

свыше половины положительного сальдо миграции (51,7%), что ведет к изменению этнической структуры населения республики, снижению «качества» трудовых ресурсов и не всегда является позитивным явлением.

Следовательно, одним из самых радикальных изменений в направлении миграции стало: приток населения из наиболее отдаленных южных государств бывшего Союза (Закавказье, Средняя Азия, Казахстан, Украина) и отдаленных районов России (Дальний Восток, Восточная Сибирь) и отток в районы Европейской части России, ближе расположенные к Республике Коми и с более высоким экономическим потенциалом (Фаузер, Загайнова, 2003, с. 272-277).

В последние годы существенно упростились правила выезда-въезда в Россию для ее граждан и граждан стран дальнего зарубежья. Это не могло не отразиться на интенсивности и результативности миграционного обмена между ними.

Переломным моментом в миграционном обмене со странами дальнего зарубежья можно считать рубеж 1994/1995 гг., когда резко сократилось число въезжающих в Республику Коми с одновременным снижением выезжающих. Однако, сальдо миграции по-прежнему имеет отрицательную величину. Только за 2002 г. отрицательное сальдо миграции со странами дальнего зарубежья составило 405 человек. Среди покинувших Республику Коми в 2002 г. свыше 94,5 % выбрали страной пребывания Германию, Израиль и США - по 4 %. Наибольшая доля в потоке эмигрантов приходится на немцев (49 %).

В результате смены генерального направления миграционных процессов проблема закрепления населения в районах Севера приобрела в современных условиях принципиально иное содержание. Так, в Республике Коми доля новоселов в составе населения сократилась за пятнадцать лет (1979-1994 гг.) с 22,5% до 5,1% и резко увеличилась доля постоянного населения (кто прожил в месте вселения более 10 лет) - с 41,3% до 74,7%. Но, несмотря на это, и сегодня 64% населения являются пришлыми.

В результате миграционного оттока в настоящее время идет разрушение человеческого капитала - потеря профессиональных качеств населения, наиболее опасная тенденция для последующего развития экономики, жизненной среды коренного и пришлого населения. Уязвимость потенциала трудовых ресурсов республики заключается в том, что долгие годы она являлась потребителем подготовленных кадров, мигрирующих сюда и занимающих свободные рабочие места. В итоге здесь на данный момент не существует достаточной современной системы подготовки и переподготовки кадров, ориентированных на удовлетворение специфических потребностей сырьевого региона (Фаузер, Сулимов, 2002, с. 132-144).

К началу нового тысячелетия Республика Коми подошла со сложным комплексом

проблем развития населения. Новое столетие без активных мер государственной демографической политики навряд ли станет переломным в демографической динамике, в обеспечении отраслей народного хозяйства трудовыми ресурсами в достаточном количестве. В ближайшие 15 лет рождаемость останется на прежнем, очень низком уровне, и составит 8,0 ‰, а смертность вырастет с 12,0 до 13,5 ‰. В обозримой перспективе в республике депопуляционные процессы будут набирать темпы. Так, если в 2001 г. величина коэффициента естественной убыли составляла минус 3,6, то в 2015 г. - минус 5,5 на 1000 человек. По-прежнему будет отмечен миграционный отток населения, возрастет демографическая нагрузка с 542 до 613 человек (на 1000 человек трудоспособного возраста). В результате неблагоприятных демографических тенденций численность населения республики уменьшится приблизительно на 130 тыс. человек, и к 2016 г. численность жителей Республики Коми будет меньше миллиона, где-то на уровне 990-995 тыс. человек.

В приведенных цифрах на фоне депопуляционных процессов большинства западноевропейских стран нет ничего страшного. Однако внешне похожие процессы имеют принципиально иную природу: при низкой рождаемости будет катастрофически высоким уровень смертности. Такой уровень смертности присущ только слаборазвитым странам. Можно назвать и другие последствия, к которым может привести депопуляция. Во-первых, экономические последствия депопуляции связаны, прежде всего, с абсолютным сокращением рабочей силы. В первую очередь это скажется на темпах экономического роста. Во-вторых, социальные последствия депопуляции также многообразны. Значительная их часть связана со старением населения. Это обстоятельство вызывает новые требования к социальному обеспечению и медицинскому обслуживанию пожилых людей, ведет к демографической нагрузке пожилыми на трудоспособное население. А это в условиях рынка ляжет непомерным бременем на бюджеты северных субъектов Федерации.

Определение оптимальной численности населения Республики Коми и Севера России в целом должно исходить из интересов и потребностей совершенно иного - общенационального или общегосударственного уровня. Анализ демографической ситуации в северных районах России в контексте разнообразных внешнеполитических и социально-экономических реалий убедительно доказывает, что эти территории заселены крайне недостаточно, т.е. численность и плотность проживающего здесь населения не соответствует ни размерам территории, ни потребностям развития индустрии, ни геополитическим интересам страны.

Какие же выводы и заключения можно сделать из всего вышеизложенного? Каким образом организации должны учитывать демографическую составляющую в своей стратегии.

Новым явлением в развитии организаций станет то, что кадровое обеспечение организаций в последние десятилетия существенно изменится. При формировании человеческих ресурсов сейчас и в будущем организации должны будут более интенсивно заниматься исследованиями на рынке труда, чтобы заранее оценить возможности своего кадрового обеспечения. Прежде всего, потребуется тщательнее анализировать демографическое развитие общества с целью более эффективного использования кадров старшего возраста и выявления узких мест в отношении молодого поколения (Норберт, 2000, с. 95-96).

Действительно демографическая среда является первой разновидностью окружающей среды по отношению к социуму. Она одновременно и предусловие и результат социетального творчества, общественных преобразований. Оценка эффективности социальной системы включает в себя демографический критерий. В этом плане заслуживает рассмотрения демографический метаболизм. Любой тип общества (цивилизации, культуры) следует рассматривать по успеху демографического метаболизма - по устойчивости баланса входящими в социум и уходящими поколениями. Большая часть человеческой истории связана с такими изменениями в социальном устройстве, с такими особенностями политической и экономической организации, которые укрепляли механизм обеспечения постоянного перевеса входящих над уходящими, т.е. постоянного роста населения мира, его распространения и укоренения на земле. Именно рост населения явился важнейшим компонентом исторического развития, причиной массового индустриального производства и капиталистической экономики (Антонов, Медков, Архангельский, 2002, с. 4).

Нам представляется правомерным, что по аналогии можно рассмотреть устойчивость баланса между входящими в социум 16-летних и выходящих из него 60-летних, назвав это соотношение, как «экономический метаболизм». Необходимость оценки этого соотношения обусловлена тем, что для современных организаций важна не численность населения сама по себе, а соотношение людей разных возрастов. Тенденция такова, что к середине XXI в. будет очень мало людей в возрасте до 16 лет, зато очень много тех, кому за 60 лет.

История не знает подобных прецедентов, чтобы количество пожилых людей, достигших традиционного пенсионного возраста, превышало численность молодых людей, а именно такую картину мы будем наблюдать в XXI в. В 2010 г. в Республике Коми впервые превышение «пенсionеров» над «молодыми» составит 45 тыс. человек. Столь печальный итог демографического развития будет результатом низкой рождаемости. Поэтому отдельного внимания заслуживает вопрос о последствиях низкой рождаемости на стратегию организаций, поскольку это имеет важный практический аспект.

В настоящее время численность населения сокращается. Идет стремительный рост числа и доли лиц пенсионного возраста. Содержать огромную армию пенсионеров даже для

богатых стран становится проблематично. Выход из создавшегося положения многие политики и ученые видят в том, чтобы в ближайшие 15-20 лет увеличить пенсионный возраст, примерно до 60-70 лет, причем, без гендерных различий (Федосеев, 2001, с. 78-82).

Следующий момент, на котором необходимо остановиться, это проблема занятости пенсионеров. В обозримой перспективе выход на пенсию не будет означать, что пенсионер прекращает трудиться. Изменение трудовых отношений станет особенно актуальным после того, как большинство пожилых работников составят не работники физического труда, а люди, которые никогда не зарабатывали на жизнь физическим трудом.

Организация, которая первой преуспеет в привлечении и удержании специалистов, перешагнувших традиционный пенсионный возраст, и которая сумеет добиться от них максимальной производительности, получит невероятное конкурентное преимущество. Так или иначе, через 20-30 лет большой объем работ будет выполняться сотрудниками, возраст которых превысит традиционный пенсионный (Друкер, 2001, с. 74-75).

Однако, несмотря на столь оптимистический взгляд относительно увеличения доли работающих пенсионеров, большинство организаций предпочтение отдает людям молодого возраста. И этому есть ряд объяснений:

- молодые работники недавно завершили процесс обучения и обладают более современными знаниями и навыками, чем их старшие коллеги;
- в целом молодые работники имеют тенденцию быть более гибкими в своих взглядах и меньше сопротивляются внедряемым организацией изменениям, чем пожилые работники, которые могут быть кровно заинтересованы в сохранении статус-кво на своем рабочем месте;
- семейные проблемы старших работников, как правило, более сложны и требуют больше средств, чем у молодых работников, поэтому старшие работники рассчитывают на более высокий уровень вознаграждения за свой труд;
- молодые работники недавно закончили свое обучение и сохраняют навыки учебы (посещения занятий, ведения конспектов, сосредоточения внимания на ключевых моментах лекций, усвоения учебного материала и рекомендаций и т.д.), как правило, легче и быстрее проходят подготовку, чем пожилые работники.

Постарение персонала может в будущем вызвать значительные трудности для компаний, желающих привлечь в штат молодых работников, и вызвать дефицит навыков в ряде областей и профессий. Другим последствием этого демографического явления может стать избыток работников среднего звена управления. Прочие последствия демографического старения населения сводятся к следующим.

- в силу разной интенсивности вымирания будет возрастать доля женщин в составе человеческих ресурсов;

- возникнет необходимость переподготовки работников старших возрастов в связи с внедрением передовых технологий;

- более высокий уровень иммиграции иностранной молодежи;

- более высокий уровень оплаты труда молодых работников, что заключается в предоставлении возможностей для повышения уровня профессиональной подготовки, создании условий для карьерного роста.

В обществе нет однозначного отношения к работникам старших и пенсионных возрастов. Одни считают, что работники старшего возраста гораздо медлительнее, имеют низкую производительность труда и трудно обучаемы. Другие наоборот считают, что люди старших возрастов на самом деле могут быть отличными работниками. Для них характерен более низкий уровень прогулов, опозданий на работу, более низкая текучесть; кроме того, было доказано, что люди старших возрастов имеют тенденцию быть более удовлетворенными своей работой (вероятно, потому, что уровень их ожиданий ниже и они более приспособлены к кропотливой повседневной работе, чем их молодые коллеги). Установлено также, что связанное с возрастом снижение трудоспособности и производительности труда характерно лишь для очень небольшой части работников старших возрастов; этот недостаток полностью компенсируется преимуществами, связанными с накоплением огромного опыта работы. Такой аргумент против пожилых работников, как неспособность учиться новому, может быть связан скорее не с возрастным отсутствием восприимчивости, а с недостатком практики учения, поэтому программы подготовки и переподготовки могут быть легко адаптированы для людей старших возрастов.

Работники старших возрастов сталкиваются с такими характерными проблемами, как:

- первоочередная по сравнению с другими штатными работниками потеря рабочего места из-за достижения старшего возраста;

- трудности нахождения нового места работы;

- они становятся основной мишенью, если компания сокращает объем производства;

- исключение их из сферы действия государственных программ профессиональной переподготовки, а в случаях, если пожилые работники оказываются охваченными такими программами, их обучают по тем же методикам, что и молодых работников;

Менеджменту организации необходимо обратить внимание и на то, что отдавая предпочтение при найме большему числу работников старших возрастов организации автоматически становятся менее привлекательными для молодых работников, которых пугает отсутствие скорой перспективы продвижения по служебной лестнице, поскольку

ключевые посты заняты пожилыми работниками. А кроме того, поскольку пожилые работники менее склонны прекращать свою работу в компании, естественное сокращение численности персонала может в какой-то момент создать для компании большую проблему. Замораживание набора нового персонала означает, что более молодые сотрудники компании, склонные к частой смене места работы, не будут заменяться, что приведет к увеличению среднего возраста оставшихся работников компании. Следовательно, при одновременном уходе в отставку старой когорты у компании может возникнуть серьезный кадровый кризис.

Ни в одной стране, входящей в Европейский союз, нет законодательства, препятствующего возрастной дискриминации, хотя в конституциях таких стран, как Бельгия, Италия, Испания, Нидерланды и Португалия, имеются статьи, из которых логически вытекает недопустимость дискриминации работников по возрасту. Например, итальянская конституция гласит, что все граждане должны считаться равными независимо от их «личных и социальных обстоятельств». Франция и Швеция запрещают устанавливать предельный возраст в рекламных объявлениях о наборе персонала, а решения Ирландского рабочего суда гласят, что указание максимального возраста работников может привести к завуалированной дискриминации по признаку пола. Германия, Финляндия и Швеция имеют специальные законы, которые объявляют незаконной возрастную дискриминацию в рамках занятости. В Ирландии и Италии увольнение работника по причине преклонного возраста считается незаконным. Трудовое законодательство Австрии и Франции делает весьма дорогостоящим и неудобным (хотя и не незаконным) увольнение работников по причине пожилого возраста, тогда как в Швеции минимальный срок уведомления об увольнении предусмотрен как раз для увольнения по возрасту, а не по служебному несоответствию.

В то же время в российской практике, в рекламных объявлениях о наборе персонала сплошь и рядом имеет место дискриминация по полу и возрасту. Задача менеджмента, в том числе и кадрового, учесть накопленный опыт формирования и использования человеческих ресурсов на западе и перейти к новой практике от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами.

### **1.3. Ресурсы труда для современных организаций**

В научной литературе существует достаточно много категорий применительно к населению, участвующему в процессе труда. К их числу можно отнести: трудовые ресурсы, рабочая сила, персонал организации, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, кадры предприятия и т.д. При этом довольно часто применяя одно и то же понятие, авторы вкладывают в них разное содержание. Поэтому в данном разделе мы ставим перед собой задачу раскрыть основные понятия применительно к населению, составляющему главный элемент социально-трудовых отношений. К их числу отнесем: *трудовые ресурсы, трудовой*

### *потенциал, человеческие ресурсы.*

**Трудовые ресурсы.** Отечественная наука долгие годы использовала традиционную категорию «трудовые ресурсы», которая впервые была введена в России в 1922 г. академиком С.Г. Струмилиным и рассматривалась как рабочая сила данной страны или народа в возрасте 16-59 лет (Струмилин, 1964). Трудовые ресурсы первоначально трактовались как учетно-статистическая категория, необходимая для разработки баланса трудовых ресурсов, и длительное время рассматривала население главным образом в статистико-демографическом аспекте. Это дало основания многим исследователям трактовать трудовые ресурсы как трудоспособное население в способном к труду возрасте. В большинстве хорошо известных работ отмечается, что трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. Статистическим критерием отнесения какой-либо части населения к трудовым ресурсам является законодательно определенный для каждой страны возраст начала и окончания трудовой деятельности. В России трудоспособным возрастом считается 16-59 лет включительно у мужчин и 16-54 года у женщин. Согласно сложившейся статистической практике трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста. При этом нижняя границы возраста на разных этапах социально-экономического развития нашей страны несколько раз менялись. Так, в период первой пятилетки (1929-1933 гг.) нижняя граница трудоспособного возраста была определена как 14 лет. К концу второй пятилетки (к 1937 г.) нижняя граница была повышена до 15 лет. В годы Великой Отечественной войны эта граница вновь опустилась до 14 лет. В послевоенные годы и до настоящего времени - 16 лет. Однако здесь следует сделать примечание: федеральным законом от 24 ноября 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в кодекс законов о труде Российской Федерации» нижняя граница трудоспособного возраста изменена с 16 до 15 лет, но эта норма пока не нашла отражения в системе Госкомстата РФ и в Законе «О занятости населения в Российской Федерации».

В ряде стран нижняя граница трудоспособного возраста установлена от 14-18 лет, а верхняя увеличена до 65 лет. В России также рассматривается вопрос об увеличении срока трудоспособности, но в современных условиях средняя продолжительность жизни у мужчин такова, что значительная их часть просто не сможет дожить до окончания трудоспособного возраста.

Однако не все население в трудоспособном возрасте занято производством материальных благ или оказанием услуг. Часть людей по ряду обстоятельств не включена в общественное производство. Среди них можно назвать тех, кто не работает по собственному

желанию, тех, кто не может найти работу, и тех, кто является нетрудоспособным в связи с инвалидностью. Не занятая в экономике часть трудоспособного населения относится к потенциалу трудовых ресурсов.

Начиная с 1993 года, в России осуществлен переход на международную систему квалификации состава населения. Она предполагает выделение в составе трудовых ресурсов экономически активного и экономически неактивного населения. К экономически активному населению относится часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. В ее состав входят как занятые, так и безработные.

Экономически неактивное население включает в себя учащихся дневных учебных заведений, пенсионеров по старости или инвалидности, лиц, занятых в домашнем хозяйстве, тех, кто прекратил поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но готов работать, а также других лиц, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Введение в 1920-1930-е гг. в научный оборот понятия «трудовые ресурсы» было не случайным и обусловлено всем ходом социально-экономического развития страны (индустриализацией и коллективизацией). При этом трудовые ресурсы рассматривались преимущественно с количественной точки зрения как один из видов естественных ресурсов, необходимых для общественного производства. Авторитарное государство стремилось через план управлять в экономике всем и вся. Понятие «трудовые ресурсы» было настоящей находкой, открывавшей широкий простор для государственного воздействия на «человеческие ресурсы» во всем объеме, а не только на какую-то их часть (Экономика труда и социально-трудовые отношения, 1996, с. 24-25, 28). Необходимость введения заключалась и в том, что наряду с конституционным правом на труд была законодательно закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться или учиться с отрывом от производства (исключение составляли инвалиды I и II групп). К лицам, длительное время не работающим, применялась уголовная мера наказания – лишение свободы. Государство считало своей прямой обязанностью вести сплошной статистический учет трудоспособного населения – трудовых ресурсов.

**Трудовой потенциал.** В социально-экономической литературе, как самостоятельная категория в конце 1970-х - начале 1980-х гг., стала использоваться категория «трудовой потенциал». Она стала широко применяться в начале как синоним или уточнение трудовых ресурсов, их определенной стороны, а затем получила самостоятельное значение. Приведем одно из первых определений трудового потенциала. Понятие «трудовой потенциал» является сравнительно новым по сравнению с категориями «рабочая сила», «трудовые ресурсы». Данное понятие можно использовать для отражения всей совокупности свойств работника, влияющих на его производственную отдачу. Представляется, что в понятие «трудовой

потенциал» целесообразно включать: а) психофизиологический потенциал – способности и склонности; здоровье, работоспособность, выносливость; тип нервной системы и т.п.; б) квалификационный – объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества; в) личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, его ценностные ориентации, социальные интересы, потребности и запросы в сфере труда. Трудовой потенциал работника находится в постоянном изменении, развитии (Стаканова, Шкаратан, 1985, с.11-12).

Объективная необходимость введения в научный оборот категории трудового потенциала была обусловлена рядом обстоятельств. Так, помимо количественной оценки трудовые ресурсы могут быть распределены по полу, возрасту, уровню образования и здоровья. Исходя из этих характеристик будет и разной отдача в процессе труда. В зависимости от распределения трудовых ресурсов в рассматриваемом аспекте возможности человеческих ресурсов как фактора экономики могут быть большими или меньшими. Подход в таком плане дает возможность изучения и определения трудового потенциала общества, территории, предприятия. *Трудовой потенциал можно определить как трудовые ресурсы в качественном измерении* (Экономика труда и социально-трудовые отношения, 1996, с. 40-41).

Более широкое определение трудового потенциала приводит В.Д. Егоров. Он под трудовым потенциалом понимает: «развитую в данном обществе совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и качеств трудоактивного населения (включает и находящиеся за его пределами, занятых как подготовкой к трудовой деятельности, так и ею в общественном производстве, а также индивидуальной трудовой деятельностью, предпринимательством), которые реализованы или могут быть реализованы в условиях достигнутого уровня развития производительных сил, научно-технического прогресса и системы отношений, связанных с участием в процессе труда и общественной деятельности». Дав развернутое определение трудовому потенциалу В. Егоров считает возможным представить его как систему, состоящую из трех взаимосвязанных подсистем: «демографической, социально-экономической и социально-психологической. Остановимся на демографической подсистеме. В число основных блоков демографической подсистемы трудового потенциала входят: демографическое воспроизводство, обеспечивающее непрерывное возобновление поколений людей как физических носителей социальных качеств и отношений; состояние жизненных потенциалов дееспособного населения; состояние здоровья различных категорий и возрастных групп населения; миграционные перемещения, как фактор формирования общих границ численности возрастных групп

трудоактивного населения» (Егоров, 2002, с. 22, 28). В этом определении более значимое место занимает демографическая составляющая.

Трудовой потенциал общества, территории, отдельной организации реализуется в процессе труда отдельно взятого работника. Поэтому с теоретико-методологической точки зрения важно изучить трудовой потенциал работника. Сегодня теория и понятийный аппарат феномена трудового потенциала работника еще только складываются, хотя практика менеджмента требует его осмысления. На наш взгляд система трудового потенциала работника достаточно полно описана в работе Н.И. Шаталовой (Шаталова, 2003, с. 6-18).

**Природа трудового потенциала работника.** В основе понятия «трудовой потенциал» лежит термин *potentia*, который имеет следующий смысл: «степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность средств, возможностей, необходимых для чего-нибудь» (Ожегов, Шведова, 1993, с. 588). Трудовой потенциал - это мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность. На основе своего трудового потенциала взрослый человек становится членом общества.

В результате освоения и выполнения трудовых функций и ролей, развития профессионального менталитета человек осознает себя работником и членом трудового сообщества. Вместе с тем благодаря трудовому потенциалу он обладает и автономностью, индивидуальностью, самосознанием, личным опытом и свободной волей.

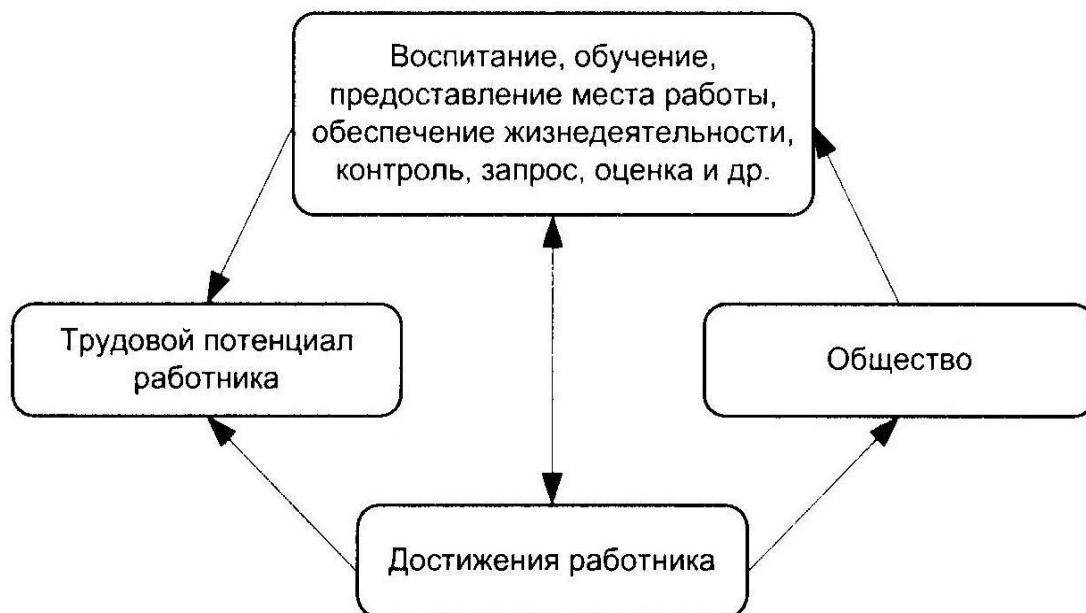
Трудовой потенциал делает человека причиной собственного благополучия и благополучия других людей. Совместная деятельность, в которой присутствует трудовой потенциал, преобразует и окружающий мир, и самих людей, т.е. в ходе реализации трудового потенциала становится ясным, чем люди владеют и что приобретают. В то же время в ходе этого взаимодействия рождается и функционирует общество.

Трудовой потенциал как мера наличных ресурсов и возможностей работника обеспечивает многие процессы в обществе:

- взаимодействие людей (взаимообмен результатами труда);
- социальный запрос общества на требуемое качество работника;
- социальную ориентацию личности. Для того чтобы быть востребованным на рынке труда, надо учитывать потребности в работнике определенного качества, т.е. необходимых обществу профессии, квалификации, инновационных и творческих возможностей;
- формирует базу для оценки социальной значимости личности.

Оценка трудового потенциала напрямую зависит от меры необходимости и полезности работника. Вознаграждение за труд, не исключая торга по поводу цены, является средством взаимной компенсации интересов общества и работника. Если общество не

устраивает качество трудового потенциала, то оно мобилизует резервы для приведения в соответствие меры потребности и меры предложения (путем контроля, обучения или увольнения). Таким образом, трудовой потенциал работника выступает как сфера пересечения интересов общества и личности, от чего оба участника взаимодействия ожидают получения выгоды. Этот процесс можно изобразить графически (рис. 1.1).



**Рис. 1.1.** Система обмена между трудовым потенциалом работника и обществом через достижения работника

Взаимообмен осуществляется на основе приобщения индивидов к тому, что создано обществом на данном этапе развития. Само общество, опираясь на имеющиеся достижения, повышает возможности преобразования окружающего мира. Созданное общество находится в прямой зависимости от трудового потенциала работника.

Можно выделить следующие четыре основные разновидности трудового потенциала работника.

1. *Трудовой потенциал отдельной личности* - это трудовой потенциал конкретного работника, имеющий определенное качество.

2. *Трудовой потенциал группы* - собирательная система качеств какого-либо конкретного трудового коллектива, связанная с обязательным взаимодополнением, взаимозависимостью и взаимодействием его членов.

3. *Трудовой потенциал типичного работника*, существующего на определенной территории в определенный период; он принадлежит также и совокупному носителю индивидуального трудового потенциала - потенциалу профессионального сообщества работающих.

4. *Совокупный трудовой потенциал производственных групп* - множество отдельных коллективных потенциалов, существующих в данном месте в данное время; носителем его является множество групп - совокупный носитель коллективного трудового потенциала.

Таким образом, существуют два основных уровня трудового потенциала: трудовой потенциал работника и трудовой потенциал общества, общности.

**Трудовой потенциал работника** представляет из себя сложную систему, возникающую в результате взаимодействия личности с предметной и человеческой средой, образуемой другими работниками (группами) с их трудовым потенциалом, созданной и используемой технико-технологической, материальной, информационной и другими базами, условиями труда, системой, обеспечивающей воспроизведение умственных и физических затрат.

**Трудовой потенциал общества** - это, во-первых, совокупность условий, обеспечивающих реализацию трудового потенциала работника; во-вторых, новое качество, возникающее при целевом соединении индивидов и коллективов в ходе их трудового взаимодействия. Источником развития трудового потенциала общества является личность, чьи успехи в трудовой сфере показывают возможности всего общества: достижение лучшего выступает как вероятный уровень для остальных участников производства. Трудовой потенциал работника - интегрирующий показатель степени социальной устойчивости общества и уровня его практической готовности к инновациям.

Остановимся на такой системной характеристике трудового потенциала, как *единство возможности и действительности*.

*Действительный* трудовой потенциал существует в конкретный промежуток времени в конкретном «содержательном» пространстве общественного производства. Действительное существование есть примененный, реализованный трудовой потенциал работника.

*Возможный* трудовой потенциал характеризует постоянную способность работника к изменениям, которые происходят при определенных условиях или не происходят - при других условиях. Существование в возможности - это, с одной стороны, способность личности обеспечить качественную работу, а с другой - плоды функционирования трудового потенциала людей в их материальной (овеществленной) или идеальной форме, которые, будучи включенными в процесс трудового поведения, обеспечивают его продуктивность.

Существование действительного трудового потенциала обеспечивает плодотворность работы на текущий момент. Возможный трудовой потенциал наряду с настоящим охватывает прошлое и будущее. Прошлый трудовой потенциал овеществлен, материализован, идеализован в продуктах, культуре, а будущее выражено в культуре и социально-экономических, технических, социологических и других планах и проектах, для

реализации которых нужен трудовой потенциал определенного уровня. Действительное (актуальное) существование трудового потенциала заключено в его конкретной структуре, а возможное - в тех образно-понятийных моделях, которые образуют индивидуальный и социальный опыт, обеспечивающий возможность будущей эффективной деятельности или прошлую деятельность. Соединение возможности и действительности происходит в процессе трудового поведения работника. Соотношение возможности и действительности хорошо просматривается при анализе занятости работника.

Система трудового потенциала работника. **Трудовой потенциал работника представляет собой систему, которую можно описать следующими характеристиками: каждый ее элемент функционирует внутри системы во времени и в определенных условиях среды, в которых существует сама система.**

**Система** - множество закономерно соединенных между собой элементов, образующих определенную целостность, единство.

**Системный анализ** выстраивает обобщенную модель, отображающую взаимосвязи реальной ситуации, что позволяет выдать конкретные рекомендации по разрешению реальных проблем.

Система трудового потенциала сложна и многообразна. Она во многом незрима (т.е. не обладает формальной схемой) и поэтому ставит перед исследователем сложные задачи. Кроме того, как всякая большая и сложная система, она обладает определенной многослойностью и координирующей ее иерархией самосозданных внутриуровневых связей и взаимоотношений составляющих ее элементов.

Прежде чем начать разговор о системе трудового потенциала, установим его анатомическое строение - **морфологию**, т.е. определим и сгруппируем набор компонентов и элементов, из которых он состоит (табл. 1.22).

Множественность элементов (отмечена многоточием) можно рассматривать как каналы связи между ними.

Таблица 1.22

### Морфология трудового потенциала работника

Компоненты трудового потенциала				
психофизиологические	ценностно-ориентационные	нормативно-ролевые	адаптационные	статусные

Элементы трудового потенциала				
Пол	«Целевое ядро»	Общая культура личности	Активность	Уровень образования
Возраст	Установки	Профессиональная культура	Творчество	Квалификация
Способности	Потребности и запросы	<b>Усвоенные:</b>	Предприимчивость	Должность
Характерологический тип	Мотивы и направленность	Социальные нормы общества	Мобильность	Зарботок
Работоспособность, выносливость	Нравственные ориентиры и уровень социальной зрелости	Социальные нормы группы	Уровень зрелости механизма саморазвития	Внешняя социальная поддержка (элемент «везения»)
Состояние здоровья	Чувства, эмоции	Организационная культура предприятия	Стабильность жизненного самоопределения	Семейный статус
...	Трудолюбие	Господствующий в обществе тип поведения	Экологическая адаптируемость	...
	Честолюбие	...	...	
	...			

Логическим основанием для классификации компонентов и элементов трудового потенциала являются: традиционное подразделение личности на **уровни и функции**, которые каждый компонент выполняет относительно личности (табл. 1.23).

**Психофизиологический уровень** связан с природной подструктурой трудового потенциала работника. Это точка отсчета, и не потому, что психофизиологические компоненты являются главными, а в силу того, что они изначальны. Этот уровень обеспечивает существование работника как биопсихосоциального типа.

**Ценностно-ориентационные компоненты** представляют собой уровень, на основе которого человек определяет, «что такое хорошо и что такое плохо», выбирая тактику и стратегию трудового поведения. Личность, работник - избирательная система, действующая в соответствии с определенным смыслом. Человек структурирует в себе смысловые ориентации, которые включают и познавательные ответы, не ограничиваясь ими. Поэтому основными функциями ценностных ориентации являются воспроизводство и развитие образцов поведения, так как они не что иное, как представления личности о желаемом, регулирующие процессы принятия решения.

Таблица 1.23

### Система трудового потенциала работника

Структурные	Аспекты развития поведенческих	Основная функция
-------------	--------------------------------	------------------

<i>компоненты</i>	<i>процессов</i>	<i>в обществе</i>
Психофизиологические	Социализация природных качеств субъекта	Обеспечение существования трудового потенциала работника
Ценностно-ориентационные	Дифференциация объектов внутренней и внешней среды	Воспроизводство и развитие образцов трудового поведения
Нормативно-ролевые	Следование предписаниям	Интеграция работника в производственной среде, координация действий субъектов труда
Адаптационные	Непосредственные контакты и активно-преобразовательные отношения со средой	Оптимизация взаимодействия работника, социума и природно-вещественной среды
Статусные	Целедостижение личности	Обретение социальной позиции и обеспечение личных потребностей работника как результат трудового взаимодействия

**Нормативно-ролевые компоненты** обеспечивают включение личности в освоение предписанных социальных норм и ролей и выполняют функцию интеграции работника в среде, координации действий людей в обществе. Личность усваивает нормативную систему, бытующую в обществе и определяющую желаемый тип работника.

**Адаптационные компоненты** обеспечивают непосредственные контакты и активно-преобразовательные взаимоотношения со средой. Этот уровень трудового потенциала является активным способом внедрения в среду, ее принятия и преобразования (функция оптимизации взаимодействия личности, социума и природно-вещественной среды).

**Статусные компоненты** - результативная система, итог предыдущей социализации, освоения нормативной системы и ценностных ориентации социума, развития и функционирования работника. Они выполняют функцию целедостижения личности в социальной системе, обеспечения личных потребностей работника.

