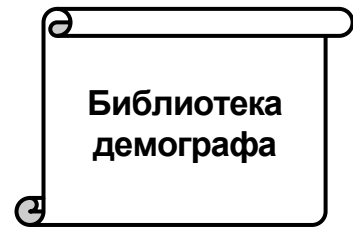


**В.В. Фаузер
И.Е. Стукалов**

**ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ СЕВЕРНОГО РЕГИОНА:
СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**



Фаузер В.В., Стукалов И.Е.

**ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ СЕВЕРНОГО РЕГИОНА:
СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Серия «Библиотека демографа»
Выпуск 12

Москва – 2009

ББК 60.7
Ф28

Ответственный редактор:
д.э.н., профессор Л.Л. Рыбаковский

Рецензенты:
д.э.н., профессор Ю.С. Новиков,
к.э.н., доцент И.Г. Назарова

Фаузер В.В., Стукалов И.Е. Формирование и использование человеческих ресурсов северного региона: социально-демографический анализ.— М.: Экон-Информ, 2009.— 310 с.

В монографии анализируется демографическое развитие северного региона, приводится пример социально-демографического развития муниципального образования, имеющего положительный естественный прирост; рассматриваются теоретические вопросы непрерывного профессионального развития человеческих ресурсов и их практическая реализация в отраслях народного хозяйства; отдельный раздел работы посвящен формированию и использованию человеческих ресурсов нефтегазового сектора Республики Коми.

Монография представляет интерес для ученых, аспирантов, магистрантов, студентов и специалистов в области экономики народонаселения и демографии, экономики и социологии труда, непрерывного профессионального образования, региональной экономики.

ISBN 978-5-9506-0387-7

© Фаузер В.В., Стукалов И.Е.

Москва – 2009

ВВЕДЕНИЕ

Население Российской Федерации в настоящее время стремительно сокращается, что представляет собой одну из наиболее серьезных угроз национальной безопасности России в XXI в. Все большую тревогу вызывает ситуация, при которой поколение детей лишь на 60% замещает поколение родителей. Сохранение нынешнего уровня рождаемости и смертности приведет к тому, что численность населения нашей страны к началу 2026 г. может составить около 137 млн. человек (средний вариант развития), а в Республике Коми примерно 833 тыс. человек.

Существующие сегодня показатели рождаемости в 1,6-1,7 раза ниже, чем необходимо для обеспечения хотя бы простого воспроизводства населения. Такая ситуация ставит под вопрос дальнейшие возможности народов России развивать накопленный веками материальный, духовный и культурный потенциал. Российская Федерация сегодня отстает от передовых стран по показателю средней продолжительности жизни на 16-19 лет у мужчин и на 9-13 лет у женщин. В Республике Коми средняя продолжительность жизни на 1,7 лет ниже, чем в России, а мужчины живут на 12,5 лет меньше женщин (2007 г.).

Старение населения увеличивает нагрузку на его трудоспособную часть и систему здравоохранения. Дополнительный отток из России квалифицированных кадров, особенно молодежи, ведет к снижению научного, творческого, культурного потенциалов российского общества, обостряет проблему внешней технологической зависимости России. Реальная угроза национальной безопасности и суверенитету Российской Федерации связана с уменьшением численности населения трудоспособных возрастов и, соответственно, экономического потенциала страны.

Привлечение мигрантов из зарубежных государств с социокультурными параметрами и образом жизни, существенно отличающимися от социокультурных характеристик народов России, может только на время и локально способствовать решению экономических проблем, одновременно способствуя дестабилизации социальной обстановки в ближайшей перспективе.

На кризисное положение в демографическом развитии общества

обращали внимание не только специалисты-демографы. Один из гуру менеджмента XX в. Питер Ф. Друкер в своих работах неоднократно отмечал, что в недалеком будущем организации самых развитых стран столкнутся с нехваткой талантливой персонала. Например, демографические процессы в развитых странах таковы, что скоро станет невозможно поддерживать сильный экономический рост из-за дефицита талантов (*Друкер, 2003*). В последние 10-15 лет уровень рождаемости существенно понизился, результатом этого явления стало сокращение рабочей силы. В перспективе ожидается уменьшение молодых возрастных контингентов работающих. Снижение рождаемости несет с собой также гигантские политические и социальные последствия, о которых мы пока не имеем никакого представления. Но этот процесс неизбежно скажется на экономике и бизнесе (*Друкер, 2001, с. 77*).

Эти данные доступны всякому, кто захочет их найти. Сегодня информация об экономике и населении вполне доступна менеджменту, но почему-то она им игнорируется. Если мы хотим, чтобы экономика продолжала подниматься и достигла удвоения ВВП, необходимо принять меры, способные компенсировать сокращающееся число квалифицированных работников на всех уровнях, либо резко повысить профессионализм функционирующей рабочей силы.

Объявленный Президентом России курс на инновационное развитие экономики как никогда требует от всех уровней управления образованием, бизнес сообщества массовой переподготовки работников всех отраслей и категорий. Инновационное развитие необходимо для получения предприятиями конкурентных преимуществ, как на внутреннем рынке, так и на международном. Здесь следует вспомнить, что к этой теме уже не раз обращались отечественные ученые и практики. Прорыв в научно-техническом развитии возможен при условии, что изменится политика капитальных вложений (инвестиций) в материальное и нематериальное накопления. основополагающий компонент нематериального накопления – образовательно-квалификационный потенциал рабочей силы. Его параметры определяют результаты и возможности развития других форм интеллектуального потенциала страны.

Первенство США в научно-техническом отношении было бы невозможно без усилий этой страны, направленных на развитие научно-технической революции, на поддержание лидерства в квалификации основных отрядов рабочей силы. Именно поэтому всесторонняя подготовленность кадров рассматривается сейчас повсюду как главное условие готовности производства к освоению научно-технических достижений. Такая «кадрово-образовательная» трактовка научно-технического прогресса в настоящее время общепринята в западной литературе (*Марцинкевич, Соболева, 1995, с. 172, 177*).

Недостаточная прогнозируемость миграционных потоков из «ближнего» зарубежья на рынки труда, кризисная демографическая ситуация, не позволяющая без потерь возмещать смену трудовых поколений, поиск новых форм адресной социальной политики, ряд других факторов ставят профессиональное образование в число эффективных средств социального управления. При этом даже рядовые граждане начинают осознавать, что учиться в любом возрасте становится либо необходимо, либо престижно. Уже в настоящее время отмечается значительный рост потребностей населения в таком образовании, которое обеспечит: востребованность на рынке труда; достаточный уровень социальной интеграции; развитие (накопление) человеческого и социального капитала в обществе (*Непрерывное образование, 2005, с. 5*).

Чтобы поддержать конкурентоспособную позицию на рынке XXI в. менеджменту придется найти методы, повышающие его информированность о людях. Решение проблемы – в степени доступности обоснованных и надежных данных о человеческой деятельности. Самое рентабельное и долговременное решение проблемы дефицита талантов – помочь каждому человеку стать более производительным. Это обязывает менеджмент выяснить, как инвестировать в потенциал человеческой производительности. В индустриальной эре инструменты производства воздействуют на сырье. В постиндустриальной – инструменты производства воздействуют на информацию, которая, в свою очередь, сообщает нам, как и когда менять соответствующие сведения и службы. Применение электронных технологий для того, чтобы производить полезные данные и быстро ими оперировать, еще только начинается. Производственный цикл начинает замыкаться, ко-

гда люди узнают, какие именно сведения им нужны, где, когда, в каком виде и от кого. Когда люди узнают, что означают эти сведения, круг замыкается и производительность повышается (*Фитц-енц, 2006, с. 15-17*).

Решением проблемы противоречия между системой образования и бизнесом стало создание крупнейшими холдингами корпоративных университетов или иных образовательных центров на средних предприятиях, призванных решать задачи подготовки, переподготовки и повышения квалификации собственных работников. В корпоративных программах персонал-менеджмент стал учитывать демографические факторы развития общества: снижение рождаемости, интенсивность смены поколений, иммиграцию молодежи, рост экономической активности учащихся, женщин и пенсионеров. При этом преследовалась одна цель: сохранить свой бизнес и сделать его конкурентоспособным на внутреннем и мировом рынках.

Исследуя столь сложную проблему, мы опирались на идеи и выводы, разработанные в трудах отечественных и зарубежных ученых – специалистов в области воспроизводства, миграции и занятости населения, экономики и социологии труда, социологии образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров: Аверина А.Н., Аграната Г.А., Армстронга М., Архангельского В.Н., Беннета Р., Бреева Б.Д., Богданова И.Я., Волгина Н.А., Воробьевой О.Д., Гранберга А.Г., Грэхема Х.Т., Добрынина А.И., Друкера П.Ф., Дятлова С.А., Ермакова С.П., Журавлева П.В., Зайончковской Ж.А., Ионцева В.А., Казначеева В.П., Капелюшникова Р.И., Ключарева Г.А., Кокорева Е.М., Костянина С.Л., Кравченко А.И., Лаженцева В.Н., Лукина Ю.Ф., Марцинкевич В.И., Некрасова Н.Н., Одегова Ю.Г., Рогачева С.В., Рыбаковского Л.Л., Римашевской Н.М., Рязанцева С.В., Склярлова В.Ф., Соболевой И.В., Супяна В.Б., Тихомирова Н.П., Топилина А.В., Тощенко Ж.Т., Фитц-енц Я., Фрейдина И.Л. Шишкина Н.И., Чоудхари С., Ядова В.А. и др.

Особый интерес представляют работы данной проблематики, выполненные по Республике Коми, авторами которых являются: Акопов В.И., Бандурович Я.Р., Белых С.С., Большаков Н.М., Бойко Е.Р., Жеребцов И.Л., Витязева В.А., Гаджиев Ю.А., Задорожный В.Н., Ильин В.И. Исаков В.Н., Карпов В.В., Климашевская Е.В., Мильнер

А.Е., Навазова Т.Г., Новиков Ю.С., Полтавская Г.П., Стукалов И.Е., Терентьев В.В., Попова Л.А., Цхадая Н.Д., Шихвердиев А.П., Чуднова В.И. и др.

Эмпирической базой исследования послужили данные текущего учета естественного и миграционного движения населения Федеральной службы государственной статистики России и Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми, материалы переписей населения, характеризующие динамику, половозрастную, брачную, этническую и образовательную структуры населения. Дополнительной информационной базой исследования стали социологические исследования: опрос, проведенный в марте-апреле 1982 г. в городах Сыктывкар, Воркута, Вуктыл и Усинск; опрос работников нефтегазового сектора Республики Коми, проведенный в 2005 г., в выборке представлены работники всех технологических процессов, Дальнего и Среднего Севера республики, все уровни менеджмента; опрос экспертов, проведенный в январе-феврале 2006 г., в выборке представлены все отрасли народного хозяйства Республики Коми.

Наряду с теоретическим интересом монография имеет и существенную практическую значимость. Она состоит в том, что основные идеи и выводы могут быть использованы при разработке республиканских и муниципальных программ демографического развития; региональных и корпоративных программ профессионального развития человеческих ресурсов с учетом демографических характеристик; при разработке программ и инструментария прикладных социологических исследований; при написании учебных пособий для студентов экономического и управленческого профиля.

Монография имеет следующую структуру и логику изложения. В первой главе дается характеристика демографической ситуации по Республике Коми в целом, с выделением муниципальных образований. Во второй главе приводится анализ демографической ситуации по Усинскому району – единственному региону в республике, имеющего положительный естественный прирост населения. В третьей главе описывается теория и практика непрерывного образования, обосновывается, что рост профессионализма функционирующей рабочей силы может восполнить ее физическое сокращение. В четвер-

той-шестой главах приводятся материалы социологического опроса экспертов, дается отраслевой и социально-демографический анализ человеческих ресурсов. В седьмой главе анализируется процесс формирования и использования человеческих ресурсов нефтегазового сектора республики Коми.

Авторы признательны сотрудникам лаборатории демографии и социального управления Отдела социально-экономических проблем ИСЭиЭПС Коми НЦ УрО РАН в подготовке рукописи к печати: Анжеле Ивановне Артеевой, Светлане Евгеньевне Жигаревой, Галине Николаевне Фаузер.

Особая благодарность ответственному редактору д.э.н., профессору Леониду Леонидовичу Рыбаковскому и рецензентам д.э.н., профессору Юрию Семеновичу Новикову и к.э.н., доценту Инессе Георгиевне Назаровой.

РАЗДЕЛ I. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ДИНАМИКА РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Глава 1. ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

1.1 Особенности социально-демографических структур населения

В настоящее время стало бесспорным утверждение, что главным богатством любой территории является ее население. Общество стало понимать, что не только нефть, газ и уголь делают привлекательной территорию для потенциальных инвесторов. Уровень образования и квалификации человеческих ресурсов, соотношение полов и возрастов в населении часто становятся определяющими факторами при экономической экспансии региона, прихода в него крупнейших международных холдингов (*Фаузер, Климочкина, 2007, с. 6*).

При определении рейтинга территории в число важнейших факторов входит такой показатель, как соотношение общей численности населения и площади территории региона, что показывает степень ее освоенности, резервы демографической емкости для дальнейшего заселения или, наоборот, свидетельствует о необходимости принятия административных мер для снижения демографической нагрузки на территорию и вывоза излишнего населения.

Проведенный анализ демографических структур в разрезе отдельных социально-экономических единиц (областей, городов, муниципалитетов и т.д.) показывает, что они имеют между собой отличие. В научной литературе достаточно подробно описан механизм их формирования. Поэтому, опуская теоретические описания демографических структур, рассмотрим их на примере Республики Коми. Но, учитывая тот факт, что структуры населения не абстрактны, а относятся к определенной совокупности людей, необходимо провести анализ их динамики (табл. 1.1).

Представленные в табл. 1.1 данные дают интересную информацию о население Коми края – за 111-летний период оно увеличилось на 797 тыс. чел., или в 5,7 раза. Подробное описание динамики населения Республики Коми представлено в работах ученых-демографов (Фаузер, 1993; Фаузер, Рожкин, Загайнова, 2001; Фаузер, 2007).

Таблица 1.1

*Динамика численности населения Республики Коми
за 1897-2008 гг.*

Год	Все население, тыс. человек	В том числе		В общей численности населения, %		Год	Все население, тыс. человек	В том числе		В общей численности населения, %	
		городское	сельское	городское	сельское			городское	сельское	городское	сельское
1897	171	5	166	3	97	1997	1116	841	275	75	25
1926	225	10	215	4	96	1998	1096	826	270	75	25
1939	319	29	290	9	91	1999	1078	813	265	75	25
1959	816	484	332	59	41	2000	1058	798	260	75	25
1970	967	598	369	62	38	2001	1043	785	258	75	25
1975	1023	685	338	67	33	2002	1019	767	252	75	25
1979	1110	786	324	71	29	2003	1016	765	251	75	25
1980	1121	800	321	71	29	2004	1006	757	249	75	25
1985	1196	883	313	74	26	2005	996	752	244	75	25
1989	1251	944	307	75	25	2006	985	744	241	76	24
1991	1240	943	297	76	24	2007	975	737	238	76	24
1995	1157	874	283	76	24	2008	968	733	235	76	24
1996	1133	852	281	75	25						

Примечания. Данные приведены: 1897 г. – по Первой Всеобщей переписи населения на 9 февраля; 1926 г. – по переписи на 17 декабря; 1939 и 1979 гг. – по переписи на 17 января; 1959 и 1970 гг. – по переписи на 15 января; 1989 г. – по переписи на 12 января; 2002 г. – по переписи на 9 октября; за остальные годы – оценка на 1 января соответствующего года. 1897, 1926, 1939, 1959 гг. – наличное население, за последующие годы – постоянное население.

Население Республики Коми, как и всего Российского Севера, во многом сформировалось за счет миграции. Благодаря притоку населения Коми край из окраины Российской империи превратился в промышленно развитый регион. За один век миграции внесли существенные изменения во все структуры населения: половые, возрастные, брачные, этнические и т.д. Но особенно существенному изменению подверглась система расселения населения. Здесь достаточно привести такие цифры: по переписи на-

селения 1897 г. городское население Коми края составляло 3, а сегодня – 76%. Аналогичная картина и в других северных субъектах. Так, доля городского населения по Северу России достигает 78,8%, в том числе по Европейскому Северу – 78,5 и Азиатскому Северу – 79,1 (2008 г.).

В глобальном масштабе динамику населения Республики Коми можно разбить на два исторических периода: период относительного благополучия и роста численности населения – до начала 1990 гг. и период естественной и миграционной убыли населения. По источникам убыли это выглядит так. В 1989-1992 гг. сокращение населения было обусловлено исключительно миграционным оттоком, а с 1993 г. отрицательное сальдо миграции стало дополняться естественной убылью населения. В общей сложности за последние 19 лет – с 1989 по 2008 г. – постоянное население республики сократилось на 282,3 тыс. чел., что равнозначно потере 22,6% от его исходной численности. Городское население республики сократилось за это время на 210,5 тыс. чел., а численность сельского населения уменьшилась на 71,8 тыс. Чтобы понять масштабы потерь, отметим, что численность населения «среднего» города республики составляет 60,2 тыс. чел., а численность «среднего» сельского района – 20,0 тыс., т.е. условно с карты республики исчезли три города и три района.

Постоянное снижение численности привело к тому, что в течение 2004 г. население Республики Коми стало меньше одного миллиона. Если посмотреть на динамику населения в исторической ретроспективе, то можно констатировать, что своего первого миллиона республика достигла в начале 1970-х гг. (рис. 1.1).

На 1 января 2008 г. население республики составило 968,2 тыс. чел., что равно 0,7% населения России. По численности населения Республика Коми занимает 54 место среди регионов России после Томской, Калужской, Астраханской и Смоленской областей (на начало 1990 г. республика была на 48-м месте) (*Демографическая ситуация...*, 2006, с. 8). В течение 1990-2007 гг. республика в среднем ежегодно теряла 1,2% населения, тогда как в предшествующий 18-летний период здесь наблюдался ежегодный прирост в 1,5%.

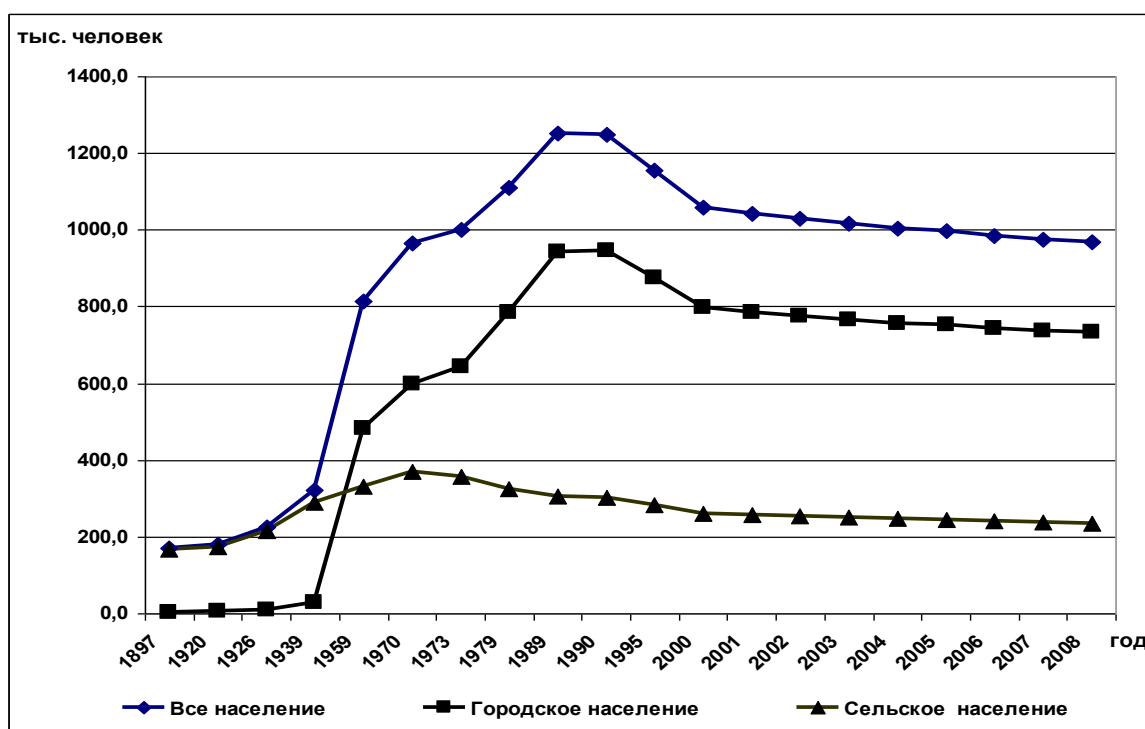


Рис. 1.1. Динамика численности населения Республики Коми за 1897–2008 гг.

За 1990-2008 гг. в 19 из 20 административно-территориальных образований, за исключением г. Сыктывкар, произошло уменьшение численности населения (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Динамика численности постоянного населения административно-территориальных образований Республики Коми за 1990-2008 гг., тыс. чел.

Административно-территориальные образования	Год						2008 г., % к	
	1990	2000	2005	2006	2007	2008	1990 г.	2007 г.
							1990 г.	2007 г.
Республика Коми	1248,9	1057,9	996,4	985,0	974,6	968,2	77,5	99,3
Городское население	945,4	798,3	751,9	744,5	737,3	733,3	77,6	99,5
Сельское население	303,5	259,6	244,5	240,5	237,3	234,9	77,4	99,0
Сыктывкар	237,5	249,6	244,5	244,8	244,5	246,3	103,7	100,7
Воркута	216,7	146,5	127,5	123,8	120,1	116,9	53,9	97,3
Вуктыл	27,4	20,0	17,7	17,2	16,9	16,6	60,6	98,2
Инта	70,5	51,7	43,8	42,5	41,1	40,0	56,7	97,3
Печора	93,9	70,7	64,8	63,8	63,3	62,8	66,9	99,2
Сосногорск	62,3	53,9	51,4	50,8	50,3	49,8	79,9	99,0
Усинск	71,6	53,8	52,7	52,3	51,8	51,1	71,8	99,2
Ухта	142,6	130,0	127,0	127,0	127,2	127,1	89,1	99,9

Административно-территориальные образования	Год						2008 г., % к	
	1990	2000	2005	2006	2007	2008	1990 г.	2007 г.
	<i>Районы</i>							
Ижемский	23,4	21,9	21,0	20,6	20,4	20,0	85,5	98,0
Княжпогостский	39,4	30,8	28,2	27,4	26,8	26,2	66,5	97,8
Койгородский	12,1	10,5	9,7	9,5	9,3	9,3	76,9	100,0
Корткеросский	26,9	23,9	23,2	23,1	23,0	22,9	85,1	99,6
Прилузский	28,3	25,5	23,9	23,5	23,1	22,8	80,6	98,7
Сыктывдинский	27,5	24,9	23,6	23,5	23,9	24,3	88,4	101,7
Сысольский	19,3	17,0	16,6	16,4	16,2	16,1	83,4	99,4
Троицко-Печорский	26,1	18,7	16,8	16,5	16,2	15,9	60,9	98,1
Удорский	24,4	24,7	24,4	24,0	23,6	23,4	95,9	99,2
Усть-Вымский	42,7	35,1	33,0	32,5	31,9	31,6	74,0	99,1
Усть-Куломский	39,7	32,9	31,5	31,0	30,7	30,6	77,1	99,7
Усть-Цилемский	16,6	15,8	15,1	14,8	14,5	14,2	85,5	97,9

Среди административно-территориальных образований за 1990-2008 гг. наибольшее сокращение численности населения наблюдалось в Воркуте – почти двойное (53,9%), затем в Инте (56,7%), Вуктыле (60,6%), Печоре (66,9%), Усинске (71,8%). Меньше всего население сократилось в Сосногорске (79,9%) и Ухте (89,1%). Из районов больше всего потеряли население Троицко-Печорский (60,9%), Княжпогостский (66,5%), Усть-Вымский (74,0%), Койгородский (76,9%) и Усть-Куломский (77,1%). Меньше – Удорский (95,9%), Сыктывдинский (88,4%), Усть-Цилемский (85,5%), Ижемский (85,5%) и Корткеросский (85,1%) районы. Если рассматривать динамику населения за последние два года, то можно отметить, что в двух административно-территориальных образованиях произошел незначительный рост населения: в Сыктывкаре – на 100,7 и Сыктывдинском районе – на 101,7%.

Численность населения любой открытой территории определяется двумя видами движения: естественным и миграционным; она также подвержена количественным и качественным изменениям. Количественные изменения происходят в результате как «внутреннего» движения, т.е. воспроизводственного процесса, так и «внешнего» – миграции населения. Причем то и другое ведет к

качественным изменениям, но первое лишь по одному (возрасту), а второе – по многим параметрам.

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

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

Между воспроизводством и миграцией населения имеются существенные различия. Однако, несмотря на это, миграция и воспроизводство населения, тем не менее, представляют собой лишь два демографических компонента, от масштабов и взаимодействия которых зависит динамика населения (*Рыбаковский, 2003, с. 10-16*). Значение этих компонентов в демографической динамике населения Республики Коми неоднократно менялось (табл. 1.3).

За 81-летний период общий прирост населения Республики Коми составил 701,4 тыс. чел., на долю естественного приходится 84,2, а механического прироста – 15,8%. Из данных табл. 1.3 видно, что миграции не всегда играли положительную роль. Впервые отток населения из Республики Коми был зафиксирован в 1966-1970 гг. В это время многие северные территории стали терять

Таблица 1.3

Прирост населения Республики Коми по источникам формирования за 1927–2007 гг., тыс. чел.

Год	Прирост (убыль)			Среднегодовой прирост (убыль)	
	общий	естественный	механический	естественный	механический
1927–1938	94,5	47,1	47,4	3,9	4,0
1939–1950	89,8	21,6	68,2	1,8	5,7
1951–1955	206,2	78,1	128,1	15,6	25,6
1956–1960	181,1	99,3	82,2	19,9	16,4
1961–1965	98,2	83,2	15,0	16,7	3,0
1966–1970	30,0	54,8	-24,8	11,0	-4,9
1971–1975	87,5	56,2	31,3	11,2	6,3
1976–1980	80,6	57,1	23,5	11,4	4,7
1981–1985*	77,0	70,1	6,9	14,0	1,4
1986–1990	28,3	60,5	-32,2	12,1	-6,4
1991–1995	-107,2	-2,3	-104,9	-0,5	-21,0
1996–2000	-89,8	-11,6	-78,2	-2,3	-15,6
2001–2005	-58,3	-19,9	-38,4	-4,0	-7,7
2006–2007	-16,9	-3,4	-13,5	-1,7	-6,8
1927–2007	701,4	590,8	110,6	7,3	1,4

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

население. Для изменения ситуации и с целью закрепления населения в северных районах страны были приняты законы и нормативные документы (Гинцбург, Смирнова, 1975; Иванов, 1991). Однако со второй половины 1980-х гг. массовый отток населения стал закономерным явлением (Фаузер, 2007, с. 17–18), (рис. 1.2).

Сокращение численности населения страны или отдельных территорий имеет негативные последствия. Это в первую очередь относится к соотношению территории и численности населения. Так, средняя плотность населения Республики Коми с 1990 по 2008 г. уменьшилась с 3,0 чел. на 1 кв. км до 2,3 чел. При этом население крайне неравномерно размещено по территории республики с севера на юг. Плотность населения варьирует от 1,7 чел. на 1 кв. км на Дальнем Севере до 1,8 на Среднем Севере и 4,4 чел. на Ближнем Севере (2008 г.). Самая низкая плотность городского населения имеет место в Вуктыле – 0,7 чел. на 1 кв. км, а в сельской местности в Усть-Цилемском районе – 0,3 чел. Среди городов выделяется Сыктывкар, где плотность населения составляет 336,0 чел. на 1 кв. км.