Система - это не простая сумма компонентов, но и связи, взаимодействия, которые возникают между ними в процессе включения личности в трудовой процесс. При анализе взаимоотношений между пятью компонентами трудового потенциала важно не упускать из виду отношений их взаимопроникновения. Возможно, наиболее известным примером взаимопроникновения может служить изменение психофизиологической подструктуры (способностей, типа характера, работоспособности, здоровья и т.п.) в процессе формирования нормативно-ролевой и ценностной систем, обретения социального статуса, развития и саморазвития.

Граница между любой парой компонентов представляет собой некую «зону», которая может рассматриваться как принадлежащая к обоим компонентам, а не просто относимая к какому-то одному из них. Так, неверно утверждать, что извлекаемые из социального опыта нормы поведения представляют собой только нормативно-ролевые компоненты. Они

являются частью и статусной системы. Кроме того, они включают конкретизированные применительно к ситуации элементы ценностной системы. Именно благодаря зонам взаимопроникновения может происходить взаимообмен между подструктурами личности. Чтобы работник мог эффективно пользоваться своим трудовым потенциалом, вся его система должна быть организована, интегрирована, находиться во взаимном согласовании. Компоненты как бы обслуживают друг друга. Например, чтобы достичь определенного социального статуса, необходимо включить механизмы мобилизации и поиска, обеспечиваемые адаптационными компонентами. Социальная роль, способность и желание успешно ее выполнять, готовность к взаимодействию обеспечивают эффективную адаптацию.

В то же время важно понимать, что все компоненты представляют собой реальность, относительно самостоятельны и являются по отношению друг к другу независимыми переменными. Так, ценностные образцы не всегда реализуются как нормы конкретного трудового поведения (по крайней мере, не во всех случаях), точное соблюдение норм не всегда способствует росту социального статуса и т.д. Тем не менее трудовой потенциал состоит из комбинации этих пяти компонентов на конкретном уровне их развития и взаимопроникновения.

Компоненты трудового потенциала имеют свои подсистемы: каждый из них имеет **собственное строение** (табл. 1.22), причем число элементов может быть сколь угодно увеличено (в табл. 1.22 это обозначено многоточием). Сами элементы также могут быть расчленены на еще более конкретные составляющие (Шаталова, 2003, с. 6-18).

Таким образом можно отметить, что в настоящее время становится все более ясным, что производительность, мотивация и творческий потенциал человеческих ресурсов являются важнейшими конкурентными преимуществами, во многом определяют успех стратегии, направленной на повышение стоимости предприятия. Предприятия должны внимательнее следить за своим имиджем на внешнем и внутрифирменном рынках рабочей силы. Именно имидж становится решающим фактором привлекательности компании, определяющим ее шансы приобретения новых ресурсов труда, с высокими потенциальными возможностями. Они повышаются у предприятий с хорошо налаженной системой стимулирования.

**Человеческие ресурсы.** Понятие «человеческие ресурсы» использовалось отечественной наукой и раньше, в значении, отражающем все население как ресурс экономического развития. Например, авторы коллективной монографии свою задачу видели в том, чтобы раскрыть понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» как конкретное выражение человеческих ресурсов. То есть они отождествляют население и человеческие

ресурсы. Вот еще одно положение из указанной работы. Человеческие ресурсы – один из видов ресурсов экономики. Своеобразие человеческих ресурсов заключается в том, что это одновременно и ресурсы для экономики и люди, потребители материальных благ и услуг (Экономика труда и социально-трудовые..., 1996, с. 24, 42).

На протяжении XX в. в западной и американской научно-практической деятельности к ресурсам труда отдельной организации прочно закрепился термин «человеческие ресурсы», а относительно их активного использования «управление человеческими ресурсами». В научной литературе наиболее часто человеческие ресурсы ассоциируются с наемными работниками, т.е. с персоналом организаций. Однако в отличие от персонала организаций, человеческие ресурсы включают весь управленческий персонал и особенно генеральных и исполнительных директоров. Люди в данном подходе рассматриваются как единственный наиболее важный актив, ценность организации. Концепция управления человеческими ресурсами – это стремление улучшить не только результаты деятельности компании, но также и благополучие индивида и общества в целом (Пуль, Уорнер, 2002, с. 13).

Свое видение появления «управления человеческими ресурсами» дает Шулер. Он отмечает, что в 1970-е гг. появилась еще одна дисциплина под названием «управление человеческими ресурсами». Опираясь на методологические традиции специалистов, занимающихся психологией личности, организационной и индустриальной психологией, а также на теоретические представления специалистов по организационному поведению, управление человеческими ресурсами, тем не менее, имеет более широкий круг интересов, чем упомянутые дисциплины. В этот круг входит забота о безопасности труда и о здоровье работника, а также его личная удовлетворенность и полученные им результаты. Индустриальные отношения и планирование персонала также должны входить в сферу управления человеческими ресурсами. И все же во всех работах по этим вопросам основное внимание концентрируется по-прежнему на персонале нижнего уровня.

В конце 1970-х и в 1980-е гг. на управление человеческими ресурсами начала оказывать влияние дисциплина под названием «организационная стратегия». Кроме того, появились внешние силы воздействия, а именно более интенсивная международная и внутригосударственная конкуренция среди компаний. Этот двойной удар как бы отражал обе стороны управления человеческими ресурсами: теоретическую и прикладную. В результате было признано, что значительное влияние на управление человеческими ресурсами оказывало и оказывает большое число организационных параметров, на которые обычно не так часто обращают внимание. Таким образом, такие характеристики, как структура,

стратегия, размер, культура, жизненные циклы продукции и организации, стали включаться в рамки работ по управлению человеческими ресурсами.

Сегодня внимание исследователей данного вопроса привлекают такие факторы, как глобальная конкуренция, наличие мировой рабочей силы, этика бизнеса и окружающая среда. Разумеется, это не означает, что проблемы, актуальные для 1970-х и 1980-х гг., следует предать забвению. Наоборот, они тоже исследуются, делая работу в области управления человеческими ресурсами интересной, результативной и многообещающей (Шулер, 2002, с. 165).

В настоящее время большинством авторов признано, что управление человеческими ресурсами (УЧР) можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия. Основными характеристиками УЧР являются следующие:

- УЧР удовлетворяет потребность в стратегическом подходе к управлению человеческими ресурсами, что позволяет привести в соответствие между собой предприятие и его стратегию ЧР;

- в УЧР применяется всесторонний и логически последовательный подход к обеспечению взаимной поддержки теоретических методик и практики трудовой занятости, посредством развития интегрированной теории и практики ЧР (групповая конфигурация);

- в УЧР подчеркивается важность достижения приверженности миссии и ценностям данной организации — УЧР «ориентирован на приверженность»;

- в УЧР работники рассматриваются как актив, или человеческий капитал, благодаря тому, что обеспечивается возможность обучения и развития «обучающейся организации»;

- человеческие ресурсы рассматриваются в качестве источника конкурентного преимущества, наряду с концепцией стратегии, основывающейся на ресурсах;

- подход к отношению с работником является унитарным, а не плюралистическим: считается, что работники разделят интересы работодателя, даже если они не будут совпадать с их собственными;

- осуществление и выработка УЧР — это задача руководителей подразделений (Армстронг, 2004, с. 20-21).

В XXI в. эффективное управление человеческими ресурсами приобретает для организаций жизненно важное значение. Высокий уровень глобальной конкуренции поставил организации перед необходимостью использовать все имеющиеся в их распоряжении ресурсы намного лучше, чем когда-либо раньше. Управлению человеческими ресурсами стали уделять гораздо больше внимания благодаря признанию того факта, что при более тщательном

возделывании этой нивы можно получить лучший результат. Поэтому и академические круги стали также уделять этой теме больше внимания.

В настоящее время специалисты и ученые, занимающиеся управлением человеческими ресурсами, определили несколько видов деятельности, которые имеют решающее значение для выживания организаций. Вероятность выживания увеличивается благодаря способности предприятий эффективно управлять человеческими ресурсами в процессе привлечения, сохранения, мотивации и переобучения сотрудников. Особенно важными в последнем десятилетии эти задачи стали из-за быстроменяющихся внешних факторов, таких как глобальная конкуренция. Однако для того, чтобы трудовые ресурсы были эффективными, требуется не только эффективно осуществлять различные виды деятельности в сфере человеческих ресурсов. Для этого также необходимо, чтобы подразделения, занимающиеся в организациях человеческими ресурсами, исполняли четко определенные роли и чтобы те, кто работает в них, обладали более широким и более глубоким спектром знаний, чем требовалось раньше.

Управление человеческими ресурсами представляет собой осуществление определенных видов деятельности, обеспечивающих эффективное управление людьми в интересах личности, общества и предприятия. В настоящее время, более чем когда-либо раньше, признается, что управление человеческими ресурсами является решающим фактором для выживания и успеха организации. Опрос почти 3000 старших менеджеров показал, что около 70,0% менеджеров считают функцию управления человеческими ресурсами важнейшей для успеха организации, а более 90,0% предполагают, что подразделения по управлению человеческими ресурсами станут определяющими в жизни организации к 2000 г. (Шулер, 2002, с. 163-164).

Несмотря на безусловную важность, в отечественной научной и учебной литературе пока недостаточное внимание уделяется сущностному рассмотрению категории «человеческие ресурсы», «управление человеческими ресурсами» и т.д. На практике зачастую «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» оба эти термина используются взаимозаменяемо, как синонимы. Есть ряд работ, где в названии фигурируют слова «человеческие ресурсы», но по существу речь идет о традиционном управлении персоналом. Поэтому правильным будет подход, где отмечается, что управление персоналом представляет собой важный элемент более широкого понятия – управления человеческими ресурсами (Грэхем, Беннетт, 2003, с. 14).

Названные выше авторы отмечают, что управление человеческими ресурсами (УЧР) представляет собой человеческий аспект управления предприятием и отношений работников со своими компаниями. Цель УЧР — обеспечить использование сотрудников компании, т.е. ее человеческие ресурсы таким образом, чтобы наниматель мог получить максимально

возможную выгоду от их умений и навыков, а работники — максимально возможное материальное и психологическое удовлетворение от своего труда. Управление человеческими ресурсами основывается на достижениях психологии труда и использует технологии и процедуры, совокупно называемые «управление персоналом», т.е. касающиеся комплектования штата предприятия, выявления и удовлетворения потребностей работников и практических правил и процедур, которые управляют взаимоотношениями между организацией и ее работником.

Каждый, у кого есть подчиненные, связан с управлением человеческими ресурсами; ни один менеджер не может избежать исполнения этой функции и переложить ее на плечи специалистов. Человеческими ресурсами управлять гораздо труднее, чем материальными, частично из-за возможности нередкого возникновения конфликтов интересов работника и нанимателя, а частично потому, что работники все больше стремятся участвовать в принятии решений, касающихся их рабочих мест (среды их деятельности).

Грэхем и Беннетт выделяют несколько этапов УЧР. Управление человеческими ресурсами берет свое начало в управлении персоналом, развитию которого в Великобритании во второй половине XIX в. способствовала деятельность движения за улучшение условий труда промышленных рабочих. На **первом этапе** горстка предпринимателей и филантропов, движимых стремлением улучшить условия работы, создавали различные программы улучшения условий физического труда, среды трудовой деятельности и качества жизни рабочих. **Второй этап** УЧР приходится на период Первой мировой войны, когда воюющие страны Европы и США столкнулись с острой нехваткой человеческих ресурсов и не менее острой необходимостью в короткие сроки существенно увеличить производительность труда. **Третий этап** развития УЧР характеризуется появлением в 1930 - 1940-х гг. различных академических теорий управления и интеграцией менеджмента в общий круг так называемых социальных наук. К началу 1960-х гг. в пределах общей функции управления персоналом стали выделяться отдельные отрасли специализации, которые оформлялись как отдельные науки со своим предметом и сферой изучения, приложимые практически ко всем формам и размерам бизнеса и любым ситуациям с участием человеческих ресурсов.

Интенсивная конкуренция в сфере бизнеса в 1980—1990-х гг., разработка и внедрение новейших промышленных технологий, которые во многом зависят от наличия высококвалифицированных работников, гибкой рабочей практики (часто связанной с работой в команде) и необходимости изменения культуры как на общенациональном уровне, так и на уровне отдельно взятого предприятия, — все это энергично выдвинуло управление, персоналом на первый план в бизнес-организации. Работа с персоналом стала постепенно

связываться со все более широким кругом функций бизнес-организации, а также со стратегией бизнеса. Таким образом, менеджеры по персоналу неизбежно все больше и больше вовлекались в процесс общего управления бизнесом и стали касаться таких максимизирующих прибыль сторон деятельности компании, как мотивация персонала, управление эффективностью деятельности персонала, наделение рабочих полномочиями, всеобщий менеджмент качества, организационные изменения и т.д. Решения по человеческим ресурсам стали приниматься на самых высоких уровнях управления компаниями (Грэхем, Беннетт, 2003, с. 10-12).

*Управление персоналом и управление человеческими ресурсами.* Выше мы уже отмечали, что управление персоналом представляет собой важный элемент более широкого понятия — управления человеческими ресурсами. Тем самым подчеркивается тот факт, что люди, используемые в качестве работников, являются ресурсами, которые не менее важны, чем финансовые или материальные ресурсы, и которым следует так же уделять внимание и заботу.

Наемные работники не будут пассивно подчиняться и терпеть манипулирование или диктаторство со стороны руководства, они все в большей степени ожидают и требуют более квалифицированного подхода к их найму и управлению ими. Исследования в поведенческой области показывают, что грамотная реакция руководства на это требование послужит на пользу компании. Технология управления персоналом, например в области аттестации работника, его профессионального обучения и оценки сложности его работы, может быть успешно применена только при содействии и поддержке самого персонала.

По мере становления новой дисциплины «управление человеческими ресурсами», взамен «управления персоналом», возник вопрос: вызвало ли такое изменение названия реальные изменения направлений и акцентов основной деятельности в области персонала — в подборе и оценке работника, в принятии решения о соответствии квалификации, в части компенсаций, в обучении, в безопасности труда и в индустриальных отношениях, и если вызвало, то какие?

Утвердительные ответы на оба эти вопроса предоставляет сравнительная характеристика, предложенная Стори (см. Шулер, 2002, с. 166-167). Он приводит 27 различий между персональными/индустриальными отношениями и управлением человеческими ресурсами. В свою очередь, эти 27 пунктов объединяются в три категории: убеждения и предпосылки, стратегические аспекты и ключевые рычаги. В качестве дополнения к характеристике, данной Стори, на рис. 1,2 приводится схема различий между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами.

<i>Управление персоналом</i>	<i>Управление человеческими ресурсами</i>
<b>Окружающая среда</b>	
Отечественная.....	Глобальная
Внутренняя.....	Внешняя
<b>Организационные задачи</b>	
Оперативные.....	Стратегические
Привлекать, сохранять, мотивировать.....	Итоговые показатели
<b>Управленческий стиль</b>	
Функциональный.....	Партнерский
<b>Работники самих отделов человеческих ресурсов</b>	
Специалисты узкого профиля.....	Специалисты широкого профиля
<b>В отношении работников предприятия</b>	
Занимается конфликтами.....	Добивается гармонии
<b>Практические методы работы</b>	
В центре внимания находится отдельная Личность.....	В центре внимания - команда
Узконаправленные.....	Широконравленные

**Рис. 1.2** Области различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами

Хотя всегда можно найти исключения, но в целом область интересов управления человеческими ресурсами переместилась с национальных проблем на многонациональные и более глобальные. Озабоченность вызывают вопросы экологии, охраны здоровья, образования населения. В организационной области управление человеческими ресурсами раньше сосредоточивалось только на оперативных вопросах персонала, теперь же оно включает больше стратегических вопросов, относящихся к интересам бизнеса самой организации. Подразделения по управлению человеческими ресурсами могут также заниматься проблемами, связанными с деятельностью ключевых поставщиков и потребителей. В управленческой области специалисты по человеческим ресурсам стали более тесно заниматься цепочкой, в которую потребители включены как объект интересов отдела управления человеческими ресурсами. По мере того как специалисты по человеческим ресурсам привлекаются к глобальным внешним и стратегическим вопросам, их основные задачи меняются. Если в отношении персонала задачами являются привлечение, сохранение и мотивация работников, то задачи управления человеческими

ресурсами включают итоговые показатели: конкурентоспособность, рентабельность, выживание, конкурентные преимущества и гибкость рабочей силы. Хотя задачи привлечения, сохранения и мотивации по-прежнему остаются важными, они существенны главным образом как средство достижения и совершенствования итоговых показателей.

Происходит отход от функциональной ориентации, при которой развитие человеческих ресурсов скорее связывалось с развитием продуктов и услуг, чем с пониманием включенности человеческих ресурсов непосредственно в процессы бизнеса и руководства. В настоящее время специалисты по человеческим ресурсам превратились в специалистов широкого профиля. Эта тенденция четко прослеживается и на индивидуальном уровне (каждый специалист по человеческим ресурсам становится многопрофильным специалистом), и на уровне отделов (команды разных специалистов работают вместе по обслуживанию одного потребителя). По отношению к работникам отделы и специалисты по человеческим ресурсам перешли от фундаментальной ориентации на конфликт и дифференциацию к ориентации на гармонию и эгалитаризм (равенство). Что касается области практической работы с человеческими ресурсами, то если управление персоналом ассоциируется с узконаправленными задачами и вниманием к отдельной личности, то управление человеческими ресурсами ассоциируется с более широкими задачами и вниманием к командам.

Этот довольно краткий исторический обзор был представлен для того, чтобы представить читателю дополнительную ретроспективу проделанной Стори работы по описанию основных различий между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами. Если характеристики, представленные на рис. 1.2, демонстрируют довольно ясные отличия, на практике никто не удивится, обнаружив некоторые отклонения от этих «рафинированных» типов. Соответственно эти характеристики представлены на рис. 1.2 не в качестве вариантов «или/или», а как граничные точки отдельных непрерывных спектров, континуумов. Фактически это отражает также научную эволюцию дисциплины.

В свою очередь Грэхем и Беннетт выделяют следующие взаимосвязи и различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами.

(а) Управление персоналом является практической, утилитарной и инструментальной областью, оно сосредоточено в основном на администрировании и применении политики. Управление человеческими ресурсами, напротив, имеет *стратегические* параметры и рассматривает общее размещение человеческих ресурсов в пределах компании. Таким образом, УЧР будет рассматривать такие проблемы, как:

- агрегированный объем рабочей силы организации в контексте всеобщего корпоративного плана (сколько подразделений и филиалов должна иметь компания, дизайн организации и т.д.);

- размер средств, которые следует направить на подготовку рабочей силы с учетом стратегических решений по уровню качества, цене продукта, объему производства и проч.;

- установление взаимоотношений с профсоюзами в целях эффективного управленческого контроля над организацией в целом;

- учет человеческого капитала, т.е. систематическая оценка и анализ затрат и финансовых выгод от альтернативной кадровой политики (например, финансовые последствия от занятий по развитию персонала, последствия применения различных вариантов структуры заработной платы и т.д.) и оценка человеческой ценности работников компании.

Стратегический подход к УЧР включает интеграцию всех направлений управления человеческими ресурсами, включая персонал компании, в процесс общего корпоративного планирования и процедуры выработки стратегии компании. УЧР характеризуется активностью, постоянным стремлением открыть новые направления более производительного использования рабочей силы, обеспечивая тем самым компании конкурентоспособность. На практике декларирование принятия стратегического подхода к УЧР могло бы включать следующие шаги:

- краткое обобщение основных направлений политики компании в области УЧР в заявлении о миссии;

- представление соображений по поводу последствий для работников компании каждого из направлений ее стратегии и ведущих новых проектов;

- разработку дизайна организационной структуры таким образом, чтобы она удовлетворяла потребностям работников, а не заставляла бы их приспосабливаться к существующей незыблемой форме организации;

- включение руководителя УЧР в состав совета директоров компании.

Сейчас более чем когда-либо от менеджеров по персоналу требуется вклад в производительность труда и улучшение качества, стимулирование творческого мышления, руководство и развитие корпоративных навыков.

(б) УЧР занимается более широкими аспектами менеджмента перемен, а не просто последствиями изменений для принятой в компании практики работы. УЧР стремится к активному стимулированию гибких подходов и принятию новых методов.

(в) Аспекты УЧР дают основной исходный материал для упражнений по организационному развитию.

(г) Управление персоналом носит *реагирующий* и *диагностический* характер. Оно реагирует на изменения в трудовом законодательстве, в конъюнктуре рынка труда, на действия профсоюзов, рекомендуемые государством кодексы практики и прочие элементы влияния среды бизнеса. УЧР, со своей стороны, носит *предписывающий* характер и касается стратегий, инициации новых видов деятельности и разработки свежих идей.

(д) УЧР определяет общие направления политики компании в области взаимоотношений в сфере наемного труда в рамках предприятия (компании). Таким образом, возникает необходимость создания особой культуры в пределах организации, которая бы благоприятствовала сотрудничеству и взаимоотношениям между работниками. Управление персоналом, напротив, как раз и подвергалось критике за преимущественную озабоченность соблюдением работниками правил и процедур, принятых в компании, нежели стремлением развивать их лояльность и преданность компании.

(е) Управление персоналом характеризуется краткосрочностью своих перспектив, а УЧР имеет долгосрочную перспективу, стремится к интегрированию всех аспектов человеческих ресурсов организации в единое целое и установлению высоких целей для работников.

(ж) Подход, характерный для УЧР, подчеркивает необходимость:

- прямых коммуникаций с работниками, а не только с их коллективными представителями;
- разработки организационной культуры, которая была бы благоприятной для внедрения гибких методов работы;
- групповой работы и участия работников в выработке групповых решений;
- улучшения долгосрочных возможностей работников, а не только достижения уровня конкурентоспособности в выполнении своих текущих обязанностей.

Спорным моментом в сопоставлении УЧР и управления персоналом является предположение, что если последнее представляет собой плюралистический подход, то в основе УЧР скорее унитарный подход (Грэхем, Беннетт, 2003, с. 14-16).

Анализ сходства и различий в подходах к управлению персоналом и управлению человеческими ресурсами мы находим и в работах Армстронга (Армстронг, 2002; Армстронг, 2004).

**Сходство.** Можно утверждать, что у управления персоналом и управления человеческими ресурсами существуют следующие сходные черты:

- Стратегии управления персоналом, подобно стратегиям УЧР, вытекают из стратегии бизнеса.

- Управление персоналом, так же как УЧР, признает, что менеджеры подразделений отвечают за руководство людьми.

- Ценности управления персоналом и, по крайней мере, «мягкого» варианта УЧР идентичны: мы говорим об «уважении к личности», необходимости уравнивать потребности работника и организации, о развитии людей с целью достижения максимального уровня компетентности, как для собственного удовлетворения, так и для содействия достижению организационных целей.

- Как управление персоналом, так и УЧР признает, что одна из их основных функций — это подбирать людей под постоянно меняющиеся требования организации: размещать и развивать соответствующих людей на соответствующих рабочих местах.

- Одни и те же методы отбора, анализа компетентности, управления показателями деятельности, обучения, развития руководителей и управления вознаграждениями используются как в УЧР, так и в управлении персоналом.

- Управление персоналом, так же как мягкий вариант УЧР, придает значение процессам коммуникации и участия в системах отношений работников.

**Различия.** Различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами авторы на основе ряда обобщений и в результате обзора литературы выявила три особенности, которые, похоже, отличают УЧР от управления персоналом:

1. *Управление персоналом* — это вид деятельности, направленный, прежде всего, на работников, не являющихся руководителями, УЧР ориентировано менее четко, но оно определенно больше нацелено на руководящих работников.

2. *УЧР*—это гораздо более сложная деятельность самих руководителей подразделений, в то время как руководство персоналом стремится оказать воздействие на них.

3. *УЧР* подчеркивает важность того, чтобы высшие руководители были вовлечены в управление культурой, в то время как управление персоналом всегда с подозрением относилось к развитию организации и связанным с этим унитарным, социально и психологически ориентированным идеям.

Стратегическая природа УЧР — другое отличие, отмеченное рядом авторов, которые, по-существу, отвергали идею того, что традиционное управление персоналом когда-либо на самом деле было связано со стратегическими сферами бизнеса.

Возможно, наиболее значительным отличием является то, что концепция УЧР основывается на философии, ориентированной на бизнес и менеджмент. УЧР претендует на то, чтобы быть стратегическим видом деятельности руководителей высшего звена, который разрабатывается и проводится в жизнь всеми руководителями для продвижения интересов организации. Оно рассматривается как целостный подход, затрагивающий общие интересы

организации: интересы ее членов признаются, но подчиняются интересам предприятия. Отсюда то значение, которое придается стратегической интеграции и сильной культуре, которые вытекают из видения менеджеров высшего звена и требуют, чтобы люди были приверженны такой стратегии, могли бы адаптироваться к переменам и соответствовали бы разработанной корпоративной культуре. Если очень кратко, то управление человеческими ресурсами слишком важно, чтобы оставить его менеджерам по персоналу.

УЧР можно описать скорее как подход к традиционному управлению персоналом, чем как альтернативу ему. При сравнении УЧР с управлением персоналом выявляется больше сходства, чем различий. Однако такие понятия, как стратегическая интеграция, управление культурой, приверженность, совокупное качество, инвестирование в человеческий капитал, совместно с философией объединения (совпадения интересов руководства и работников) являются основными составными частями модели УЧР. И такая модель соответствует тому, как организации ведут бизнес и управляют своими ресурсами в существующем сегодня окружении. Вот почему, несмотря на сомнения, высказанные научными работниками по поводу УЧР, термин ЧР все шире используется на предприятиях в качестве альтернативы «управления персоналом». Это происходит благодаря тому, что все больше и больше людей ощущают, что это согласуется с реалиями жизни организаций (Армстронг, 2002, с. 27-30; Армстронг, 2004, с.33-35).

**«Новый подход» к управлению человеческими ресурсами.** Несмотря на то, что термин «управление человеческими ресурсами» используется еще с 1960-х гг., разработки ряда американских академических исследователей привели к тому, что этот термин постепенно наполнился новым содержанием в контексте событий 1980—1990-х гг. «Новое» в содержании УЧР сводится к следующему.

- Индивидуализм в большей степени, нежели коллективизм (что является результатом долгосрочного снижения численности наемных работников, состоящих в профессиональных союзах).
- Система оплаты труда, базирующаяся на индивидуальных трудовых контрактах, в которых вознаграждение работника определяется путем индивидуальных переговоров в противоположность заключению коллективного договора с участием профсоюзов.
- Рост уровня занятости временных, частично занятых и привлекаемых на случай работников.
- Представление, что менеджеры и работники имеют *общие интересы* в достижении целей, поставленных компанией.

- Необходимость сокращения затрат и внедрения экономных производственных методов в условиях постоянно ожесточающейся международной конкуренции в сфере бизнеса.

- Межличностные взаимоотношения и система коммуникаций между руководством и работниками, соответствующая стандартам высокотехнологичных отраслей производства, использующих новейшие управленческие технологии;

- Гибкая трудовая практика.

- Работа в команде, внедрение корпоративных ценностей, коллективное (в противовес индивидуальному) корпоративное обучение, идея о приоритетности потребностей клиента. Плюрализм и управление конфликтами откладываются в сторону, тогда как специалисты в области УЧР сосредоточивают свои усилия скорее на широкомасштабной проблеме корпоративной культуры и лидерства, чем на детализированных процедурах и правилах.

***Критика «нового подхода» к управлению человеческими ресурсами.*** Немало критических замечаний вызвало превращение управления персоналом в «новый подход» к управлению человеческими ресурсами.

(а) Несмотря на то, что стратегическая ориентированность УЧР отражает надежды и чаяния руководства, этот новый подход к проблемам персонала на практике оказывается неопределенным и даже двусмысленным; ему не хватает конкретных предписаний в области кадровой политики. Кроме того, единой строгой теории, объединяющей разные элементы новой практики УЧР, просто не существует.

(б) Смешивание процессов директивного управления (управления эффективностью производства, контроля за качеством и т.д.) с традиционным управлением персоналом бросает тень на управление персоналом, что приводит к снижению значимости этого жизненно важного вида деятельности.

(в) Этот более широкий, ориентированный на менеджмент подход к УЧР может привести к тому, что работники будут воспринимать УЧР лишь как средство, призванное заставить их больше работать за меньшее вознаграждение.

(г) Власть во взаимоотношениях между работодателем и наемным работником, в сущности, сосредоточена в руках руководителей (управляющих). По этой причине работники могут воспринимать политику УЧР как одностороннюю.

(д) От рабочих ожидают, что они будут проявлять преданность своей компании.

(е) В бизнесе, имеющем мощную корпоративную культуру, есть риск не разглядеть индивидуальность работника.

(ж) Вы рискуете устроить «промывку мозгов» своим работникам, если они станут автоматически выполнять все то, что требует компания, не задаваясь вопросами о целесообразности и пользы своих действий для конкретных индивидуумов и для них самих.

(з) Постоянная открытость для давления со стороны руководства и постоянная пропаганда может вызвать у работников ощущение, что ими пытаются манипулировать.

(и) Применение новых подходов к УЧР требует компетентных, подготовленных и преданных менеджеров.

(к) К концу рабочего дня соображения производительности и прибыльности начинают перевешивать значимость проблем управления человеческими ресурсами

(л) Весьма сложно применять идеи, связанные с «новыми подходами» к УЧР в организации, страдающей недостатком последовательного стратегического направления развития.

***Управление человеческими ресурсами и конкурентное преимущество.*** Существует целый ряд причин, по которым эффективное управление человеческими ресурсами может обеспечить компании конкурентное преимущество по сравнению с ее соперниками.

(а) Удовлетворенный и добросовестно работающий персонал гораздо более склонен к высококачественному производительному труду, который вносит существенный вклад в ценность предприятия.

(б) Стабильность компании, которая установила прочные и благоприятные отношения с работниками, может привлекать внешних инвесторов и способствовать приобретению ими акций компании, что в свою очередь облегчает компании привлечение дополнительных финансовых средств.

(в) Наличие общей системы ценностей, поддерживаемой персоналом и руководством компании на всех уровнях, способствует разработке долгосрочных планов и стратегий.

(г) Ресурсы компании следует использовать наиболее эффективным способом (путем привлечения в компанию лучших кадров, использования высочайших профессиональных навыков персонала, наработанных и накопленных в процессе реализации высококачественных программ профессиональной подготовки и т.д.).

(д) В компании должна превалировать организационная культура, способствующая поддержанию высокого качества.

(е) Изменения должны внедряться с наименьшими сбоями и нарушениями рабочего ритма компании.

(ж) Эффективное управление человеческими ресурсами компании укрепляет и повышает компетенцию компании (Грэхем, Беннетт, 2003, с. 17-20, 30-31).

Итак рассмотрев три понятия относительно ресурсов труда общества, региона, отдельно взятой организации, как «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» и «человеческие ресурсы» можно отметить следующее. Во-первых, их использование имеет разную временную историю. Категория «трудовые ресурсы» введена в научный оборот в 1920-е гг. и применяется до последнего времени. «Трудовой потенциал» стал использоваться учеными с конца 1970-х – начала 1980-х гг. Наибольшее свое развитие и применение получил в последние годы, что обусловлено новыми потребностями и возможностями организаций в своем стратегическом развитии и получением конкурентных преимуществ. «Человеческие ресурсы», «Управление человеческими ресурсами» в зарубежной научной литературе в современном понимании стали активно применяться в конце 1980-х – начале 1990-х гг. По сути управление человеческими ресурсами пришли на смену управлению персоналом, что также было вызвано стратегическими интересами развития организаций, их новой философией. Во-вторых, «трудовые ресурсы» трактуются как учетно-статистическая категория, как рабочая сила всей страны или отдельного народа, имеют устоявшиеся возрастные границы; «трудовой потенциал» отражает степень развития демографических, социальных и психологических характеристик и качеств трудоактивного населения, которые реализуются или могут быть реализованы при определенных обстоятельствах, возрастные границы менее очерчены; «человеческие ресурсы» отражают ресурсы труда, используемые современными организациями, включают три жизненных цикла работника: предтрудовой, трудовой и посттрудовой периоды.

## **Глава 2. Формирование и использование человеческих ресурсов энергетического комплекса Республики Коми**

### **2.1. Формирование человеческих ресурсов энергетического комплекса: социологический анализ**

Совершенствование системы управления человеческими ресурсами организаций промышленности в условиях перехода к рыночным отношениям представляет одну из важнейших задач современного развития экономики. Оптимизация системы формирования, распределения и использования человеческих ресурсов при переходе от плановой централизованной системы управления народным хозяйством к рыночной модели экономического развития является для каждого промышленного предприятия, независимо от форм собственности, вопросом особой важности. Решение этой задачи диктуется потребностями производства в условиях конкуренции на рынках сбыта промышленной продукции.

Фундаментальным критерием экономического развития все более становится понимание человеческих и интеллектуальных ресурсов с позиций их непреходящей ценности. С точки зрения важности ресурсов экономического роста первостепенной является сопряженность интеллектуального потенциала с требованиями авангардного научно-технического развития и с трудовой мотивацией, выступающей как поведенческая установка.

Практика российских организаций за последние годы свидетельствует о серьезном стратегическом повороте управленческих подходов большинства успешных фирм в сторону усиления внимания к человеческой, прежде всего профессионально-культурной составляющей своей деятельности. А это требует комплексного рассмотрения сферы управления персоналом. При этом важнейшим аспектом анализа становится представление о целостности организационно-управленческом контексте функционирования и развития организации.