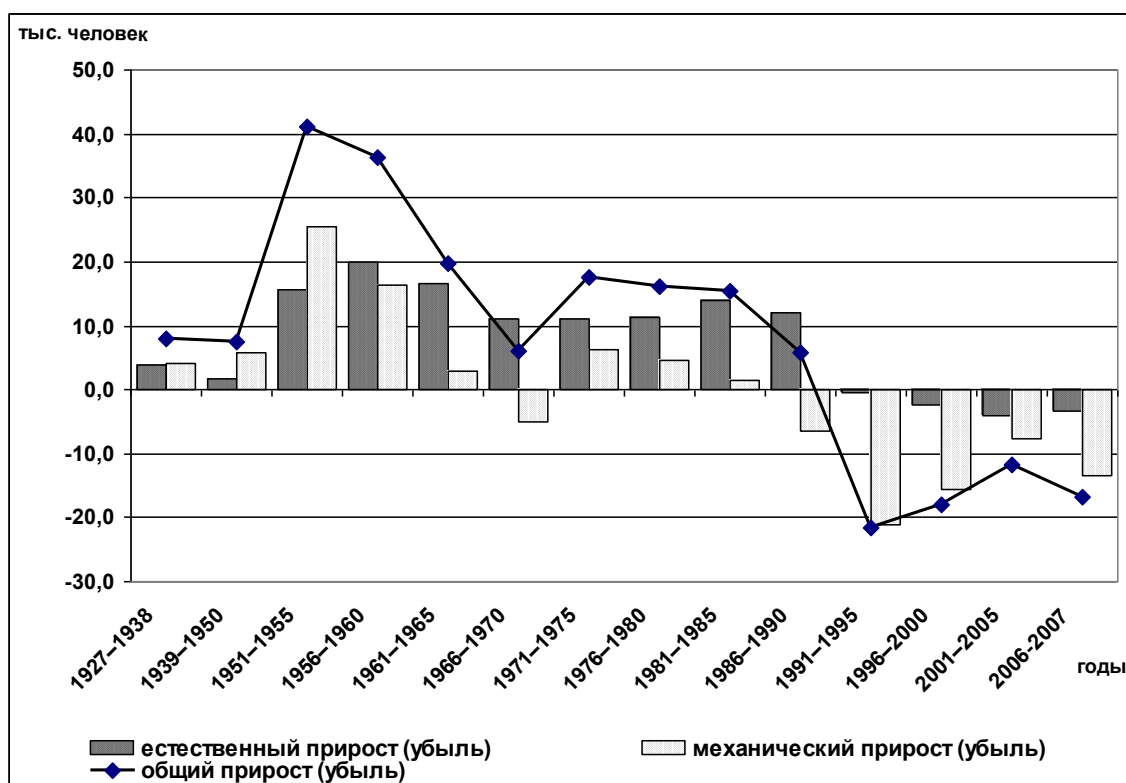


Рис. 1.2. Источники прироста (убыли) населения Республики Коми за 1927-2007 гг.

С 1990 по 2008 г. плотность населения увеличилась только в столице – Сыктывкаре. В трех районах Среднего Севера (Княжпогостском, Троицко-Печорском и Удорском) она осталась такой же, в остальных районах и городах – уменьшилась (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Расселение населения Республики Коми в 1990-2008 гг.

Административно-территориальные образования	Удельный вес в площади территории, %	Удельный вес в численности населения, %			Плотность населения на 1 кв. км, человек			
		1990 г.	2000 г.	2008 г.	1990 г.	2000 г.	2008 г.	2008 г. к 1990 г., %
Республика Коми	100,0	100,0	100,0	100,0	3,0	2,5	2,3	76,7
Дальний Север	41,9	39,4	34,1	31,6	2,8	2,1	1,7	60,7
Воркута	5,8	17,3	13,8	12,1	8,9	6,1	4,8	53,9
Инта	7,2	5,6	4,9	4,1	2,3	1,7	1,3	56,5
Усинск	7,3	5,7	5,1	5,3	2,3	1,8	1,7	73,9
Печора	6,9	7,5	6,7	6,5	3,2	2,4	2,2	68,8
Ижемский район	4,4	1,9	2,1	2,1	1,3	1,2	1,1	84,6
Усть-Цилемский Район	10,2	1,3	1,5	1,5	0,4	0,4	0,3	75,0

Административно-территориальные образования	Удельный вес в площади территории, %	Удельный вес в численности населения, %			Плотность населения на 1 кв. км, человек			
		1990 г.	2000 г.	2008 г.	1990 г.	2000 г.	2008 г.	2008 г. к 1990 г., %
<i>Средний Север</i>	37,9	29,1	29,6	30,0	2,3	2,0	1,8	78,3
Вуктыл	5,4	2,2	1,9	1,7	1,2	0,9	0,7	58,3
Сосногорск	3,9	5,0	5,1	5,1	3,8	3,3	3,0	78,9
Ухта	3,2	11,5	12,3	13,1	10,8	9,8	9,6	88,9
Княжпогостский район	5,9	3,1	2,9	2,7	1,1	1,3	1,1	100,0
Троицко-Печорский район	9,7	2,1	1,8	1,7	0,4	0,5	0,4	100,0
Удорский район	8,6	1,9	2,3	2,4	0,7	0,7	0,7	100,0
Усть-Вымский район	1,1	3,4	3,3	3,3	6,7	7,4	6,6	98,5
<i>Ближний Север</i>	20,2	31,5	36,3	38,4	4,7	4,6	4,4	93,6
Сыктывкар	0,2	19,2	23,6	25,4	325,8	340,5	336,0	103,1
Койгородский район	2,5	1,0	1,0	0,9	1,2	1,0	0,9	75,0
Корткеросский район	4,7	2,1	2,3	2,4	1,4	1,2	1,2	85,7
Прилузский район	3,2	2,3	2,4	2,4	2,1	1,9	1,7	81,0
Сыктывдинский район	1,8	2,2	2,3	2,5	3,7	3,4	3,3	89,2
Сысольский район	1,5	1,5	1,6	1,7	3,1	2,8	2,6	83,9
Усть-Куломский район	6,3	3,2	3,1	3,1	1,5	1,2	1,2	80,0

Изменение плотности населения было вызвано тем, что с начала 1990-х гг. в Республике Коми произошли заметные сдвиги в расселении населения по ее территории: наблюдается тенденция перераспределения населения из северной части республики в центральные и южные районы. К началу 2008 г. на Ближнем Севере, занимающем лишь пятую часть площади Коми, было размещено более трети населения (38,4%), тогда как в 1990 г. больше всего населения (39,4%) проживало на Дальнем Севере. Можно отметить, что за 1990–2008 гг. произошло перемещение населения из Дальнего на Ближний Север при почти стабильной доле населения Среднего Севера. Такая направленность обусловлена тем, что в структуре населения уменьшилась доля городов Дальнего Севера (Воркуты, Инты, Печоры и Усинска); увеличилась доля двух городов Среднего Севера (Ухты и Сосногорска) и существенно повысилась в структуре населения доля населения Ближнего Севера, в основном за счет г. Сыктывкар.

В ходе социально-экономического развития территории меняются не только численность и плотность населения, но и обновляется его структура. Но прежде чем перейти к дальнейшему изложению материала, сделаем несколько пояснений, что в демографических исследованиях понимается под составом, а что – под структурой населения, поскольку, несмотря на часто трактуемую их идентичность, между ними имеются различия.

В Энциклопедическом словаре по народонаселению отмечается, что состав населения – это распределение людей, образующих население, по группам в соответствии со значениями того или иного признака. Одна из наиболее общих количественных характеристик населения и социальной структуры при их описании и анализе. Хотя в специальной литературе понятия «состав населения» и «структура населения» обычно не различаются, они не идентичны. В отличие от структур населения, обладающих упорядоченностью частей населения и определенными отношениями между этими частями, под составом населения обычно понимается простое распределение населения по группам.

Состав населения бывает представлен по двум признакам (например, пол) или несколькими градациями признака (группам), причем каждая из них может быть разделена на подгруппы и по другому признаку или признакам (например, распределение людей по возрасту чаще рассматривается отдельно для каждого пола) и характеризоваться числом людей в выделенных группах, долей этих групп во всем населении или числом людей одной группы, приходящихся на 100 (или 1000) человек другой группы.

Под составом населения в узком смысле слова понимается распределение населения по возрасту и полу; в широком – распределение людей по всем другим признакам (общественная группа, национальность, занятие, профессия, уровень образования и др.), которые количественно представляют социальную, экономическую, этническую и другие структуры общества.

Выделяют состав населения возрастно-половой, брачный, семейный, социальный, этнический, экономический, культурный, а также по другим признакам (Волков, 1994, с. 462-463).

В другом определении, помимо состава, дается определение и структуре населения. Структура населения – отнюдь не синоним его состава. Состав – это номенклатура, точнее, перечень элементов, составляющих население как совокупность людей. Демографический состав включает в себя деление населения на мужчин и женщин, а также на лиц разного возраста. Население, дифференцированное по возрасту, может быть распределено по группам. Группировка, выполненная по качественному признаку, представляет классификацию. Например, в зависимости от такого качественного признака, как трудоспособность, выделяют три группы населения: моложе трудоспособного, трудоспособное и то, которое старше трудоспособного.

Население может быть распределено на группы и по количественному признаку. Обычно распределение населения по полу и возрасту бывает в однолетней и пятилетней возрастной группировках.

В отличие от состава структура населения – это соотношение между однородными элементами и (или) численно определенными группами. Самой простой выступает половая структура: процентное отношение мужчин и женщин в общей численности населения. Существуют также возрастные, возрастно-половые структуры, распределения по времени проживания и т.д. Структура населения может выражаться не только в процентах, но и в долях, промилле (*Практическая демография, 2005, с. 15-16*).

В социально-экономическом прогнозировании знания о структурах населения представляют, помимо теоретического интереса, большое практическое значение. Суть в том, что, реализуя свою потребность в человеческих ресурсах, организации должны учитывать, наряду с особенностями существующей половой и возрастной структур населения, ее динамику на ближайшую и долгосрочную перспективу. Исходя из этого, они должны строить свою кадровую и маркетинговую стратегии.

Структура населения по полу. В XX в. соотношение полов в нашей стране и Республике Коми, в частности, было подвержено сильной деформации. Это было следствием разрушительных катаклизмов, которые пришлось пережить

российскому народу, больших потерь мужского населения. Достаточно отметить, что после окончания второй мировой войны в 1946 г. число женщин превышало число мужчин на 33,9%. Такой половой диспропорции не испытывал, вероятно, ни один народ в истории (Антонов, Борисов, 2006, с. 17). Значительный женский перевес в населении России сохранялся до 1959 г., затем до 2002 г. шло некоторое улучшение в соотношении полов, а в последние годы оно вновь стало ухудшаться (табл. 1.5).

Таблица 1.5

*Соотношение мужчин и женщин по переписям населения
1897-2002 гг. и на начало 2008 г., %*

Год	Все население		Городское население		Сельское население		Справочно: Россия	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
1897	46,5	53,5	47,5	52,5	46,5	53,5	49,7	50,3
1926	45,6	54,4	48,4	51,6	45,5	54,5	47,5	52,5
1939	48,6	51,4	49,7	50,3	48,4	51,6	47,1	52,9
1959	52,1	47,9	53,5	46,5	50,2	49,8	44,6	55,4
1970	50,2	49,8	49,5	50,5	51,3	48,7	45,5	54,5
1979	50,6	49,4	50,2	49,8	51,5	48,5	46,0	54,0
1989	50,6	49,4	50,3	49,7	51,4	48,6	46,7	53,3
2002	47,9	52,1	47,3	52,7	49,9	50,1	46,7	53,3
2008	47,5	52,5	46,8	53,2	49,6	50,4	46,3	53,7

В Коми крае в конце XIX в. доля мужчин была значительно ниже женской, причем это соотношение было хуже, чем по стране в целом, за годы революций и гражданской войны оно еще больше ухудшилось. В 1920 г. доля мужчин составляла 43,1%, к 1926 г. вследствие естественного воспроизводства и миграции населения доля мужчин увеличилась до 45,6%. В последующие годы шло постоянное увеличение доли мужчин в структуре населения. Начиная с 1950-х гг. в результате промышленной экспансии республики и интенсивности миграционных потоков в населении начинает доминировать мужская составляющая. До начала 1990-х гг. в республике сохранялся небольшой мужской перевес, а затем в итоге закрытия некоторых шахт, предприятий газовой и нефтяной промышленности, других отраслей и начала

массового оттока населения в Коми вновь наметился женский перевес. Такая же картина наблюдается и по другим северным территориям, что «для Севера совершенно не типично» (Агранат, 2007, с. 45).

Однако в силу разной интенсивности по возрастной смертности соотношение полов целесообразно рассмотреть по пятилетним интервалам, что позволит вычленить экономический и естественно-биологический факторы, влияющие на соотношение мужчин и женщин. Для анализа возьмем два года: 1959 г., когда была наивысшая доля мужчин, и 2007 г., когда она стала наименьшей (табл. 1.6).

Таблица 1.6

Распределение населения Республики Коми по полу и возрасту, по данным переписи населения 1959 г. и на начало 2008 г., %

Население, лет	1959 г.		2008 г.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Все население	52,0	48,0	47,5	52,5
0-9	50,6	49,4	51,2	48,8
10-19	53,4	46,6	50,9	49,1
20-24	63,6	36,4	51,2	48,8
25-29	59,3	40,7	50,4	49,6
30-34	52,2	47,8	51,0	49,0
35-39	47,4	52,6	50,9	49,1
40-44	49,8	50,2	49,6	50,4
45-49	47,9	52,1	48,1	51,9
50-54	44,3	55,7	45,6	54,4
55-59	36,1	63,9	43,5	56,5
60-69	29,6	70,4	37,3	62,7
70 лет и старше	23,6	76,4	26,4	73,6

Из представленной табл. 1.6 видно, что в 1959 г. до 34 лет доля мужчин была значительно выше доли женщин. Особенно много мужчин было в возрастных группах 20-24 и 25-29 лет, зато старше 55 лет на долю мужчин приходилось от 24 до 36%. В 2008 г. мужской перевес имел место уже до 39 лет, т. е. на пять лет больше. В остальных возрастах доля мужчин плавно сокращалась от 49 до 26%. Можно отметить, что соотношение полов в отдельных возрастах за почти 50-летний период существенно улучшилось в пользу мужчин, хотя пропорции мужчин и женщин по всему населению говорят об обратном.

Наблюдается ухудшение половой структуры и в разрезе административно-территориальных образований. За анализируемый период времени (1990-2008 гг.) во всех (исключение Княжпогостский и Удорский районы) административно-территориальных образованиях доля женщин стала выше доли мужчин. В то же время в 1990 г. из восьми городов в четырех доминировали мужчины, а из 12 районов – в пяти. Из расчета на 1000 мужчин больше всего женщин было в Сыктывкаре – 1203, Инте – 1170, Сосногорске – 1128, Печоре – 1126 и Ухте – 1115. На селе можно выделить районы: Сысольский – 1124, Сыктывдинский – 1114 и Прилузский – 1103. В целом ситуация в республике несколько лучше, чем по России (табл. 1.7).

Таблица 1.7

Распределение населения административно-территориальных образований Республики Коми по полу в 1990 и 2008 гг.