На протяжении последних ста лет место управления персоналом в системе менеджмента многократно изменялось. Наряду с этим пересматривались взгляды, подходы и теоретические базисы ученых и практиков, работавших в этой сфере. Совершенствование производственных, информационных и управленческих технологий, а также глобальная

переоценка индивидуальных и общечеловеческих ценностей позволили наиболее близко подойти к решению центральной проблемы человечества: преодолению противоречия между человеком и организацией (Мордовин, 2004, с. 15).

Учитывая непреходящую ценность и возросшие требования к ресурсам труда требуется совершенствование механизма формирования, рационального по структуре и составу и оптимального по величине персонала промышленных предприятий, в таком направлении, чтобы он опосредовал взаимосвязь производственных кадров с техническим базисом производства, способствовал развитию сложившейся структуры человеческих ресурсов, стимулировал прогрессивные изменения в этой структуре.

Человеческие ресурсы организаций как по своей численности, структуре, так и профессионально-квалификационному составу складываются под влиянием технических, технологических, организационно-хозяйственных, социальных и демографических факторов. Учет влияния каждой группы факторов на формирование численности и состава трудовых ресурсов предприятий представляется весьма важным для совершенствования механизма формирования этих ресурсов.

Вопросы рационального использования человеческих ресурсов еще не нашли своего места в системе управления предприятием. До сих пор вся система учета и отчетности на предприятиях поставлена таким образом, что осуществляется строжайший контроль за использованием материальных ресурсов, но не живого труда. Таким образом, проблема формирования человеческих ресурсов промышленных предприятий имеет, безусловно, самостоятельное значение (Козлов, 2001, с 46-48).

В условиях рынка представляется возможным применить новый подход к формированию человеческих ресурсов, основанный на сочетании двух важных качеств - стабильности и мобильности. Например, возможно такое решение, когда предприятие ограничивает постоянный штат ведущими работниками, привлекая остальных работников с внешнего рынка по мере необходимости.

Известен и опыт создания предприятий с периодически сменяемым персоналом. Тем самым создаются предпосылки для перехода к принципиально новой, гибкой системе формирования профессий и должностей как основе подбора, расстановки и использования работников, сообразуясь с конкретными задачами предприятия и располагаемым им человеческим ресурсом (Слезингер, 1996, с. 43-45).

Повышение гибкости трудового процесса – еще одна тенденция в использовании кадров. Наряду с традиционными формами (скользящие графики) будут развиваться более сложные концепции гибкой организации труда (автономные группы со свободным графиком, установление годовых объемов труда, более продолжительные отпуска и др.).

Новые формы труда позволят полнее раскрыть человеческий потенциал (Норберт, 2000, с. 97).

Спрос на гибкость в работе проистекает из стремления компании сократить расходы для достижения конкурентного преимущества, из необходимости быстро приспособиться к изменениям рыночного спроса и производственных технологий, а также из изменения структуры организации.

Гибкость имеет три аспекта: *гибкость производственной задачи*, которая предусматривает наличие у работника нескольких ключевых навыков, что позволяет переводить его по мере надобности с выполнения одного вида работы на другой; *количественная гибкость*, обозначающая, что численность персонала может быть увеличена или сокращена по желанию работодателя; *гибкость в оплате труда*, что означает, что уровень вознаграждения определяется не коллективным договором между профсоюзом представителями администрации компании, а соотношением рыночных сил спроса и предложения на рынке труда (Грэхем, Беннетт, 2003, с. 215-216).

В последние годы в зарубежной научной литературе подход к формированию человеческих ресурсов по принципу «стабильности-мобильности», «полной-частичной занятости» получил дальнейшее развитие на качественно ином уровне. В числе идеологов новых форм занятости является Ч. Хенди. Он выдвигает и обосновывает положение о том, что в начале XXI в. в индустриально развитых странах менее половины всей рабочей силы будет трудиться в организациях полный рабочий день. Они, так называемые инсайдеры, образуют новое меньшинство как раз тогда, когда мы начинаем думать, что наличие настоящего рабочего места является нормой жизни для каждого. Остальные люди не будут безработными, хотя в каждой стране останутся и члены этой «резервной армии труда», как называл ее К. Маркс. Многие будут работать не по найму, причем их число год от года будет возрастать; многие будут заняты неполный день или работать временно, причем иногда по собственному желанию, а иногда в силу особенностей спроса на труд. Кроме того, везде имеется еще одна резервная армия — домохозяйки, тех, кого в ОЭСР так метко называет «неоплачиваемыми домашними работниками», женщин, чьи таланты и энергия не ограничиваются заботой о семьях. Если мы учтем все эти группы, то получим, что их численность практически сравнялась с числом тех, кто имеет полную занятость.

Когда менее половины имеющейся рабочей силы занято полный рабочий день, вряд ли имеет смысл считать нормой такую занятость, при которой люди работают в течение полного рабочего дня. Непрерывные изменения превратились в непоследовательные, прерывистые, и мы стали пересматривать наши представления о «работе», «профессии» и «карьере» (Хенди, 2001, с. 50-51).

Всероссийская перепись населения 2002 г. косвенно подтвердила наметившуюся закономерность в занятости. Так общее число занятых в экономике Республики Коми сократилось с 625 тыс. в 1992 г. до 477 тыс. человек в 2002 г. (или на 24%). По России число занятых сократилось с 71068 тыс. до 61602 тыс. человек (или на 13%).

Причина этого изменения заключается в возникновении организации-трилистника. Чарльз Хенди так представляет нам организацию-трилистника – это организация, в которой стержень, стебель и держащийся на нем листок из основных менеджеров и сотрудников дополняется работающими по договору контракторами (подрядчиками) и работниками, занятыми неполный рабочий день. Этот способ организации не является чем-то новым — создатели и малых, и крупных структур использовали его на протяжении многих поколений (газеты с наборщиками и стрингерами, фермеры с их работниками, нанимаемыми по контракту на уборку урожая или на период отпуска). Что является новым, так это расширяющееся использование аналогичных организационных структур в большом бизнесе и в государственном секторе. Возможно, что в недалеком будущем все организации перейдут к структуре трилистника.

Популярность трилистника объясняется тем, что данная структура позволяет минимизировать затраты. Организации начинают осознавать, что, несмотря на то, что в некоторых случаях наличие под рукой всех необходимых специалистов в течение всего рабочего дня (потому что они получают за это деньги) весьма удобно, столь дорогостоящий подход означает бесполезную трату необходимых ресурсов. Гораздо выгоднее держать таких работников за штатом и привлекать их самостоятельно или с помощью контрактора, т. е. приобретать их услуги только в случае необходимости.

Данная стратегия является весьма разумной при условии изобилия рабочей силы и при наличии возможностей выбора ее поставщиков. При производстве товаров любой избыток ресурсов людей или оборудования всегда может быть обращен на пользу и направлен на создание изделий про запас на случай резкого повышения спроса. Но компании, оперирующие в сфере услуг, не могут или по крайней мере не должны делать подобных накоплений и поэтому вынуждены идти на более гибкие отношения с рабочей силой. Это в полной мере относится к энергетическим компаниям. Поскольку, основная общественная функция электроэнергетики как базовой инфраструктурной отрасли народного хозяйства заключается в предоставлении комплекса услуг по энергоснабжению потребителям электрической и тепловой энергии (Гительман, Ратников, 2002, с. 11).

Оба этих фактора существуют и в настоящее время. В промышленно развитых странах предложение труда, т. е. потенциально возможное количество рабочей силы, увеличивается (вследствие имевшего место в 1960-х гг. пика рождаемости; в России пик

рождаемости пришелся на 1980-е гг.). В то же время во всем мире продолжают необратимые изменения в сфере услуг. В период 1960-1985 гг. доля занятых в сфере услуг возросла в США с 56 до 69%, а в Италии — с 33 до 55%. Причем маловероятно, что процесс пойдет вспять. Два фактора взаимно работают друг на друга: развивающаяся сфера обслуживания предлагает все большие возможности для женщин (а значит, численность потенциальных работников увеличивается), что, в свою очередь, создает новые возможности для более гибкой организации труда.

Эти процессы протекают достаточно медленно, настолько медленно, что большинство людей не замечают изменений внешних условий. Уже в течение долгого времени занятые полный день работники составляют меньшую часть общего количества рабочей силы. Предположения о том, как трудится мир, собираются налоги, поддерживаются семьи, планируется образ жизни и организуются корпорации, должны, по мнению Хенди, подвергнуться радикальным изменениям. Всеобщая декларация прав человека, гарантировавшая в 1947 г. право выбора работы каждому, становится очевидным анахронизмом. Новое меньшинство сигнализирует о возникновении значительной прерывистости изменений, которая на протяжении жизни следующего поколения повлияет на каждую семью в каждой индустриально развитой стране (Хенди, 2001, с. 51-53).

Однако вернемся к существу нашего вопроса. В отечественной научной литературе в до перестроечный период под формированием персонала понимался непрерывный процесс включения трудовых ресурсов в общественное производство, сбалансированный по количественным и качественным признакам на основе всестороннего учета как народнохозяйственных, отраслевых интересов, так и интересов самих носителей рабочей силы (Новицкий, 1990, с. 363). То есть предполагалось, что в обществе есть все необходимые условия и предпосылки для сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Из этого следовало, что режим воспроизводства населения и рабочей силы соответствовал потребностям общества. Считалось, что народное хозяйство страны никогда не будет испытывать дефицита в таком ресурсе, как ресурсы труда. Демографический потенциал был явно завышен, научно не обоснован и оказал не последнюю роль в кризисном развитии общества.

Возникло непонимание между развитием экономики и протеканием демографических процессов. На фоне резкого увеличения уровня безработицы разговоры об увеличении рождаемости и сохранении «массы» труда в перспективе казались теоретической схоластикой. Практика и реалии жизни поставили все на свои места. Демографический кризис и резкое снижение рождаемости привели к сокращению притока трудовых ресурсов в экономику страны, оказали существенное влияние на количество человеческих ресурсов которыми могли обладать организации. Например, в 1992 г. экономически активное население в республике

составляло – 646,1 тыс., а в 2002 г. уже только 582,2 тыс. человек. При сохранении отмеченной тенденции через 5-10 лет большинство организаций начнет испытывать дефицит в человеческих ресурсах, если не произойдет качественного прорыва в производительности труда. Но это тема уже другого исследования.

Во все времена, не считая периода рабства, основным первичным источником формирования человеческих ресурсов страны или отдельного региона являлась молодежь, вступающая в трудоспособный возраст. Другое дело формирование человеческих ресурсов отдельных отраслей народного хозяйства или отдельных организаций. Здесь имеется своя специфика, связанная не столько с фазой производства, сколько с двумя другими фазами воспроизводства рабочей силы – распределением и использованием (Экономика труда..., 1996, с. 28-43).

Действительно наряду с молодежью имеются и другие источники формирования человеческих ресурсов организаций и отраслей народного хозяйства. Все источники формирования человеческих ресурсов организаций, промышленных комплексов и т.д. можно подразделить на три большие группы:

- основной источник – это молодежь трудоспособного возраста, впервые вступившая в трудовую жизнь;

- самый массовый источник – это лица трудоспособного возраста, совершающие перемещения между организациями родственных или иных отраслей, внутри населенного пункта или из-за его пределов;

- дополнительный источник – это пенсионеры всех категорий и возрастов. В ОАО «АЭК «Комиэнерго» в 2002 г. работало 714 пенсионеров, что составляло 8 % от численности всего персонала (в 2001 г. работало 1284 человека или 13 % всего персонала). Кроме того, к дополнительному источнику можно отнести и тех, кто работает неполный рабочий день, по совместительству.

В настоящее время управление человеческими ресурсами выступает как глобальное, сложное понятие. Анализ современных научных подходов к данной проблематике свидетельствует о большом их разнообразии. Наиболее часто менеджмент «человеческих ресурсов» характеризуется как инструмент мобилизации коллектива за счет активных действий линейных менеджеров. Человеческие ресурсы признаются всеми как высший ресурс экономики. Своеобразие подобных ресурсов состоит в том, что это и ресурсы для развития экономики, и в то же время люди, потребители материальных благ и услуг.

Управление человеческими ресурсами - это функция предприятия, направленная на обеспечение эффективного и непрерывного равновесия между наличием наемных работников и потребностями в них по численности и квалификации. Задачей такого

управления является постоянная оптимизация компетенции персонала в интересах стратегии предприятия, в разработке которой она принимает участие (Уткин, Сатабаев, Сатабаева, 2002, с. 210-211).

Отмечая возросшую ценность человеческого ресурса производства, менеджменту организаций необходимо больше внимания уделять сущности процесса формирования персонала и научиться управлять им. А это можно выполнить только при условии постоянного изучения каналов приема кадров на предприятие и основных причин увольнения. В этом плане действенным инструментом выступают регулярно проводимые социологические исследования. В ОАО «АЭК «Комиэнерго» стало хорошей практикой проводить постоянный мониторинг за развитием персонала компании, проводить ежегодные научно-практические конференции, где рассматривается весь комплекс проблем жизнедеятельности компании. Примером может служить конференция, посвященная 40-летию ОАО «АЭК «Комиэнерго» (Проблемы социально-экономического и инновационного, 2004)

Для получения новой социальной информации в декабре 2002, январе-феврале 2003 г. авторами было проведено прикладное социологическое исследование, 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 (табл. 2.1).

Таблица 2.1

**Социально-демографические характеристики выборочной совокупности работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», %**

Социально-демографические характеристики	Пол		Статус			
	мужчины	женщины	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Возраст, лет:						
до 24	7,9	3,6	3,2	4,4	7,8	8,1
25 – 29	17,9	15,0	11,8	19,1	17,6	15,2
30 – 34	17,1	10,7	16,1	11,6	9,8	17,3
35 – 39	15,8	15,3	17,2	15,1	9,8	15,9
40 – 44	17,4	26,1	8,6	19,1	23,5	27,2
45 – 49	9,5	16,9	19,4	12,0	23,5	10,2
50 - 54	9,7	10,4	17,2	14,3	5,9	4,2
55 - 59	3,9	1,3	5,4	3,2	2,0	1,8
Семейное положение:						
не состоят в браке	13,2	10,1	7,5	10,8	13,7	14,2
состоят в официальном браке	76,1	64,1	78,4	73,3	58,8	67,4

состоят в незарегистрированно м браке	6,0	5,6	6,5	6,7	4,0	5,6
разведенные	4,2	14,4	5,4	6,0	13,7	11,0
вдовы	0,5	5,8	2,2	3,2	9,8	1,8
Национальность:						
коми	25,3	14,7	12,9	21,1	11,8	23,5
русские	63,9	69,7	77,3	66,5	64,7	63,3
украинцы	5,5	7,8	5,4	5,6	15,7	6,4
белорусы	1,3	2,3	1,1	2,0	2,0	1,8
татары	0,8	2,9	1,1	2,0	2,0	1,8
другая	3,2	2,6	2,2	2,8	3,8	3,2

Все источники формирования организацией человеческих ресурсов имеют свои, специфические количественные и качественные характеристики. Поэтому в зависимости от того, по каким каналам или из каких источников будет сформирован трудовой коллектив организации, будет зависеть его трудовой потенциал, его качество.

Раскрыть основные факторы формирования и использования человеческих ресурсов в ОАО «АЭК «Комиэнерго» позволяют материалы социологического исследования, проведенного автором в декабре 2002, январе-феврале 2003 г. Результаты опроса дают богатую информацию о каналах формирования человеческих ресурсов, трудовой биографии персонала, стабильности и подвижности и т.д. Выше приведены в общих чертах качественные основные характеристики выборочной совокупности.

Исследование показало, что трудовой коллектив энергетического комплекса был сформирован из работников разных отраслей народного хозяйства. Каждый третий работник компании (32,2%) отметил, что его предыдущая деятельность проходила на предприятиях промышленности; вторым по значимости поставщиком квалифицированных кадров для энергетики было жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание (11,7%); каждый десятый пришел из строительной отрасли (10,8%) или работал на транспорте, в связи (10,4%); значительную часть кадров поставило сельское хозяйство (6,8%), торговля и общественное питание (6,2%); примерно каждый двадцатый (4,6%) пришел в энергетику из аппарата управления и общественных организаций; каждый шестой – представитель других сфер занятости. И, наконец, самое главное – чисто профессионалов из отраслей энергетики пришло всего 8,8%. При этом, если посмотреть в разрезе полов, то можно отметить, что мужчин из отраслей энергетики пришло немного больше, чем женщин.

Из возрастных когорт, чей труд ранее был связан с энергетикой, можно выделить молодежь до 24 лет и тех, кому на момент опроса было 35-39 лет и 50-54 года. В качестве положительного момента можно отметить то, что за исключением возрастной группы 25-29 лет, почти у трети респондентов предыдущим место работы были отрасли промышленности,

а это свидетельствует о хорошем качестве и профессиональной подготовке формируемых человеческих ресурсов энергетического комплекса.

Положительным моментом можно считать и то, что энергетика не оголяет сельское хозяйство - приток кадров из этих отраслей почти самый маленький. Особое внимание необходимо обратить на отраслевые каналы формирования персонала компании по статусу. Можно отметить, что больше всего работников, чей предыдущий труд был связан с электроэнергетикой среди специалистов и рабочих, а меньше всего – среди руководителей. Менеджмент ОАО «АЭК «Комиэнерго» был сформирован выходцами из отраслей промышленности, строительства, транспорта и связи, жилищно-коммунального хозяйства (табл. 2.2.).

Таблица 2.2

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

Социально-демографические характеристики	Отрасли								
	на предприятиях электроэнергетики	на предприятиях других отраслей промышленности	в строительстве	в сельском хозяйстве	на транспорте, в связи	в торговле, в общественном питании	в жилищно-коммунальном хозяйстве, бытовом обслуживании	в аппарате управления, общественных организациях	на других
Пол:									
мужчины	10,0	35,2	11,8	8,1	12,1	3,4	11,8	2,9	14,4
женщины	7,5	28,3	9,4	5,2	8,1	9,8	11,4	6,5	17,6
Возраст, лет:									
до 24	27,8	44,4	5,6	0,0	0,0	0,0	5,6	0,0	16,7
25 - 29	5,4	22,8	7,6	7,6	9,8	7,6	10,9	5,4	22,8
30 - 34	6,1	28,8	4,1	3,1	13,3	7,1	13,3	4,1	18,4
35 – 39	13,1	38,3	11,2	13,1	9,3	4,7	13,1	3,7	15,9
40 – 44	6,1	34,0	17,0	9,5	12,9	16,2	11,6	3,4	12,2
45 – 49	11,2	31,5	15,7	9,0	10,1	4,5	16,9	9,0	13,5
50 – 54	14,5	33,3	13,0	1,4	15,9	7,7	13,0	4,3	23,2
55 – 59	10,5	57,9	10,5	0,0	5,3	0,0	5,3	5,3	10,5
60 и старше	0,0	40,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	40,0
Статус:									
руководители	5,4	38,7	14,0	1,1	11,8	1,1	11,8	3,2	14,0
специалисты	9,9	31,2	11,1	6,3	7,5	4,0	8,7	4,3	18,6
служащие	5,9	33,3	7,8	9,8	7,8	9,8	15,7	7,8	13,7
рабочие	9,9	30,3	9,9	8,1	12,3	8,8	13,7	4,9	14,4

Следующий момент, который раскрывает сущность формирования коллектива энергетического комплекса - это способы трудоустройства в компанию. 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, началась новая экономическая эпоха, основанная на частной собственности.

Сегодня в ОАО «АЭК «Комиэнерго» явно выделяются два способа трудоустройства: самостоятельно, через отдел кадров (36,8 %) и при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых (41,9 %). Этими двумя способами практически заполняются все свободные вакансии. Причем второму способу предпочтение отдается в последнее время все больше и больше.

Необходимо обратить внимание на то, что 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.

С начала 1990-х гг. прием по протекции стал особенно характерен для относительно благополучных промышленных предприятий, которых осталось достаточно мало. К их числу, бесспорно, относится и ОАО «АЭК «Комиэнерго».

Вторым значимым способом является самостоятельное трудоустройство через отдел кадров - 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 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. Способы трудоустройства в разрезе социально-демографических групп представлены в табл. 2.3.

Возможности самостоятельного трудоустройства значительно сократились с начала 1990-х гг. Это связано и с объективным уменьшением количества рабочих мест, и с тем, что эта практика сдерживается протекционистской политикой менеджмента предприятия, ориентированного на привлечение определенной категории работников - из числа родственников и близких персонала. В настоящее время самостоятельно трудоустроиться, как правило, можно только на низкоквалифицированные и малооплачиваемые рабочие 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.

Таблица 2.3

**Распределение ответов на вопрос: «Каким образом Вы попали на работу в ОАО «АЭК «Комизэнерго» в зависимости от пола, возраста и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Способы трудоустройства						
	самостоятельно, через отдел кадров	по направлению после окончания учебы	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	41,1	3,1	9,9	0,3	1,6	38,0	6,0
женщины	31,6	4,9	9,6	1,3	2,6	47,4	2,6
Возраст, лет:							
до 24	39,0	4,9	2,4	2,4	2,4	39,0	9,9
25 – 29	32,1	3,6	1,8	0,0	0,0	58,9	3,6
30 – 34	28,6	4,1	10,2	0,0	1,0	49,0	7,1
35 – 39	34,9	1,9	10,4	0,0	1,9	47,2	3,7
40 – 44	41,9	4,1	9,5	0,7	4,1	37,8	1,9
45 – 49	40,4	6,7	14,6	0,0	3,4	28,1	6,8
50 – 54	39,1	4,3	14,5	4,3	1,4	34,8	1,6
55 - 59	42,1	0,0	31,6	0,0	0,0	15,8	10,5
60 и старше	40,0	0,0	40,0	0,0	0,0	20,0	0,0
Статус:							
руководители	33,3	8,6	14,0	0,0	1,1	36,6	6,4
специалисты	31,0	4,7	13,3	1,6	1,2	45,5	2,7
служащие	37,3	2,0	11,8	0,0	3,9	43,1	1,9
рабочие	42,7	2,1	5,7	0,4	2,8	40,2	6,1

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. (Фаузер, 2003, с.137-141).

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 компании 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.

Прослеживается определенная закономерность способов трудоустройства в зависимости от возраста опрошенных. По мере увеличения возраста уменьшается удельный вес тех, кто попал в компанию при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых. Исключение составляет молодежь до 24 лет, которая устраивается на работу самостоятельно, через отдел кадров. Если посмотреть на такой традиционный способ трудоустройства, как через отдел кадров, то здесь можно выделить работников старших возрастов: 45-60 лет. Для данной возрастной группы характерен и такой канал, как перевод с других предприятий. Связан он скорее всего с существовавшей системой накопления и сохранения северных (стажевых) надбавок. Есть определенные отличия устройства на работу между отдельными категориями работников. Чем выше иерархический статус работника, тем меньше среди них устроившихся на работу через отдел кадров, но зато значительно больше попавших на предприятие по направлению после окончания учебного заведения. Среди руководителей реже использовался родственно-знакомственный канал, который особенно характерен для специалистов и служащих. Еще можно отметить, что в компании мало работников, кто бы приехал в республику по комсомольской путевке и общественному призыву (0,3%) или организованному набору (3,2%).

Для более детального изучения формирования человеческих ресурсов энергетического комплекса необходимо рассмотреть и территориальный аспект, т.е. регионы выхода опрошенных. Как показало обследование, основу производственных коллективов акционерного общества составляют приезжие – 52,3%. Больше всего мигрантов в трудовых коллективах Дальнего и Среднего Севера. Такая направленность миграционных потоков в

своё время способствовала росту численности населения городов Воркуты, Инты, Усинска, Сыктывкара и республики в целом. Анализируя миграционные потоки можно отметить, что на внутреннюю миграцию приходится 34,6%: на выходцев городов и рабочих поселков Республики Коми – 18,5% и на выходцев села – 16,1%. Более половины мигрантов (51,8%) приходится на городскую местность России и стран СНГ, внешняя сельская миграция дала 13,6% респондентов.

Полнее понять механизм формирования того или иного коллектива позволяет анализ основных причин приезда в населенный пункт, поступления именно на данное предприятие и возможности их реализации на месте. Совпадение интересов и имеющихся возможностей формирует стабильный состав работающих и, наоборот, несовпадение интересов ведет к высокой текучести, миграции и низкой корпоративной культуре. Основные причины приезда представлены в табл. 2.4.

Таблица 2.4

**Распределение ответов на вопрос: «Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?» в зависимости от природно-экономических зон и характера расселения, %**

Причины выбора места жительства	Природно-экономические зоны			Расселение	
	Дальний Север	Средний Север	Ближний Север	город	село
Рассчитывали повысить заработок	18,0	11,1	7,5	13,6	9,5
Найти работу себе, членам семьи	5,6	6,8	11,6	6,8	11,2
Улучшить жилищные условия	7,5	15,4	8,8	8,8	13,8
Учиться, дать образование детям	1,9	6,0	5,4	5,2	1,7
По направлению	6,9	9,4	11,6	8,4	11,2
По состоянию здоровья	0,6	0,0	0,7	0,3	0,9
Вернулись на родину	11,3	10,3	15,6	11,0	16,4
В связи с замужеством, женитьбой, разводом	16,9	16,2	18,4	17,0	18,1
Другие причины переезда	31,3	24,8	20,4	28,9	17,2

В целом по выборке доминирующая причина приезда в республику связана с созданием или распадом семьи - 17,2%; на втором-третьем местах стоят причины, связанные с желанием респондентов повысить заработок - 12,5% и желанием вернуться на родину (к родителям или другим родственникам). Четвертая по значимости причина была связана с возможностью решения жилищной проблемы при поступлении на работу - 10,1%. Почти каждый десятый отметил, что приехал в республику работать по направлению - 9,2%.

Среди причин приезда респонденты отмечают и стремление найти работу себе или другим членам семьи - 8,0%. Существенно сократилась доля тех, кто приехал жить и работать в Республику Коми с целью получить образование самому или дать его детям - 4,2%. До 1990-х гг. эта причина была более значимой. В 1982 г. на причину приезда в Республику Коми, связанную с учебой, указали 9,3% опрошенных, в 1984 г. – уже 14,3% (Фаузер, Рожкин, 2000).

Анализируя причины приезда в разрезе природно-экономических зон и характера расселения можно отметить следующее. Более значимым выступает материальный мотив по мере продвижения с юга на север, а также он более важен для приезжающих в города и рабочие поселки. Респонденты считают, что работу легче найти в южных районах республики, поскольку указавших эту причину приезда на севере меньше, чем на юге и на Среднем Севере. Быстрее решить жилищную проблему надеются те, кто местом жительства выбрал Средний Север. Среди респондентов, указавших причину приезда - возвращение на родину, выше доля у жителей Ближнего Севера и жителей села.

Если посмотреть на причины приезда для респондентов из других областей и стран СНГ их значимость несколько иная. Так, для выходцев из городской местности других областей России и стран СНГ основной причиной, если не брать во внимание причину создания или распада семьи, является распределение по направлению - 15,0%; на втором месте стоит причина, связанная со стремлением улучшить материальные условия, т.е. повысить зарплату - 14,4%. Для бывших жителей села, приехавших из-за пределов Республики Коми и стран СНГ, основной причиной приезда является желание повысить зарплату - 12,6%, и стремление улучшить жилищные условия - 11,0%. Здесь можно сделать следующий вывод: наличие у организаций и территорий реальных возможностей для удовлетворения запросов прибывающего населения выступает важным фактором по их закреплению и формированию стабильных трудовых коллективов.

Степень стабильности трудовых коллективов определяется мерой реализации важнейших потребностей, послуживших основным мотивом к территориальной или социальной подвижности населения. В первую очередь необходимо остановиться на степени реализации одной из главных потребностей работников - жилищной. На момент опроса, январь-март 2003 г., работники компании были достаточно хорошо обеспечены жильем. Из числа опрошенных 72,5% проживали в благоустроенной отдельной квартире; 8,0% - проживали в отдельной неблагоустроенной квартире; 4,5% - в благоустроенной коммунальной квартире; 4,8% - имели собственный дом. И только 5,7% респондентов отметили, что не имеют своего жилья и им приходится снимать квартиру (жилплощадь); незначительная часть респондентов указала иные варианты своего проживания (общежитие, с родителями жены, мужа и т.д.). Интегральной оценкой всех сторон жизнедеятельности респондентов можно считать ответы на вопрос: «Довольны ли они тем, как складывается их жизнь в настоящее время?». Более половины респондентов компании (52,7%) ответили утвердительно, почти каждый четвертый (24,5%) дал отрицательный ответ, а 22,8% - затруднились дать определенный ответ.

Следующей характеристикой стабильности коллектива, его сплоченности является желание работников и дальше оставаться в составе данной организации. Выяснить этот мотив можно через установку на перемену места работы. Действительно, желание работника остаться работать в ОАО «АЭК «Комиэнерго» свидетельствует о том, что он реализовал или имеет возможность реализовать основные свои потребности. Те же, кто не смог реализовать их, стараются найти место работы за пределами данного предприятия. Данный персонал порождает текучесть кадров. Обычно текучесть кадров рассматривают как неорганизованную форму движения работников, охватывающую увольнения по собственному желанию или инициативе администрации. Таким образом, текучесть выступает показателем неполного выполнения предприятием его функций, слабой заботы об условиях труда и быта работающих.

Отрицательные последствия текучести кадров общеизвестны. К ним относятся потери, вызванные простоем рабочих мест и перерывами в трудовой деятельности ресурсов труда; снижением производительности труда у принявших решение сменить место работы; более низким качеством работы в период адаптации вновь принятых работников. Общие потери от текучести кадров включают в себя также необходимость производить дополнительные затраты на подготовку и переподготовку кадров и т. п.

На текучесть кадров воздействуют индивидуальные свойства работника: профессиональные качества; социально-демографические характеристики (пол, возраст, семейное положение); ценностные ориентации и структура потребностей, уровень корпоративной культуры; черты характера.

Как подтверждают материалы обследования, 89,6% опрошенных собираются и дальше оставаться на прежнем месте работы и заниматься тем, чем были заняты на момент опроса; незначительная часть респондентов (5,3%) думают найти работу за пределами компании; 5,1% - останутся на предприятии, но сменят место работы внутри организации и т.д. Анализируя трудовую мобильность в зависимости от возраста работников, можно отметить, что с возрастом резко уменьшается доля желающих перейти на другое предприятие. Если в возрастной группе до 24 лет желающих сменить место работы - 15,4%, то среди возрастной группы 40-44 года таких всего - 1,4%. Ближе к выходу на пенсию эта доля несколько возрастает. На наш взгляд объяснить это можно тем, что уход с предприятия данной возрастной категории будет уже зависеть не от их желания, а от желания и воли менеджмента компании. Можно заключить, что работники старшего возраста предпочитают остаться на прежнем месте работы и заниматься хорошо знакомым делом, а на перемену места работы больше склонны лица молодого возраста. Это позволяет предположить, что при вводе новых производственных мощностей и организации новых рабочих мест в

перспективе может возникнуть проблема их укомплектования. Одним из решений этой проблемы является постоянное привлечение в компанию молодежи, обладающей высокой социальной мобильностью, знаниями рыночной экономики и готовой, в случае надобности, к перемене труда и места жительства, в зависимости от стратегии развития и текущих потребностей компании.

Важным вопросом изучения процесса формирования кадров является анализ причин увольнения, что позволяет, при необходимости, разработать целый комплекс мер по стабилизации трудового коллектива и сокращению текучести человеческих ресурсов. Причины увольнения в разрезе социально-демографических групп представлены в табл. 2.5.

На момент опроса среди возможных причин увольнения работники поставили на первое место «материально не обеспечивают семью» - 26,0%; на втором месте стоит причина «нет перспектив улучшить жилищные условия» - 17,7%; на третьем месте причина «по семейным обстоятельствам» - 10,2%; значимой оказалась причина трудового характера, «работа не соответствует склонностям, интересам» - 9,8%. Однако если к этой причине добавить еще две близкие по содержанию: «не устраивает организация труда, сменность и т.д.» - 4,6% и «не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе» - 3,8%, то трудовая причина станет второй по значимости - 18,2%.

Таблица 2.5

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

Социально-демографические характеристики	Ответы на вопрос							
	работа не соответствует склонностям и интересам	материально не обеспечивает 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	прочие
Возраст, лет:								
до 24	13,0	34,8	13,0	4,3	21,7	0,0	4,5	8,7
25 - 29	11,8	31,4	9,8	0,0	23,5	0,0	9,8	13,7
30 - 34	9,7	38,7	0,0	3,2	25,8	3,2	6,5	12,9
35 - 39	11,0	20,0	6,7	6,7	28,9	2,2	8,9	15,6
40 - 44	6,4	29,8	6,4	2,1	10,6	8,5	21,3	14,9
45 - 49	12,9	22,6	6,5	9,7	9,7	3,2	9,7	25,7
50 - 54	3,3	10,0	3,3	0,0	3,3	10,0	3,4	66,7
55 - 59	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	33,4	33,3	0,0
Семейное положение:								
не состоят в браке	17,1	28,6	17,2	8,6	17,1	0,0	5,7	5,7
состоят в официальном браке	7,5	24,2	5,4	2,7	18,8	5,4	10,8	25,2

состоят в незарегистрированно м браке	20,0	33,3	0,0	6,7	20,0	0,0	6,7	13,3
разведенные	12,5	37,5	4,2	4,2	8,3	8,3	12,5	12,5
вдовец (вдова)	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	25,0	50,0
Статус:								
руководители	11,1	14,8	0,0	3,7	14,9	3,7	3,7	48,1
специалисты	6,5	32,0	6,5	2,2	19,4	4,3	5,4	23,7
служащие	18,2	9,1	18,2	4,5	13,7	4,5	22,7	9,1
рабочие	10,7	26,4	5,8	5,0	18,2	5,0	13,2	15,7

В зависимости от возраста можно отметить, что у молодых людей главной причиной увольнения является низкий материальный доход, однако с возрастом эта причина сходит на нет. Такая же тенденция наблюдается между обеспеченностью жильем и возрастом. Старшее поколение успело решить эту проблему либо за счет предприятия (государства), либо, имея высокие доходы, сегодня купило себе благоустроенное жилье. Молодежи купить себе квартиру самостоятельно не реально и весьма проблематично.