Административно-территориальные образования	Численность, человек				Доля в общей численности населения, %				Женщин на 1000 мужчин	
	Мужчины		Женщины		Мужчины		Женщины		1990 г.	2008 г.
	1990 г.	2008 г.	1990 г.	2008 г.	1990 г.	2008 г.	1990 г.	2008 г.		
<i>Республика Коми</i>	628369	459474	620522	508690	50,3	47,5	49,7	52,5	988	1107
<i>Городское население</i>	472508	342884	472854	390426	50,0	46,8	50,0	53,2	1001	1139
<i>Сельское население</i>	155861	116590	147668	118264	51,3	49,6	48,7	50,4	947	1014
Сыктывкар	112772	111760	124747	134496	47,5	45,4	52,5	54,6	1106	1203
Воркута	110750	55912	105912	61026	51,1	47,8	48,9	52,2	956	1091
Вуктыл	15043	7928	12329	8657	55,0	47,8	45,0	52,2	820	1092
Инта	35202	18446	35340	21586	49,9	46,1	50,1	53,9	1004	1170
Печора	49061	29534	44811	33248	52,3	47,0	47,7	53,0	913	1126
Сосногорск	31032	23400	31254	26390	49,8	47,0	50,2	53,0	1007	1128
Усинск	37496	25139	34140	26267	52,3	48,9	47,7	51,1	910	1045
Ухта	70911	60108	71690	67030	49,7	47,3	50,3	52,7	1011	1115
<i>Районы</i>										
Ижемский	11702	9958	11704	10080	50,0	49,7	50,0	50,3	1000	1012
Княжпогостский	22362	14453	17045	11786	56,7	55,1	43,3	44,9	762	815
Койгородский	5867	4483	6233	4771	48,5	48,4	51,5	51,6	1062	1064
Корткеросский	13271	11045	13636	11804	49,3	48,3	50,7	51,7	1028	1069
Прилузский	13485	10848	14823	11968	47,6	47,5	52,4	52,5	1099	1103
Сыктывдинский	13318	11493	14193	12799	48,4	47,3	51,6	52,7	1066	1114
Сысольский	9131	7560	10175	8495	47,3	47,1	52,7	52,9	1114	1124
Троицко-Печорский	13290	7645	12785	8295	51,0	48,0	49,0	52,0	962	1085
Удорский	12850	12978	11511	10443	52,7	55,4	47,3	44,6	896	805
Усть-Вымский	22420	15093	20281	16471	52,5	47,8	47,5	52,2	905	1091
Усть-Куломский	20363	14765	19352	15781	51,3	48,3	48,7	51,7	950	1069
Усть-Цилемский	8043	6926	8561	7297	48,4	48,7	51,6	51,3	1064	1054
Справочно: Россия (тыс. человек)	69115	65717	78550	76292	46,8	46,3	53,2	53,7	1136	1161

Анализ диспропорции полов в целом по всему населению дает интересную информацию, но не позволяет получить ответы на другие вопросы, например, о располагаемых ресурсах труда для отдельных отраслей, имеющих половые ограничения, о брачной конъюнктуре, потребительских предпочтениях населения и т.д.

С экономической точки зрения наибольший интерес представляет рассмотрение половой структуры трех крупных возрастных групп: моложе трудоспособного, в трудоспособном и старше трудоспособного возрастов. С 1989 и по 2008 г. в возрасте моложе трудоспособного на 1000 мужчин стало приходиться меньше женщин, особенно в городах. В трудоспособном возрасте соотношение полов незначительно, но улучшилось. Что касается населения старших возрастов, то здесь в расчете на 1000 мужчин женщин стало на 285 меньше, при сохранении диспропорции в три раза. В разрезе городов половая структура в последние годы улучшается, в районах, где проживает 85,7% сельского населения республики – тоже. Однако выделяются два района (Княжпогостский и Удорский), где на 1000 мужчин трудоспособного возраста приходится всего 585 и 611 женщин соответственно. В отличие от городов, в районах лучше половое соотношение у населения старших возрастов, хотя и его назвать оптимальным нельзя (табл. 1.8).

Таблица 1.8

Соотношение численности мужчин и женщин в основных возрастных группах населения Республики Коми, по данным переписи населения 1989 г. и на начало 2008 г.

Административно-территориальные образования	На 1000 мужчин соответствующей возрастной группы приходится женщин					
	в возрасте моложе трудоспособного		в трудоспособном возрасте		в возрасте старше трудоспособного	
	1989 г.	2008 г.	1989 г.	2008 г.	1989 г.	2008 г.
Республика Коми	969	958	821	932	3388	3103
Городское население	968	952	862	976	3264	3225
Сельское население	974	977	694	801	3647	2807
Сыктывкар	972	943	975	1058	3293	2937
Воркута	954	977	838	934	3838	4191
Вуктыл	950	980	666	922	3409	3325
Инта	966	981	881	978	3420	3883
Печора	977	974	723	925	3132	3370

Административно-территориальные образования	На 1000 мужчин соответствующей возрастной группы приходится женщин					
	в возрасте моложе трудоспособного		в трудоспособном возрасте		в возрасте старше трудоспособного	
	1989 г.	2008 г.	1989 г.	2008 г.	1989 г.	2008 г.
Сосногорск	961	918	825	935	3055	3561
Усинск	972	936	803	952	3522	3536
Ухта	966	942	893	942	3036	3303
Районы						
Ижемский	984	951	749	813	4084	2935
Княжпогостский	986	946	533	585	2905	2698
Койгородский	967	883	798	842	3476	2722
Корткеросский	960	987	771	858	3452	2685
Прилузский	994	976	783	899	3760	2521
Сыктывдинский	999	985	830	931	3473	2664
Сысольский	1024	946	793	932	3811	2498
Троицко-Печорский	932	928	796	858	3298	2561
Удорский	983	965	666	611	4731	2987
Усть-Вымский	969	999	655	845	3289	2887
Усть-Куломский	979	1033	702	870	4006	2676
Усть-Цилемский	999	1016	793	844	3449	2656

Возрастная структура населения. Миграционная убыль и отрицательный естественный прирост внесли свои коррективы и в возрастную структуру населения. За рассматриваемый период времени (1990-2008 гг.) в целом по Республике Коми численность населения моложе трудоспособного возраста сократилась в два раза и составила 167,1 тыс. чел. против 349,5 тыс. в 1990 г. В это же время шел относительный рост возрастной группы трудоспособного возраста – с 61,7 до 67,5%, но абсолютно она уменьшилась с 771,2 тыс. чел. до 653,2. Что касается возрастной группы старше трудоспособного возраста (женщин 55 лет и старше, мужчин 60 лет и старше), то она увеличилась в республике на 115,4%, составив на начало 2008 г. 147,9 тыс. чел., против 128,2 тыс. в 1990 г. Данная возрастная группа выросла и относительно – с 10,3 до 15,3 %. В то же время сегодня она значительно ниже, чем по России в целом – 21,0% (табл. 1.9).

В разрезе административно-территориальных образований динамика изменения возрастной структуры населения практически не отличается от республиканских тенденций.

Таблица 1.9

Численность населения Республики Коми в основных возрастных группах в 1990 и 2008 гг.

Население	Человек		Удельный вес в общей численности населения, %		
	1990 г.	2008 г.	1990 г.	2008 г.	Справочно: Россия, 2008 г.
Все население	1248891	968164	100,0	100,0	100,0
В т.ч. в возрасте:					
моложе трудоспособного	349537	167137	28,0	17,2	15,8
трудоспособном	771193	653164	61,7	67,5	63,2
старше трудоспособного	128161	147863	10,3	15,3	21,0
Городское население	945362	733310	100,0	100,0	100,0
В т.ч. в возрасте:					
моложе трудоспособного	261257	124651	27,6	17,0	14,9
трудоспособном	599812	500815	63,5	68,3	64,3
старше трудоспособного	84293	107844	8,9	14,7	20,8
Сельское население	303529	234854	100,0	100,0	100,0
В т.ч. в возрасте:					
моложе трудоспособного	88280	42486	29,1	18,1	18,4
трудоспособном	171381	152349	56,5	64,9	60,2
старше трудоспособного	43868	40019	14,4	17,0	21,4

С 1989 по 2008 г. везде уменьшилась доля населения моложе трудоспособного возраста, возросла доля населения в трудоспособном и старше трудоспособного возрастах (табл. 1.10).

Несмотря на схожесть в общей направленности демографической динамики, в отдельных административно-территориальных образованиях возрастная структура населения отличается от республиканской. В 2008 г. в городах Вуктыл, Инта, Сосногорск, Усинск, а также в Ижемском, Койгородском, Корткеросском, Прилузском, Усть-Куломском и Усть-Цилемском районах доля детей была выше, чем в среднем по республике. В пяти городах и двух сельских районах выше доля лиц трудоспособного возраста, чем в Республике Коми в целом: в городах Воркута, Вуктыл, Инта, Усинск, Ухта, а также Княжпогостском и Удорском районах. В них же, за исключением Княжпогостского района, ниже доля лиц старше трудоспособного возраста.

Этническая структура. И еще на одном моменте необходимо остановиться, чтобы до конца оценить влияние миграции на демографические структуры населения – это на этнической структуре населения. Обычно процесс колонизации любой территории

Таблица 1.10

*Удельный вес основных возрастных групп населения
в административно-территориальных образованиях Республики
Коми, по данным переписи населения 1989 г. и на начало 2008 г., %*

Административно-территориальные образования	Удельный вес населения соответствующей возрастной группы					
	моложе трудоспособного возраста		в трудоспособном возрасте		старше трудоспособного возраста	
	1989 г.	2008 г.	1989 г.	2008 г.	1989 г.	2008 г.
<i>Республика Коми</i>	28,0	17,2	62,1	67,5	9,9	15,3
<i>Городское население</i>	27,7	17,0	63,6	68,3	8,6	14,7
<i>Сельское население</i>	28,9	18,1	57,2	64,9	13,9	17,0
Сыктывкар	26,4	17,0	62,2	67,1	11,4	15,9
Воркута	28,1	16,9	66,7	71,7	5,2	11,4
Вуктыл	28,9	18,8	66,0	67,6	5,1	13,6
Инта	28,3	17,4	63,9	67,8	7,8	14,8
Печора	27,3	17,0	63,4	66,9	9,3	16,1
Сосногорск	27,3	18,1	60,8	65,9	11,9	16,0
Усинск	32,7	19,3	64,1	72,4	3,2	8,3
Ухта	26,7	16,0	63,0	69,1	10,3	14,9
<i>Районы</i>						
Ижемский	31,1	20,3	54,9	64,0	14,0	15,7
Княжпогостский	24,2	14,8	63,7	67,8	12,1	17,4
Койгородский	29,3	18,5	55,2	61,0	15,5	20,5
Корткеросский	30,5	18,8	53,2	63,2	16,3	18,0
Прилузский	28,7	18,1	52,1	62,4	19,2	19,5
Сыктывдинский	31,2	16,5	55,5	66,2	13,3	17,3
Сысольский	28,8	17,2	54,8	62,9	16,4	19,9
Троицко-Печорский	30,0	15,9	59,9	62,5	10,1	21,6
Удорский	27,7	16,9	61,7	70,2	10,6	12,9
Усть-Вымский	26,7	17,1	59,7	63,0	13,6	19,9
Усть-Куломский	30,7	19,2	55,6	64,4	13,7	16,4
Усть-Цилемский	30,8	20,5	54,2	62,4	15,0	17,0

сопровождается расселением представителей одних этнических групп среди других, численно преобладающих (*Рыбаковский, Тарасова, 1982, с. 27-34*). Это утверждение было верно для Республики Коми примерно до 1940-х гг., когда доля населения коми национальности составляла свыше половины всего населения. Но чтобы оценить структуру населения по этническому составу сегодня, необходимо хотя бы в общих чертах коснуться прошлого. Отправной точкой может стать Первая Всеобщая перепись населения Российской Империи 1897 г. По ней на коми этнос приходилось 81,6% всего населения. К 1926 г. доля коми увеличилась до

86,9%. Мы считаем, что это явилось результатом того, что, с одной стороны, после окончания войн коренное население потянулось домой, на родину, а с другой стороны – пришлое население стало покидать Коми край. Судя по этнической структуре 1926 г., коми возвращались на родину более интенсивно, чем Коми республику покидали пришлые. Но это лишь предположение, поскольку статистика эти явления не зафиксировала. В последующие годы под воздействием миграции доля коми этноса сократилась почти в четыре раза и составила 23,3% в 1989 г. В последний межпереписной период (1989–2002 гг.) доля коми этноса несколько возросла и составила 25,2% (2002 г.) (табл. 1.11).

Таблица 1.11

Распределение населения Республики Коми по национальности, по данным переписей населения 1926-2002 гг., %

Национальность	Год						
	1926	1939	1959	1970	1979	1989	2002
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Коми	86,9	72,5	30,1	28,6	25,3	23,3	25,2
Русские	12,6	22,0	48,6	53,1	56,7	57,7	59,6
Украинцы	-	1,9	10,0	8,6	8,5	8,3	6,1
Белорусы	-	1,1	2,8	2,6	2,2	2,2	1,5
Немцы	0,4	0,8	2,4	1,5	1,2	1,0	0,9
Татары	-	0,2	1,1	1,2	1,6	2,1	1,5
Другие национальности	0,1	1,5	5,0	4,4	4,5	5,4	5,2

Таким образом, с большой долей вероятности можно утверждать, что этническая структура населения Республики Коми, с одной стороны, была изменена благодаря открытию здесь значительных запасов углеводородного сырья, что явилось основой привлечения новоселов со всех республик Союза ССР, а с другой – превращению края в место ссылки репрессированного населения по разным основаниям.

Изменения этнической структуры за последние 30 лет показывают, что она практически стабилизировалась, изменения доли той или иной национальности колеблются в пределах 5-10% (табл. 1.12).

Таблица 1.12

Структура национального состава населения административно-территориальных образований Республики Коми, по данным переписей населения 1970 и 2002 гг., %

Административно-территориальные образования	Год	Национальность				
		Коми	Русские	Украинцы	Татары	Другие*
<i>Республика Коми</i>	1970	28,6	53,1	8,6	1,2	8,5
	2002	25,2	59,6	6,1	1,5	7,6
Сыктывкар	1970	38,2	49,2	4,8	0,6	7,2
	2002	30,6	58,4	3,9	0,6	6,5
Воркута	1970	2,9	67,2	14,8	2,8	12,3
	2002	1,9	71,6	10,7	3,6	12,2
Вуктыл	1970	18,9	57,8	9,8	1,6	11,9
	2002	11,9	67,7	10,3	2,0	8,1
Инта	1970	9,3	59,7	17,2	2,0	11,8
	2002	10,6	68,2	10,0	2,4	8,8
Печора	1970	19,6	63,5	9,4	1,0	6,5
	2002	15,4	68,9	7,6	1,0	7,1
Сосногорск	1970	11,4	72,2	7,1	1,0	8,3
	2002	10,4	75,4	6,1	0,9	7,2
Усинск	1970	44,7	40,0	6,5	0,9	7,9
	2002	14,8	54,8	10,2	7,3	12,9
Ухта	1970	11,0	70,1	8,7	1,1	9,1
	2002	9,2	75,4	6,0	1,3	8,1
<i>Районы</i>						
Ижемский	1970	81,5	14,9	1,8	0,2	1,6
	2002	90,4	7,9	0,8	0,1	0,8
Княжпогостский	1970	22,6	58,7	9,6	0,8	8,3
	2002	17,9	64,4	7,7	0,7	9,3
Койгородский	1970	33,7	48,3	6,8	2,0	9,2
	2002	39,7	48,4	4,3	1,0	6,6
Корткеросский	1970	67,3	22,0	4,9	0,7	5,1
	2002	71,7	22,3	2,4	0,4	3,2
Прилузский	1970	59,9	32,3	3,5	0,4	3,9
	2002	59,9	35,1	2,2	0,2	2,6
Сыктывдинский	1970	61,7	28,8	4,1	0,4	5,0
	2002	51,8	39,5	3,1	0,4	5,2
Сысольский	1970	68,9	21,8	3,7	0,9	4,7
	2002	69,4	23,9	2,5	0,8	3,4
Троицко-Печорский	1970	23,6	56,6	8,7	1,1	10,0
	2002	27,8	59,0	6,1	0,6	6,5
Удорский	1970	61,9	20,3	4,5	0,4	12,9
	2002	40,9	45,4	5,1	0,6	8,0
Усть-Вымский	1970	36,4	45,8	8,0	0,6	9,2
	2002	29,5	56,0	5,8	0,6	8,1
Усть-Куломский	1970	71,5	19,5	4,3	0,4	4,3
	2002	79,1	15,5	2,3	0,2	2,9
Усть-Цилемский	1970	7,5	86,9	1,9	0,3	3,4
	2002	6,3	91,3	0,7	0,1	1,6

**Включая не указавших национальную принадлежность.*

Из представленных данных по этнической структуре видно, что в период с 1970 по 2002 г. доля коми этноса уменьшилась в целом по республике, а также в городах Сыктывкар, Воркута, Вуктыл, Печора, Сосногорск, Усинск и Ухта. Особенно значительное уменьшение коми этноса имело место в Усинске – с 44,7 до 14,8%. Снижение доли коми народа произошло и в районах: Княжпогостском, Сыктывдинском, Удорском, Усть-Вымском и Усть-Цилемском. В Прилузском районе она осталась неизменной. Есть территории, где доля коми этноса увеличилась: в г. Инта, в Ижемском, Койгородском, Корткеросском, Сысольском, Троицко-Печорском и Усть-Куломском районах.

В рассматриваемый период произошло повсеместное увеличение доли русских, исключение составили Ижемский, где она сократилась вдвое – с 14,9 до 7,9%, и Усть-Куломский районы – с 19,5 до 15,5%. Статистика фиксирует и постоянное снижение доли украинцев, исключение составили города Вуктыл, Усинск и Удорский район. Кроме Сосногорска, во всех городах или увеличилась или оставалась стабильной доля татар. В районах она в основном уменьшалась или оставалась неизменной и только в Удорском районе несколько повысилась. Доля других национальностей уменьшилось, рост произошёл в Усинске, Печоре, Княжпогостском и Сыктывдинском районах. Рост других национальностей в этих районах обусловлен вводом новых производств (нефть, газ, бокситы) и концентрацией цыган под г. Сыктывкар в с. Выльгорт.

В целом можно заключить, что ниже всего доля коми этноса в г. Воркута – 1,9%. В других городах она значительно выше и составляет в Ухте – 9,2, Сосногорске – 10,4, Инте – 10,6, Вуктыле – 11,9, Усинске – 14,8 и замыкает ряд Печора – 15,4%. Наиболее высока доля русских в Ухте и Сосногорске – по 75,4%, несколько ниже в Воркуте – 71,6. Следует также подчеркнуть, что во всех городах, за исключением Усинска (54,8%) и Сыктывкара (58,4%), доля русских значительно выше, чем в среднем по республике (59,6%). В Усинске ниже доля русских потому, что здесь шире представлены коми, украинцы, татары, башкиры, белорусы, азер-

байджанцы, чувашаи, немцы, лезгины и другие национальности (*Демографическое развитие...*, 2007, с. 123).

Необходимо также подчеркнуть, что продолжающийся из республики отток населения по-прежнему вносит свои коррективы во все структуры населения. Очередная перепись населения, запланированная на 2010 г., позволит эти изменения зафиксировать в полном объеме.

Образовательная структура. XX век показал, что образовательный потенциал человеческих ресурсов, которым обладают государства, отдельные крупные холдинги или корпорации, принес их обладателям огромные конкурентные преимущества. Не случайно ушедший век обозначил новое направление в экономике – экономику знаний.

Подводя итоги своего пребывания на посту Президента России, В.В. Путин особо подчеркнул, «что сейчас на фоне благоприятной для нас экономической конъюнктуры мы пока лишь фрагментарно занимаемся модернизацией экономики. И это неизбежно ведет к росту зависимости России от импорта товаров и технологий, к закреплению за нами роли сырьевого придатка мировой экономики, а в дальнейшем может повлечь за собой отставание от ведущих экономик мира, вытеснение нашей страны из числа мировых лидеров.

Следуя этому сценарию, мы не добьемся необходимого прогресса в повышении качества жизни российских граждан. Более того, не сможем обеспечить ни безопасность страны, ни ее нормального развития, подвергнем угрозе само ее существование, говорю это без всякого преувеличения.

Единственной реальной альтернативой такому ходу событий является стратегия инновационного развития страны, опирающаяся на одно из наших главных конкурентных преимуществ – на реализацию человеческого потенциала, на наиболее эффективное применение знаний и умений людей для постоянного улучшения технологий, экономических результатов, жизни общества в целом» (<http://president.kremlin.ru>).

В Республике Коми многое делается, чтобы образовательный уровень населения постоянно повышался и соответствовал инновационному пути развития экономики (табл. 1.13).

Таблица 1.13

Уровень образования городского и сельского населения Республики Коми в возрасте 15 лет и старше, по данным переписей населения 1989-2002 гг., на 1000 чел. соответствующего возраста

Образование	1989 г.			2002 г.		
	Всего	Город	Село	Всего	Город	Село
Всего из указавших уровень образования	1000	1000	1000	1000	1000	1000
В том числе имеют образование	964	973	933	992	995	985
профессиональное	505	531	422	623	657	519
из них:						
послевузовское и высшее	89	102	47	123	143	60
н/ высшее	12	14	7	24	28	10
среднее	215	231	163	315	342	234
начальное	189	184	205	161	144	215
общее	459	442	511	369	338	466
из них:						
среднее (полное)	191	205	147	156	164	131
основное	176	165	209	155	133	223
начальное	92	72	155	58	41	112
не имеющие начального общего образования	36	27	67	8	5	15
из них неграмотные	11	7	22	4	3	8

Из данных об образовательном уровне населения республики видно, что за период между двумя последними переписями (1989-2002 гг.) общий уровень образования увеличился с 964 чел. в расчете на 1000 населения до 992 чел. Увеличилось число лиц с послевузовским и высшим профессиональным образованием с 89 до 123 чел., а со средним профессиональным образованием – с 215 до 315. Одновременно шло уменьшение доли лиц, имеющих начальное профессиональное образование, и доли лиц с разным уровнем общего образования. Таковую тенденцию можно считать положительной.

Выгодно отличает республику и сравнение образовательного потенциала занятого населения с российскими показателями. Так, если по стране в целом на 1000 занятых имеют высшее и среднее

профессиональное образование 619 чел., то в Республике Коми – 601 чел. Однако, немного уступая по высшему и среднему профессиональному образованию, у республики лучший образовательный потенциал по «рабочему классу», имеющему начальное профессиональное образование. Здесь соотношение 181 и 152 в пользу республики. На 1000 занятых в Республике Коми меньше лиц, имеющих общее образование (*Об уровне образования, 2005, с. 37*).

Брачная структура. И, наконец, последняя из структур населения, заслуживающая внимания – брачная, поскольку все демографические события происходят в семье, тут принимаются основные решения, именно здесь формируются жизненные стандарты у детей, продолжателей рода человеческого. Однако сразу заметим, что какого-то эталона, идеальной брачной структуры в теории нет, поэтому при ее анализе возможны разные трактовки. Все зависит от авторской позиции. Статистика дает данные о брачном состоянии населения по полу у населения старше 16 лет (табл. 1.14).

Таблица 1.14

*Брачное состояние населения Республики Коми по итогам переписей 1959-2002 гг., на 1000 чел. данного пола в возрасте 16 лет и более**

Год	Мужчины				Женщины			
	никогда не состоявшие в браке	состоящие в браке	вдовы	разошедшиеся	никогда не состоявшие в браке	состоящие в браке	вдовы	разошедшиеся
1959	...	603	585
1970	...	671	627
1979	290	644	13	52	161	623	139	76
1989	251	661	18	68	137	651	131	80
2002	275	611	28	81	195	540	151	110

* Включая лиц до 16 лет, указавших состояние в браке.

За период с 1959 по 2002 г., несмотря на определенные колебания в уровне брачного состояния населения, в целом можно отметить, что уровень «брачности населения» понизился за счет роста вдовства и разводимости. Если рост разводимости еще как-то можно объяснить сменой жизненных ценностей и отношений большинства населения к институту брака и семьи, то рост вдов-

ства, и особенно среди женского населения, нечем, кроме сверхвысокой мужской смертности.

1.2. Проблемы и тенденции рождаемости

Развернувшийся в начале 1990-х гг. демографический кризис охватил практически все регионы России. Депопуляция населения, которая до того времени носила скрытый характер, выражавшийся в суженном режиме воспроизводства, перешла в явную или открытую форму, характеризующуюся превышением смертности над рождаемостью. Иными словами, характер процессов естественного движения населения стал непосредственно способствовать уменьшению его численности.

По России в целом число умерших впервые превысило число родившихся в 1992 г., в Республике Коми естественная убыль населения началась на год позже. Однако справедливости ради необходимо подчеркнуть, что в отдельных сельских муниципальных образованиях республики (Койгородском, Корткеросском, Сыктывдинском и Сысольском районах) превышение смертности над рождаемостью было отмечено уже в 1992 г., т. е. как и по России (*Фаузер, Макарова, Фаузер Вл., 2008, с. 132*).

Вклад рождаемости и смертности в естественную убыль населения Республики Коми неодинаков, что делает необходимым рассмотреть каждую составляющую демографической динамики отдельно. На протяжении исторического периода, имеющего налаженный статистический учет, уровень рождаемости в сельской местности был традиционно выше, чем в городской. Данное различие уже заметно при сравнении грубых общих коэффициентов рождаемости (ОКР), хотя данные показатели и занижают истинную разницу в уровнях рождаемости в силу более молодой возрастной структуры городского населения (*Фаузер, Парначев, 1998, с. 63*). Эта разница проявляется в полной мере при сопоставлении относительно точных возрастных и суммарных коэффициентов рождаемости (*Борисов, 1976, с. 105*). Однако здесь надо сделать одно замечание. В 2000-2005 гг. рождаемость в сельской местно-

сти была ниже, чем в городской, но в последующие два года все встало на свои места.

Первое общее представление об уровне рождаемости дают абсолютные числа родившихся и общие коэффициенты рождаемости (табл. 1.15).

Таблица 1.15

Динамика числа родившихся и общего коэффициента рождаемости населения Республики Коми за 1990–2007 гг.

Год	Число родившихся, человек			Общий коэффициент рождаемости (на 1000 человек населения)		
	все население	городское население	сельское население	все население	городское население	сельское население
1990	16930	12608	4322	13,6	13,4	14,4
1991	15589	11471	4118	12,7	12,2	14,0
1992	13880	9965	3915	11,4	10,8	13,3
1993	12158	8756	3402	10,1	9,7	11,5
1994	11835	8502	3333	10,1	9,6	11,5
1995	11105	8212	2893	9,7	9,5	10,4
1996	10900	8206	2694	9,7	9,7	9,7
1997	10388	7794	2594	9,4	9,3	9,6
1998	10793	8110	2683	9,9	9,9	10,0
1999	9680	7216	2464	9,1	9,0	9,4
2000	9906	7547	2359	9,4	9,5	9,2
2001	10325	7825	2500	10,0	10,0	9,8
2002	11177	8531	2646	10,9	11,1	10,5
2003	11462	8784	2678	11,3	11,5	10,7
2004	11489	8834	2655	11,5	11,7	10,8
2005	10975	8300	2675	11,1	11,1	11,0
2006	10872	7896	2976	11,1	10,7	12,5
2007	11523	8442	3081	11,9	11,5	13,1

В рассматриваемый период максимальное число рождений в Республике Коми было в 1990 г. (абсолютный пик рождаемости отмечен в 1959 г., когда общее число родившихся составило 26328 чел.), в последующие годы рождаемость, несмотря на отдельные колебания, постоянно снижалась. С 1990 по 2007 г. рождаемость в городах уменьшалась более быстрыми темпами, чем на селе. Соотношение числа родившихся в 2007 г. к родившимся в 1990 г. составило по городам – 67,0, а по селу – 71,3%. Косвенно об этом свидетельствует и то, что если в 1990 г. доля родившихся в городах от общего числа детей составляла – 74,5, то в 2007 г. уже 73,3%.

Дальнейшее рассмотрение рождаемости продолжим на примере самого простого как для расчета (при любых совокупностях населения), так и для понимания широкой аудитории – общего коэффициента рождаемости. Необходимо лишь делать поправку на то, что общий коэффициент рождаемости рассчитывается к среднегодовой численности всего населения, в силу чего имеются некоторые условности и допущения. Например, на величину ОКР сильное влияние оказывает половозрастная структура: чем выше в населении доля молодых возрастов и женщин, тем выше будет значение ОКР, и, наоборот, если в населении будут доминировать мужчины и старшие возраста, то на данной территории величина ОКР будет значительно ниже. Не последнее значение для величины ОКР имеют этнический состав и брачная структура населения (*Козлов, 1977, с. 50; Народонаселение, 1994, с. 198*).

Если принять во внимание тот факт, что границе простого воспроизводства населения в самом общем приближении соответствует величина общего коэффициента рождаемости, равная 16‰, то режим суженного воспроизводства населения в Республике Коми наступил с 1989 г. (14,6‰). С 1990 по 2007 г. величина ОКР никогда не поднималась даже до величины простого замещения поколений. В 2007 г. ОКР по республике в целом составил 11,9‰, в том числе по городскому населению – 11,5, а по сельскому – 13,1. За 1990-2007 гг. общий коэффициент рождаемости увеличился лишь в четырех административно-территориальных образованиях: в г. Вуктыл – с 11,9 до 12,6, в Сыктывдинском районе – с 12,6 до 12,8, в Усть-Вымском – с 12,7 до 14,0 и в Усть-Куломском – с 13,9 до 14,8‰. В остальных административно-территориальных образованиях произошло уменьшение ОКР, особенно заметное снижение наблюдалось в Усть-Цилемском районе – 67,6 и г. Воркута – 71,4%.