Анализ причин увольнения в зависимости от семейного статуса показывает, что и здесь главной причиной выступает низкая материальная обеспеченность. По другим причинам есть отличия. Для не состоящих в браке значимыми являются сразу три причины увольнения: 1 - работа не соответствует их склонностям, интересам; 2 - не нравится организация труда; 3 - нет перспективы улучшить жилищные условия. Для семейных второй по значимости является жилищная проблема. Состоящие в незарегистрированном браке выделяют две причины: работа не соответствует их склонностям, интересам; нет перспективы улучшить жилищные условия. Для руководителей и рабочих второй по значимости причиной является жилищная проблема.

Весьма важной характеристикой формируемого коллектива является распределение его работников по трудовой биографии. ОАО «АЭК «Комиэнерго» стало первым предприятием в трудовой биографии для 20,3% опрошенных. Из числа тех, кто уже имел опыт работы до энергокомпании 30,9% меняли работу только один раз. Доля лиц, менявших место работы четыре и более раз, составляет 20,3%. Полученные результаты можно сравнить с данными социологического опроса в ОАО «Сыктывкарский ЛПК». Так, лесопромышленный комплекс стал первым предприятием в трудовой биографии для 30,8% опрошенных. Из числа тех, кто уже работал до Сыктывкарского ЛПК, 43,5% меняли работу только один раз. Доля лиц, менявших место работы четыре и более раз, составляет всего лишь 12,1% (Фаузер, 1986). Можно отметить, что лесопромышленный комплекс имеет лучшую историю формирования коллектива, с одной лишь поправкой - исследования проводились в разные экономические периоды (табл. 2.6).

Таблица 2.6

**Распределение ответов на вопрос: «Если данное предприятие не первое, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая ОАО «АЭК «Комиэнерго»?» 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	33,6	27,0	18,3	13,1	8,0
женщины	27,8	32,2	20,8	11,8	7,4
Возраст, лет:					
до 24	66,7	22,2	11,1	0,0	0,0
25 - 29	48,7	26,9	15,4	7,7	1,3
30 - 34	39,3	28,6	22,5	6,0	3,6
35 - 39	30,3	28,3	19,2	18,2	4,0
40 - 44	20,9	33,6	26,8	14,2	4,5
45 - 49	20,5	33,3	19,3	15,4	11,5
50 - 54	25,0	23,3	6,7	16,7	28,3
55 - 59	23,5	17,6	29,4	6,0	23,5
60 и старше	40,0	40,0	0,0	20,0	0,0
Статус:					
руководители	35,0	33,8	11,7	7,8	11,7
специалисты	29,4	28,9	19,4	16,3	6,0
служащие	23,3	34,9	20,9	11,6	9,3
рабочие	32,2	27,0	21,6	11,0	8,2

Анализируя представленные данные можно отметить, что с возрастом увеличивается частота смены места работы. Это и закономерно. Но что представляется положительным - более половины опрошенных меняли место работы всего один-два раза. Особо следует обратить внимание на старшую возрастную группу - 50-60 лет, среди них от 20 до 30% меняли место работы более пяти раз. Особых различий в смене предприятий по полу нет, можно лишь отметить несколько большую интенсивность женщин по отношению к мужчинам при смене мест работы, от одного до трех раз, а затем, наоборот, большую интенсивность мужчин. Рассматривая коллектив предприятия по служебной иерархии можно отметить менее склонных к перемене мест работы руководителей и рабочих.

О стабильности формируемого и функционирующего коллектива можно судить по распределению работающих по стажу работы. Полученные в ходе опроса данные вырисовывают в целом неплохую картину постоянства состава работающих. Имеют стаж работы в ОАО «АЭК «Комиэнерго» мене года всего 5,2% персонала, от года до 5 лет - 30,3%, от 5 до 10 лет - 33,7% и свыше 10 лет - 30,8%. О стабильности работников в зависимости от социального статуса можно судить по данным табл. 2.7.

Таблица 2.7

**Распределение ответов на вопрос: «Сколько лет Вы работаете в ОАО «АЭК «Комиэнерго»?» в зависимости от статуса, %**

Статус	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
Руководители	4,3	11,8	10,8	34,3	10,8	28,0
Специалисты	5,9	16,2	15,0	30,8	11,1	21,0
Служащие	7,8	9,8	23,5	31,4	5,9	21,6
Рабочие	4,6	14,1	17,6	35,6	14,4	13,7

Среди «новичков» или молодых сотрудников компании меньше всего руководителей и рабочих. Если для рабочих это явление скорее позитивное, то для руководящего состава скорее всего негативное. Среди тех, кто завершает период адаптации, отработал от 1 года до 3 лет, выделяются специалисты и рабочие. В переходной группе, решающих для себя продолжать работу в компании или искать новое место работы, кто проработал от 3 до 10 лет, лидируют служащие и рабочие. И, наконец, самым стабильным персоналом компании являются руководители. Среди них самая высокая доля проработавших более 10 лет – 38,8 %. За ними следуют специалисты – 32,0 %, рабочие – 28,1% и замыкают ряд служащие – 27,5 %.

## **2.2. Использование человеческих ресурсов энергетического комплекса в условиях реформирования отрасли**

Переход от планово-распределительной системы ведения хозяйства к рыночной для любой организации означает фундаментальное изменение принципов её деятельности, поскольку она становится самостоятельным субъектом одновременно трех рынков - труда, товаров и капитала, реализуя спрос и предложение соответствующих ресурсов. Это вызывает необходимость рассмотрения форм и методов адаптации организации и её трудового коллектива к новым условиям, с тем, чтобы избежать весьма негативных экономических и социальных последствий. Отсюда оптимизация управления трудовыми отношениями, формирование и использования трудового потенциала предприятий выступают одними из важнейших ключевых задач общественного развития, важной функцией рыночного регулирования, без реализации которой невозможно выживание и дальнейшее развитие производства.

Вместе с тем решение данной задачи осложняется воздействием целого ряда негативных факторов, таких, как нестабильный характер производства, уход из его сферы квалифицированных кадров, снижение престижа высокопроизводительного труда, и особенно квалифицированного, снижение из-за инфляции жизненного уровня работников, очень скромный уровень заработной платы. Все это привело к резкому падению престижа профессий в сфере материального производства и научной деятельности среди молодежи, что может вызвать очень негативные последствия, поскольку процесс воспроизводства кадров перегружен, нет преемственности в работе (Уткин, Сатабаева, Сатабаев, 2002, с. 202).

Проводимые радикальные организационно-экономические преобразования в российском обществе обусловили необходимость всемерного использования системного подхода к управлению процессами общественного развития, усиления взаимосвязи социально-экономических факторов, создания действенной системы управления формированием и использованием трудового потенциала в новых рыночных условиях. В этом плане энергетическая отрасль заслуживает особого внимания, так как от итогов её реформирования зависит жизнедеятельность не только отраслей и организаций, но и отдельных регионов и общества в целом. В общих чертах изложим ситуацию вокруг реформирования отрасли.

Официальным стартом реформирования энергетического комплекса России стало 11 июля 2001 г., когда было подписано Постановление правительства РФ № 526 «О реформировании электроэнергетики Российской Федерации». Основной целью реформирования ОАО «АЭК «Комиэнерго» является создание структуры отрасли в регионе, соответствующей принципам реформирования электроэнергетики, при условии сохранения устойчивости и надежности функционирования региональной системы энергоснабжения, а также повышение эффективности производства, передачи, распределения и сбыта электрической и тепловой энергии.

Стратегическая задача реформирования ОАО «АЭК «Комиэнерго» заключается в переводе компании в режим устойчивого развития на базе применения прогрессивных технологий и рыночных принципов функционирования, обеспечение на этой основе надежного, экономически эффективного удовлетворения платежеспособного спроса на электрическую и тепловую энергию в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Разработка проекта реформирования изолированных энергосистем, к которым относится энергетика нашей республики, считается крайне важным направлением в РАО «ЕЭС России».

В общем виде реализация проекта реформирования предполагает: подготовку к свободному ценообразованию в сфере производства электрической энергии и к работе с потребителями в конкурентных условиях; увеличение капитализации компании и привлечение инвестиций; создание благоприятных условий для строительства и эксплуатации новых мощностей по производству (генерации) и передаче электроэнергии; сохранение и развитие единой инфраструктуры электроэнергетики в регионе; стимулирование энергосбережения во всех сферах экономики.

Для достижения этого необходимо выбрать такие способы и методы реструктуризации, которые не создают правовых, организационных, экономических и кадровых препятствий при реализации запланированного процесса реформирования. При этом важно ликвидировать непрофильные затраты, не связанные с основной

производственной деятельностью, перекрестное субсидирование различных групп потребителей электрической и тепловой энергии, а также обеспечить коммерчески непротиворечивые и технически реализуемые взаимоотношения между продавцами и покупателями тепловой и электрической энергии (Гительман, Ратников, 2002).

Для успешного проведения реформ ОАО «АЭК «Комиэнерго» имеет такие сильные внутренние стороны, как наличие квалифицированного производственного персонала и обновленного управленческого состава, отсутствие крупных оптовых потребителей-перепродавцов по электроэнергии, монопольное положение в сфере электроснабжения и сбора денежных средств с потребителей электрической энергии Республики Коми, целевую направленность руководителей на реформирование компании. Все это позволит компании успешно осуществить процесс реформирования (Климашевская, 2003; Усенкова, Фаузер, 2002).

Сегодня в нашем обществе в целом сложилось понимание необходимости радикальных преобразований в энергетике, что в конечном счете должно обеспечить высокое качество жизни населения. Однако при всей кажущейся понятности и практичности такая постановка задачи встречает разное понимание, что делает возможным весьма различные ее толкования.

Помимо решения вопроса о конечной цели реформы РАО «ЕЭС России» главная проблема состоит сегодня в том, что надо определиться, с помощью какой стратегии и тактики, методов и механизмов общество способно достичь желаемой цели возможно коротким и наиболее безопасным путем.

Вопрос о стратегии – это не предмет отвлеченных научных дискуссий. Он имеет сугубо практическое значение. В конечном счете, именно от правильно выбранной стратегии зависит будущее целой отрасли. Ошибка здесь может привести к выходу совсем на иное, чем предполагалось, состояние экономики и общества. Иначе говоря – следование неправильной стратегии может привести к параличу народного хозяйства, подрыву самих основ рыночных преобразований и возврату к самым жестоким тоталитарным методам управления.

Как показывает отечественный и мировой опыт рыночных реформ, их успех зависит не только от продуманной стратегии и тактики, но и от целого ряда организационных, социально-политических и идеологических факторов. Они приобретают особую значимость на переломных этапах реформы, в том числе при радикальных изменениях курса, уточнении долговременных ориентиров.

В современной России с учетом социально-экономической ситуации, уровня напряженности в обществе и обострения противоборства различных политических сил по

поводу реформирования РАО «ЕЭС России» общие условия успеха будут зависеть от информированности общества и его готовности воспринять итоги реформы.

В этом плане хорошим инструментом замера мнения населения является социологический опрос. В ходе исследования респондентам было предложено высказать свое мнение о проводимых реформах в РАО «ЕЭС России». В программе исследования был предусмотрен следующий вопрос: «Как бы Вы могли оценить необходимость проводимых реформ?». Ответы на данный вопрос распределились следующим образом: 12,6 % отметили, что проводимые в РАО «ЕЭС России» реформы крайне необходимы и своевременны; 38,8 % считают, что проводимые реформы преждевременны; 48,6 % респондентов затруднились дать ответ. Из представленных ответов видно, что опрошенные в основной своей массе не поддерживают идею реформирования. По-разному относятся к идее реформирования отдельные социально-демографические группы. Из материалов опроса видно, что среди мужчин в два раза больше, чем среди женщин, считающих необходимым и своевременным проведение реформ (табл. 2.8).

Прослеживается четкая зависимость между оценкой необходимости проводимых реформ и возрастом. Особенно это характерно для группы лиц в возрасте от 20 до 44 лет (на них приходится 65,5% опрошенных). Чем выше возраст, тем меньше доля респондентов, считающих необходимым и своевременным проведение реформ в РАО «ЕЭС России». В другой большой группе респондентов от 45 до 60 лет, наоборот, с возрастом растет понимание важности и необходимости проведения реформ. В то же время материалы исследования позволили выявить такой негативный факт - более половины респондентов в возрасте 25-44 лет не имеют четкой позиции на процесс реформирования.

Таблица 2.8

**Распределение ответов на вопрос: «Как бы Вы могли оценить необходимость проводимых реформ?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Оценка необходимости проводимых реформ		
	проводимые в РАО «ЕЭС России» реформы крайне необходимы и своевременны	проводимые реформы преждевременны	затруднились ответить
Пол:			
мужчины	15,6	41,4	43,0
женщины	8,9	35,3	55,8
Возраст, лет:			
до 24	22,0	39,0	39,0
25 - 29	17,5	32,5	50,0
30 - 34	13,4	32,0	54,6
35 - 39	8,4	36,4	55,2
40 - 44	4,2	42,7	53,1
45 - 49	14,8	44,3	40,9
50 - 54	14,5	44,9	40,6
55 - 59	27,8	44,4	27,8
Статус:			
руководители	19,3	45,2	35,5

специалисты	12,8	45,2	42,0
служащие	10,2	24,5	65,3
рабочие	10,7	33,5	55,8

Прослеживается и явная зависимость между оценкой необходимости и своевременности проведения реформ и социальным статусом в организационной иерархии. Так, если среди руководителей каждый пятый осознает важность и необходимость реформирования, то среди рабочих лишь каждый десятый. Однако настораживает то, что и среди руководителей 45,2 % считают проведение реформ делом преждевременным, и 35,4 % еще не определились в своем мнении.

Столь низкие оценки процесса реформирования связаны, скорее всего, с низкой информированностью персонала компании. Так, отвечая на вопрос анкеты: «Насколько Вы информированы о цели, задачах и сроках проведения реформ?» респонденты отметили следующее: информированы достаточно хорошо – 31,1 %, информированы плохо – 59,6 %; о проводимых реформах ничего не знают – 9,3 %. Материалы исследования позволяют посмотреть на процесс информированности в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов.

Материалы опроса показывают более высокую информированность мужчин по отношению к женщинам. Среди мужчин меньше и тех, кто о проводимых реформах ничего не знает.

Между степенью информированности и возрастом какой-либо явной зависимости не видно. Можно лишь отметить, что в отдельных возрастах (до 24 лет, 30-34, 45-59 лет) степень информированности несколько выше, чем в среднем по выборке.

Наиболее информированными о цели и задачах реформирования оказались руководители, процент ответивших среди них в два раза превышает показатели у служащих и рабочих и в полтора раза выше, чем у специалистов. В то же время почти каждый шестой служащий и рабочий совсем не информирован о проводимых реформах.

Из представленных данных можно сделать следующий вывод: необходима целенаправленная работа по широкому информированию и работников компании, и населения республики о целях и задачах реформирования РАО «ЕЭС России». Только привлечение на свою сторону широкую общественность, учет мнения всех сторон позволит провести реформирование с наименьшими экономическими и социальными издержками (табл. 2.9).

Таблица 2.9

**Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы информированы о цели, задачах и сроках проведения реформ?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %**

Социально-	Степень информированности
------------	---------------------------

демографические характеристики	информированы достаточно хорошо	информированы плохо	о проводимых реформах ничего не знают
Пол:			
мужчины	35,1	56,1	8,8
женщины	26,1	63,9	10,0
Возраст, лет:			
до 24	31,7	58,5	9,8
25 - 29	25,7	64,6	9,7
30 - 34	33,3	55,2	11,5
35 - 39	29,0	61,7	9,3
40 - 44	29,8	61,7	8,5
45 - 49	34,5	55,2	10,3
50 - 54	39,1	53,6	7,3
55 - 59	33,3	61,1	5,6
60 и старше	25,0	75,0	0,0
Статус:			
руководители	51,6	44,0	4,4
специалисты	33,1	63,3	3,6
служащие	22,4	61,3	16,3
рабочие	24,5	60,3	15,2

Реформирование компании ОАО «АЭК «Комизэнерго» при всех возможных исходах в лучшую или худшую сторону, в любом случае, не завтра, а сейчас ведет к сокращению абсолютной численности персонала. А это неизбежно откладывает отпечаток на настроение персонала, его трудовую и исполнительскую дисциплину, т.е. определяет эффективность использования трудового потенциала.

Основной реакцией на процесс реформирования компании является оценка личных перспектив остаться на своем рабочем месте и заниматься прежней работой. В целом по выборке 31,0% опрошенных ответили, что их лично может коснуться увольнение; 47,2% - не смогли однозначно оценить свои перспективы остаться работать в компании и только каждый пятый (21,8%) работник уверен в своем будущем. По разному оценивают свои «шансы» на увольнение руководители и рабочие, мужчины и женщины, работники разных возрастов и т.д.

Среди работников компании мужчины выше оценивают свои возможности сохранить за собой рабочее место. Причем этому есть объективное объяснение. Сегодня в условиях рыночной экономики работодатели отчетливо предпочитают мужские кадры женским. По данным опросов (Бабаева, 1996, с. 61-62) лишь меньшинство руководителей (7,0%) поддерживают идею найма при равной квалификации женщин. Более 40,0% их считают, что доля женщин среди занятых будет снижаться, 35,0% - останется без изменений и всего 14,0% - повышаться. При этом руководители не видят трагедии в уходе женщин с профессиональной сцены, ибо 54,0% из них полагают женщин худшими работниками по сравнению с мужчинами.

В гендерных исследованиях конца 1990-х гг. также отмечается, особенно особенно роковыми оказались реформы для судеб женского индустриального труда, включая инженерный и управленческий внутри фирмы. Массовый сброс управленческих кадров низового и среднего звена предприятий (там женщины составляли более 60%), радикальное сокращение проектных организаций, науки, в которых работало много образованных женщин, довершили отрицательную картину реструктуризации российской женской занятости.

К тому же в условиях кризиса, конкуренция на рынке труда по полу ожесточается, женщинам сложнее обеспечить себе главное условие равноправия – собственный доход. Сужается пространство жизненной карьеры, начинает доминировать домашнее хозяйство, преобладание которой свидетельствует об экономической отсталости общества и женского сектора экономики (Ржаницина, 2002, с. 27-28).

Наряду с женщинами не уверено чувствуют себя на внутреннем рынке труда работники раннего предпенсионного возраста (работники в возрасте 45-54 года), т.е. те, кто завершает свой трудовой путь. Наиболее комфортно себя чувствуют лица в возрасте 35-39 лет и молодежь до 24 лет (табл. 2.10).

Прослеживается четкая динамика оценки своего положения в компании в зависимости от статуса. Если среди рабочих только каждый шестой (15,7%) уверен, что увольнение его не коснется, то среди управленцев – уже каждый третий (33,3%). Уверенных в своем трудовом будущем среди специалистов в два раза больше, чем среди служащих. Заметна небольшая дифференциация оценок в сторону понижения от работников, занятых генерацией, до работников сбыта.

Таблица 2.10

**Оценка вероятности увольнения работников ОАО «АЭК «Комизнерго» в зависимости от пола, возраста, статуса и производственной специализации, %**

Социально-демографические характеристики	Вероятность увольнения:		
	да	нет	затруднились ответить
Пол:			
мужчины	29,5	23,2	47,3
женщины	32,6	20,4	47,0
Возраст, лет:			
до 24	29,3	14,6	56,1
25 - 29	31,9	26,5	41,6
30 - 34	30,6	24,5	44,9
35 - 39	24,5	19,8	55,7
40 - 44	30,6	19,0	50,4
45 - 49	37,1	20,2	42,7
50 - 54	33,8	23,5	42,7
55 - 59	31,6	31,6	36,8
Статус:			
руководители	20,4	33,3	46,3
специалисты	26,6	26,6	46,8

служащие	31,4	13,7	54,9
рабочие	38,1	15,7	46,2
Производственная специализация:			
генерация	32,5	23,1	44,4
транспорт	27,8	21,3	49,9
сбыт	33,7	20,7	45,6

В широком смысле слова использование трудового потенциала предполагает расширение границ сферы труда за рамки конкретной организации. Обществу не безразлично, как будет использоваться его главный человеческий ресурс. Произойдет переход высвободившейся 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. В ОАО «АЭК «Комиэнерго» потенциальные безработные в своем большинстве (54,0%) будут искать работу по старой специальности. Примерно каждый пятый (19,3%) постарается овладеть новой специальностью; каждый шестой ответил, что согласится на любую работу (17,5%). Крайний пессимизм и неуверенность в своих силах высказали только 4,0% опрошенных - они считают, что не смогут найти работу и останутся безработными.

В разрезе социальных групп потенциальные безработные по-разному оценивают свои силы. Руководители структурных подразделений и специалисты в своем большинстве будут искать работу по базовой специальности, среди служащих и рабочих таких меньше половины. Среди рабочих и служащих выше доля желающих овладеть новой специальностью или согласных на любую работу. Выше среди них доля потенциальных безработных (табл. 2.11).

Таблица 2.11

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

Действия в случае потери работы	Статус			
	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Поиск работы по старой специальности	65,6	63,9	41,2	44,3
Овладение новой специальностью	16,7	17,7	23,5	21,3
Согласие на любую работу	11,5	11,2	21,6	24,4
Останутся безработными	1,0	3,2	3,9	5,5
Другие	5,2	4,0	9,8	4,5

Анализируя возможные последствия реформирования энергокомпании, важно не допустить резкого снижения жизненного уровня уволенных работников. Судя по результатам опроса, в случае потери работы, потенциальные безработные согласятся либо на такую же заработную плату, как на последнем месте работы (29,8%), либо на более высокую

зарплату (25,0%). Каждый десятый (11,6%) готов потерять в зарплате от 10 до 30 процентов от её прежнего уровня, каждый восьмой согласится на любой постоянный заработок.

Данные по заработной плате в определенной степени повторяют картину, связанную с поиском работы. Так, если руководители имеют намерение искать работу в основном по старой своей специальности, то и здесь они в большей степени, чем другие категории, будут согласны на прежний уровень зарплаты. Наряду с этим среди руководителей ниже доля тех, кто имеет притязания на более высокую зарплату, зато выше доля тех, кто готов на существенное понижение зарплаты. Важна позиция по этому вопросу рабочих. В своем большинстве они придерживаются активной стратегии относительно своего материального положения. Среди них меньше всего согласных на существенное понижение зарплаты на новом месте работы (табл. 2.12).

Таблица 2.12

**Распределение ответов на вопросы: «Если Вам придется вновь устраиваться или менять место работы, на какой уровень заработной платы Вы согласитесь?» в зависимости от статуса, %**

Уровень заработной платы при устройстве на новое место работы	Статус			
	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Такой, как на последнем месте работы	35,6	26,4	32,7	30,8
Только более высокий заработок	21,1	26,9	24,5	25,0
Устроит, даже если будет на 10-30 % ниже последнего	18,9	14,5	12,2	6,5
Любой постоянный заработок	5,6	12,0	10,2	16,7
Затруднились ответить	18,8	20,2	20,4	21,0

В период реформирования экономических отношений, сокращения спроса на определенные виды товаров, а как следствие и определенные виды труда, заметно осложняются поиски эффективных рабочих мест для обеспечения полной занятости. В условиях рынка полная занятость может быть достигнута при любом уровне вовлечения трудоспособного населения в общественное хозяйство, если данный уровень соответствует удовлетворению потребности населения в рабочих местах при условии экономической целесообразности (продуктивности) предлагаемых рабочих мест. Под экономически целесообразным понимается такое рабочее место, которое позволяет человеку достичь высокой производительности труда и иметь заработок, способный обеспечить достойное существование ему и его семье, не вредит здоровью и не унижает человеческого достоинства.

В условиях рынка человек вправе сам выбирать одну из сфер общественно полезной занятости: профессиональный труд в народном хозяйстве, учебу с отрывом от работы, домашнее хозяйство и т.п. Однако только занятость профессиональным трудом приносит доход, повышает благосостояние и развивает личность. Отсюда возникает объективная

потребность в поисках «хорошей работы», как её называют сами респонденты. К сожалению, действительность показывает, что в северных городах и сельских населенных пунктах республики очень трудно найти хорошую работу - так считают 87,8% опрошенных. И только менее одного процента (0,9%) опрошенных ответили, что в настоящее время легко найти работу (табл. 2.13).

Таблица 2.13

**Распределение ответов на вопрос: «Легко ли жителям Вашего города, села найти для себя хорошую работу?» в зависимости от пола, природно-экономической зоны и расселения, %**

Характеристики	Возможность найти работу		
	трудно найти	легко найти	затруднились ответить
Пол:			
мужчины	84,2	1,6	14,2
женщины	92,1	0,0	7,9
Природно-экономические зоны:			
Дальний Север	91,2	0,8	8,0
Средний Север	87,8	0,5	11,7
Ближний Север	84,2	1,3	14,5
Расселение:			
город	87,0	0,6	12,4
село	90,1	1,6	8,3

Из материалов опроса видно, что в настоящее время женщинам ненамного, но все же труднее найти хорошую работу, среди них нет никого, кто считал бы, что работу легко найти. Труднее найти достойную работу и жителям Дальнего и Среднего Севера по сравнению с жителями Ближнего Севера. Больше проблем с поиском работы и у жителей села. Эти трудности связаны, скорее всего, с монопрофильным развитием большинства населенных пунктов северных территорий (Витязева, Лаженцев, 1995; Чистобаев, Баженов, 1984).

Важный социологический аспект в использовании человеческих ресурсов имеет 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; удовлетворение 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).

В ходе исследования мы также поставили перед собой задачу выяснить степень удовлетворенности работой у персонала компании, а также удовлетворенностью условиями труда и другими факторами, сопровождающими процесс труда. Отвечая на вопрос анкеты: «Удовлетворены ли Вы своей работой?» респонденты дали следующие ответы (%): работой вполне довольны - 79,2; работой не довольны - 5,9; работа безразлична - 0,4 и затруднились ответить - 14,5. Можно отметить, что удовлетворенных работой среди мужчин больше (82,0%), чем среди женщин (76,5%), соответственно среди мужчин ниже доля тех, кто

работой недоволен (5,1 против 6,6%). Выше удовлетворенность работой у работников в возрасте 55 лет и старше (88,4%), выше показатель и у молодежи до 24 лет - 82,5%. Высокая удовлетворенность трудом у работников старших возрастов объясняется их привязанностью к устоявшимся формам организации производства, к своему рабочему месту. У молодежи наоборот, она связана с прогрессивной, стимулирующей производительность труда установкой, желанием проявить себя, закрепиться в организации, это с одной стороны. А с другой, высокая мотивация бывает обусловлена тогда, когда на предприятии созданы все условия для творческого труда, хорошо развита корпоративная культура. Есть некоторые различия в удовлетворенности работой у работников разных производственных структур.

В зависимости от производственной специализации также наблюдается небольшая дифференциация в удовлетворенности работой. Выше она у работников, занятых на «транспорте», и ниже всего у работников сбытовых структур. Выше у работников сбытовых структур и недовольство работой, и доля тех, кому работа безразлична. Связано это с тем, что именно эти подразделения напрямую связаны с потребителями продукции ОАО «АЭК «Комиэнерго», они принимают на себя все недовольство по поводу повышения цен, тарифов и т.д. (табл. 2.14).

Таблица 2.14

**Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?»  
в зависимости от производственной специализации, %**

Удовлетворенность работой:	Производственная специализация		
	генерация	транспорт	сбыт
Работой вполне довольны	79,8	82,1	73,7
Работой не довольны	6,0	3,4	9,6
Работа безразлична	0,4	0,4	0,6
Затруднились ответить	13,8	14,1	16,1

Если посмотреть на проблему удовлетворенности работой в зависимости от социального статуса, то можно отметить: очень высокий показатель у руководителей - 91,3%; ниже он у специалистов 80,2%; и ниже чем в среднем по выборке у служащих - 76,5% и рабочих - 74,0%.

Анализ полученных данных позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, удовлетворенность работой больше связана с положительным отношением к работе, чем с отрицательным. Во-вторых, неудовлетворенность работой может служить проявлением плохого отношения к труду (следствие трудностей включения в работу, завышенных, но несправедливых ожиданий), а также выражением хорошего отношения к труду (следствие прогрессивных ожиданий, которые не оправдались условиями среды). В целом можно заключить, что удовлетворенность трудом может быть связана с положительным и менее

положительным отношением к труду и не исключает творческой неудовлетворенности на основе высокой трудовой установки.

Глубже понять и раскрыть механизм формирования и управления удовлетворенностью работой позволяют факторы, формирующие отношение к труду. В конкретной производственной ситуации, на уровне компании, факторами, определяющими отношение к работе, являются, во-первых, социально-демографические характеристики работников и, во-вторых, особенности производственной среды. Важно выявить связи факторов, влияющих на отношение к работе, труду и степень удовлетворенности с его субъективными показателями.

Рассмотрим оценки трудовой среды, сложившиеся на момент опроса. К числу важнейших показателей можно отнести «условия труда». Работники компании оценили их не высоко (%): хорошие условия- 50,3; плохие условия - 30,8 и затруднились оценить - 18,9. Наиболее хорошие условия в генерации, наименее хорошие в сбыте (табл. 2.15).

Таблица 2.15

**Положительная оценка условий работы работниками ОАО «АЭК «Комизэнерго» в зависимости от производственной специализации, %**

Условия работы	Производственная специализация		
	генерация	транспорт	сбыт
Условия труда (чистота, отсутствие шума и другого вредного воздействия, эстетическое оформление рабочих мест и т.д.)	52,2	48,4	50,3
Состояние бытовых помещений (комнаты для отдыха, раздевалки, душевые)	51,2	38,4	40,9
Организация общественного питания	33,5	13,2	8,7
Организация труда, рациональное использование рабочего времени	72,5	61,1	53,4
Зарплата	54,6	41,8	34,9
Система оплаты труда	61,8	58,6	59,9
Социальные выплаты, компенсации	38,8	32,9	37,0
Содержательность труда, разнообразие в работе	66,1	64,0	61,0
Отношение к людям со стороны администрации	55,6	55,6	53,3
Отношения с непосредственным руководителем	87,4	84,4	82,1
Отношения с товарищами по работе	95,6	96,6	97,6

Респонденты довольно высоко оценили организацию труда в компании и считают, что их рабочее время используется рационально (63,5%). По этому показателю наихудшие оценки в сбытовых подразделениях и средние показатели на транспорте. Работники энергокомпании считают свой труд содержательным и разнообразным - 64,0%, по производственной специализации значение показателя уменьшается от генерации к сбыту. Анализируя условия работы необходимо привести и такой важный интегральный показатель, как «тяжесть физического труда». Довольно часто и ошибочно этот показатель оценки

условий труда применяют только к работникам физического труда. На самом деле труд руководителя не менее тяжелый, чем у других категорий работающих. Материалы исследования подтвердили это. Отвечая на вопрос о мере физической тяжести своего труда, 17,6% руководителей обозначили свой труд как «тяжелый»; среди рабочих, работа как «тяжелая», получила оценку у 13,5%; среди специалистов - 7,7% и среди служащих эта оценка составила 2,0% (табл. 2.16).

Таблица 2.16

**Мнение работников ОАО «АЭК «Комиэнерго» о физической тяжести работы, в зависимости от производственной специализации, %**

Физическая тяжесть работы:	Производственная специализация:		
	генерация	транспорт	сбыт
Тяжелая	7,5	13,7	11,4
Средней тяжести	56,0	61,8	65,7
Легкая	36,5	24,5	22,9

Судя, по ответам респондентов, самая легкая работа – в подразделениях, занятых генерацией энергии. Здесь меньше всего и тех, кто назвал свою работу тяжелой. Наиболее тяжелые условия работы (по сумме двух первых оценок) в сбыте - 77,1%, меньше значение этой суммы на транспорте - 75,5% и замыкает ряд генерация - 63,5%.

В плановой или директивной экономике, когда на большинстве крупных предприятий была хорошо развита система социального планирования, большое внимание уделялось развитию внепроизводственной сферы. Велика была роль профсоюзного комитета по соблюдению санитарно-гигиенических норм на предприятии. Были утверждены отраслевые нормативы по обеспечению работающих бытовыми услугами. За их соблюдением следила целая армия государственных чиновников. С приходом рынка и сменой собственника многие достижения плановой экономики были забыты или перечеркнуты. Подтверждение тому ответы работников энергокомпании о состоянии бытовых помещений. Менее половины респондентов (43,8%) оценили состояние бытовых помещений как хорошее, каждый третий (31,7%) оценивает их как плохие. Требуют внимания со стороны менеджмента бытовые помещения в подразделениях транспорта и сбыта, которые на порядок хуже, чем в подразделениях генерации.