В 2007 г., по отношению к 2006 г., было отмечено очередное повышение абсолютного числа рождений – с 10872 до 11523 детей. Предыдущее повышение было в период с 1999 по 2004 г. – с 9680 до 11489 детей. В разрезе административно-территориальных образований абсолютный рост числа рождений был отмечен практически везде, за исключением городов Сосно-

горск и Усинск, Койгородского и Усть-Цилемского районов (табл. 1.16).

Таблица 1.16

Динамика числа родившихся в административно-территориальных образованиях Республики Коми за 1990–2007 гг., чел.

Административно-территориальные образования	Год					
	1990	1995	2000	2005	2006	2007
<i>Республика Коми</i>	16930	11105	9906	10975	10872	11523
<i>Городское население</i>	12608	8212	7547	8300	7896	8442
<i>Сельское население</i>	4322	2893	2359	2675	2976	3081
Сыктывкар	3303	2381	2659	2916	2700	3013
Воркута	2873	1559	1278	1288	1210	1126
Вуктыл	320	250	167	190	163	210
Инта	954	627	489	387	368	414
Печора	1159	779	554	641	663	714
Сосногорск	772	578	459	562	593	582
Усинск	964	549	501	637	631	614
Ухта	1949	1224	1145	1391	1358	1414
<i>Районы</i>						
Ижемский	482	304	204	255	305	315
Княжпогостский	467	309	236	275	270	290
Койгородский	180	97	101	121	136	129
Корткеросский	372	271	263	271	274	314
Прилузский	412	281	252	280	288	318
Сыктывдинский	345	244	213	281	276	308
Сысольский	291	197	156	170	179	214
Троицко-Печорский	378	214	136	159	160	193
Удорский	316	281	240	251	256	280
Усть-Вымский	536	351	306	357	425	443
Усть-Куломский	548	400	368	370	419	453
Усть-Цилемский	309	209	179	173	198	179

Чтобы оценить истинную картину режима воспроизводства населения, обратимся к более точному показателю – суммарному коэффициенту рождаемости (СКР). Его расчет требует более полной информации, зато имеет в себе бесспорные преимущества. Удобство суммарного коэффициента рождаемости заключается в том, что он одним числом, наглядно и общедоступно, отражает уровень рождаемости и режим воспроизводства населения. Так, практика применения СКР показывает, что если суммарные коэффициенты рождаемости, рассчитанные для условного поколения, имеют тенденцию к снижению, то это свидетельствует о сокращении рождаемости и в реальных поколениях. Достаточно знать, что границе простого воспроизводства населения соответ-

ствует величина суммарного коэффициента рождаемости, равная примерно 2,1–2,2 живорождения в среднем на одну женщину за всю ее жизнь, без учета брачного состояния, или 2,3–2,4 живорождения за всю жизнь в среднем на один брак, или 2,6–2,7 живорождения на один эффективный брак (т.е. брак, обладающий плодовитостью) (Борисов, 1976, с.72-73).

Рассчитанные за относительно длительный период времени для населения Республики Коми суммарные коэффициенты рождаемости показывают, что за последние 60 лет наблюдается не только снижение уровня рождаемости, но и то, что ее уровень уже с 1988 г. не обеспечивает простого воспроизводства населения (табл. 1.17).

Таблица 1.17

Динамика суммарного коэффициента рождаемости населения Российской Федерации и Республики Коми за 1990-2007 гг., на одну женщину к концу репродуктивного возраста

Год	Российская Федерация	Республика Коми	Год	Российская Федерация	Республика Коми
1990	1,89	1,87	1999	1,16	1,18
1991	1,73	1,78	2000	1,20	1,22
1992	1,55	1,63	2001	1,22	1,27
1993	1,37	1,43	2002	1,29	1,37
1994	1,39	1,39	2003	1,32	1,40
1995	1,34	1,32	2004	1,34	1,40
1996	1,27	1,30	2005	1,29	1,33
1997	1,22	1,24	2006	1,30	1,32
1998	1,23	1,31	2007	1,41	1,41

Анализ динамики СКР по Российской Федерации и Республике Коми показывает, что уровень замещения поколений далек от идеального, и он почти в два раза ниже необходимой величины. Если заглянуть за временные рамки данной работы, то можно отметить следующее: уровень рождаемости городского населения не обеспечивал простое воспроизводство населения уже где-то со второй половины 1960-х гг., а уровень рождаемости в сельской местности, несмотря на резкое снижение, до начала 1990-х гг. обеспечивал расширенное воспроизводство населения. В последующие годы, в связи с обострением социально-экономической ситуации в стране и падением жизненного уров-

ня, произошло резкое снижение рождаемости и на селе. Сегодня ни городское, ни сельское население Республики Коми, «как и в большинстве регионов России» (Захарова, 1995, с. 107-108), не имеет простого воспроизводства (Фаузер, 1994, с. 38-41; Фаузер, 1993, с. 54-56).

История знает массу примеров о рождении детей и в 12–13, и в 60–65 лет, о рождении одного-двух детей за весь репродуктивный период и рождении и воспитании более 15 детей. Возникает закономерный вопрос о приемлемых сроках рождения детей, их оптимальном числе, интервалах между родами и т.д.; т.е., наряду с социальными, необходимо учитывать и биологические аспекты рождаемости.

Раскрыть социально-медицинские и биологические аспекты рождаемости можно на основе повозрастных коэффициентов рождаемости. Анализ последних позволяет проследить, за счет каких возрастных групп меняется динамика рождаемости, насколько это эффективно с точки зрения здоровья женщин. Медико-биологическими исследованиями установлено, что факторами риска осложнения беременности и родов, материнской и перинатальной смертности, а также расстройства репродуктивной системы и ухудшения состояния здоровья женщины являются беременность и роды в возрасте моложе 20 и старше 35 лет, интервалы между родами менее 2–2,5 года, наличие в анамнезе более четырех родов и искусственных аборт (Мы и наши, 1996, с. 207). Динамика повозрастной рождаемости в республике представлена в табл. 1.18.

Таблица 1.18

*Повозрастные коэффициенты рождаемости населения
Республики Коми за 1990–2007 гг., на 1000 женщин
соответствующего возраста*

Год	15–49	В том числе в возрасте, лет						
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49
1990	52,9	56,8	153,6	89,0	45,3	17,3	3,7	0,1
1991	49,3	53,3	150,3	81,8	42,8	16,7	3,5	0,1
1992	44,2	51,9	140,1	73,3	36,7	14,3	3,2	0,1
1993	38,4	46,7	127,4	65,8	30,2	11,1	1,8	0,1
1994	37,2	46,4	120,2	66,7	30,2	10,7	1,7	0,1
1995	34,9	42,8	109,9	66,6	30,9	9,5	1,9	0,1
1996	34,3	38,4	107,6	69,6	31,0	9,9	2,0	0,1

Год	15–49	В том числе в возрасте, лет						
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49
1997	32,9	37,2	100,4	66,6	30,6	10,4	1,7	0,1
1998	34,4	35,6	102,0	70,9	36,2	12,3	1,9	0,0
1999	31,3	32,1	92,1	64,3	33,5	10,6	2,0	0,1
2000	32,4	31,2	94,6	67,1	35,4	12,0	1,9	0,1
2001	34,1	30,9	99,0	71,0	37,9	12,2	1,9	0,1
2002	37,1	32,3	102,5	78,2	43,1	15,1	2,5	0,1
2003	38,3	33,4	105,7	77,7	44,3	15,6	2,3	0,0
2004	38,7	32,6	100,2	81,6	46,8	15,9	2,3	0,1
2005	37,6	28,8	96,1	77,0	46,0	17,7	2,3	0,1
2006	38,0	30,8	91,7	76,6	48,1	16,8	2,5	0,1
2007	41,1	30,6	93,3	84,4	51,5	21,5	2,9	0,1
Справочно: Россия								
2005	36,8	27,5	86,8	77,9	45,5	17,8	3,0	0,2
2006	37,7	28,6	85,8	78,2	46,8	18,7	3,1	0,1
2007	41,4	29,1	87,5	86,3	54,5	22,8	3,8	0,2

Анализ повозрастных коэффициентов рождаемости за 1990–2007 гг. показывает, что наибольшая частота рождений в 1990 г. приходилась на возрастную группу 20–24 года, затем можно отметить группы женщин в возрасте 25–29, 15–19 лет и 30–34 года. В 2007 г. наибольшая интенсивность рождений приходилась также на когорту женщин 20–24 и 25–29 лет. Однако на третье место вышла группа женщин 30–34 лет, вместо 15–19-летних, что можно считать явлением позитивным, так как рост рождаемости в старших возрастах обычно связан с рождением второго-третьего ребенка, а снижение рождаемости в младших – с ростом контрацептивной культуры и грамотным семейным планированием.

Анализируя повозрастную рождаемость, можно отметить еще следующие тенденции. Интенсивность деторождения в возрасте 15–19 лет с 1990 по 2001 г. плавно падала, затем был двухлетний подъем и вновь началось снижение. В 2006–2007 гг. у женщин данной возрастной группы опять наметилась тенденция повышения рождаемости. У женщин 20–24 лет уменьшение рождаемости шло до 1999 г., затем рост до 2003 г. и вновь снижение до 2007 г. В группе женщин 25–29 лет рождаемость сокращалась до 1994 г., а затем рост сменялся падением. Наиболее предсказуемо вела себя когорта женщин 30–34 лет. В ней спад рождаемости шел до 1995–1997 гг., а затем наметился постоянный рост. На наш взгляд,

сюда входят женщины/семьи, кто осознанно решил «завести» второго-третьего ребенка. К числу положительных моментов можно отнести и то, что женщины в возрасте 35-39 лет, где рождаемость снизилась с 1990 по 1995 г. почти в два раза, вновь стали чаще рожать. Для 2007 г. по сравнению с 2006 г. характерен рост рождаемости для женщин всех возрастных групп, за исключением женщин в возрасте 15-19 лет.

Наряду с изменением повозрастной рождаемости, произошло изменение структуры очередности рождений. Хорошо известно и статистически подтверждено, что старшие очередности рождений характерны для женщин после 30 лет, первые-вторые рождения, как правило – до 30 лет. В населении Республики Коми на фоне сокращения общих коэффициентов рождаемости и интенсивности повозрастной рождаемости с 1990 по 2007 г. можно выделить два периода. Первый – с 1990 по 2000 г., когда шло постоянное увеличение доли детей первой очередности, и второй, когда доля первенцев стала незначительно, с переменным успехом, но сокращаться. Также можно отметить, что после определенного снижения доли вторых и третьих рождений (1990-2000 гг.) к 2007 г. она несколько увеличилась. Что касается рождения детей более высокой очередности, то их доля постоянно снижалась, и прогнозы по улучшению структуры очередности рождений не утешительны (табл. 1.19, рис. 1.3).

Таблица 1.19

Динамика структуры новорожденных по очередности рождений в Республике Коми за 1990–2007 гг., %

Год	Доля детей в общем числе рождений по очередности рождения			
	Первый	Второй	Третий	Четвертый и более
1990	49,1	35,6	10,9	4,4
1995	58,8	30,3	8,0	2,9
1999	62,3	28,1	7,1	2,5
2000	63,4	28,5	5,7	2,4
2001	60,8	29,9	6,7	2,6
2002	60,5	30,3	6,9	2,3
2003	61,5	30,1	6,6	1,8
2004	61,1	30,7	6,0	2,2
2005	60,4	31,1	6,4	2,1
2006	59,3	31,8	6,8	2,1
2007	55,8	34,1	8,0	2,1
2006*	67,8	24,9	5,3	2,0
2007*	66,6	25,5	6,3	1,6

* Родившиеся у женщин, не состоящих в зарегистрированном браке.

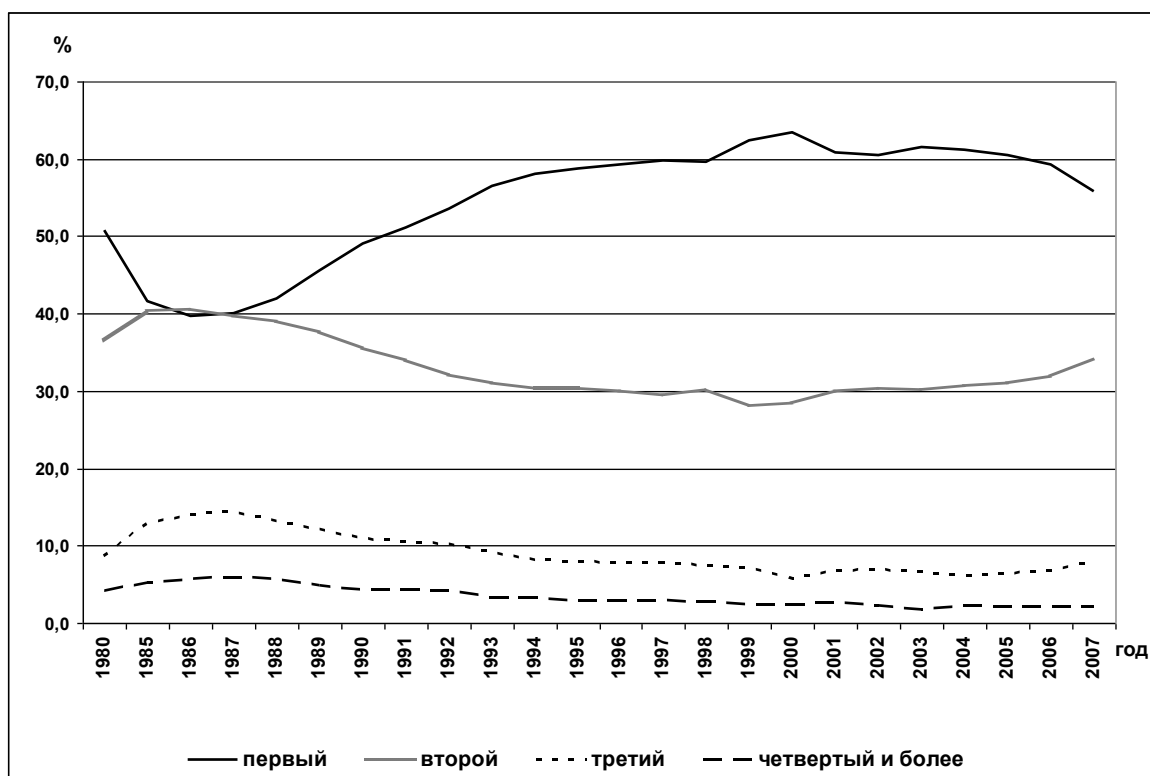


Рис. 1.3. Динамика структуры новорожденных по очередности рождений в Республике Коми за 1980–2007 гг., %

Анализ структуры новорожденных по очередности рождений позволяет получить еще несколько характеристик демографических процессов. Несмотря на простоту этого показателя, структура новорожденных по очередности рождений дает наглядное представление о репродуктивных установках семей. Из табл. 1.19 следует, что в 2007 г. 55,8% рожденных детей были первенцами. У женщин, не состоящих в зарегистрированном браке, доля первенцев выше и составляет 66,6%. Рождение первенцев (в еще большей степени, чем детей вообще) концентрируется в возрастах до 24 лет (в 2007 г. – 67,4%, у женщин, не состоящих в зарегистрированном браке – 71,5%). Таким образом, эта группа имеет в настоящее время решающее значение для уровня рождаемости. Кроме того, частота появления первенцев зависит от распространения безбрачия и бесплодия. Поэтому она в какой-то мере характеризует брачность и оценивает, в известной степени, состояние здоровья населения (Синельников, 1989, с.17).