Рынок внес свои коррективы в систему общественного питания. Эти непромышленные объекты оказались закрытыми в первую очередь, ввиду своей нерентабельности. Менеджмент многих компаний не учел те негативные моменты, которые связаны с некачественным и плохо организованным питанием (рост числа хронических заболеваний, непроизводительные потери рабочего времени, снижение производительности труда и т.д.). Не на высоте оказался и менеджмент энергетического комплекса.

Общественное питание получило самую низкую оценку, его как плохое оценило 47,2% респондентов и только 19,9% ответивших дали положительную оценку. Наиболее плачевное положение с общественным питанием в быту и на транспорте.

Степень удовлетворенности работой в значительной мере определяется размером материального вознаграждения, системой оплаты труда (которая может стимулировать, а может и нет), уровнем социальных выплат и компенсаций. Работники компании довольны системой оплаты труда - 60,1%; меньше половины оценили зарплату на хорошо - 44,8%; и только треть респондентов положительно оценивает систему социальных выплат и компенсаций - 36,1%. По этим трем показателям заметна существенная дифференциация по одному - по заработной плате, оценки удовлетворения зарплатой уменьшаются от генерации к быту. Разница в оценках более чем в полтора раза.

Третья группа факторов, влияющих на удовлетворенность работой - социально-психологические факторы. Самую высокую положительную оценку среди них получили «отношения с товарищами по работе» - 96,5%. Не менее высоко оценили работники компании свои отношения с непосредственными руководителями - 84,9%. Наряду с этим следует отметить низкие оценки, данные действиям администрации. Чуть более половины опрошенных (55,0%) оценили как хорошее «отношение к людям со стороны администрации». В разрезе структурных подразделений есть небольшие различия в оценке «отношений с товарищами по работе» - в лучшую сторону от генерации к быту; и в оценке «отношений с непосредственным руководителем» - в худшую сторону от генерации к быту.

Выше мы уже отмечали, что изучение факторов удовлетворения работой необходимо для того, чтобы предложить мероприятия, способствующие её росту. В этом случае работники компании выступают своего рода в роли экспертов. По их мнению в первую очередь необходимо обратить внимание на следующие стороны жизни коллектива (%): следует совершенствовать систему материального стимулирования - 69,7; необходимо улучшить систему морального поощрения в коллективе - 42,5; нужно создать обстановку заботливого и уважительного отношения к человеку - 34,4; требуется улучшить организацию труда - 30,8; надо обратить внимание на развитие личной инициативы людей - 26,4; надо улучшить производственную и трудовую дисциплину - 16,6; и лишь незначительная часть указала на необходимость повысить качество выпускаемой продукции - 8,4. Ответы на данный вопрос в зависимости от социального статуса представлены в табл. 2.17.

*Таблица 2.17*

**Распределение ответов на вопрос: «На какие стороны в жизни вашего коллектива следует, по Вашему мнению, обратить внимание?» в зависимости от статуса, %**

Стороны в жизни коллектива	Статус
----------------------------	--------

	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Необходимо улучшить производственную и трудовую дисциплину	30,1	12,6	19,6	14,8
Следует совершенствовать систему материального стимулирования	81,7	75,5	58,8	63,7
Требуется улучшить организацию труда	41,9	31,2	25,5	27,8
Нужно создать обстановку заботливого и уважительного отношения к человеку	31,2	32,4	43,1	36,3
Надо обратить внимание на развитие личной инициативы людей	35,5	23,3	25,5	26,1
Нужно повышать качество выпускаемой продукции (услуг)	14,0	8,3	9,8	6,0
Надо улучшить систему морального поощрения в коллективе	39,8	38,3	39,2	47,9
Другое	2,2	2,8	3,9	4,1

Для руководителей важнейшими проблемами являются: повышение производственной и трудовой дисциплины; совершенствование системы материального стимулирования; улучшение организации труда; развитие личной инициативы людей; повышение качества выпускаемой продукции. Служащие в качестве главной для себя проблемы назвали «необходимость создать обстановку заботливого и уважительного отношения к человеку». Для рабочих важно, когда их труд не только материально вознаграждается, но получает соответствующее социальное признание, моральное поощрение. Ответ, заслуживающий более глубокого изучения и принятия во внимание менеджментом компании.

Практически по всем приводимым направлениям улучшения условий работы и быта, мужчины менее удовлетворены, чем женщины. Исключение составляют два направления. Женщины считают, что «нужно создавать обстановку заботливого и уважительного отношения к человеку» – 37,1 % (мужчины – 32,0 %). Они также больше обращают внимание на необходимость «улучшать систему морального поощрения в коллективе» – 43,3 % (мужчины – 42,0 %).

Отличаются оценки направлений улучшения условий труда и быта у работников разного возраста. В силу своей новой, рыночной образовательной подготовки, молодежь считает, что в первую очередь необходимо обращать внимание на «организацию труда» - 43,9 %, и на «развитие личной инициативы людей» – 31,7 %. Группа работников 40-44 лет обращает внимание на необходимость «создания обстановки заботливого и уважительного отношения к человеку» – 38,1 %. На остальные направления, в основном, обращают внимание работники в возрасте 50-59 лет.

Вышеизложенный материал позволяет менеджменту энергетической компании наметить план мероприятий, позволяющий улучшить использование человеческих ресурсов

в период реформирования отрасли. Кроме того материалы опроса позволяют более точно выделить приоритеты и главные направления мотивации работников организации.

### **2.3. Трудовой потенциал энергетического комплекса**

Концепция развития «трудового потенциала» базируется на более широком, родовом понятии – «человеческом потенциале», а в плане реализации на понятии «человеческого капитала». Поэтому прежде чем перейти непосредственно к раскрытию основных качественных характеристик трудового потенциала энергетического комплекса и возможностям их реализации, раскроем в общих чертах понятия «человеческий потенциал» и «человеческий капитал».

Главная идея или суть развития человеческого потенциала состоит в расширении возможности каждого человека реализовать свои потенциалы и устремления, вести здоровую, полноценную, творческую жизнь. Из этого следует, что полноценное и полноценное развитие личности требует реализации трех групп условий и требований.

Во-первых, должны быть созданы максимально широкие материальные возможности удовлетворения базовых потребностей человека: получение адекватного образования, охрана здоровья, обеспечение безопасности в самом широком понимании этого термина.

Во-вторых, необходима подлинно плюралистическая общественная система, ибо в противном случае исчезает сама возможность выбора.

В-третьих, в обществе должен быть реализован безусловный приоритет прав и интересов личности, должно утверждаться основополагающее положение, что коллективные, общественные и государственные интересы являются лишь агрегированным представлением интересов индивидуальных. Иными словами, развитие человеческого потенциала невозможно вне демократической, ориентированной на индивидуальные ценности системы (Доклад..., 1999, с. 12-13; Закон РФ..., 1993, с. 116-123).

В последние годы понятие человеческого потенциала используется чрезвычайно широко, оперируют им обычно специалисты разного профиля, при этом иногда вкладывая совершенно разный смысл. Это важно, прежде всего, в том смысле, что человеческий потенциал только отчасти представляет собой нечто данное человеку от рождения; в значительной мере он формируется, развивается в процессах социализации личности. Это важно также и в том смысле, что и актуально имеющийся, сформированный человеческий потенциал в зависимости от существующих условий может раскрываться, реализовываться в разной степени.

Из сказанного следует вполне определенная методологическая стратегия для аналитики человеческого потенциала и связанных с ним практических проблем. Эта

стратегия состоит в том, чтобы выбрать такую концептуальную конструкцию, которая включала бы в себя ряд антропологем, т.е. человеческих качеств/возможностей, которые были бы очевидными с точки зрения принятой в работе антропологии и вкуче выражали бы «опережающий» образ человека, прогностически релевантный, как минимум, среднесрочной перспективе развития общества. На данном этапе исследований в качестве учетных антропологем мы будем принимать: здоровье (телесное и душевное), обеспечивающее общую жизнеспособность человека, готовность к семейной жизни и воспитанию детей; знания и квалификацию; адаптированность к социальной инфраструктуре общества; культурно-ценностные ориентации; психологическую компетентность (Человеческий потенциал: опыт, 1999, с.8-9).

В широком понимании концепция развития человеческого потенциала предполагает, что государство обеспечивает не столько равенство потребления, сколько равенство возможностей, прежде всего в сфере образования, удовлетворяет необходимый минимум потребностей в здравоохранении, гарантирует безопасность личности, соблюдение политических и гражданских прав, а также несет ответственность за создание условий, которые содействуют росту и эффективному функционированию экономической системы (Быковский, 2002, с. 80-85). Поэтому поиск оптимального сочетания экономической эффективности, индивидуальной самодостаточности, опоры на собственные силы, с одной стороны, и социальной поддержки, с другой, крайне актуален для сегодняшней действительности.

Вместе с тем незавершенность осуществляемых в нынешнем десятилетии экономических реформ привела к формированию институционально-правовой сферы, ориентированной на неадекватно низкую оплату труда. В итоге происходит деградация стимулов к труду, снижается платежеспособный спрос, затруднено создание новых рабочих мест, порождается социальная напряженность.

В то же время развитие экономики и возможности материальной поддержки общественных функций, связанных с обеспечением человеческого потенциала, напрямую зависят от экономической активности населения.

Трудовая деятельность, как самая массовая форма созидательного приложения физических и духовных сил человека, является основой индивидуального, семейного и совокупного благосостояния, самореализации и социальной мобильности, а также развития социальной инфраструктуры и поддержки уязвимых слоев населения. Кроме того повышение трудовой активности населения – единственный путь преодоления кризисных явлений в экономике и социальной сфере, улучшения жизни населения. Решать эту задачу

должны не только экономисты, но и социологи, психологи, культурологи (Егоров, 2002, с. 47).

Участие и готовность участвовать в трудовой деятельности формирует категорию населения, которая связывает свое благосостояние и достижение статусного положения с опорой прежде всего на собственные силы, на свой трудовой потенциал.

Количественные характеристики занятости дают представление о масштабах и характере экономической активности населения, реальных шансах трудоустройства и их изменения под воздействием трансформационных процессов. Хотя рыночные реформы раскрывают новые возможности для использования трудового потенциала, сокращение инвестиционной активности многих компаний привело к сокращению численности занятых.

Есть, по крайней мере, четыре конкретные причины выбытия части населения из состава рабочей силы под воздействием рыночной трансформации (Хасаев, 1996; Экономика труда..., 1996; Эренбург, Смит, 1996).

Во-первых, усиление конкуренции на рынке труда ведет к тому, что лица с пониженной конкурентоспособностью выходят из категории экономически активных.

Во-вторых, произошедший существенный рост уровня жизни обеспеченных слоев населения расширил возможности для ведения домашнего хозяйства и воспитания детей.

В-третьих, сегодня статистика занятости, в том числе вторичной, ненадежна, поскольку часть населения скрывает истинное положение дел (Статистика труда..., 1996).

В-четвертых, в последние годы стала расти доля учащихся среди экономически активного населения. Вызвано это тем, что учеба для молодежи становится альтернативной безработице.

Для раскрытия возможностей реализации трудового потенциала в научной литературе наряду с понятием «человеческий потенциал» используется понятие «человеческий капитал». Приведём наиболее широкое понимание этой категории: «Человеческий капитал – это адекватная постиндустриальному состоянию общества эпохи научно-технической революции форма выражения (организации, функционирования и развития) производительных сил (качеств, свойств, способностей, функций, ролей) человека, включенных в систему социально ориентированной экономики рыночного типа в качестве ведущего элемента общественного воспроизводства и решающего фактора экономического роста. Иначе говоря: человеческий капитал – это форма выражения производительных сил человека на постиндустриальной стадии развития общества с социально ориентированной экономикой рыночного типа» (Добрынин, Дятлов, Цыренова, 1999, с. 14-15).

Обзор экономической литературы позволяет дать более простое определение применительно к организациям реального сектора экономики. Под человеческим капиталом

чаще всего понимается имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, опыта, которые используются в производстве с целью получения высокого уровня заработков. Однако, на наш взгляд, наиболее привлекательным является определение, суть которого состоит в следующем: по мере того, как информационное общество, основанное на информационно и интеллектуально емких технологиях, становится практически значимой реальностью, в качестве замыкающего ресурса начинает выступать экономическая проекция человеческого потенциала, называемая «человеческим капиталом». Как и всякий значимый ресурс развития, человеческий капитал становится фактором, определяющим страновую и международную стратификацию (Человеческий потенциал: опыт, 1999, с. 16).

Человеческий капитал как сложная экономическая категория имеет качественные и количественные характеристики. Одной из главных проблем экономической теории с момента ее возникновения как самостоятельной научной дисциплины была оценка производительных способностей человека.

В рамках современной теории человеческого капитала возникает необходимость оценки не только объема вложений в человеческий капитал, но и объема аккумулированного индивидуумом человеческого капитала.

При оценке человеческого капитала в экономической литературе используется большое разнообразие подходов и методов. При определении величины человеческого капитала применяются как стоимостные, так и натуральные оценки. Самым простым, использующим натуральные (временные) оценки, является измерение человеческого капитала (образования) в человеко-годах обучения. Чем больше человек учился, чем выше у него уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала он обладает. Однако наиболее распространенными методами оценки человеческого капитала являются стоимостные (денежные) (Добрынин, Дятлов, Цыренова, 1999, с. 69-70).

Интересен подход к оценке человеческого капитала через нормирование. Так в работе (Тимофеев А.В., 2004, с. 108) отмечается, что важнейшее направление повышения эффективности деятельности энергокомпании - оптимизация численности работников. Ключевым элементом этого процесса является нормирование численности персонала, которое представляет собой не только техническую процедуру и фактор снижения затрат, но и путь формирования человеческого капитала энергокомпании. Необходимо это для того, что в современных условиях величина норматива численности, определенная, например, статистическим методом, должна корректироваться для отражения избыточной численности персонала компании, которая по ряду оценок, может достигать 18-20 % от количества занятых.

Возвращаясь в наш контекст, заметим, что современное понимание человеческого развития включает не только возможность выбора человека, но и его трудовую активность (деятельность), которая находит совокупное выражение в категории «трудовой потенциал».

Нарастающие в настоящее время в экономике России кризисные явления, противоречивость осуществляемых реформ напрямую затрагивают интересы большинства людей, отражаются на их материальном благосостоянии, уровне потребления, продолжительности, качестве и образе жизни, степени трудовой и социальной активности. Вот почему сегодня изучение проблем повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала (трудового потенциала), является не просто актуальным, но выдвигается в разряд первоочередных в структуре социально-экономических исследований в целом.

Главное богатство любого общества составляют люди, а конечным критерием экономического и социального прогресса выступают мера развития человека и удовлетворение его потребностей. Процессы динамичного развития и быстрого обновления технологического базиса современного общества вызывают глубокие преобразования всех его сторон, приводят к изменению места и роли человека в общественно – воспроизводственном процессе.

Современные организации также не могут развиваться динамично и эффективно без персонала, обладающего высоким профессионализмом и достаточным образовательным уровнем (Феонова, Спиридонова, 2002, с. 60-69). Часто эти характеристики персонала называют потенциалом. Относительно труда выделяют трудовой потенциал. В широком смысле слова трудовой потенциал - это совокупная общественная способность к труду, иными словами, потенциальная трудовая дееспособность общества, его ресурсы труда. Трудовой потенциал имеет количественную и качественную стороны. Количественная сторона трудового потенциала образуется: численностью трудоспособного населения и количеством рабочего времени, обрабатываемым трудоспособным населением при данном уровне интенсивности труда.

Качественная сторона трудового потенциала включает: степень состояния здоровья, развития физической дееспособности трудоспособных членов общества; образовательный и квалификационный уровни; уровень корпоративной культуры.

Таким образом, качественная сторона трудового потенциала определяется физическим и духовным уровнем, от которого зависит трудовая активность членов общества, персонала компании. Качественная характеристика трудового потенциала не имеет единого синтетического выражения.

Трудовой потенциал есть функция личного фактора производства, которому имманентны и демографические параметры, т.е. возрастно-половая структура. Она оказывает заметное влияние на значение качественных характеристик (Котляр, 1990, с. 318-321).

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

Мировая практика показывает, что в числе важнейших характеристик формируемого и функционирующего трудового коллектива является образовательный потенциал рабочей силы. Сегодня главным ответом на вызовы новых технологий и растущей глобализации является повышение уровня образования, улучшение профессиональной подготовки рабочей силы, использование новых форм организации труда. Работники просто вынуждены постоянно учиться и переучиваться. Например, по данным министерства труда США, более половины молодых людей в возрасте 17-27 лет, как имеющих, так и не имеющих высшее образование, участвуют в каких-либо программах так называемого образования взрослых, т.е. в программах повышения квалификации. По опросам, около 70 % американских компаний использовали в конце 1990-х гг. какие-либо формы профессиональной подготовки, среди крупных компаний таковых 95 %. Столь широкий охват работников связан во многом с тем, что базовое образование (школьное или даже высшее) нередко не успевает за требованиями технологической революции, а часто находится на низком уровне. По результатам обследований Американской ассоциации управления, примерно 20 % населения по основным показателям грамотности находится на уровне 5-го класса средней школы (Супян, 2001, с. 100).

В настоящее время не требует доказательств факт того, что компании, имеющие высокообразованный персонал, имеют явные конкурентные преимущества. Как обстоят дела в подразделениях ОАО «АЭК «Комиэнерго» с качественными характеристиками человеческих ресурсов раскрывают данные социологического опроса (табл. 2.18).

Первый вывод, который можно сделать из анализируемых результатов опроса - это то, что женщины имеют относительно лучший образовательный уровень. Среди них свыше двух третей (76,7 %) имеют среднее специальное и высшее образование (у мужчин соответственно - 62,7%).

Хорошо просматривается зависимость между возрастом и уровнем образования. Наибольший образовательный потенциал имеют работники в возрасте 50-54 года. Среди них 84,0 % имеют среднее специальное и высшее образование. Близка к ним группа работников в

возрасте 60 лет - и старше (80,0 %) и 25-29 лет (76,4 %). Однако настораживает то, что 3,7 % мужчин имеют неполное среднее образование. В этом нет ничего особенного, когда речь идет о лицах старших возрастов (45-54 года), но другое дело, когда это касается персонала в возрасте до 29 лет и группы работников в возрасте 30-39 лет.

Таблица 2.18

**Распределение работников ОАО «АЭК «Комиэнерго» по уровню образования в зависимости от пола, возраста и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Образование				
	неполное среднее	общее среднее	среднее профессиональное (ПТУ)	среднее специальное (техникум)	высшее или незаконченное высшее
Пол:					
мужчины	3,7	10,5	23,1	22,8	39,9
женщины	0,3	11,8	11,1	33,1	43,6
Возраст, лет:					
до 24	2,4	7,3	29,3	17,1	43,9
25 - 29	6,1	5,3	12,3	21,1	55,3
30 - 34	2,0	9,2	20,4	26,5	41,8
35 - 39	0,9	12,1	17,8	29,9	39,3
40 - 44	0,0	15,8	28,8	23,3	32,1
45 - 49	2,3	15,9	10,2	35,2	36,4
50 - 54	2,9	8,7	4,3	42,0	42,1
55 - 59	0,0	10,5	21,1	26,3	42,1
60 и старше	0,0	20,0	0,0	0,0	80,0
Статус					
руководители	0,0	2,2	2,2	25,8	69,8
специалисты	0,8	3,6	4,0	29,8	61,8
служащие	2,0	10,2	10,2	44,9	32,7
рабочие	4,2	21,6	36,7	21,9	15,6

Не все благополучно с образовательным уровнем менеджмента компании. Среди руководителей 4,4 % не имеют специального образования, среди специалистов их доля составляет 8,4 %. Конечно, давать здесь однозначную оценку нельзя, опыт тоже великая вещь. Но жизнь показывает, что в настоящее время, в жесткой конкурентной среде без специального образования в области менеджмента, маркетинга, логистики и т.д. не может обойтись ни один руководитель. Высокие производственные и экономические показатели могут быть только там, где менеджмент на должном уровне.

Имеются существенные различия в уровне образования у работников, имеющих разную специализацию и проживающих в разных природно-экономических зонах и ареалах расселения.

Анализируя образовательный уровень опрошенных по природно-экономическим зонам, можно отметить, что среди работников Среднего Севера самый высокий удельный вес лиц, имеющих высшее или незаконченное высшее образование. Здесь нет работников с неполным средним образованием и меньше всего с общим средним образованием. Ниже всего образовательный уровень у работников с Ближнего Севера. Расселение также влияет

на образовательный уровень работников компании. Те, кто имеет лучший образовательный потенциал стараются устроиться на работу в город и, наоборот, отсутствие образования является часто препятствием занять престижное место вне села (табл. 2.19).

Таблица 2.19

**Распределение работников ОАО «АЭК «Комиэнерго» по уровню образования в зависимости от природно-экономических зон, характера расселения и производственной специализации, %**

Группировки по расселению и специализации	Образование				
	неполное среднее	общее среднее	среднее профессиональное (ПТУ)	среднее специальное (техникум)	высшее или незаконченное высшее
Природно-экономические зоны:					
Дальний Север	1,6	14,1	22,9	29,7	31,7
Средний Север	0,0	8,5	10,6	24,1	56,8
Ближний Север	4,6	10,4	18,7	27,5	38,8
Расселение:					
город	1,2	10,1	16,2	25,1	47,4
село	4,9	14,3	22,5	33,5	24,8
Производственная специализация:					
генерация	1,2	14,6	16,9	25,2	42,1
транспорт	4,2	10,6	22,7	25,0	37,5
сбыт	0,6	7,0	11,8	34,1	46,5

Производственная специализация также накладывает свои требования на образовательный уровень работников. Скорее всего, поэтому в сбытовых подразделениях самый высокий образовательный уровень. Доля сбытовиков, имеющих среднее специальное, высшее или незаконченное высшее образование (80,6%), намного выше, чем у работников генерации и транспорта - соответственно 67,3 и 62,5%.

Важное значение при исследовании образовательного потенциала кадров, имеют этапы их профессиональной подготовки и переподготовки. Отвечая на вопрос анкеты: «Какие из перечисленных этапов профессиональной подготовки Вы прошли в своей жизни до настоящего времени?» респонденты ответили так (%): окончили ВУЗ - 34,7; окончили техникум - 32,2; учились на производственно-технических курсах, курсах целевого назначения - 28,5; учились в ПТУ, ГПТУ - 21,2; прошли индивидуальный и бригадный методы обучения на производстве - 19,1; профессиональные навыки приобрели в армии - 4,3. И только незначительная часть респондентов - 7,9% отметила, что нигде не обучалась.

Исследуя образовательный уровень и этапы профессиональной подготовки персонала компании особое внимание необходимо обратить на квалификационный рост рабочих. Вызвано это тем, что в 1990-е гг. произошли серьезные изменения в подготовке новой рабочей силы. При росте численности обучающихся в профессиональных учебных заведениях с 6527,9 тыс. до 7995 тыс. человек, доля учащихся профтехучилищ снизилась с

27,6 до 21,3 %, студентов средних специальных учебных заведений - с 32,0 до 26,9 %, а доля студентов вузов возросла с 40,4 до 51,8 % (Закон Российской Федерации..., 1993, с. 60). В то же время специфика организации труда, сложная технология производства и передачи «продукта», обусловленная регламентом необходимость в кратчайшие сроки устранять неполадки и аварийные ситуации, накладывает на работников компании высокую ответственность и предъявляет жесткие требования к их образовательной и профессиональной подготовке. Как обстоят дела в действительности, показывают материалы исследования.

Материалы опроса показали достаточно высокую профессиональную подготовку рабочих компании. Более двух третей окончили ПТУ, ГПТУ (37,0%) и производственно-технические курсы или курсы целевого назначения (31,3%); каждый четвертый прошел индивидуальный или бригадный методы обучения на производстве (27,1%); каждый пятый окончил техникум (20,8%); каждый десятый рабочий имеет высшее образование (10,6%). Однако наряду с этим 13,0% рабочих не имеют специального образования. Данный факт заслуживает пристального внимания для принятия особых мер со стороны менеджмента компании. Несмотря на достаточно высокий образовательный уровень персонала компании, 69,1% опрошенных собираются повышать свою квалификацию, 12,1% работников категорически ответили - нет, а 18,8% либо не знают, либо еще не думали об этом.

По категориям работающих, желающих повысить свою квалификацию, выделяются руководители - 87,0% и специалисты - 71,4%. Материалы опроса позволяют проанализировать причины, по которым часть персонала собирается повышать свою квалификацию, а другая - нет. Те, кто не собирается повышать квалификацию, отмечают, что «с повышением квалификации у них не появится возможность получить лучшую работу» - 31,4%; каждому пятому «мешают личные, семейные обстоятельства» - 20,3%; значительная часть респондентов (15,3%) отмечает, что с повышением квалификации они ничего не выиграют в заработной плате; 13,8% респондентов считают, что у них и так высокая квалификация; и только 4,2% отмечают, что им трудно учиться (табл. 2.20).

Таблица 2.20

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

Этапы профессиональной подготовки	Статус			
	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Специально нигде не обучались	3,2	3,6	11,8	13,0
Индивидуальный и бригадный методы обучения на производстве	17,2	12,6	11,8	27,1
Учились на производственно-технических курсах, курсах целевого назначения	24,7	27,7	19,6	31,3

Учились в ПТУ, ГПТУ (профессиональном училище)	5,4	10,3	13,7	37,0
Профессиональные навыки приобрели в армии	6,5	3,2	0,0	5,6
Окончили техникум	39,8	39,1	45,1	20,8
Окончили ВУЗ	64,5	53,4	23,5	10,6

Большой интерес представляют ответы респондентов, считающих необходимым повысить свою квалификацию. Они справедливо связывают это с повышением заработной платой (37,4%). О высокой корпоративной культуре работников компании говорит то, что они связывают повышение квалификации с улучшением качества работы (34,5%). Каждый пятый (22,3%) справедливо считает, что новые знания позволят им сохранить за собой рабочее место. Определенная часть персонала благодаря полученным знаниям собирается получить новую, желаемую работу (11,7%). По разному связывают повышение квалификации и свою дальнейшую судьбу отдельные категории работников.

У рабочих повышение квалификации должно стать хорошим трамплином для повышения заработной платы - 43,7%; руководители компании связывают повышение квалификации с улучшением качества работы - 57,0%; для служащих оно должно принести получение желанной работы -20,5%; а сохранение рабочего места важно для всех, но больше всех для рабочих - так ответил каждый четвертый (табл. 2.21).

Таблица 2.21

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

Причины необходимости повышения квалификации	Статус			
	руководители	специалисты	служащие	рабочие
Повышение зарплаты	30,1	35,6	35,9	43,7
Улучшение качества работы	57,0	42,7	20,5	22,5
Получение желаемой работы	12,9	7,1	20,5	14,8
Сохранение своего рабочего места	18,3	21,3	23,1	25,0
Другие	3,2	5,1	0,0	3,2

К числу важнейших характеристик трудового потенциала, наряду с образованием, относится состояние здоровья, развитие физической дееспособности трудоспособных членов общества и т.д. Не вдаваясь в тонкости измерения уровня здоровья, заболеваемости, степени потери трудоспособности и т.д., в монографии в качестве ключевого показателя 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, её 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 организма, характеризующееся его уравновешенностью с окружающей средой и отсутствием каких-либо болезненных изменений (Большая советская, 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).

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 компании, отвечая на вопрос анкеты о своем здоровье дали такие ответы (%): хорошее, особых жалоб нет - 68,9; в последнее время здоровье стало хуже - 24,0; постоянно себя плохо чувствуют - 0,7; страдают хроническими заболеваниями - 4,8 и указали другие причины - 1,6 (табл. 2.22).

Таблица 2.22

**Оценка здоровья персоналом ОАО «АЭК «Комиэнерго»,  
в зависимости от места жительства, %**

Оценка здоровья	Природно-экономические зоны			Расселение	
	Дальний Север	Средний Север	Ближний Север	город	село
Хорошее, особых жалоб нет	69,0	66,0	71,3	67,0	74,2
В последнее время здоровье стало хуже	24,9	25,4	22,1	25,2	20,9
Постоянно себя плохо чувствуют	1,2	1,0	0,0	1,0	0,0
Страдают хроническими заболеваниями	4,5	5,6	4,6	5,2	3,8
Другая	0,4	2,0	2,0	1,6	1,1

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-бытовым условиям региона и отражать степень комфортности данных условий для нормальной жизнедеятельности этой группы людей. В этом плане материалы исследования дают богатую пищу для размышления

Анализ результатов опроса показывает, что самооценка (субъективная оценка) респондентов своего здоровья довольно таки высокая. Более 66,0% опрошенных независимо от природно-экономической зоны и характера расселения указали, что у них хорошее здоровье и особых жалоб нет. Примерно у каждого четвертого-пятого в последнее время здоровье стало хуже; плохо себя чувствующих в условиях Севера достаточно мало - около одного процента. В то же время каждый двадцатый отметил, что страдает хроническими заболеваниями, в этой группе выделяются в худшую сторону жители Среднего Севера и городов.

Если проанализировать работников компании по самооценке их здоровья в зависимости от социально-демографических характеристик, то можно отметить следующее. Потенциально здоровых, а к этой группе отнесем тех, кто считает, что у них «хорошее здоровье, особых жалоб нет» больше среди мужчин и респондентов в возрасте до 39 лет (индикатор оценки выше, чем в среднем по совокупности). К этой же группе можно отнести и руководителей компании. Меньше всего потенциально здоровых среди специалистов и рабочих и среди работников в возрасте 40-49 лет. За последнее время ухудшение здоровья отмечено у женщин, у работников по мере увеличения возраста, у служащих и рабочих. Заметна определенная тенденция у респондентов по наличию хронических заболеваний. Женщины их имеют в 2,5 раза чаще, чем мужчины; у специалистов хронические заболевания проявляются в 2,0-2,3 раза чаще, чем у руководителей и рабочих (табл. 2.23).

Таблица 2.23

**Оценка здоровья персоналом ОАО «АЭК «Комиэнерго»  
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	75,7	20,3	0,3	2,9	0,8
женщины	60,7	28,3	1,3	7,3	2,1
Возраст, лет:					
до 24	80,5	14,6	0,0	0,0	4,9
25 - 29	75,2	20,4	0,9	0,9	2,6
30 - 34	73,5	19,4	1,0	5,1	1,0
35 - 39	68,9	23,6	0,0	5,7	1,8
40 - 44	64,3	28,0	1,4	4,9	1,4
45 - 49	61,4	31,8	0,0	6,8	0,0
50 - 54	64,7	23,5	1,5	10,3	0,0
55 - 59	68,4	31,6	0,0	0,0	0,0
60 и старше	75,0	0,0	0,0	25,0	0,0
Статус:					

руководители	74,7	22,0	0,0	3,3	0,0
специалисты	66,9	22,7	0,8	7,6	2,0
служащие	70,6	29,4	0,0	0,0	0,0
рабочие	68,5	24,7	1,1	3,9	1,8

Оценивая результаты опроса по оценке своего здоровья и полученные результаты можно отметить, что в настоящее время у жителей республики много внешних факторов, подрывающих здоровье и не способствующих увеличению продолжительности жизни. Приведем лишь некоторые, устранение которых могло бы существенно повысить здоровье северян.

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 (Бойко, 2002; Вавилова, 2002; Глушкова, 2002).

Ценность результатов социологических опросов многократно возрастает, если их можно сравнить с данными аналогичных опросов. Результаты, полученные по «Комиэнерго» 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).

Анализ оценки своего здоровья персоналом компании был бы неполным без этнической составляющей. В научной литературе приводится много фактов и статистических данных о разном уровне смертности у коренного и пришлого населения, или у лиц разной национальности. Действительно различия имеют место и этому есть свое объяснение. Об этом шла речь и в параграфе 2 первой главы настоящей работы. Но одно дело иметь «разную статистику смертности» и другое, как лица разной национальности оценивают свое здоровье работая и проживая в одних и тех же социально-экономических и природных условиях (табл. 2.24).

Таблица 2.24

**Оценка своего здоровья персоналом ОАО «АЭК «Комиэнерго»  
в зависимости от национальности, %**

Национальность	Оценка здоровья				
	хорошее, особых жалоб нет	в последнее время здоровье стало хуже	постоянно себя плохо чувствуют	страдают хроническими заболеваниями	другая
Коми	64,5	24,8	1,4	6,4	2,9
Русские	70,4	24,0	0,2	4,4	1,0
Украинцы	71,1	20,0	0,0	6,7	2,2
Белорусы	66,7	25,0	8,3	0,0	0,0
Татары	58,3	25,0	8,3	0,0	8,4
Другая	65,0	30,0	0,0	5,0	0,0

Представленные данные показывают, что доля коренного населения коми, оценившая свое здоровье, как «хорошее, особых жалоб нет», ниже, чем у русских, украинцев, белорусов и лиц другой национальности. Только лица татарской национальности имеют худшую самооценку своего здоровья. Среди коми также несколько выше доля тех, кто «в последнее время стал себя хуже чувствовать» или «постоянно себя плохо чувствует». Выше у коми по отношению к русским доля тех, кто «страдает хроническими заболеваниями». Можно также отметить достаточно низкую самооценку своего здоровья татарами.

Есть еще одна объективная причина ухудшения здоровья у работников компании, 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, в ЧП 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-экономическими 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.