Об уровне рождаемости в реальных поколениях информацию дают материалы переписей населения либо выборочных обследо-

ваний. Весьма интересную и богатую информацию об уровне рождаемости и репродуктивных установках населения дала «Микроперепись населения 1994 г.». Однако сразу заметим, что в научной литературе материалам микропереписи населения 1994 г. почему-то уделено очень мало внимания. Они не получили широкой публикации и обсуждения, на них как-то мало ссылаются. Нам кажется, что вызвано это, может быть, тем, что объем выборки составлял всего 1,0%. Но для выборки по стране этого достаточно. Но когда проводили лучше? Поэтому, несмотря на некоторый скепсис в научной среде к данным материалам, мы все же приведем наиболее интересные результаты. При анализе итогов микропереписи населения 1994 г. необходимо учитывать одну методическую особенность: большинство представленных материалов относится к женщинам, состоящим в первом браке. Кроме того, материалы микропереписи 1994 г. позволяют проследить рождаемость для реальных поколений женщин XX в.

Теперь, поскольку рамки нашего исследования очерчены 1990-2007 гг., то результаты микропереписи населения 1994 г. вполне ложатся в информационное поле работы. Более того, они содержат прогноз о репродуктивных планах женщин, вступивших в брак в 1993 г.

Материалы микропереписи населения 1994 г. показывают, что в Республике Коми только женщины (семьи), вступившие в первый брак в 1945–1964 гг., обеспечивали расширенное воспроизводство, вступившие в первый брак в 1965–1979 гг. были близки к простому воспроизводству. Последующие когорты женщин (закончившие репродуктивный период) родили детей, численно меньше поколения родителей (табл. 1.20).

Режим воспроизводства городского населения был явно недостаточным уже у когорты женщин, вступивших в первый брак после 1955 г., у сельского – лишь после 1985 г. Рассматривая две, наиболее многочисленные национальности, можно отметить следующее: простое воспроизводство перестали обеспечивать русские женщины, вступившие в первый брак после 1960-х гг., а коми женщины, вступившие в первый брак в начале 1980-х гг.

Таблица 1.20

Распределение женщин, вступивших в первый брак, по среднему числу детей, рожденных живыми в Республике Коми, микроперепись населения 1994 г.

Годы вступления в первый брак	Все население	Городское население	Сельское население	Национальность	
				коми	русские
1945–1949	2,79	2,30	3,64	3,14	2,59
1950–1954	2,66	2,22	3,37	3,04	2,30
1955–1959	2,37	1,98	3,26	2,74	2,15
1960–1964	2,16	1,92	2,85	2,53	2,00
1965–1969	2,04	1,91	2,53	2,30	1,89
1970–1974	2,02	1,92	2,36	2,24	1,95
1975–1979	2,03	1,91	2,38	2,24	1,93
1980–1984	1,84	1,73	2,14	2,05	1,74
1985–1989	1,42	1,34	1,69	1,55	1,38
1990–1993	0,79	0,75	0,94	0,94	0,73

Программа микропереписи населения 1994 г. предусматривала выявление не только среднего числа рожденных детей живыми, но и их общего числа, т.е. включая мертворожденных. Сопоставляя два названных средних числа, можно косвенно оценить развитие здравоохранения, изменения в здоровье матерей, заботу государства о роженицах и т.д. (табл. 1.21).

Таблица 1.21

Среднее число детей, рожденных женщинами, состоящими в первом браке в Республике Коми, микроперепись населения 1994 г.

Годы вступления в первый брак	Среднее число рожденных детей			Среднее число рожденных детей живыми		
	Все женщины	Коми	Русские	Все женщины	Коми	Русские
1945–1949	3,21	3,68	2,93	2,79	3,14	2,59
1950–1954	2,92	3,38	2,48	2,66	3,04	2,30
1955–1959	2,56	2,99	2,32	2,37	2,74	2,15
1960–1964	2,27	2,86	2,10	2,16	2,63	2,00
1965–1969	2,12	2,43	1,96	2,04	2,30	1,89
1970–1974	2,07	2,33	1,98	2,02	2,24	1,95
1975–1979	2,08	2,32	1,96	2,03	2,24	1,92
1980–1984	1,86	2,09	1,76	1,84	2,06	1,74
1985–1989	1,44	1,58	1,40	1,42	1,55	1,38
1990–1993	0,81	0,98	0,74	0,79	0,94	0,73

Из представленных в табл. 1.21 данных видно, что в среднем на каждую женщину, вступившую в первый брак в 1945–1949 гг., приходилось 0,42 мертворождения, в том числе у коми – 0,54, у

русских – 0,34. В 1990-е гг. ситуация значительно улучшилась, и разница между общим числом рождений и рожденными живыми составила всего 0,02, в том числе у коми – 0,04 и русских – 0,01. Более наглядно это видно из сведений табл. 1.22, где показано соотношение числа родившихся детей живыми к их общему числу.

Таблица 1.22

Распределение женщин некоторых национальностей, вступивших в первый брак, по соотношению числа родившихся детей живыми к их общему числу в Республике Коми, микроперепись населения 1994 г.

Годы вступления в первый брак	На 1000 родившихся детей родилось живыми		
	все национальности	коми	русские
1945 – 1949	869	847	885
1950 – 1954	909	899	926
1955 – 1959	925	917	929
1960 – 1964	952	912	957
1965 – 1969	961	946	966
1970 – 1974	977	960	986
1975 – 1979	973	963	979
1980 – 1984	986	981	979
1985 – 1989	986	982	986
1990 – 1993	981	963	987

Материалы табл. 1.22 показывают, что если у женщин, вступивших в первый брак в 1945-1949 гг., на 1000 родов приходилось рожденных живыми 869 детей (у коми – 847, у русских – 885), то в 1990-1993 гг. – 981 (у коми – 963, у русских – 987).

Материалы микропереписи населения 1994 г. позволяют получить более полное представление о рождении первенцев в реальных поколениях, они дают интересную информацию о женщинах, родивших первого ребенка, и о временном интервале между вступлением в первый брак и рождением первенца. Вплоть до 1990-х гг. почти 90% женщин, вступивших в первый брак, рожали ребенка. Среди вступивших в первый брак в 1993 г. доля родивших первенца сократилась до 40,7%, т.е. произошло не только снижение уровня рождаемости, но и абсолютное и относительное сокращение доли первенцев в результате откладывания рождения первого ребенка на более поздний срок, до лучших времен, в наде-

жде на радикальные перемены в социально-экономической сфере и на то, что государство наконец начнет проявлять заботу о детях (табл. 1.23).

Таблица 1.23

Распределение женщин, вступивших в первый брак, по времени рождения первого ребенка в Республике Коми, микроперепись населения 1994 г.

Годы вступления в первый брак	Доля женщин, родивших первого ребенка, %	Из 1000 родивших первого ребенка родили после вступления в первый брак через, лет					Средняя продолжительность брака при рождении первого ребенка, лет
		менее года	1 год	2 года	3 года	4 года	
1950–1954	95,1	310	281	94	47	30	1,94
1955–1959	97,0	358	306	89	37	21	1,73
1960–1964	97,1	383	289	83	25	19	1,56
1965–1969	97,2	386	278	78	35	19	1,58
1970–1974	98,0	445	288	85	39	12	1,43
1975–1979	97,0	472	262	62	23	12	1,31
1980–1984	96,8	468	240	69	26	15	1,27
1985	96,0	474	221	52	26	11	1,15
1986	96,0	462	218	47	33	6	1,14
1987	93,7	430	246	58	33	16	1,16
1988	95,5	487	236	43	11	16	0,98
1989	89,9	421	239	57	23	6	1,06
1990	88,7	507	209	82	16	-	0,99
1991	80,5	421	275	74	-	-	0,95
1992	69,7	551	219	-	-	-	0,73
1993	40,7	490	-	-	-	-	0,41

В величине протогенетического интервала, т.е. интервала между временем заключения брака и рождением первенца, наблюдаются определенные изменения. Так, 310 рождений из 1000 в 1950-1954 гг. происходило при продолжительности брака менее года. В 1993 г. число рождений на первом году супружеской жизни увеличилось до 490. Об уменьшении продолжительности времени на появление первенца говорит и средняя продолжительность первого брака при рождении первого ребенка. В 1950-1954 гг. первый ребенок появлялся в среднем через два года после вступления в первый брак, в 1993 г. – после пяти месяцев вместо девяти, «отведенных природой». У отдельных национальностей наблюдаются небольшие отличия. Например, в 1950–1954 гг. у женщин коми национальности средняя продолжительность первого брака при рождении первого ребенка составляла в сред-

нем 1,95, а у русских – 1,87 лет, в 1993 г. – соответственно 0,39 и 0,43 года.

Анализируя распределение женщин, вступивших в первый брак, по времени рождения первенца, можно сделать вывод, что рождение первого ребенка стало «происходить намного быстрее», чем это было 40 лет назад. При этом средняя продолжительность брака при рождении первенца свидетельствует, что заключение брака в 1990-е гг. очень часто является следствием добрачной, незапланированной беременности. С другой стороны, в календаре рождений первенца наступила пауза: молодые супруги, заключившие брак без добрачной беременности, все чаще откладывают рождение первого ребенка на более поздний срок. Таким образом, в условиях социально-экономического кризиса поставлена под сомнение господствовавшая в дореформенный период среди отечественных исследователей точка зрения, что рождение первенца мало зависит от каких-либо материальных условий жизни (*Борисов, 1976, с.105*) и что в условиях внутрисемейного регулирования деторождения, наряду с общим сокращением числа рождений в семье, первенцы появляются все чаще в раннем периоде супружеской жизни (*Демографический энциклопедический..., 1985, с.17*).

Наряду с календарем рождений первенцев, микроперепись населения 1994 г. позволяет проследить календарь рождений детей всех очередностей рождения у женщин, состоящих в первом браке. Такой анализ необходим, поскольку в условиях регулируемой рождаемости вероятность увеличения семьи во многом зависит от числа уже имеющихся в ней детей. Поэтому данные о рождаемости надо рассматривать дифференцированно по очередности рождения ребенка у матери. Причем число вторых, третьих и последующих рождений следует сопоставлять с числом новорожденных предыдущего порядка, учитывая промежутки между рожденьями (*Синельников, 1996, с.56*). При этом нужно принимать во внимание, что здоровая женщина, находящаяся в регулярных брачно-половых связях, может рожать через каждые 2–2,5 года (в молодом возрасте этот интервал несколько сокращается, в зрелом – удлиняется) (*Козлов, 1977, с.116*). Распределение женщин по сред-

нему интервалу между рожденьями предыдущего и очередного ребенка представлено в табл. 1.24.

Таблица 1.24

Средний интервал между рожденьями у женщин, состоящих в первом браке, в Республике Коми, лет, микроперепись населения 1994 г., лет

Год рождения ребенка	Средний интервал между рожденьями предыдущего и очередного ребенка, лет						
	2	3	4	5	6	7	8
1950–1954	3,28	3,38	3,01	2,99	2,56	3,50	2,16
1955–1959	3,41	3,50	2,96	2,93	3,20	2,71	1,93
1960–1964	4,48	4,42	3,73	3,29	3,16	2,67	3,16
1965–1969	4,82	4,96	3,72	3,19	3,27	2,54	2,68
1970–1974	4,79	5,38	4,37	3,43	3,70	2,46	2,28
1975–1979	4,61	5,12	4,20	3,22	3,97	2,54	2,70
1980–1984	3,80	4,24	3,55	3,18	3,51	4,20	-
1985	3,33	2,96	2,91	2,78	2,00	1,66	-
1986	3,28	3,60	2,61	2,97	2,91	-	1,97
1987	3,11	3,13	2,74	1,81	2,96	2,88	-
1988	2,88	2,58	2,25	2,04	2,47	-	-
1989	2,50	2,37	2,49	-	2,33	-	-
1990	1,90	1,87	1,75	-	2,67	-	1,25
1991	1,63	1,85	1,08	1,33	-	-	-
1992	1,32	1,00	-	-	-	-	-
1993	-	1,00	-	-	-	-	-

Рассматривая календарь рожденьий детей разных очередностей рождения, можно отметить следующие закономерности:

- средний интергенетический интервал при рождении второго ребенка с 1950 г. по 1970 г. имел постоянную тенденцию к росту. В последующие годы, наоборот, произошло его уменьшение – в 1992 г. второй ребенок стал появляться на 3,5 года раньше, чем это было в 1965–1969 гг. Увеличение интервала в календаре рожденьий с 1950-х гг. можно объяснить отчасти тем, что в то время вошло в практику внутрисемейное регулирование рождаемости и был отменен запрет на аборт (*Фролова, Гранат, 1985*). Последующие изменения в календаре рожденьий в определенной мере вызваны изменением социальных норм на время заведения детей, государственной политикой по оказанию помощи семьям, имеющим детей (*Фролова, Бирулева, 1981*), кардинальной трансформацией образа жизни, особенно у сельских семей (*О положении се-*

мей, 1994). В календаре рождений третьего, четвертого, пятого и т.д. ребенка наблюдаются примерно такие же тенденции;

- уменьшение средних интергенетических интервалов привело к сокращению детородного периода у женщин с момента вступления ими в первый брак и последним рождением. Так, сумма средних интервалов при рождении восьми детей составляла в 1950-1954 гг. – 20,88 года, в 1965-1969 гг. – 25,18, а в 1987 г. – 18,60 (интервал между рожденьями седьмого и восьмого ребенка взят за 1986 г.). Однако если просуммировать средние интервалы, необходимые для рождения трех детей, то это сокращение будет еще нагляднее. Например, в 1950-1954 гг. на рождение первых трех детей с момента вступления в первый брак потребовалось в среднем 8,6 года, в 1965-1969 гг. – 11,36, то в 1992 г. – только 3,05.