## **Глава 3. Денежные доходы и материальная обеспеченность работников**

### **ОАО «АЭК «Комиэнерго»**

#### **3.1. Денежные доходы и материальная обеспеченность работников энергетического комплекса и её дифференциация в зависимости от природно-экономических зон и характера расселения**

На рубеже двух веков, в условиях трансформации основных устоев российского общества в Республике Коми, как и в других регионах России, резко обострилась социально-экономическая обстановка. Вхождение республики в рынок не только обнажило и усугубило существовавшие ранее проблемы, но и породило новые. Мощные инфляционные процессы, фактически разрушившие все рубежи социальной защиты населения, определяют преобладание в ответах респондентов негативных оценок нынешней социально-экономической ситуации в регионе и своего материального положения (Фаузер, Рожкин, Загайнова, 2001). По официальным данным Минтруда РФ более 43 млн. россиян, что составляет треть населения страны, балансируют на грани крайней бедности (когда доход равен одному доллару в день). Не лучше положение и в Республике Коми: за чертой бедности, под угрозой вымирания находится почти четверть населения Республики Коми. По данным Госкомстата Республики Коми за период 1993-2001 гг. доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума увеличилась с 22,0 до 24,5%. Если же говорить об абсолютных показателях, то в настоящее время в Республике Коми число лиц, имеющих доходы ниже прожиточного минимума, составляет около 270 тыс. человек. По существующему Положению, все они имеют право на социальную помощь. Однако получают ее фактически лишь 40 % представителей данной категории населения, причем, размер данной помощи не решает проблему бедности (Рынок труда..., 1999; Сидорова, 2002).

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).

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 крупнейшей и преуспевающей компании. 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 среднедушевых доходов, заработной платы и т.д. 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 Госкомстатом РФ 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) (Ботош, Ильина, Денежные...1998; Ботош, Ильина, Материальная...1998).

Дифференциация денежных доходов, материального обеспечения и их оценок у персонала энергетического комплекса зависит от принадлежности к той или иной социально-демографической группе, от особенностей природно-экономических зон, отдельных типов

городских и сельских поселений в зависимости от производственной специализации. Каждая характеристика, позволяющая классифицировать респондентов по определенным основаниям, заслуживает самостоятельного рассмотрения. В этой связи нами была выдвинута гипотеза, что социально-экономическая ситуация определяет характер социальной адаптации населения. Она понимается как процесс и результат приспособления человека к экономическим и организационным изменениям внешней среды. В работе поставлена задача выявить и обосновать типы социальной адаптации работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», проживающих в различных природно-экономических зонах – на Дальнем, Среднем и Ближнем Севере.

Для эмпирического толкования характера адаптации в группах, проживающих на Дальнем, Среднем и Ближнем Севере, были использованы оценки материального положения, социальных настроений и жизненные стратегии (способы решения жизненных проблем). С некоторой долей условности мы сочли возможным называть их моделями. Поскольку, модель - это схема изображения или описания какого-либо предмета, явления или процесса в природе и обществе.

Так, очевидно, что для населения Дальнего Севера характерен более высокий уровень жизни. Определенную роль здесь играют более высокие районные коэффициенты и северные надбавки. А с другой стороны, необходимо учитывать и еще один фактор: здесь расположены предприятия угольной отрасли, имеющие традиционно более высокие заработки и задающие тон другим отраслям, в том числе и для предприятий энергетики (табл. 3.1).

Таблица 3.1

**Распределение ответов на вопрос «Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует Ваши денежные доходы сегодня?» в зависимости от природно-экономических зон, характера расселения и производственной специализации, %**

Группировки по расселению и специализации	Денежные доходы		
	денег вполне достаточно, чтобы покупать дорогие вещи и вообще ни в чем себе не отказывать	денег хватает лишь на покупку продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать	денег не хватает даже на приобретение продуктов питания
Природно-экономические зоны:			
Дальний Север	5,2	90,8	4,0
Средний Север	1,3	94,8	3,9
Ближний Север	2,5	89,1	8,4
Расселение:			
город	4,1	91,6	4,3
село	1,1	90,1	8,8
Производственная специализация:			
генерация	4,7	94,4	0,9
транспорт	2,3	89,7	8,0

сбыт	3,0	89,3	7,7
------	-----	------	-----

Среди опрошенных работников, проживающих на Дальнем Севере в два раза выше доля тех, кто имеет денежные средства достаточные, чтобы покупать себе дорогие вещи и вообще ни в чем себе не отказывать. Самая низкая доля достаточно обеспеченных среди работников Среднего Севера. Среди тех, кто не имеет денег даже на приобретение продуктов питания, выделяются жители Ближнего Севера. Их в два раза больше, чем в двух других группах. Как и следовало ожидать, в лучшем материальном положении оказались городские жители. Среди них в четыре раза выше доля наиболее обеспеченных и ниже в два раза, отмечающих крайне низкие денежные доходы, не компенсирующие даже нормальное и полноценное питание.

Есть существенные различия в материальном положении у респондентов, в зависимости от специализации. В наиболее выгодном положении оказались работники, чей труд связан с генерацией энергии, в наименее благоприятном те, кто занимается сбытом. Аналогичным образом, только в обратном порядке, распределились работники у кого «денег не хватает даже на приобретение продуктов питания». Можно отметить, что в настоящее время хуже всего оплачивается труд персонала, занятого транспортом энергии.

Сложность социально-экономической ситуации, сложившейся в северных регионах в условиях переходного периода, в значительной степени определяет характер оценок сегодняшнего материального положения респондентов. Данные проведенного социологического опроса позволяют зафиксировать понижение жизненного уровня, как работников отдельных организаций, так и населения Республики Коми в целом; обострение таких социальных проблем, как возможность потерять работу, низкий уровень реальных доходов населения и т.д. Тяжелое материальное положение абсолютного большинства работников компании, независимо от мест проживания и производственной специализации, заставляет людей искать различные источники дополнительного заработка (табл. 3.2).

Таблица 3.2

**Распределение ответов на вопрос: «В настоящее время трудно прожить на одну зарплату. Имеете ли Вы возможность зарабатывать в нескольких местах? » в зависимости от природно-экономических зон, характера расселения и производственной специализации, %**

Группировки по расселению и специализации	Имеют возможность	
	да	нет
Природно-экономические зоны:		
Дальний Север	8,9	91,1
Средний Север	14,2	85,8
Ближний Север	13,9	86,1
Расселение:		
город	12,2	87,8
село	11,6	88,4
Производственная специализация:		

генерация	7,1	92,9
транспорт	14,1	85,9
сбыт	14,9	85,1

Действительно, повысить свои доходы и уровень благосостояния респонденты могут в том случае, если у них будет возможность зарабатывать в нескольких местах. Материалы социологического исследования показывают, что большая часть персонала компании вообще не имеет дополнительных источников дохода помимо основной заработной платы. Особенно трудно найти дополнительный заработок работникам компании, проживающим на Дальнем Севере. Меньше возможностей найти вторую работу и у жителей Ближнего Севера.

Если же сравнить данные опроса по различным группам работников энергокомпании в зависимости от расселения то, очевидно, что возможность получения дополнительных источников дохода выше у жителей городов и рабочих поселков. Однако это различие не столь существенно как у работников, имеющих разную производственную специализацию. Можно отметить, что работники сбытовых организаций имеют возможность работать в разных местах, вдвое превышающую у тех, кто занят генерацией и несколько выше чем у персонала, занятого транспортом энергии.

Выше мы уже отмечали, что материальное положение респондентов в значительной степени зависит от производственной специализации каждого массива (город-село; природно-экономические зоны). Причем, характер специализации и регион проживания накладывают отпечаток не только на уровень доходов населения, но и на объем материального имущества, наличие дорогих предметов длительного пользования и т.д. (табл.3.3).

Таблица 3.3

**Распределение ответов на вопрос: «Имеет ли Ваша семья следующие предметы длительного пользования?» в зависимости от места жительства, %**

Семья имеет	Природно-экономические зоны			Расселение	
	Дальний Север	Средний Север	Ближний Север	город	село
Легковую автомашину	27,5	45,6	54,8	37,8	52,7
Мотоцикл, велосипед	10,8	17,7	32,0	13,9	36,8
Холодильник	93,6	94,9	88,4	93,2	89,0
Телевизор	94,8	95,6	94,2	94,7	95,1
Аудио, видео технику	86,1	80,4	68,5	82,1	68,1
Стиральную машину	79,7	78,5	74,7	78,2	75,8
Дачу, земельный участок	6,8	53,2	58,5	26,5	64,8
Другое	6,0	7,6	5,8	6,8	4,9

Так, по наличию большей части предметов длительного пользования можно выделить несколько характерных тенденций. Во-первых, при оценке наличия таких предметов длительного пользования, как легковая машина, необходимо учитывать не только

финансовые возможности населения региона (например, у жителей Дальнего Севера), но и целесообразность приобретения данного средства передвижения. Дело в том, что регионы, относящиеся к различным природно-экономическим зонам, кроме разной производственной специализации характеризуются также различным месторасположением, степенью удаленности от административных центров, а также неравномерным уровнем развития транспортных магистралей. Вероятно, с учетом этого можно объяснить тот фактор, что среди населения Ближнего Севера в два раза выше доля жителей, имеющих легковую автомашину, чем жители Дальнего Севера. Здесь необходимо отметить, что до настоящего времени с Дальнего Севера можно выехать только самолетом или поездом, не считая зимнего периода. Возможно этим же можно объяснить такое же распределение респондентов по наличию мотоциклов и велосипедов.

Во-вторых, также четко прослеживается зависимость между наличием аудио-, видео-техники, стиральной машины, и особенно сильно, наличием дачи или земельного участка и природно-экономической зоной. Действительно, возможность земледелия и получения от этого дополнительного дохода сильно зависит от климатических условий, где расположено предприятие энергетики.

В-третьих, не выявлено явной зависимости между наличием таких предметов длительного пользования и природно-экономической зоной, как: холодильника, телевизора и других предметов.

Ответы респондентов о наличии предметов длительного пользования также содержат определенную информацию, которая дает возможность оценить материальный уровень работников, проживающих в городской и сельской местности Республики Коми. Анализ данных позволяет выявить некоторые специфические различия в их уровне благосостояния. Здесь нужно выделить четвертую особенность, состоящую в том, что значительная часть городского персонала уступает сельскому персоналу по наличию таких предметов длительного пользования, как: легковые автомобили, мотоциклы и велосипеды, телевизоры, дачи и земельные участки. И непринципиальное отличие только по таким предметам, как холодильник, аудио и видео техника, стиральная машина и другим вещам имеет преимущество городской персонал. Это несколько неожиданный результат. Его можно трактовать, как новый факт в фиксации благосостояния у городского и сельского персонала энергокомпании или как факт, требующий специального, более глубокого изучения.

Анализируя ответы респондентов об изменениях, произошедших в условиях жизни, труда и быта после 1998 г., можно сделать вывод о том, что наиболее положительную реакцию работников компании вызвало улучшившиеся за последние пять лет снабжение Республики Коми продуктами питания (наиболее благоприятная ситуация в этом отношении

складывается на Среднем Севере) и промышленными товарами (улучшение ситуации отметили в среднем от 70 до 80% опрошенных при незначительных колебаниях по типам поселений). Здесь может возникнуть вопрос, почему нет 100% удовлетворенности положением дел в торговле продовольственными и промышленными товарами. Мы считаем, что необходимо отметить следующее. Если раньше, на руках у северян были сосредоточены значительные материальные средства, но обеспечение товарами многих северных территорий было неудовлетворительным и за покупками приходилось ехать в другие регионы, то в настоящий момент для Севера характерна другая крайность - насыщение разнообразными, в том числе и дорогими товарами при отсутствии достаточных средств для их покупки; и хотя и редкой, но имеющей место задержкой заработной платы. Необходимо также отметить высокую оценку произошедшим изменениям в благоустройстве, отмеченные работниками г. Воркуты и городским персоналом компании в целом (табл. 3.4).

Таблица 3.4

**Распределение ответов на вопрос: «Как изменились условия жизни, труда и быта после 1998 г. в Вашем населенном пункте?» в зависимости от места жительства, %**

Улучшились	Природно-экономические зоны			Расселение	
	Дальний Север	Средний Север	Ближний Север	город	село
Снабжение продуктами питания	73,6	84,7	76,4	76,8	78,4
Работа предприятий бытового обслуживания	28,0	27,1	20,4	29,5	13,0
Работа детских учреждений	18,4	13,9	15,5	15,8	17,4
Работа столовых, буфетов, кафе	38,5	29,9	25,6	35,5	21,8
Снабжение промышленными товарами	81,1	80,3	71,3	78,7	73,6
Работа транспорта	52,7	55,0	37,8	56,7	24,7
Медицинское обслуживание	5,9	2,7	6,6	5,0	6,4
Благоустройство города, села	86,0	19,0	17,1	57,3	12,1

В то же время не менее существенно и то, что низкую оценку получили такие направления изменения социальной сферы, как: работа предприятий бытового обслуживания и общепита, работа детских учреждений. Невысоко оценили респонденты изменения в работе транспорта, особенно недовольны положением дел жители Ближнего Севера и сел.

Наряду с этим абсолютное большинство работников компании (93% и более во всех типах поселений и по выборке в целом) отметили резкое ухудшение уровня и качества медицинского обслуживания; наихудшее положение отмечается персоналом, проживающим на Среднем Севере. Это, скорее всего, послужило тем основанием, что, невысоко оценив произошедшие сдвиги в развитии отраслей социальной сферы в последние пять лет, респонденты не видят причин и возможностей для улучшения их работы в будущем.

Важнейшей задачей любого исследования, а тем более посвященного изучению всех сторон жизнедеятельности персонала крупнейшей компании, является изучение намерений относительно их будущего. Такой подход позволит своевременно разработать кадровую стратегию, быть готовым к любым переменам. Анализ полученных данных о планах работников компании на ближайшие пять лет позволяет сделать ряд выводов, определить наиболее важные направления деятельности работников компании с целью улучшения своего материального положения, а также о возможных изменениях в личной жизни (табл. 3.5).

Таблица 3.5

**Распределение ответов на вопрос: «Планируете ли Вы в ближайшие пять лет изменить свою жизнь в следующем?» в зависимости от места жительства, %**

Планируют в ближайшие пять лет	Природно-экономические зоны			Расселение	
	Дальний Север	Средний Север	Ближний Север	город	село
Вступить в брак, увеличить семью	20,9	18,4	22,5	21,4	19,8
Построить свой дом, коттедж	17,5	8,5	25,5	14,4	28,7
Приобрести дачный, земельный участок	9,8	10,9	10,2	9,8	11,3
Найти дополнительный заработок	31,3	37,8	47,3	34,3	50,6
Добиться увеличения зарплаты по основной работе	57,4	71,7	75,1	62,6	79,8
Сменить место жительства	29,1	8,2	14,9	22,2	10,4

Необходимо отметить, что ответы опрошенных работников о личных планах вступления в брак и увеличения семьи незначительно различаются в зависимости от природно-экономических зон и места жительства. Так, несколько выше доля желающих создать семью или увеличить её численность имеет место на Ближнем Севере и в городской местности. Безусловно, такое почти «ровное» распределение ответов обусловлено особенностями демографической ситуации, складывающейся в республике. Если посмотреть на семейное положение и детность опрошенных по каждому массиву, то можно отметить следующее (табл. 3.6).

Таблица 3.6

**Распределение работников энергетического комплекса по семейному положению и количеству детей в зависимости от места жительства, %**

Социально-демографические характеристики	Природно-экономические зоны			Расселение	
	Дальний Север	Средний Север	Ближний Север	город	село
Семейное положение:					
никогда не состояли в браке	7,3	9,5	18,3	11,3	13,2
состоят в официально зарегистрированном браке	77,4	67,5	66,2	70,9	69,8
состоят в незарегистрированном браке	3,6	7,5	7,1	5,7	6,6
разведенные	9,3	11,0	6,3	9,1	7,7
вдовы	2,4	4,5	2,1	3,0	2,7

Количество детей:					
детей нет	14,9	16,1	22,2	17,8	17,7
один ребенок	32,7	31,2	28,5	32,9	24,8
двое детей	43,1	45,2	38,9	41,4	44,7
трое детей	6,9	6,5	10,0	6,3	12,2
четверо детей	1,6	0,5	0,4	1,0	0,6
пять и более детей	0,8	0,5	0,0	0,6	0,0

Данные табл. 3.6 раскрывают сущность предыдущих ответов о желании респондентов создать или увеличить семью. Действительно на Ближнем Севере почти в два раза выше доля лиц не состоявших в браке и существенно ниже, состоящих в официально зарегистрированном браке, чем это имеет место на Дальнем и Среднем Севере. Детность опрошенных работников также показывает, что жители Ближнего Севера в меньшей степени реализовали свои репродуктивные установки. Среди них выше доля не имеющих детей и ниже имеющих одного ребенка. Все резервы увеличения семьи за счет рождения ребенка старшей очередности. Даже если исходить из нормы двухдетной семьи, то и здесь доля работников, имеющих двоих детей, значительно ниже, чем у тех, кто живет на Дальнем и Ближнем Севере. Что касается опрошенных по семейному состоянию и детности в зависимости от расселения, то здесь нет существенных различий. О сближении репродуктивных установок и детности семьи у городских и сельских семей довольно подробно описано в (Антонов, Медков и др., 2002; Стабилизация численности, 2001) и ряде других научных работ.

Но вернемся к анализу планов на будущее у опрошенных респондентов. Если говорить о желании работников компании построить свой дом или коттедж, то можно особо выделить респондентов Дальнего и Ближнего Севера и жителей села. И это вполне объяснимо. Юг Республики Коми является относительно благоприятным районом для переселения сюда жителей городов Воркуты, Инты, Усинска, Вуктыла, Печоры и.д. В этом плане работники компании, обозначенных массивов, не будут вкладывать свои сбережения в строительство своего дома или коттеджа на Среднем Севере (например, в Ухте), являющегося как бы промежуточным звеном между Воркутой и Сыктывкарком.

Материалы опроса не выявили какую-то закономерность или зависимость между местом проживания респондентов и их намерением приобрести дачный или земельный участок в ближайшие пять лет. На наш взгляд, объяснить это можно тем, что более одной трети респондентов (37,2%) уже являются владельцами данной собственности. Кроме того, данный уровень можно вполне считать достаточным.

Что касается перспектив поиска респондентами источников дополнительных доходов, то здесь очень важно отметить, выделить характерную тенденцию. По мере продвижения с Севера на Юг (снижается и величина северных доплат) среди респондентов увеличивается

доля желающих найти дополнительный заработок. Это стремление найти дополнительную работу больше характерно жителям села, чем горожанам (почти в полтора раза). Та же тенденция и направленность просматриваются в желании респондентов добиться повышения зарплаты по основному месту работы. Намного выше это желание и у респондентов из сельской местности. Получается, что чем меньше получают работники компании, в зависимости от места жительства, тем выше у них мотивация улучшить свое материальное положение.

Большой интерес представляют ответы респондентов в зависимости от того, где они родились, являются они уроженцами данного населенного пункта или нет. Это дополнение необходимо еще и потому, что каждая природно-экономическая зона имеет свою генетическую структуру, а от этого во многом зависели результаты опроса по отдельным группам. Так, по всей выборке на долю местных уроженцев приходится 47,7%. Если посмотреть на это распределение с севера - на юг, то можно отметить, что доля пришлых выше на Дальнем Севере - 56,4%, ниже на Среднем Севере - 52,6% и меньше всего на Ближнем Севере - 48,3%. Намного выше доля приезжих в городской местности - 54,5%, чем это мы наблюдаем на селе - 46,2% (табл. 3.7).

Таблица 3.7

**Распределение ответов на вопрос «Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует Ваши денежные доходы сегодня?» в зависимости от места рождения, %**

Место рождения	Денежные доходы		
	денег вполне достаточно, чтобы покупать дорогие вещи и вообще ни в чем себе не отказывать	денег хватает лишь на покупку продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать	денег не хватает даже на приобретение продуктов питания
Уроженцы данного населенного пункта	3,7	90,2	6,1
Уроженцы других территорий	2,8	92,1	5,1

Анализ выборки по месту рождения показывает, что среди местных уроженцев на 32,1% больше считающих, что у них денег вполне достаточно, чтобы покупать дорогие вещи и ни в чем себе не отказывать. Однако среди местных уроженцев несколько выше тех, кто едва сводит концы с концами, отмечая что денег не хватает даже на приобретение продуктов питания. Это соотношение можно объяснить тем, что среди местных уроженцев больше сельских жителей, чем среди пришлого населения. Демографическое прошлое Республики Коми показывает, что основные миграционные потоки были направлены именно в городскую местность (Северные регионы..., 2000; Фаузер, Рожкин, Загайнова, 2001).

Важным объективным показателем материального благосостояния населения является наличие у них предметов длительного пользования. И если при анализе различных природно-экономических зон мы обнаружили существенную дифференциацию по отдельным показателям, то генетическая структура опрошенных не выявила каких-либо серьезных отклонений в обладании теми или иными материальными благами. Единственное что можно констатировать: у местных уроженцев выше обеспеченность мотоциклами и велосипедами, телевизорами. По остальным предметам длительного пользования у пришлого населения обеспеченность выше. Аналогичные результаты были получены и в исследовании 1997 г. (Ботош, Ильина, Денежные...1998, с. 32-33; Ботош, Ильина, Материальная..., 1998) (табл. 3.8).

Таблица 3.8

**Распределение ответов на вопрос: «Имеет ли Ваша семья следующие предметы длительного пользования?» в зависимости от места рождения, %**

Семья имеет	Место рождения	
	являются уроженцами данного населенного пункта	уроженцы других территорий
Легковую автомашину	40,1	43,3
Мотоцикл, велосипед	21,9	20,3
Холодильник	91,5	92,5
Телевизор	95,4	95,1
Аудио, видео технику	78,4	78,7
Стиральную машину	78,1	78,3
Дачу, земельный участок	37,7	38,6
Другое	7,9	6,4

Можно сделать вывод, что уровень реальных денежных доходов и обеспеченность населения предметами длительного пользования в настоящее время ниже, чем до 1990-х гг. Стала очевидной бедность значительной части населения; число граждан, имеющих доходы ниже прожиточного минимума, составляет около четверти общей его численности; резко возросла дифференциация доходов; отчетливо проявилась нелегальная и нетрудовая основа имущественного и социального расслоения; действие стимулов к созидательному труду ослабляется.

Личные планы работников компании также можно рассмотреть в зависимости от их места рождения (табл. 3.9).

Таблица 3.9

**Распределение ответов на вопрос: «Планируете ли Вы в ближайшие пять лет изменить свою жизнь в следующем?» в зависимости от места жительства, %**

Планируют в ближайшие пять лет	Место рождения	
	уроженцы данного населенного пункта	уроженцы других территорий
Вступить в брак, увеличить семью	27,5	15,6
Построить свой дом, коттедж	20,1	15,5
Приобрести дачный, земельный участок	9,7	10,5

Найти дополнительный заработок	41,4	36,2
Добиться увеличения зарплаты по основной работе	73,2	64,7
Сменить место жительства	19,0	18,6

Так, в отношении вступления в брак и увеличения семьи необходимо выделить группу местных уроженцев, в которой доля тех, кто планирует изменить свой семейный статус, значительно выше, чем среди пришлого населения. В вопросах повышения своего материального положения через повышение зарплаты по основному месту работы и поиском дополнительного заработка выделяется группа местных уроженцев. Выше у них стремление и в постройке своего дома или коттеджа и только в желании приобрести земельный участок или дачу можно выделить группу уроженцев других мест. Что касается установок на смену места жительства, то она одинакова, каждый пятый в ближайшие пять лет собирается сменить место жительства.

### **3.2. Денежные доходы и материальная обеспеченность работников энергетического комплекса и их дифференциация в зависимости от социально-демографических структур**

Продолжающийся процесс перестройки и реформирования социально-экономической сферы общества привел к колоссальному спаду производства и многократному падению доходов большей части населения. Сегодня значительная часть жителей Республики Коми также оказалась практически за чертой бедности, подавляющее большинство населения вынуждено тратить свои доходы исключительно на продукты питания и одежду, не имея возможность часть средств оставлять на «черный день».

При анализе денежных доходов и материального положения работников компании необходимо учитывать, что они определяются многими факторами. Безусловно, большое значение имеет уровень заработной платы и иных доходов, например от дачного участка, от наличия акций, от возможности сочетать основную работу с дополнительной и т.д.

Материалы исследования показывают, что проблема поиска дополнительных источников дохода для большинства работников компании стала особенно актуальной в последнее время. Говоря о своих планах на ближайшие пять лет, 38,7% опрошенных респондентов отметили среди них необходимость поиска дополнительного заработка. На момент опроса, кроме основного места работы, только немногие работники имели дополнительную работу - 12,2%.

При этом необходимо учитывать, что хотя этот фактор, безусловно, имеет очень большое значение, но он не является единственным показателем уровня жизни. В качестве

других переменных, позволяющих выявить некоторые тенденции формирования денежных доходов и материального положения респондентов, можно рассмотреть наличие предметов длительного пользования, уровень покупательной способности большинства работников.

Анализируя уровень денежных доходов и материального благосостояния работников компании, большое значение имеют социально-демографические характеристики респондентов, в частности, половая, возрастная и семейная структуры, социальный статус. Данные факторы в значительной степени определяют материальные и духовные потребности индивида, влияют на выбор стратегии его экономического поведения. Распределение ответов в зависимости от социально-демографических характеристик дает объективную информацию об особенностях экономической адаптации различных социальных групп населения Республики Коми в новых экономических условиях.

Рассмотрение проблемы начнем по той же схеме, что и в предыдущем параграфе. Данные о денежных доходах работников с учетом социально-демографических характеристик позволяют сделать некоторые выводы о различиях в положении разных групп населения. Так, из представленных данных очевидно, что мужчины и женщины по-разному оценивают свое материальное положение. Среди работников компании мужчин, которые имеют «денег вполне достаточно, чтобы покупать дорогие вещи и ни в чем себе не отказывать», в 2,4 раза больше, чем среди женщин. В то же время в другой группе, среди работников, которым «денег хватает лишь на покупку продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать», почти равное представительство мужчин и женщин. В категории нуждающихся работников доля женщин и мужчин различается с преобладанием женщин в два раза, которым, очевидно, более сложно самостоятельно обеспечить достойный уровень жизни.

Возрастная структура достаточно полно отражает динамику доходов населения в различные периоды жизни. Очевидно, что среди более молодых работников (до 29 лет) выделяется группа менее обеспеченных материально людей, не имеющих достаточно денег, чтобы удовлетворить все свои запросы. С возрастом положение изменяется в лучшую сторону, и среди тех, кому более 55 лет, нет людей, которые бы оценивали свое финансовое положение очень низко (табл. 3.10).

Таблица 3.10

**Оценка денежных доходов работниками ОАО «АЭК «Комиэнерго» в зависимости от пола, возраста, семейного положения и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Характеристика денежных доходов		
	денег вполне достаточно, чтобы покупать дорогие вещи и вообще ни в чем себе не отказывать	денег хватает лишь на покупку продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать	денег не хватает даже на приобретение продуктов питания

Пол:			
мужчины	4,4	91,2	4,4
женщины	1,8	91,0	7,2
Возраст, лет:			
до 24	2,4	90,2	7,4
25 - 29	1,0	91,1	7,9
30 - 34	3,2	90,3	6,5
35 - 39	3,9	93,1	3,0
40 - 44	2,9	92,8	4,3
45 - 49	3,6	88,0	8,4
50 - 54	4,8	90,3	4,9
55 - 59	6,2	93,8	0,0
Семейное положение:			
никогда не состояли в браке	1,3	93,6	5,1
состоят в официально зарегистрированном браке	4,0	91,8	4,2
состоят в гражданском браке	0,0	89,2	10,8
разведенные	3,7	81,5	14,8
вдовы	0,0	94,4	5,6
Статус:			
руководители	5,9	92,9	1,2
специалисты	4,5	91,5	4,0
служащие	0,0	97,9	2,1
рабочие	2,2	88,8	9,0

При анализе возрастной структуры респондентов необходимо также учитывать, что для более молодых работников характерны повышенные запросы и более широкий диапазон потребностей. Следовательно, разрыв между лицами пожилого возраста, считающими себя достаточно обеспеченными, и молодыми людьми, оценивающими свое материальное положение иным образом, очень значителен, так как для молодого поколения наличие доходов, позволяющих «ни в чем себе не отказывать» - это более высокая ступень материальных притязаний, чем для тех, кому 50 лет и старше.

Иная ситуация складывается в других группах респондентов. Так, доля тех, кому «денег не хватает даже на приобретение продуктов питания», сначала снижается, после 40 лет и до 49 лет увеличивается, а в возрастной группе после 55 лет уже нет респондентов, которые оценивают свое материальное положение таким образом.

Семейное положение респондентов также отражается на оценках материального уровня. Лица, состоящие в браке и разведенные, составляют определенную долю в группах обеспеченных респондентов. Также необходимо отметить, что среди семейных работников самая низкая доля малообеспеченных, зато разведенные доминируют в этой группе.

Социальный статус также отражается на оценке уровня денежных доходов. Самая высокая доля обеспеченных, ни в чем себе не отказывающих – среди руководителей компании, они же составляют и меньшинство среди самых малообеспеченных. Выделяются среди опрошенных служащие, прочно занявшие среднее положение в доходах, когда и

излишков нет, но на текущие и повседневные расходы денег вполне хватает. Самые низкие оценки своим денежным доходам дали рабочие. Почти каждый десятый отмечает, что «денег не хватает даже на приобретение продуктов питания». Ответы респондентов косвенно объясняют высокий оборот персонала. В 2002 г. при общей численности работающих 8436 человек, было уволено 2846 человек и принято 1242 человека, что составляет 4088 человек, или в движении приняло участие 48,5%.

Анализ данных обследования о возможности получения заработной платы в нескольких местах позволяет сделать вывод, что существенных различий в положении респондентов, отличающихся по полу, возрасту и семейному положению и статусу, не существует. При этом все-таки необходимо отметить, что женщинам эту проблему еще более трудно решить, чем мужчинам, а людям более молодого и среднего возраста - сложнее, чем пожилым. Среди лиц, состоящих в браке и вдовых доля тех, кто имеет возможность получать заработную плату в нескольких местах, ниже, чем среди остального населения, а наиболее активны в поисках второй работы разведенные и состоящие в гражданском браке (табл. 3.11).

Таблица 3.11

**Распределение ответов на вопрос: «В настоящее время трудно прожить на одну зарплату. Имеете ли Вы возможность зарабатывать в нескольких местах?» в зависимости от пола, возраста, семейного положения и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Ответы на вопрос	
	Да	нет
Пол:		
мужчины	16,0	84,0
женщины	6,5	93,5
Возраст, лет:		
до 24	12,2	87,8
25 - 29	15,8	84,2
30 - 34	9,7	90,3
35 - 39	11,7	88,3
40 - 44	11,7	88,3
45 - 49	12,0	88,0
50 - 54	10,0	90,0
55 - 59	12,5	87,5
Семейное положение:		
никогда не состояли в браке	15,4	84,6
состоят в официально зарегистрированном браке	11,1	88,9
состоят в гражданском браке	13,5	86,5
разведенные	14,5	85,5
вдовы	11,1	88,9
Статус:		
руководители	12,9	87,1
специалисты	12,1	87,9
служащие	10,9	89,1
рабочие	11,6	88,4

Если сопоставить данные, представленные в двух таблицах, о различиях в материальном положении респондентов в зависимости от их социально-демографических характеристик, а также данные ранее проведенных исследований в структурных подразделениях компании, то можно выделить социальные факторы, влияющие на поведение работников в поисках дополнительного заработка.

Важный показатель материального благосостояния респондентов - наличие предметов длительного пользования. Анализ ответов опрошенных в зависимости от половой структуры позволяет зафиксировать отсутствие принципиальных различий в ответах на данный вопрос. Единственное различие и оно естественно, что среди мужчин несколько выше доля тех, кто имеет легковую машину, и почти в два раза выше доля тех, кто имеет мотоцикл. Среди мужчин выше и доля лиц, являющихся собственниками дачного или земельного участка.

При исследовании результатов опроса различных возрастных групп необходимо учитывать различный уровень и специфику потребностей респондентов. Так, например, очевидно, что среди населения более старшего возраста значительно ниже доля респондентов, имеющих аудио и видеотехнику, чем среди молодых. В то же время наличие некоторых предметов длительного пользования, таких, как холодильник, телевизор, стиральная машина, практически не зависит от принадлежности респондента к определенной возрастной группе.

А в отношении наличия более дорогих предметов, например, легковой машины, необходимо отметить, что при незначительном разбросе ответов все-таки несколько выделяется группа респондентов от 35 до 59 лет. Только по одному показателю прослеживается четкая зависимость – чем выше возраст, тем выше доля тех, кто имеет земельный или дачный участок.

Социальный статус респондентов в определенной степени также определяет наличие у них тех или иных предметов длительного пользования. Так, среди руководителей выше доля тех, кто имеет легковую машину, стиральную машину, холодильник, телевизор, аудио и видеотехника (табл. 3.12).

Таблица 3.12

**Распределение ответов на вопрос: «Имеет ли Ваша семья следующие предметы длительного пользования?» в зависимости от пола, возраста, семейного положения и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Наличие предметов длительного пользования							
	легковая автомашина	мотоцикл, велосипед	холодильник	телевизор	аудио, видео техника	стиральная машина	дача, земельный участок	другое

Пол:									
мужчины	45,4	25,4	91,0	95,6	78,7	78,1	41,5	6,3	
женщины	38,2	13,9	94,3	94,6	78,2	77,5	32,1	6,4	
Возраст, лет:									
до 24	29,3	26,8	78,0	92,7	80,5	65,9	29,3	4,9	
25 - 29	31,4	16,7	84,3	93,1	80,4	62,7	30,4	6,9	
30 - 34	31,9	21,3	95,7	96,8	80,9	73,4	31,9	9,6	
35 - 39	48,5	30,1	98,1	98,1	86,4	88,3	38,8	4,9	
40 - 44	45,0	20,7	95,7	95,0	80,7	84,3	37,1	6,4	
45 - 49	47,6	15,5	91,7	92,9	72,6	81,0	39,3	3,6	
50 - 54	56,5	11,3	91,9	95,2	61,3	79,0	51,6	6,5	
55 - 59	50,0	18,8	100,0	100,0	68,8	93,8	56,3	6,3	
Семейное положение:									
никогда не состояли в браке	21,8	23,1	80,8	89,7	76,9	57,7	39,7	6,4	
состоят в официально зарегистрированном браке	50,4	20,4	94,3	96,5	82,2	83,6	39,0	5,9	
состоят в гражданском браке	28,9	31,6	89,5	94,7	68,4	65,8	34,2	10,5	
разведенные	14,3	8,9	91,1	89,3	60,7	67,9	21,4	7,1	
вдовы	38,9	22,2	100,0	100,0	61,1	77,8	44,4	5,6	
Статус:									
руководители	63,2	21,8	101,1	98,9	87,4	86,2	42,5	10,3	
специалисты	46,9	17,9	94,2	96,0	81,7	76,8	40,2	8,9	
служащие	46,8	10,6	83,0	87,2	72,3	57,4	34,0	6,4	
рабочие	31,0	23,8	89,3	94,0	73,7	78,3	33,8	2,8	

Анализируя социальный статус респондентов, необходимо учитывать, что, с одной стороны, руководители и специалисты чаще всего уже достигли определенного уровня материального благосостояния и имеют возможность обеспечить свою семью всем необходимым. Но, с другой стороны, для поддержания достаточно высокого уровня материального положения им необходимы значительно большие затраты для постоянного обновления старых моделей автомашин и бытовой техники на новые, более престижные модели. Поэтому, скорее всего почти ни по одной позиции у них нет 100 % ответов.

Анализируя ответы респондентов в зависимости от семейного положения, можно выделить группу состоящих в официально зарегистрированном браке. У семейных респондентов самая высокая доля имеющих автомобиль, аудио, видеотехнику, стиральную машину, дачу или земельный участок. Менее обеспеченной является группа респондентов, где произошел распад семьи. Это, как правило, семьи, где супругу одному приходится решать все проблемы по воспитанию и обучению детей.

Давая оценку благосостоянию и уровню денежных доходов на момент опроса, нами была поставлена задача оценить, как изменились условия жизни, труда и быта после 1998 г., т.е. за последние пять лет.

Можно отметить, что, за исключением снабжения продуктами питания и промышленными товарами, по всем другим показателям были получены достаточно

негативные оценки населением изменений, произошедших в социальной сфере за последние пять лет. Не отличаются особым разбросом ответы респондентов из различных социально-демографических групп. В то же время ряд субъективных факторов, в частности, степень личной заинтересованности индивида в той или иной сфере деятельности, определяют некоторые особенности восприятия произошедших за последние годы перемен. Хотя, как уже отмечалось выше, доля позитивных ответов о многих сферах деятельности очень невелика, необходимо отметить, что среди женщин выше доля тех, кто положительно оценивает изменения, произошедшие в снабжении продуктами питания и промышленными товарами, работе предприятий бытового обслуживания, транспорта, благоустройства города, села, а также в работе предприятий общепита. В меньшей степени, чем мужчины, они довольны медицинским обслуживанием. Среди различных возрастных групп респондентов наиболее очевидны положительные сдвиги в снабжении продуктами и промышленными товарами для респондентов от 35 до 54 лет. Менее всего довольны изменениями в этих сферах жители в возрасте от 55 лет и старше (табл. 3.13).

Очевидно, что значительное увеличение ассортимента и повышение качества привозимых продуктов питания и промышленных товаров в то же время сопровождается резким снижением реального уровня доходов, что вызывает недовольство многих социальных групп, и, в первую очередь, старшего населения. Эта проблема также оценивается по-разному респондентами, различающимися семейным положением. Среди респондентов, различающихся по семейному статусу, у разведенных выше доля тех, кто считает, что снабжение продуктами питания и промышленными товарами стало лучше. Остальные респонденты дали более низкие оценки, так как считают, что их уровень материального благосостояния не позволяет приобретать все необходимые товары.

Таблица 3.13

**Распределение ответов на вопрос: «Как изменились условия жизни, труда и быта после 1998 г. в Вашем населенном пункте?» в зависимости от пола, возраста, семейного состояния и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Стало лучше							
	снабжение продуктами питания	работа предприятий бытового обслуживания	работа детских учреждений	работа столовых, буфетов, кафе	снабжение промышленными товарами (одеждой, обувью, мебелью)	работа транспорта	медицинское обслуживание	благоустройство города, села
Пол:								
мужчины	72,6	20,1	15,3	29,2	73,9	42,6	5,5	42,0
женщины	83,4	31,3	17,8	35,2	81,5	53,9	5,2	47,9
Возраст, лет:								

до 24	74,4	20,5	13,5	34,2	71,8	59,0	10,3	46,2
25 - 29	73,0	35,1	17,5	39,2	75,8	49,5	7,2	39,8
30 - 34	71,7	20,7	15,9	32,6	71,7	48,4	2,2	48,4
35 - 39	81,8	24,0	22,3	31,3	81,8	51,5	4,1	45,5
40 - 44	83,0	22,1	18,5	31,8	81,6	50,4	5,3	48,5
45 - 49	76,3	31,6	15,6	30,31	80,2	43,8	7,5	46,3
50 - 54	83,3	21,4	6,3	20,8	76,3	30,5	3,4	35,6
55 - 59	60,0	13,3	0,0	26,7	60,0	40,0	0,0	40,0
Семейное положение:								
никогда не состояли в браке	69,3	23,0	11,6	28,8	70,7	45,3	6,7	44,0
состоят в официально зарегистрированном браке	78,3	26,4	17,2	31,0	79,1	46,6	5,1	46,0
состоят в гражданском браке	75,0	5,9	14,7	32,4	61,1	52,8	5,7	30,6
разведенные	82,4	30,6	16,3	40,0	80,8	53,8	7,7	48,1
вдовье	77,8	22,2	17,6	33,3	71,8	55,6	0,0	29,4
Статус:								
руководители	77,9	32,9	20,8	40,0	76,5	51,2	7,1	45,8
специалисты	80,8	27,1	14,1	32,1	79,4	51,2	4,3	37,3
служащие	81,8	27,5	16,7	35,7	84,8	61,4	9,3	32,6
рабочие	73,1	20,8	16,7	28,2	74,8	41,7	5,2	52,6

Необходимо также отметить некоторые различия в ответах респондентов при оценке работы транспорта. Так, хотя в целом, доля тех, кто считает, что за последние пять лет транспорт стал работать лучше, равна почти половине, среди населения старшей возрастной группы более трети всех респондентов оценивают ситуацию иным образом.

По таким вопросам, как работа сферы услуг, детских учреждений и медицинское обслуживание, разброс положительных ответов респондентов из различных возрастных групп незначителен, хотя респонденты более молодого возраста, в основном, оценивают произошедшие изменения несколько выше, чем лица из старшей возрастной группы.

Есть определенные различия в ответах в зависимости от того, какое место в иерархической лестнице управления занимают респонденты. Самые низкие оценки произошедшим изменениям в снабжении продовольственными и промышленными товарами дают рабочие. Руководители наиболее высоко оценивают произошедшие изменения в работе предприятий бытового обслуживания, работе общепита, благоустройстве города, села. Однако, в целом по большинству характеристик жизнедеятельности получены невысокие оценки.

Перспективные оценки работниками компании отдельных сторон их жизни в целом довольно пессимистичны, они в значительной степени связаны с тем, как оценивают респонденты изменения, уже произошедшие в социальной сфере города, села в последние годы.

Если перенести те тенденции, которые отметили респонденты за прошедшие пять лет, на такую же перспективу и учесть результаты предыдущих исследований (Ботош, Ильина,

1998; Войнова, Захарова и др., 1993), то будущее отдельных сторон жизнедеятельности выглядит так. Среди мужчин, по сравнению с женщинами, выше доля тех, кто более оптимистично оценивает перспективные изменения в снабжении продуктами питания, работе детских учреждений, снабжении промышленными товарами, работе транспорта, медицинском обслуживании, благоустройстве города, села.

Представители самой молодой возрастной группы (до 29 лет) в большей степени, чем более старшие респонденты, надеются на сохранение положительных сдвигов в снабжении продуктами питания и промышленными товарами, работе сферы услуг, детских учреждений, транспорта, медицинском обслуживании, благоустройстве города, села. Таким образом, молодежь как бы проецирует те положительные перемены, которые, по их мнению, произошли в последние годы, в будущее. Несколько пессимистичнее настроены люди более старшего поколения, которые, соответственно, считают, что будут иметь место уже наметившиеся ранее тенденции ухудшения работы социальной сферы, свертывания работ по благоустройству населенных пунктов.

Значительно различаются перспективные оценки развития своей жизни в ответах респондентов с разным социальным статусом. Абсолютно по всем сферам, развитие которых в ближайшие пять лет было предложено оценить, респонденты - рабочие делают гораздо более пессимистичные прогнозы, чем руководители и специалисты.

Причем, при перспективной оценке таких сторон социальной сферы, как работа сферы услуг, детских учреждений, транспорта, медицинское обслуживание, благоустройство, доля семейных респондентов, считающих, что в ближайшие пять лет не стоит ждать улучшения, почти в два раза выше, чем доля респондентов, не имеющих семьи, которые оценивают ситуацию аналогичным образом. Очевидно, что здесь большую роль играет фактор причастности и личной заинтересованности индивида в развитии той или иной сферы, и, соответственно, респонденты, не имеющие семьи, гораздо в меньшей степени озабочены проблемами совершенствования указанных сторон социальной сферы.

Особое значение для понимания социально-экономического положения работников компании имеют перспективные планы об устройстве личной жизни, поиске дополнительных доходов, повышении квалификации и т.д. Ответы респондентов на эти вопросы отражают реальное настроение людей и перспективные оценки их жизнедеятельности (табл. 3.14).

*Таблица 3.14*

**Распределение ответов на вопрос: «Планируете ли Вы в ближайшие пять лет изменить свою жизнь в следующем?» в зависимости от пола, возраста, семейного положения и статуса, %**

Социально-	Планируют
------------	-----------

демографические характеристики	вступить в брак, увеличить семью	построить свой дом, коттедж	приобрести дачный (земельный) участок	найти дополнительный заработок	добиться увеличения зарплаты по основной работе	сменить место жительства
Пол:						
мужчины	24,4	24,8	9,8	46,8	75,1	19,1
женщины	16,3	10,2	10,8	28,5	57,7	18,3
Возраст, лет:						
до 24	42,5	28,9	8,1	45,9	82,5	30,0
25 - 29	51,6	24,7	11,0	45,2	71,1	28,0
30 - 34	37,4	14,1	9,5	48,3	78,3	14,9
35 - 39	9,4	22,5	8,0	34,4	72,9	16,5
40 - 44	4,3	14,0	11,7	42,0	61,8	12,7
45 - 49	5,5	19,2	14,1	36,1	58,1	21,3
50 - 54	3,8	15,7	8,0	22,6	55,8	16,1
55 - 59	0,0	0,0	0,0	15,4	50,0	15,4
60 и старше	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	25,0
Семейное положение:						
никогда не состояли в браке	41,6	16,4	5,6	45,3	71,1	17,3
состоят в официально зарегистрированном браке	14,6	19,5	9,2	37,4	66,4	18,9
состоят в гражданском браке	51,4	18,8	25,0	45,7	75,8	23,5
разведенные	22,0	18,0	16,0	40,0	64,0	18,9
вдовы	7,1	0,0	7,7	35,7	80,0	18,8
Статус:						
руководители	21,8	26,6	12,7	38,2	67,1	20,7
специалисты	22,2	14,4	8,2	37,5	68,6	16,8
служащие	22,5	5,6	8,1	46,3	58,5	26,8
рабочие	19,8	21,6	11,7	40,3	68,5	18,4

Безусловно, большое влияние на формирование личных планов работников компании оказывают социально-демографические характеристики. Так, очевидно, что доля лиц, планирующих в ближайшие пять лет вступить в брак и увеличить семью, будет значительно ниже среди респондентов старших возрастных групп. Хотя при этом необходимо отметить, что и ответы более молодых респондентов отражают неблагоприятные демографические тенденции, характерные для Республики Коми в последние годы (Жиделева, 1997). В то же время хорошо прослеживается тенденция снижения потребности создать семью от младших возрастных групп к старшим и ее полное отсутствие у лиц старше 55 лет.

Как уже отмечалось, проблема поиска дополнительных источников дохода сегодня является одной из самых актуальных не только для работников компании, но и для всего населения республики. В то же время лишь незначительная часть респондентов планирует в ближайшие годы расширить личное подсобное хозяйство. Очевидно, что и в будущем продукция личного подсобного хозяйства не станет главным, определяющим фактором повышения материального уровня населения. На эту позицию респондентов почти не влияет

половозрастная структура респондентов. Единственная особенность - резкое увеличение доли лиц, планирующих расширить личное подсобное хозяйство и приобрести дачу, среди респондентов из старшей возрастной группы.

Признавая необходимость увеличения доходов, мужчины и женщины в то же время по-разному оценивают возможные пути этого. Так, среди мужчин выше доля тех, кто считает целесообразным поиск дополнительного заработка и будет добиваться увеличения заработной платы по основной работе.

В отношении поиска дополнительных источников дохода различными путями более оптимистично, по сравнению с другими возрастными группами, настроена молодежь. Значительная часть респондентов в возрасте до 34 лет рассчитывает в ближайшие пять лет найти дополнительный заработок. Добиться увеличения зарплаты по основной работе и повысить квалификацию планируют респонденты практически всех возрастов. Однако по мере перехода от младших возрастов к старшим уменьшается уверенность, что работники смогут добиться увеличения заработной платы по основной работе и найти дополнительный. При этом необходимо отметить, что на практике осуществить все задуманное представителям молодого поколения будет очень непросто, так как именно эта социальная группа является наименее конкурентоспособной на рынке труда, и в то же время имеет более высокий уровень и широкий диапазон потребностей, для удовлетворения которых необходим определенный уровень доходов. Настораживающим моментом является также то, что около трети всех респондентов из возрастной группы до 29 лет считают возможным в ближайшие пять лет сменить место жительства.

Есть определенные различия в планах и у представителей разной иерархии правления. В ближайшие пять лет больше всего желающих построить свой дом или коттедж среди руководителей и рабочих. Доминируют они и среди планирующих приобрести земельный надел и дачу. Больше желающих добиться увеличения зарплаты по основной работе у специалистов и рабочих.

Таким образом, анализ распределения ответов в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов, позволяет сделать вывод, что основные различия в оценках связаны с возрастной структурой и социальным статусом работников компании. Так, лица более молодого возраста более позитивно оценивают изменения, произошедшие в последние годы и высказывают более оптимистические взгляды на перспективы развития их жизни. Они также рассчитывают на значительное улучшение своего материального положения в ближайшие годы. Хотя при этом именно среди представителей этой возрастной группы наиболее высока доля тех, кто считает целесообразным сменить место жительства. Люди более старшего возраста чаще оценивают произошедшие

перемены негативно, и, хотя по отдельным показателям уровень их материального благосостояния выше, чем у молодых, он имеет ярко выраженную тенденцию к снижению в связи с выходом на пенсию и уменьшением реальных доходов. Респонденты, имеющие семью, более остро, по сравнению с теми, у кого семьи нет, переживают произошедшие перемены и не верят в скорое улучшение своего материального положения.

Можно сделать и такой вывод. В настоящее время для респондентов из различных социально-демографических групп характерны общие тенденции снижения уровня материального благосостояния в последние годы, и большинство из них не ожидает резкого изменения к лучшему в ближайшие годы, а, следовательно, осознает необходимость активизации своего экономического поведения и поиска дополнительных источников дохода в новых экономических условиях.

Анализ материального положения респондентов не будет полным без учета этнической структуры работников компании. Очевидно, что жизнедеятельность представителей разных национальностей, проживающих в республике, отличается некоторыми специфическими особенностями, и сопоставление оценок респондентов из различных этнических групп может дать интересную информацию об основных сторонах их жизни.

Выше мы уже отмечали, что важным объективным показателем уровня материального благосостояния населения является наличие предметов длительного пользования. Необходимо отметить, что этническое распределение респондентов позволяет выявить существенные различия по отдельным показателям и свидетельствует о некоторых характерных особенностях материального положения работников из разных социальных групп. Так, респонденты коренной национальности опережают представителей других этнических групп по наличию таких предметов длительного пользования, как мотоцикл, велосипед, стиральная машина, дачный или земельный участок. Среди тех, кто имеет легковую машину, выше всего доля респондентов таких национальностей, как белорусы, коми, украинцы, и др. Русские жители занимают лидирующие позиции только среди тех, кто имеет телевизор, аудио, видеотехнику (табл. 3.15).

*Таблица 3.15*

**Наличие у жителей села Республики Коми предметов длительного пользования  
в зависимости от национальности, %**

Национальность	Наличие предметов длительного пользования
----------------	---

	легковая автомашина	мотоцикл, велосипед	холодильник	телевизор	аудио, видео техника	стиральная машина	дача, земельный участок	другое
<b>Коми</b>	49,6	40,0	91,1	94,8	72,6	81,5	65,2	5,2
Русские	39,6	15,5	93,0	96,7	80,3	78,0	30,9	5,9
Украинцы	40,9	15,9	90,9	88,6	77,3	68,2	25,0	11,4
Белорусы	54,5	0,0	100,0	90,9	63,6	63,6	27,3	9,1
Татары	36,4	0,0	81,8	72,7	81,8	72,7	0,0	0,0
Другая	47,4	21,1	89,5	89,5	84,2	78,9	42,1	15,8

Давая оценку изменениям, произошедшим в социальной сфере за последние пять лет, респонденты, в основном, обращали внимание на отрицательные тенденции в их развитии. Как уже отмечалось выше, по мнению большинства опрошенных работников компании лишь в области снабжения продуктами питания и промышленными товарами произошли положительные перемены. В то же время низкий уровень доходов респондентов из многих социально-демографических групп, недостаточный даже для обеспечения прожиточного минимума, не позволяет в полном объеме пользоваться широким ассортиментом предлагаемых товаров. Что касается других проблем социальной сферы, то они в последние годы еще более обострились. Это в первую очередь касается работы предприятий бытового обслуживания, работы детских учреждений и особенно медицинского обслуживания. Об изменениях работы социальной сферы работники разных национальностей дают неодинаковые ответы. Так, представители коренного населения наиболее низко оценивают произошедшие изменения в благоустройстве городов, сел, ниже всего они оценивают работу общепита. Наиболее высокие оценки развитию отдельных отраслей социальной сферы дают белорусы и татары (табл. 3.16).

Таблица 3.16

**Распределение ответов на вопрос: «Как изменились условия жизни, труда и быта после 1998 г. в Вашем населенном пункте?» в зависимости от национальности, %**

Национальность	Стало лучше							
	снабжение продуктами питания	работа предприятий бытового обслуживания	работа детских учреждений	работа столовых, буфетов, кафе	снабжение промышленными товарами (одеждой, обувью, мебелью)	работа транспорта	медицинское обслуживание	благоустройство города/села

<b>Коми</b>	75,2	17,9	16,3	24,0	74,2	40,2	5,5	14,4
Русские	78,3	26,7	15,3	32,4	77,1	47,9	4,4	50,9
Украинцы	70,5	30,2	23,8	43,2	81,8	58,1	9,1	56,8
Белорусы	88,9	37,5	16,7	66,7	88,9	100,0	11,1	66,7
Татары	90,0	11,1	22,2	40,0	90,0	50,0	0,0	100,0
Другая	76,5	23,5	12,5	17,6	76,5	41,2	18,8	44,4

Личные планы респондентов на ближайшие пять лет также можно рассмотреть с учетом этнических характеристик. В отношении планов вступления в брак и увеличения семьи необходимо выделить группу представителей коренной национальности - коми, в которой доля тех, кто планирует изменить свой семейный статус, значительно выше, чем среди респондентов других национальностей (табл. 3.17).

В вопросах повышения своего материального уровня и поиска дополнительных источников дохода наиболее активную позицию занимают представители таких национальностей, как коми, украинцы, белорусы. Среди них, по сравнению с другими этническими группами, выше доля тех, кто планирует в ближайшие пять лет добиться увеличения заработной платы по основному месту работы, повысить свою квалификацию. Причем по некоторым показателям различия довольно существенны, например, среди татар доля тех, кто планирует расширить подсобное хозяйство, в 2-3 раза выше, чем среди представителей других национальностей.

Таблица 3.17

**Распределение ответов на вопрос: «Планируете ли Вы в ближайшие пять лет изменить свою жизнь в следующем?» в зависимости от национальности, %**

Национальность	Планируют					
	вступить в брак, увеличить семью	построить свой дом, коттедж	приобрести дачный (земельный) участок	найти дополнительный заработок	добиться увеличения зарплаты по основной работе	сменить место жительства
<b>Коми</b>	25,2	29,8	11,8	46,8	78,9	15,6
Русские	20,0	15,8	9,1	37,7	65,1	17,7
Украинцы	23,1	15,8	13,2	41,1	62,5	29,3
Белорусы	12,5	0,0	14,3	28,6	50,0	11,1
Татары	12,5	25,0	28,6	14,3	42,9	36,4
Другая	13,3	7,1	7,1	14,3	70,6	40,0

Среди представителей таких национальностей как татары, украинцы, русские, также наибольшее количество тех, кто, возможно, сменит в ближайшие годы место жительства. Это, в частности, можно объяснить наличием прочных связей с родственниками из других регионов России и стран СНГ. В то же время доля лиц коренной национальности - коми, планирующих в ближайшие пять лет сменить место жительства, примерно в 2,6 раза ниже, чем среди респондентов других национальностей.

Исследовав денежные доходы и материальную обеспеченность работников энергетического комплекса Республики Коми, их дифференциацию в зависимости от социально-демографических структур и природно-экономических зон можно сделать следующие выводы и обобщения. Во-первых, были выявлены и описаны три адаптационные модели. Во-вторых, обоснованы типы социальной адаптации работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», проживающих в различных природно-экономических зонах – на Дальнем, Среднем и Ближнем Севере. Их суть сводится к следующему.

**Модель «Материальное благосостояние».** Оценка материального положения носит комплексный характер, поскольку позволяет определить уровень материального благосостояния работников и их семей посредством качественной оценки располагаемых денежных доходов. Высокий уровень материального благосостояния предполагает оценку материального положения в терминах «Денег вполне достаточно, чтобы покупать дорогие вещи и вообще ни в чем себе не отказывать». Средний уровень материального благосостояния предполагает оценку материального положения в терминах: «Денег хватает лишь на покупку продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать». Низкий уровень материального благосостояния предполагает следующую оценку материального положения: «Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания».

**Модель «Социальное настроение».** Оценка социальных настроений позволяют охарактеризовать адаптационный потенциал групп по ряду показателей: удовлетворенность жизнью в целом; оценка условий жизни; удовлетворенность работой в целом; оценка материальных условий работы (в частности, заработной платы, системы оплаты труда, социальных выплат).

**Модель «Жизненные стратегии».** Жизненные стратегии позволяют рассмотреть способы использования и получения ресурсов, направленных на решение жизненных проблем (сохранение и улучшение уровня индивидуального благосостояния).

Остановимся на анализе каждой из трех адаптационной модели.

**Анализ оценок материального положения** позволил сделать следующие выводы и заключения. Независимо от природно-экономической зоны проживания свыше 90% работников энергетического комплекса оценивают собственное материальное положение в терминах «Денег хватает лишь на покупку продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать», что отражает наиболее распространенный в данном регионе стиль жизни. Большая часть персонала компании кроме основной заработной платы не имеет дополнительных источников дохода.

Относительно высокий уровень материального благосостояния работников ОАО «АЭК «Комизэнерго» отмечается на Дальнем Севере. В данной группе выше удельный вес людей относительно обеспеченных, имеющих достаточные денежные средства, чтобы покупать себе дорогие вещи и вообще ни в чем себе не отказывать, и ниже удельный вес относительно необеспеченных.

Самый низкий уровень материального благосостояния отмечается у работающих на Ближнем Севере. В этой группе (по сравнению с двумя другими группами) наиболее высока доля тех, кто оценивает уровень своего благосостояния в терминах «денег не хватает даже на продукты питания». Недостаток средств от основного места работы компенсируется доходами от дополнительной занятости.

**Анализ оценок, характеризующих социальные настроения** (удовлетворенность жизнью в целом; оценка условий жизни; удовлетворенность работой в целом; оценка материальных условий работы - заработной платы, системы оплаты труда, социальных выплат) показал следующее.

Независимо от характера расселения более половины (почти 53%) работающих ОАО «АЭК «Комизэнерго» довольны тем, как складывается их жизнь в настоящее время. Тем не менее, почти каждый четвертый работающий на данном предприятии не доволен условиями жизни. В большей степени неудовлетворенность жизнью в настоящее время проявляется у работающих на Дальнем и Ближнем Севере;

В оценке конкретных социально-бытовых условий жизни выявлена обратная тенденция: у работников, проживающих на Дальнем Севере, удовлетворенность определенными аспектами жизни несколько выше, чем у работников, проживающих на Среднем и Ближнем Севере.

Работники, проживающие на Дальнем Севере, наиболее удовлетворены благоустройством своего города, снабжением продуктовыми и промышленными товарами, работой транспорта. В данной группе проблемное поле составляют такие социально-бытовые аспекты жизни, как медицинское обслуживание, работа детских учреждений, работа предприятий бытового обслуживания.

Работники, проживающие на Среднем Севере, наиболее удовлетворены обеспечением продуктовыми и промышленными товарами и работой транспорта. В этой группе проблемное поле шире, чем в первой группе, и включает в себя проблемы медицинского обслуживания, работы детских учреждений, благоустройства города, работы предприятий бытового обслуживания, столовых, буфетов, кафе.

Работники, проживающие на Ближнем Севере, удовлетворены только снабжением продовольственными и промышленными товарами. Все остальные социально-бытовые условия жизни в этой группе оцениваются негативно.

Независимо от характера расселения большинство работающих (около 80%) довольны своей работой. В большей степени неудовлетворенность работой проявляется у жителей Среднего и Ближнего Севера.

В оценке конкретных условий работы (заработной платы, системы оплаты труда, социальных выплат) выявлена обратная тенденция: у работников, проживающих на Дальнем Севере, удовлетворенность данными аспектами работы несколько выше, чем у работников, проживающих на Среднем и Ближнем Севере. Если среди работников проживающих на Дальнем Севере, только 16% оценивают условия по заработной плате «как плохие», то среди работников, проживающих на Среднем Севере - 31% респондентов, а на Ближнем Севере – 38%. Та же тенденция отмечается и в оценке системы оплаты труда и социальных выплат.

В целом работники, проживающие на Дальнем Севере, удовлетворены системой оплаты труда и заработной платой на их предприятии, а также отношением к людям со стороны администрации. Ниже степень удовлетворенности в данной группе социальными выплатами. Работники, проживающие на Среднем и Ближнем Севере, наиболее удовлетворены системой оплаты труда и отношением к людям со стороны администрации. Меньше степень удовлетворенности заработной платой и социальными выплатами.

**Анализ оценок жизненных стратегий** (способов использования и получения ресурсов, направленных на решение жизненных проблем) показал следующее.

Независимо от характера расселения у большинства работающих в компании выделяются два основных способа повышения уровня индивидуального благосостояния: сохранение места работы на данном предприятии; повышение квалификации.

Комплекс действий (способов использования и получения ресурсов), направленных на решение жизненных проблем выстраивается в следующей последовательности: добиться увеличения заработной платы по основному месту работы; найти дополнительный заработок; сменить место жительства; вступить в брак, увеличить семью; построить свой дом, коттедж; приобрести дачный, земельный участок.

В первой группе (работающие на Дальнем Севере) - действия, направленные на решения жизненных проблем выстраиваются в двух основных направлениях – повышение материального благосостояния по месту жительства и смена места жительства.

Во второй группе (работающие на Среднем Севере) – преобладают действия, направленные на повышение денежных доходов за счет повышения заработка по основному месту работы и дополнительных заработков.

Третья группа (работающие на Ближнем Севере) для решения жизненных проблем ориентирована, в первую очередь, на повышение денежных доходов от заработной платы и дополнительных заработков, а также на строительство собственного дома.

Обобщение результатов исследования, применение методов группировки, анализа и синтеза данных позволил также обозначить **три модели адаптации** работников ОАО «АЭК «Комиэнерго» в зависимости от проживания на Дальнем, Среднем и Ближнем Севере.

### **1. Модель адаптации работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», проживающих на Дальнем Севере.**

В группе работающих на Дальнем Севере (по сравнению с группами работающих на Среднем и Ближнем Севере) выше уровень материальной обеспеченности. Преобладающий характер получаемых ресурсов – доходная деятельность. Главным доминирующим источником доходов является заработная плата по основному месту работы. Возможность получения доходов от дополнительной занятости низка. Здесь выше оценка условий жизни за последние пять лет, что обусловлено, в первую очередь, улучшением благоустройства северных городов и других населенных пунктов, снабжения продуктовыми и промышленными товарами, работы транспорта. В данной группе отмечается высокая удовлетворенность работой в ОАО «АЭК «Комиэнерго» - как материальными (системой оплаты труда, заработной платой и социальными выплатами), так и моральными (отношением к людям со стороны администрации) аспектами производства.

Намерение повысить свою квалификацию у большинства работников связано не только с желанием увеличить заработок, но и сохранить свое рабочее место. С одной стороны, в данной социально-территориальной группе ниже вероятность увольнения с работы по собственному желанию. Намерения изменить место работы связано не столько с обстоятельствами производственного и социально-бытового характера (организацией оплаты труда, низкими заработками, возможностью/невозможностью улучшить жилищные условия), сколько с обстоятельствами личного характера (семейными обстоятельствами). С другой стороны, в группе работающих на Дальнем Севере выше оценка риска быть уволенными. В случае увольнения жизненные стратегии представителей данной группы характеризуются более низким потенциалом активности (пассивными или нейтральными способами адаптации), что, вероятно, объективно обусловлено ограниченными возможностями найти высокооплачиваемую работу. В случае потери работы в данной группе почти в 1,5 раза выше риск попадания в группу безработных или низкооплачиваемых категорий работников.

В жизненных стратегиях отдаленного будущего в данной социально-территориальной группе преобладают два типа поведения: «врастание в среду и изменение себя» (действие направлено на возможность повышения индивидуального благосостояния - увеличение

заработной платы по основному месту работы, поиск дополнительных заработков), что предполагает активизацию личностных ресурсов, например, повышение квалификации; «изменение среды» (выезд на другое место жительства). При этом, второй тип поведения «выезд на другое место жительства», по всей вероятности с точки зрения длительных адаптационных стратегий не исключает первый.

## **2. Модель адаптации работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», проживающих на Среднем Севере.**

В группе работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», проживающих на Среднем Севере (в отличие от групп, проживающих на Дальнем и Южном Севере) более ярко выражена модель «среднего уровня благосостояния». В данной группе больше, чем в других группах, доля работников, которые не ограничены в потреблении продуктов питания и промышленных товаров, однако приобретение товаров длительного пользования требует сбережений. Такая модель благосостояния отражает наиболее распространенный в республике стандарт жизни. Ограничение в финансовых ресурсах так же как и на Ближнем Севере компенсируется поиском дополнительных заработков.

В данной социально-территориальной группе самая высокая степень удовлетворенности жизнью в настоящее время. Однако удовлетворенность конкретными социально-бытовыми аспектами жизни хотя и носит оптимистический характер, но все же ниже, чем у жителей Дальнего Севера. Проблемное поле в данной группе шире (это качество медицинского обслуживания, не благоустройство городов и районов, работа детских дошкольных учреждений, предприятий бытового обслуживания и общественного питания), а социальные настроения напряженнее, чем в группе, проживающей на Дальнем Севере

Несмотря на то, что в этой группе относительно высока удовлетворенность работой, что в первую очередь связано с удовлетворенностью заработной платой и в целом системой оплаты труда, в ней более резко проявляется дифференциация социальных настроений по всем оценочным показателям, в том числе материальных и производственных условий работы.

Как и в других, социально-территориальных группах, в группе проживающих на Среднем Севере высоко желание повысить свою квалификацию. Однако в отличие от двух других групп, представители данной группы мотивируют свое стремление повысить квалификацию не только с целью повышения заработной платы, но и с целью улучшения качества работы.

В данной группе низка вероятность увольнения с предприятия по собственному желанию. Однако доля желающих найти другую работу (за пределами данного предприятия) в два раза выше, чем в других социально-территориальных группах. Существенно выше доля

желающих осуществить свои намерения в течение ближайших пяти лет. Основными мотивами изменения места работы, так же как и на Южном Севере, являются низкая материальная обеспеченность семьи и отсутствие перспектив на улучшение жилищных условий.

Оценка риска быть уволенным здесь существенно ниже, чем на Дальнем Севере и близка к оценке риска на Ближнем Севере. В случае увольнения для работников Среднего Севера, как и для работников Ближнего Севера, характерны активные целевые стратегии, такие как овладение новой специальностью, поиск работы по старой специальности, что, в свою очередь, снижает риск попадания в группу безработных или низкооплачиваемых категорий работающих. При устройстве на новое место работы 58% согласятся либо на такой же уровень заработной платы, какой был на последнем месте работы, либо на более высокий заработок, и только 18% будут согласны на более низкий или любой постоянный заработок.

Жизненные стратегии отдаленного будущего основываются на типе адаптации «врастание в окружающую среду и изменение себя». Превалирует действие, направленное на повышение материального благосостояния за счет увеличения заработной платы по основному месту работы и поиска дополнительных заработков, что предполагает активное «включение» личностных ресурсов.

### **3. Модель адаптации работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», проживающих на Ближнем Севере.**

Население, проживающее на Ближнем Севере (в отличие от группы, проживающей на Дальнем Севере) находится в более неблагоприятном материальном положении. В данной группе больше, чем в других группах, доля работников с низким уровнем материального благосостояния, ограничивающих свое потребление, экономящих даже на покупке продуктов питания. Недостаток в финансовых ресурсах из-за низкой заработной платы компенсируется поиском дополнительных заработков.

В данной социально-территориальной группе самая низкая степень удовлетворенности жизнью в настоящее время, что в первую очередь, обусловлено плохими социально-бытовыми условиями окружающей среды – не благоустройством населенных пунктов, плохой работой предприятий бытового обслуживания, детских учреждений, низким уровнем медицинского обслуживания. В этой группе выше неудовлетворенность работой, что в первую очередь связано с неудовлетворенностью заработной платой и в целом системой оплаты труда.

Как и в других социально-территориальных группах, в группе проживающих на Ближнем Севере низка вероятность увольнения с данного предприятия по собственному желанию. Однако мотивация изменения места работы иная. В этой группе основными

мотивами являются низкая материальная обеспеченность семьи и отсутствие перспектив на улучшение жилищных условий.

Оценка риска быть уволенным здесь существенно ниже, чем на Дальнем Севере. В случае увольнения для работников Ближнего Севера характерны иные жизненные стратегии. В данной группе более активно выражены такие целевые стратегии как овладение новой специальностью, поиск работы по старой специальности, что, в свою очередь, снижает риск попадания в низкооплачиваемые категории работающих. При устройстве на новое место работы 57% согласятся либо на такой же уровень заработной платы, какой был на последнем месте работы, либо на более высокий заработок, и только 23% будут согласны на более низкий или любой постоянный заработок. Оценка риска попадания в группу безработных минимальна (почти в четыре раза ниже, чем на Дальнем и в два раза ниже, чем на Среднем Севере).

Жизненные стратегии отдаленного будущего основываются на типе адаптации «врастание в окружающую среду и изменение себя», что предполагает активное «включение» личностных ресурсов. Комплекс действий направлен на повышение материального благосостояния за счет увеличения заработной платы по основному месту работы, поиск дополнительных заработков, строительства своего дома (коттеджа).

## Заключение

В последние 10-15 лет проблемы воспроизводства населения и трудового потенциала общества приобрели особую остроту. Кризис социально-экономического развития более всего повлиял на демографические процессы. Катастрофически стала снижаться рождаемость, после достигнутых успехов вновь повышается уровень смертности и сокращается средняя продолжительность жизни. За 1989-2002 гг. средняя продолжительность жизни сократилась у мужчин в городских поселениях на 4,8, а в сельской местности на 6,0; соответственно у женщин на 2,8 лет и 3,8 года. В целом сокращение средней продолжительности жизни у горожан составило 4,6, а у сельчан 5,8 года.

Долгие годы республика имела положительное сальдо миграции. Это благотворно сказывалось на возрастной структуре и, в первую очередь, на трудоспособной части населения, способствовало высокой рождаемости, снижению смертности, а в конечном итоге, росту численности населения.

Однако в последние годы социально-политическая и экономическая нестабильность привели к существенным изменениям тенденций и параметров демографических, и в первую очередь, миграционных процессов. Практически со всех районов и городов Республики Коми начался массовый отток населения, что привело к уменьшению его абсолютной численности.

Всероссийская перепись населения, прошедшая в 2002 г., зафиксировала еще большие потери населения, чем это показывал текущий учет. Только за 1989-2002 гг. численность постоянного населения Республики Коми сократилась на 231,8 тыс. человек (на 18,5 %) и составила 1019 тыс. человек. Можно уверенно сказать, что сохранение отмеченных тенденций в новом веке приведет к дальнейшему снижению численности населения, сокращению доли детей, резкому увеличению лиц пенсионного возраста, женскому перевесу в населении, что в конечном счете скажется на демографической нагрузке.

Такое развитие демографических процессов и формирование трудового потенциала общества ни в коей мере не может отвечать динамичному развитию народнохозяйственного комплекса Республики Коми, обеспечению организаций промышленности человеческими ресурсами. Особенно обострится ситуация на Дальнем и Среднем Севере. Из-за сокращения централизованных капитальных вложений тысячи человек могут остаться без работы, без средств существования, за чертой бедности.

Несмотря на широкое внедрение рыночных отношений во все сферы социальной жизни общества следует отметить, что без решения на уровне государства проблем молодых семей, семей, воспитывающих детей, и пенсионеров не произойдет улучшения в

демографических процессах, возрастной структуре населения, а значит, и в трудовом потенциале, его качестве.

В настоящее время не решена до конца судьба непрофильных для Дальнего и Среднего Севера предприятий. В рыночных условиях просто не выживут предприятия производственной инфраструктуры, призванные обслуживать организации топливно-энергетического комплекса. Решить будущее этих предприятий и судьбу их работников субъекты Российского Севера самостоятельно не в состоянии и, в первую очередь, в финансовом плане. Может случиться так, что Дальний и Средний Север потеряют лучшие, наиболее квалифицированные человеческие ресурсы, на формирование которых ушёл не один десяток лет. От этого потеряют все и Республика Коми и крупнейшие промышленные комплексы страны.

Сегодня общество вступило в полосу такого развития, когда дальнейшее поступательное движение вперед немыслимо без использования энергетического потенциала Севера. Наряду с этим, северные районы является местом проживания как коренных жителей (такие крупные этносы, как коми, якуты), так и малочисленных народностей Севера. А это требует разработки и реализации специальной политики по взаимодействию коренного и пришлого населения.

Положительным моментом можно считать ответственность государства за свою прежнюю политику освоения северных территорий. Оно взяло на себя финансовые обязательства по переселению нетрудоспособной и потерявшей здоровье части северян в южнее расположенные районы, обеспечив их социально достаточным жильём. Однако процесс этот идёт крайне медленно, он может растянуться не на один десяток лет, потеряв всякий социальный и экономический смысл. Следовательно, нужна новая концепция хозяйствования на Российском Севере. Особое внимание должно быть обращено на финансовые отношения корпораций и территорий.

Практика освоения северных районов настоятельно требует новых подходов, учитывающих особенности и проблемы освоенных территорий, и территорий, подлежащих освоению. Это должно определить новый механизм финансового взаимодействия крупных промышленных комплексов и муниципальных образований. Природные богатства республики должны повышать благосостояние всех жителей, а не группы олигархов, получивших колоссальные финансовые ресурсы в результате приватизации.

Может возникнуть вопрос: зачем осваивать территории Дальнего и Среднего Севера, если производимая там товарная продукция по цене на порядок выше, чем в средней полосе России? Ответ прост: необходимость промышленного освоения Дальнего и Среднего Севера обусловлена тем, что природа распорядилась так, что основные энергетические и природные

ресурсы сосредоточены именно здесь. Следовательно, потребность в этих ресурсах является главной предпосылкой всех устремлений освоения Севера. Все дело в цене, следовательно, должна меняться стратегия освоения Севера. Необходимо уйти от выборочного освоения отдельных ценных ресурсов к их комплексному освоению и использованию. Примером может служить программа «Бокситы Тимана».

Отечественный и зарубежный опыт освоения Севера убеждают, что ведущим фактором является человек с его социально-экономическими потребностями, ценностными ориентациями, семейными проблемами, укладом жизни, жизненными планами и т.д. Корень этой проблемы в том, что в северные районы и, в первую очередь, в необжитые, незаселенные, необходимо привлечь немалое число профессионально подготовленных, физически здоровых людей из обжитых районов страны. При этом необходимо решить ряд сложнейших проблем. В каких условиях должен жить и работать человек, чтобы он мог производительно работать, сохранять здоровье, воспитывать детей. Какой срок пребывания на Севере является безопасным, в какие районы предпочтительно переехать жить после выхода на пенсию, т.е. в посттрудоустройственный период.

Исследование показало, что в условиях рынка представляется возможным применить новый подход к формированию человеческих ресурсов, основанный на сочетании двух важных качеств - стабильности и мобильности. Организации энергетического комплекса используют три источника формирования человеческих ресурсов: молодежь трудоспособного возраста; лиц трудоспособного возраста; пенсионеров всех категорий и возрастов, а также штатных совместителей и временных работников.

Каналы формирования человеческих ресурсов в ОАО «АЭК «Комиэнерго» немногочисленны, в основном два. Устраиваются самостоятельно, через отдел кадров (36,8 %), и при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых (41,9 %). Такая практика не всегда способствует росту качества трудового потенциала.

Выявлена высокая стабильность персонала - 94,7% работников собираются и дальше оставаться на прежнем месте работы и только 5,3% - думают найти работу за пределами компании.

В связи с реформированием энергетической отрасли была выявлена оценка работников возможности сохранить за собой рабочее место (%): 31,0 - считают, что их лично может коснуться увольнение; 47,2 - не смогли однозначно оценить свои перспективы остаться работать в компании и только каждый пятый работник (21,8) уверен в своем будущем.

Обосновано, что в числе важнейших характеристик формируемого и функционирующего трудового потенциала энергокомпании является образование.

Работники компании связывают повышение своей квалификации с ростом заработной платы (37,4%), с улучшением качества работы (34,5%), сохранением рабочего места (22,3%), получением новой, желаемой работы (11,7%).

Материалы социологического обследования позволяют отметить, что в оценках респондентов превалирует либо положительное отношение к действительности (52,7%), либо значительная степень неопределенности (22,8%). Это объясняется переменами в социально-экономической жизни населения и в его мироощущении, вызванными достаточно фундаментальными смещениями привычных социальных ориентиров, норм и установок поведения.

Анализ ответов респондентов на вопросы, связанные с выявлением основных тенденций, характерных для жизнедеятельности работников энергетического комплекса в условиях реформирования отрасли, позволяет сделать вывод, что к числу наиболее острых социальных проблем в настоящий момент следует отнести проблему занятости: 87,8% опрошенных утверждают, что жителям их города или села трудно найти хорошую работу. Если же учитывать различные запросы и потребности в области трудоустройства специфических возрастных групп, то становится очевидным, что, в первую очередь, страдает от невозможности найти хорошую работу персонал по мере увеличения возраста, как наименее конкурентоспособная социальная группа. Буквально десять лет назад картина была обратной.

Анализ источников доходов работников энергетического комплекса не может быть объективным и полным без учета социально-демографических характеристик респондентов. Такие факторы, как пол, возраст, семейное положение в значительной степени определяют материальные и духовные потребности индивида, влияют на выбор стратегии его экономического поведения. Распределение ответов в зависимости от социально-демографических факторов дает объективную информацию об особенностях экономической адаптации различных социальных групп населения. В работе выявлены и обоснованы типы социальной адаптации работников энергетического комплекса, проживающих в различных природно-экономических зонах – на Дальнем, Среднем и Ближнем Севере.

Возрастная структура достаточно полно отражает динамику доходов населения в различные периоды жизни. Очевидно, что среди молодых работников (до 29 лет) выделяется группа менее обеспеченных материально людей (25-29 лет), не имеющих достаточно денег, чтобы удовлетворить все свои запросы. С возрастом положение изменяется в лучшую сторону, и среди тех, кому более 55 лет, нет людей, которые бы оценивали свое финансовое положение очень низко.

При анализе возрастной структуры респондентов необходимо также учитывать, что для молодых работников характерны повышенные запросы и более широкий диапазон потребностей. Следовательно, разрыв между лицами пожилого возраста, считающими себя достаточно обеспеченными, и молодыми людьми, оценивающими свое материальное положение иным образом, очень значителен, так как для молодого поколения наличие доходов, позволяющих «ни в чем себе не отказывать» - это более высокая ступень материальных притязаний, чем для тех, кому за 50 лет.

Уровень доходов является не единственным фактором, оказывающим влияние на формирование материального положения работников энергетического комплекса. В исследовании также рассмотрены возможности дополнительного заработка, наличия земельного (дачного) участка, набора предметов длительного пользования, а кроме того проанализированы оценки населением изменения основных социально-экономических сторон своей жизни в последние годы и перспектив их развития в дальнейшем.

Анализируя ответы респондентов об изменениях, произошедших в социальной сфере после 1998 г., позволяет утверждать следующее. Наиболее положительную реакцию вызвало улучшившееся за последние пять лет снабжение продуктами питания и промышленными товарами (улучшение ситуации отмечено в среднем двумя третями опрошенных). В то же время не менее существенно и то, что от 1/3 до 3/5 респондентов в разных природно-экономических зонах говорят об ухудшении положения в этой сфере. Это касается медицинского обслуживания, работы детских дошкольных учреждений, бытового обслуживания. В целом, подводя итоги обследованию материального уровня работников энергетического комплекса с учетом социально-демографических структур респондентов, можно сделать вывод о том, что в результате реформирования экономики большинство социальных групп населения оказались в тяжелом материальном положении. Современный период характеризуется обострением всех социальных проблем и ростом социальной напряженности. Тем не менее, работники энергетического комплекса высказываются наиболее оптимистично о перспективах развития тех сторон своей жизни, по которым в последнее время были достигнуты определенные успехи. Но необходимо отметить, что острота социальных проблем и социальная напряженность в настоящий момент в северных районах выше, чем, в целом, по России, и развитие ситуации может обернуться острыми социальными конфликтами, которые приведут к глубокому кризису всего хозяйства.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Агранат Г. А. Зарубежный Север: Опыт освоения. - М.: Наука, 1970.
2. Агранат Г.А. Новая техника и освоение зарубежного Севера. - М. Изд-во АН СССР, 1960.– 126 с.
3. Антонов А.И., Медков В.М., Архангельский В.Н. Демографические процессы в России XXI века / Под ред. А.И. Антонова. - М.: ИД «Грааль», 2002. - 168 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Перев. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с. – (Серия «Классика МВА»).
5. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).
6. Бабаева Л.В. Женщины России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь. - М., Росс. общест. науч. фонд, 1996. - 204 с.
7. Бойко Е.Р. Некоторые ключевые вопросы здоровья населения российского Севера // Северные регионы России: социально-экономические, демографические и этнические процессы. – Сыктывкар: ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2002. - С. 102-103.
8. Большая советская энциклопедия / Под ред. А.М. Прохорова. - М., 1972.
9. Ботош Н.Н., Ильина И.Ю. Денежные доходы сельских жителей Республики Коми и их дифференциация в зависимости от расселения и структур населения. - Сыктывкар, 1998. - 42 с.
10. Ботош Н.Н., Ильина И.Ю. Материальная обеспеченность сельских жителей Республики Коми и ее дифференциация в зависимости от характера расселения и структур населения. - Сыктывкар, 1998. - 44 с.
11. Быковский В.А, Человеческий потенциал севера Западной Сибири // Народонаселение. - 2002. - № 3. - С. 80-85.
12. Вавилова Г.Н. Экономико-организационные аспекты функционирования диагностических служб здравоохранения (на примере службы лучевой диагностики Республики Коми) // Северные регионы России: социально-экономические, демографические и этнические процессы. - Сыктывкар: ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2002. - С. 104-106.
13. Витязева В.А., Лаженцев В.Н. Зона Российского Севера: Учебное пособие. - Сыктывкар, 1995. - 81 с.
14. Войнова В.Д., Захарова О.Д., Рыбаковский Л.Л. Современный Российский Север и его население// Социально-демографическое развитие Российского Севера.- М., 1993.- Вып. 9.
15. Войнова В.Д. Общественное мнение населения Севера о социально-экономической ситуации в регионе// Социально-демографическое развитие Севера. - М., 1993.- Вып. 9.
16. Воробьев В.В. Географические особенности и проблемы формирования населения Восточной Сибири. – М., 1974. - Дисс. докт. геогр. наук. (Моск. гос. ун-т)
17. Гительман Л.Д., Ратников Б.Е. Эффективная энергокомпания: Экономика. Менеджмент. Реформирование. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002. - 544 с.
18. Глушкова Л.И. Экология и здоровье населения Республики Коми // Северные регионы России: социально-экономические, демографические и этнические процессы. - Сыктывкар, 2002. - С. 100-101.
19. Грэхем Х.Т., Беннетт Р. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. Под ред. Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.

20. Демографическое будущее России / Под ред. проф. Л.Л. Рыбаковского. - М.:«Права человека», 2001. - 56 с.
21. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учебное пособие. - М.:Высш.шк., 1989. - 304 с.
22. Дмитриева Т.Е., Лаженцев В.Н. Актуальные проблемы развития северных регионов // Север России: актуальные проблемы развития и государственный подход к их решению. – М. - Сыктывкар, 2004. – С. 7-14. (Научный совет РАН по вопросам регионального развития; Коми научный центр УрО РАН).
23. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999. - 309 с.
24. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 1999 год / Под общей ред. проф. Ю.Е. Федорова. - М.: Права человека, 1999. - 176с.
25. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ.: Уч. пос. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. - 272 с.
26. Европейский Север России: социально-экономическое положение региона. Стат. сб. – Сыктывкар: Госкомстат РК, 2000. - 103 с.
27. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. - М.: Экон-информ, 2002. - 101 с.
28. Жиделева В.В. Экономика региона: Формирование социально-устойчивой стратегии развития.- Сыктывкар: СыктГУ, 1997.
29. Зайончковская Ж.А. Образование и квалификация как факторы мобильности и адаптации новоселов. - М., 1970.
30. Закон Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям // Росс, газета. - 1993, 19 февр.
31. Здоровье для всех в 21-м столетии // Европейская серия «Здоровье для всех», № 6. ВОЗ. Европейское региональное бюро. – Копенгаген, 1999.
32. Здоровье человека: социогуманитарные и медико-биологические аспекты. – М.: Институт человека, 2003. – 288 с.
33. 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).
34. Иванова А.Е. Здоровье населения: понятийные, методологические и информационные аспекты. - М., 1996. - 42 с.
35. Иванова А.Е. Социально-демографическая цена психического здоровья населения. Автореф. дисс. докт. эконои, наук. - М. - 1998. - 44 с.
36. Климашевская Е.В. Основные направления реформирования энергетического комплекса Республики Коми // Проблемы теории и практики финансового оздоровления предприятий Республики Коми: Матер, конфер. - Сыктывкар, 2003. - С. 57-61.
37. Климашевская Е.В., Сидорова В.А., Фаузер В.В. Модели социальной адаптации энергетического комплекса Республики Коми // Межнациональные отношения как фактор стабильности в многонациональном регионе: Матер. науч.-практ. конф. (28 марта 2003 г., г. Сыктывкар). – Сыктывкар: ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2003. – С. 67-73.
38. Козлов А.А. К вопросу управления персоналом в условиях переходной экономики // Менеджмент в России и за рубежом. - М. - 2001. - № 1. - С. 46-54.
39. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. - М.: Дело, 2002.-312с.

40. Корчагин В.П. Здоровье населения // Население и трудовые ресурсы / Справочник. - М.: Мысль, 1990. - С. 102-107.
41. Космачев К.П. Пионерное освоение тайги: экономико-географические проблемы. - Новосибирск, 1974.-144 с.
42. Критерии районирования Севера России. - М., 1992.
43. Котляр А.Э. Трудовой потенциал // Население и трудовые ресурсы / Справочник. - М.: Мысль, 1990. - С. 318-321.
44. Куцев Г.Ф. Человек на Севере. - М., 1989. - 219 с.
45. Лаженцев В.Н. Опыт комплексного исследования проблем территориального развития. – Сыктывкар, 2003. – 192 с. (Коми научный центр УрО РАН).
46. Ленин В.И. Полн.собр.соч., т.29.
47. Малинин Е.Д. Методологические принципы планирования трудовых ресурсов развивающихся районов// ЭКО. -1972. - N 2.– С. 43-53.
48. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т.25.
49. Миграция населения. Вып. 1: Теория и практика исследования. Приложение к журналу «Миграция в России». / Под ред. О.Д. Воробьевой, М., 2001. - 176 с.
50. Мисевич К.Н., Чуднова В.И. Население районов современного промышленного освоения севера Западной Сибири/ Отв. ред. В.В. Воробьев. - Новосибирск, 1973.– 209 с.
51. Мордовин С.К. Предисловие к русскому изданию/ Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Перев. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – С. 15-16. – (Серия «Классика МВА»).
52. Население и трудовые ресурсы: Справочник / Сост. А.Г. Новицкий. - М.:Мысль, 1990. - С. 102-107.
53. Науменко А.Ю. Организационные и экономические аспекты реформы здравоохранения. - М., 1999.
54. Некрасов Н.Н. Концепция экономического освоения новых регионов СССР //Проблемы Севера. - М., 1974. - Вып. 19.
55. Нефедова Т.Г., Трейвиш А.И. Постсоветское пространство России // Мир России. Научн, публ. журнал. - 1996. - Т. 5.
56. Новицкий А.Г. Формирование рабочей силы трудовых коллективов // Население и трудовые ресурсы / Справочник. - М.: Мысль, 1990. - С. 363.
57. Норберт Т. Тенденции и перспективы развития управления персоналом // Проблемы теории и практики управления, 2000. - № 6. - С. 95-100.
58. Норман А.С. Записка к вопросу об организации заселения в Архангельской губернии. - С.-П., 1910.
59. Ожегов С.И. и Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / РАН, Институт русского языка; Российский фонд культуры; - М.: АЗЪ, 1993. – 960 с.
60. О мерах по улучшению демографической ситуации (региональный аспект). – М.:«Права человека», 2002. - 24 с.
61. Основные итоги Всероссийской переписи населения 2002 года.– М.: Госкомстат России, 2003.– 48 с.
62. Особенности экономики формирования городов Крайнего Севера. - М., 1971.
63. Панкратьева Н.В., Попов В.Ф., Шиленко Ю.В. Здоровье - социальная ценность. - М., 1989.
64. Проблемы социально-экономического и инновационного развития энергетики республики Коми. – Сыктывкар: ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2004. – 255 с.

65. Прогнозы расселения и планировки новых городов Крайнего Севера/ Под общ. ред. Л.К. Панова. - Л., 1974.– 199 с.
66. Прохоров Б.Б. Медицинская география районов нового освоения (теория, методы, опыт практических исследований): Автореф. дисс. докт. геогр. наук. - М., 1980.
67. Прохоров Б.Б. Экология человека: социально-демографические аспекты. - М., 1991.
68. Пуль М., Уорнер М. Введение// Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. - СПб.: Питер, 2002. - С. 13-16.
69. Республика Коми и индустриальный Урал: общий горнопромышленный комплекс // Регион. – 2002. - № 7. – С. 2-6.
70. Ржаницина Л.С. Макроэкономические проблемы занятости // Экономика и социальная политика: гендерное измерение: Курс лекций. Под общей редакцией д-ра эконом. наук М.М. Малышевой. – М.: Academia, 2002. – С. 22-36.
71. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения: прогнозы, факторы, политика.- М.,1987.
72. Рыбаковский Л.Л. Проблемы заселения и формирования трудовых ресурсов Дальнего Востока: Дис. докт. экон. наук. - Хабаровск, 1969.
73. Рынок труда и доходы населения / Под ред. Н.А. Волгина. Учебное пособие. -М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1999. - 280 с.
74. Салтыковская Л.В. Ближний Север Канады. Природные ресурсы, хозяйство, расселение. - М., 1982.
75. Северные регионы России: социально-демографические и этнические процессы: Стат. сб. - Сыктывкар, 2000. - 113 с.
76. Северные регионы России: социально-экономические, демографические и этнические процессы. - Сыктывкар, 2000. - 408 с.
77. Сидорова В.А. Формирование и регулирование благосостояния населения в регионе (на материалах Республики Коми). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - Сыктывкар, 2002.
78. Сквозняков В.Я., Жеребцов И.Л., Фаузер В.В., Безносова Н.П. Население Республики Коми: прошлое, настоящее, будущее (о чем рассказывают переписи).- Сыктывкар: Госкомстат Республики Коми, 2001. - 201 с.
79. Сквозников В.Я. О предварительных итогах Всероссийской переписи населения 2002 года.– Сыктывкар: Госкомстат Республики Коми, 2003(а).– 13 с.
80. Сквозников В.Я. Об итогах Всероссийской переписи населения 2002 года.– Сыктывкар: Госкомстат Республики Коми, 2003(б).– 11 с.
81. Славин С.В. К вопросу о методах и формах управления процессом социалистического освоения Севера СССР. // Проблемы Севера. - М., 1958. - Вып. 1.
82. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. - М.:ИНФРА-М, 1996. - 336 с.
83. Современная демография / Под ред. А.Я. Кваши, В.А. Ионцева. - М.: МГУ,1995.-272с.
84. Состояние здоровья населения региона: тенденции и перспективы /А.И. Попугаев, К.А. Гулин, Н.А. Короленко, Е.А. Селиванов, Г.В. Тихомирова- Вологда: Вологодский НКЦ ЦЭМИ РАН, 2003. - 68 с.
85. Социально-экономические условия жизни населения на Европейском Севере. Статистический сборник. - Сыктывкар, 1998. - 127 с.
86. Стабилизация численности населения России (возможности и направления демографической политики). - М.: Издательство Центра социального прогнозирования, 2001. - 262 с.

87. Стаканова О.В., Шкаратан О.И. Принципы изучения социальных факторов //Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда / Под ред. О.И. Шкаратана. - М.: Мысль, 1985. - С. 10-37.
88. Статистика труда для стран с переходной экономикой. На примере стран Центральной и Восточной Европы и бывшего СССР/Под ред. И.Чернышева.- М.: Финстатинформ, 1996. - 271 с.
89. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы // Проблемы экономики труда. - Т. 3. - М.: Наука, 1964.
90. Супян В. Сферы труда в США: новые тенденции и вызовы XXI века // Проблемы теории и практики управления. - 2001. - № 3. - С. 96-101.
91. Терлецкий П.Е. Проблема заселения Крайнего СССР. - М.- Л., 1945. (Докл. На юбилейной сессии).
92. Тимофеев А.В. Управление численностью персонала крупной энергокомпании в современных условиях // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. - № 1. – С. 108-113.
93. Токарская Н.М., Галкин А.Ф. Закрепление рабочей силы во вновь осваиваемых районах // ЭКО. - 1971. - № 5.
94. Трудовой кодекс Российской Федерации (Официальный текст). - М., 2002. -180 С.
95. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. - СПб.: Питер, 2002. - 1200 с. – (Серия «Бизнес-класс»).
96. Усенкова Е.Е., Фаузер В.В. Основные цели и задачи реформирования организации //«Проблемы эффективного освоения природных ресурсов в условиях рынка» Труды Межрегиональной научно-практической конференции. - Ухта, 2002. - С. 172-178.
97. Устав Всемирной организации здравоохранения. - Женева. - 1946. V- СхГ
98. Уткин Э.А., Сатабаев К.Т., Сатабаева Н.К. Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия. - М.: ТЕИС, 2002. - 304 с.
99. Фаузер В.В. Загайнова Г.В. Миграционные проблемы северных городов Республики Коми// «Город в заполярье и окружающая среда»: Труды III Международной конференции (2-6 сентября, г. Воркута).– Сыктывкар, 2003.– С. 272-277.
100. Фаузер В. В. Население Республики Коми: динамика и проблемы воспроизводства // Человек на Севере: условия и качество жизни. - Сыктывкар: ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН, 1999. -С. 61-71.
101. Фаузер В.В. Проблемы демографии в свете финансового оздоровления экономики // Проблемы теории и практики финансового оздоровления предприятий Республики Коми. – Матер. конферен. - Сыктывкар, 2003. - С. 76-82.
102. Фаузер В.В. Проблемы демографического развития российского Севера: Дисс. докт. экон. наук. - М., 1996.
103. Фаузер В.В., Рожкин Е.Н. Влияние миграции на этнический состав населения Республики Коми // Проблемы региональной экономики. - 2000. - № 5-7. - С.182-198.
104. Фаузер В.В., Рожкин Е.Н., Загайнова Г.В. Республика Коми в XX веке: демография, расселение, миграция. - Сыктывкар: ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2001. - 124 с.
105. Фаузер В.В. Социальный менеджмент: Вопросы теории: Учеб. пособие. - Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского университета, 2003. - 216 с.
106. Фаузер В.В. Социальные резервы трудового коллектива: социологический аспект // Формирование социальной зрелости трудовых коллективов: Труды Института языка, литературы и истории. - Сыктывкар, 1987. - Вып. 39. - С. 38-52.

107. Фаузер В.В., Сулимов В.А. Республика Коми: демография и образование // Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерение. - М.: ИЧ РАН, 2002. - С. 132-144.
108. Фаузер В.В. Формирование и стабилизация коллектива производственного объединения Сыктывкарский лесопромышленный комплекс // Проблемы повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Труды Коми филиала АН СССР / Под ред. В.П. Подоплелова. - Сыктывкар, 1986. - 147 с.
109. Федосеев В.Н. Демографическая ситуация и трудовая миграция российских граждан за рубеж // Менеджмент в России и за рубежом. - 2001. - № 5. - С. 29-38.
110. Феонова М.Р., Спиридонова Г.В. Проблемы профессионального образования: динамика и основные тенденции // Народонаселение. - 2002. - № 3. - С. 60-69.
111. Формирование социально-экономической политики в развитии Севера. Серия препринтов «Научные доклады». Коми НИЦ УрО РАН, 1992. – Вып. 289. – 56 с.
112. Фрейдин И.Л., Искрицкий Н.А. Некоторые проблемы территориального сочетания промышленности и населенных пунктов в Мурманской области// Вопросы экономики народного хозяйства Мурманской области/ Отв. ред. В.А.Федосеев. - Апатиты, 1971.
113. Хасаев Г.Р. Социальные проблемы экономически активного населения.» М.:ИСПИРАН, 1996.-210с.
114. Хэнди Ч. Время безрассудства / Пер. с англ. Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб: Питер, 2001. – 288 с. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
115. Ходачек В.М. О формировании населения в районах Крайнего Севера СССР: На примере Алданского горнопромышленного района// Северо-Запад европейской части СССР. - Л., 1973. - Вып. 9.– С. 44-57.
116. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т. Фролова. - М.: Эдиториал УР СС, 1999. - 176 с.
117. Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерение. - М.: ИЧ РАН, 2002. - 265 с.
118. Чистобаев А.И., Баженов Ю.Н. Территориальные комплексные программы. -Л.: Издательство Ленинградского университета, 1984. - 228 с.
119. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 399 с.
120. Шулер Р.С. Управление человеческими ресурсами // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М, Уорнера. - СПб.: Питер, 2002. - С.163-190
121. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. П.П. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М.: Изд-во МГУ, 1996. - 623 с.
122. Эренбург Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: Пер. с англ. - М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
123. Яновский В.В. Развитие Севера СССР и научное обоснование политики народонаселения// Труды Северо-Восточного комплексного института Дальневосточного научного центра АН СССР. - Магадан, 1976. - Вып. 67.– С. 72-85.
124. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: «Добросвет» 2001. – 596 с.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
Введение .....	3
Глава 1. Теоретические основы и демографические факторы формирования населения и трудовых ресурсов Республики Коми .....	7
1.1. Формирование населения и трудовых ресурсов северных районов: отечественный и зарубежный опыт .....	7
1.2. Демографические факторы формирования населения и человеческих ресурсов организаций Республики Коми .....	24
1.3. Ресурсы труда для современных организаций .....	53
Глава 2. Формирование и использование человеческих ресурсов энергетического комплекса Республики Коми .....	77
2.1. Формирование человеческих ресурсов энергетического комплекса: социологический анализ .....	77
2.2. Использование человеческих ресурсов энергетического комплекса в условиях реформирования отрасли .....	95
2.3. Трудовой потенциал энергетического комплекса .....	111
Глава 3. Денежные доходы и материальная обеспеченность работников ОАО «АЭК «Комиэнерго» .....	127
3.1. Денежные доходы и материальная обеспеченность работников энергетического комплекса, и её дифференциация в зависимости от природно-экономических зон и характера расселения .....	127
3.2. Денежные доходы и материальная обеспеченность работников энергетического комплекса, и её дифференциация в зависимости от социально-демографических структур .....	140
Заключение .....	162
Библиография .....	167

## НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**Фаузер Виктор Вильгельмович  
Климашевская Елена Валентиновна**

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ КОМИ

Редактор Г.В. Загайнова  
Художественный редактор В.Б. Осипов  
Корректор Л.П. Мосунова  
Компьютерная верстка А.В. Кетова

Подписано к печати 30.11.2004. Формат 60x84. Бумага офсетная.  
Печать офсетная. Гарнитура «TextBook». Усл.печ.л. 10,23. Уч.-изд.л. 8,6.  
Тираж 300 экз. Заказ №6180.

Коми книжное издательство  
167982, г. Сыктывкар, ул. Карла Маркса, 229

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленных материалов  
в ОАО «Дом печати – Вятка». 610033, г. Киров, ул. Московская, 122