Уровень рождаемости и ее основные тенденции характеризуют и другие специфические показатели. В частности, о кризисе в области рождаемости можно судить и по распределению женщин по числу рожденных детей (табл. 1.25).

Таблица 1.25

Распределение женщин, вступивших в первый брак, по числу рожденных детей в Республике Коми, микроперепись населения 1994 г., %

Годы вступления в первый брак	Число рожденных детей				
	Ни одного	Один	Два	Три	Четыре и более
1945–1949	7,5	9,9	24,1	23,1	35,4
1950–1954	4,9	11,1	33,5	20,7	29,8
1955–1959	3,4	14,5	42,1	22,2	17,8
1960–1964	3,0	17,2	50,7	18,7	10,4
1965–1969	3,3	17,7	56,7	15,5	6,8
1970–1974	2,6	16,9	59,0	16,6	4,9
1975–1979	2,7	16,5	58,2	17,6	5,0
1980–1984	4,0	22,2	60,5	11,0	2,3
1985–1989	7,1	48,6	38,3	5,0	1,0
1990–1993	32,3	57,1	9,1	1,0	0,5

По данным микропереписи населения 1994 г., более трети женщин, вступивших в первый брак в 1945-1949 гг., имели четырех и более детей. Доля семей, с одним-двумя детьми, была незначительной. В то же время примерно у 8% семей детей не бы-

ло. Этот довольно высокий показатель можно объяснить тем, что здоровье существенной части населения было подорвано войной. Как известно, вероятность появления хотя бы одного ребенка за всю жизнь у всех женщин составляет примерно 90-92, а у замужних – 95-96%. Данные цифры мало меняются от поколения к поколению, поскольку стремление вступить в первый брак и родить хотя бы одного ребенка имеет почти всеобщий характер (*Синельников, 1996, с. 56*). Поэтому доля семей, не имеющих детей, превышающая 4-5%, выходит за пределы нормального окончательного бесплодия.

В анализируемый период шло постепенное уменьшение доли семей, имеющих четырех и более детей, при росте двухдетных семей. Число семей, не имеющих детей, до 1984 г. стало укладываться в стандартные рамки. Главной причиной сокращения доли бездетных семей явилось существенное улучшение медицинского обслуживания, заботы государства о семье и ее развитии. В конце 1980-х гг. вновь наблюдается повышение доли семей, не имеющих детей. По данным микропереписи, в начале 1990-х гг. почти каждая третья семья была бездетной. Аналогичное положение подтверждают материалы социологического опроса сельских жителей республики в 1996 г. (*Фаузер, Парначев, 1998, с. 78*) (табл. 1.26).

Таблица 1.26

Распределение ответов на вопрос: «Сколько у Вас детей?» в зависимости от возраста и национальности, %

Возраст, национальность	Число детей					
	Нет	Один	Два	Три	Четыре	Пять и более
В целом по выборке	18,8	23,8	39,5	13,5	2,6	1,8
Возраст						
17 – 19	96,9	-	3,1	-	-	-
20 – 24	61,9	32,0	5,1	1,0	-	-
25 – 29	26,9	45,4	24,0	3,7	-	-
30 – 34	9,9	28,0	48,0	11,7	1,8	0,6
35 – 39	11,4	18,2	53,4	14,2	1,7	1,1
40 – 44	5,1	20,3	45,7	24,6	2,9	1,4
45 – 49	2,8	19,6	49,5	17,8	6,5	3,8
50 – 54	13,6	27,3	40,9	13,6	4,6	-
55 и старше	6,1	8,6	42,7	25,6	7,3	9,7

Возраст, национальность	Число детей					
	Нет	Один	Два	Три	Четыре	Пять и более
Национальность						
Коми	19,6	23,6	39,5	13,1	2,2	2,0
Русские	18,1	23,8	39,3	13,4	3,7	1,7
Украинцы	14,3	21,4	42,9	16,7	2,4	2,3

По данным опроса, примерно каждая пятая сельская семья в республике была бездетной. По числу детей преобладали семьи, имеющие одного-двух детей. Практически не стало семей, имеющих четырех и более детей. В молодых семьях или нет детей, или один-два ребенка. Это позволяет утверждать, что в сельской местности Республики Коми малодетность стала широко распространенным явлением. Сельская семья догоняет, хоть и с некоторым опозданием, городскую по структуре детности.

Хорошо известно, что малодетность (при отсутствии внешней миграции) неизбежно ведет к сокращению численности населения при переходе от одного поколения к другому. Чтобы сохранялось хотя бы простое воспроизводство, в составе населения должно соблюдаться определенное соотношение семей, не имеющих детей, имеющих одного, двух, трех детей и т.д. Подсчитано, что простому воспроизводству населения соответствует следующее соотношение семей: бездетных – 4, однодетных – 10, двухдетных – 35, трехдетных – 35, четырехдетных – 14, с пятью и более детьми – 2%. Если же речь идет о слегка расширенном воспроизводстве, при котором численность населения от поколения к поколению будет несколько возрастать, то среднее число детей должно быть, разумеется, больше. Иным будет и распределение семей: бездетных – 4, однодетных – 10, двухдетных – 25, трехдетных – 30, четырехдетных – 23, семей с пятью и более детьми – 7% (*Архангельский, 1988, с. 52-54; Воспроизводство населения, 1987, с. 202-203*).

Как видим из материалов микропереписи населения 1994 г., структура детности населения Республики Коми далеко не соответствует даже простому воспроизводству населения. Очевидно, справедлива точка зрения, что снижение ценности большого числа детей в семье является неизбежностью. А наблюдающиеся в

настоящее время уровни рождаемости и средней детности семьи свидетельствуют об уменьшении ценности семей не только с пятью и более детьми, но и среднедетных семей, о чем исследователи предупреждали еще в начале 1980-х гг. (*Антонов, 1980, с. 222*).

В основе снижения ценности детей лежит целая группа объективных и субъективных причин. К их числу можно отнести кризис социально-экономических отношений в обществе, изменение ценностных ориентаций у молодых семей, устранение старших поколений от воспитания внуков и т.д.

При проведении переписи населения 2002 г. программой был предусмотрен вопрос о рождаемости. По счету он был 22 и обозначен так: «Сколько детей Вы родили?». В переписной лист были записаны все рожденные дети (не считая мертворожденных) у женщин старше 15 лет (*Сквозников, Жеребцов, Фаузер и др., 2001, с. 124*). По итогам переписи 2002 г. был выпущен 12-й том «Рождаемость». В нем содержатся данные о численности женщин в возрасте 15 лет и более, проживающих в городских и сельских населенных пунктах, по возрастным группам и числу рожденных детей; дается распределение женщин, состоящих в браке, женщин, занятых в экономике, а также женщин отдельных национальностей по возрастным группам и числу рожденных детей. Приводятся сведения о среднем числе рожденных детей женщинами, имеющими различный уровень образования. Представленные в томе таблицы с итогами переписи содержат информацию о женщинах частных домохозяйств по России в целом и субъектам Российской Федерации. Итоги представлены в абсолютных и относительных показателях (*Рождаемость, 2005, с. 4*).

Материалы переписи населения 2002 г. показали, что рождаемость в Республике Коми была выше, чем по России в целом. Это относится как к городскому, так и сельскому населению, как ко всем женщинам, так и к состоявшим в браке. Однако количество рожденных детей женщинами не зависимо от их брачного состояния было недостаточным для простого замещения поколений. Исключение составляют сельские женщины, состоящие в браке, у которых уровень рождаемости был достаточным для

простого замещения поколений – 2,21 по России и 2,25 – по Коми. Перепись также зафиксировала, что уровень рождаемости на селе значительно выше, чем в городах (табл. 1.27).

Таблица 1.27

Среднее число рожденных детей у женщин, состоящих в браке в России и Республике Коми, по данным переписи населения 2002 г., на 1000 женщин

Население	Женщины, всего		Женщины, состоящие в браке	
	Россия	Республика Коми	Россия	Республика Коми
Все население	1513	1559	1760	1799
Городское	1350	1400	1592	1652
Сельское	1993	2080	2208	2248

Перепись населения 2002 г. дала полную картину повозрастной рождаемости в реальных поколениях (табл. 1.28). Какие выводы можно сделать по показателям данной таблицы. Во-первых, в возрастной группе 15-17 лет всего 1,6% девочек родили детей, но 0,1% успели родить двоих детей. В возрасте 18-19 лет уже 9,6% девушек родили детей. То есть, можно сказать, что роды в самых молодых возрастах пока не стали широко распространенным явлением. Во-вторых, уровень естественного бесплодия в республике несколько выше «естественного фона» в 4-5%. Особенно он высок у тех, кому 70 и более лет, т.е. у тех женщин, кто родился до 1933 г., а в брак пришлось вступать после 1950 г. Для страны это были не самые лучшие годы в политическом и социально-экономическом развитии. В-третьих, женщины самого репродуктивного возраста (до 34 лет) ограничились одним-двумя детьми, троих и более детей имели всего 6,4% 30-34-летних женщин. В-четвертых, показатели рождаемости у коми женщин лучше, чем у русских и украинок, у них выше также доля высокой очередности рождений и среднее число рождений на одну женщину: 1,86, против 1,39 у русских и 1,6 – у украинок.

В-пятых, все когорты женщин, за исключением тех, кому за 60 лет, имеют суммарный коэффициент рождаемости, не обеспечивающий даже простое воспроизводство.

Таблица 1.28

Распределение женщин по возрастным группам, национальности и числу рождений детей в Республике Коми, по данным переписи населения 2002 г.

Возраст, национальность	Число детей						Среднее число рожденных детей на 1000 женщин	
	Нет	Один	Два	Три	Четыре	Пять и более	Республика Коми	Россия
Женщины в возрасте 15 лет и более	22,2	28,1	33,5	10,3	2,9	3,0	1559	1513
В том числе в возрасте, лет								
15–17	98,4	1,5	0,1	0,0	-	-	17	17
18–19	90,4	9,2	0,4	0,0	-	-	100	89
20–24	59,6	35,8	4,2	0,2	0,1	0,1	454	438
25–29	24,3	56,2	17,4	1,7	0,2	0,2	981	993
30–34	11,3	47,9	34,4	5,1	0,8	0,5	1383	1386
35–39	6,5	33,8	46,8	10,0	2,0	0,9	1706	1668
40–44	5,5	25,9	50,8	13,7	2,8	1,3	1875	1827
45–49	5,1	22,4	49,9	16,7	3,7	2,2	1998	1878
50–54	5,5	24,1	49,0	15,6	3,3	2,5	1971	1845
55–59	6,3	24,6	47,9	15,3	3,0	2,9	1960	1807
60–64	5,5	21,8	45,4	16,6	5,0	5,7	2166	1913
65–69	5,5	19,3	39,7	18,9	7,2	9,4	2419	2014
70 и более	6,9	18,1	29,3	19,4	10,0	16,3	2768	2211
Национальность								
Русские	24,9	30,0	33,0	8,5	2,0	1,6	1391	1446
Коми	19,8	23,6	31,9	13,7	4,8	6,2	1860	1869
Украинки	15,3	31,4	38,5	10,8	2,4	1,6	1597	1726

И еще на одном моменте необходимо остановиться – на проблеме абортов. Сегодня каждая семья (женщина) планирует не только число детей в семье, но и время их появления, используя различные доступные средства предупреждения нежелательных рождений. Фактор влияния абортов на рождаемость населения за последние годы значительно ослаб. Но они по-прежнему остаются распространенным методом планирования семьи, оказывают крайне негативное влияние на здоровье женщин и их потомство, на репродуктивную функцию женщины. В 2006 г. в республике было зарегистрировано 14029 абортов, что в 1,3 раза превышало число родов (*О рождаемости, 2007, с. 15-16*). В 2007 г. число абортов возросло на 99 случаев, но на 170 их стало меньше у пер-

вобеременных, уменьшилось и число абортсв на 100 родов (табл. 1.29).

Таблица 1.29

Динамика числа абортсв в Республике Коми за 1995-2007 гг.

Год	Число абортсв	Число абортсв у первобеременных	Число абортсв на 100 родов
1995	19977	1539	182
2000	19143	2327	195
2001	17406	2372	170
2002	16325	2175	162
2003	16042	1992	153
2004	15437	1814	142
2005	14948	1860	137
2006	14029	1804	129
2007	14128	1634	123

Из сведений табл. 1.29 также видно, что соотношение числа абортсв и родов с 2000 по 2007 г. существенно сократилось – на 72 случая в расчете на 100 родов. Несмотря на положительную динамику, все-таки число абортсв пока остается весьма высоким и в плане их снижения предстоит кропотливая и ежедневная работа среди женщин всех возрастов и особенно молодежи.

Рассмотрев процесс рождаемости в Республике Коми за относительно длительный период времени, возникает закономерный вопрос: «А что необходимо сделать, чтобы улучшить ситуацию?». Ответом могут стать результаты «Кратких итогов пилотного обследования «Семья и рождаемость» (www.gks.ru/free_doc/2006/demogr.htm). В целом результаты обследования подтвердили, что для изменения демографической динамики, обеспечения в будущем хотя бы простого воспроизводства населения будет недостаточно мер демографической политики, направленных на создание семьям условий для того, чтобы они могли иметь желаемое число детей. Необходимо будет искать и реализовывать пути воздействия на увеличение потребности в детях.

Среди мер демографической политики, которые в наибольшей мере могли бы повлиять на решение иметь большее число детей, жители Тверской области и Республики Марий Эл чаще всего отмечали предоставление семье жилищных субсидий на льготных условиях с их частичным погашением при рождении детей. На втором месте у них оказалось увеличение размеров по-

собий, компенсирующих единовременные затраты, связанные с рождением детей.

Наряду с экономическими мерами демографической политики, направленной на повышение рождаемости, должны присутствовать и меры идеологического, пропагандистского характера. Позитивное влияние на намерение людей иметь большее число детей респонденты чаще всего связывают с информированностью о том, что при массовом распространении малодетности больше родителей останутся в старости одинокими, потеряв единственного ребенка, или он будет жить далеко от них, а также о том, что, не имея родных братьев, сестер, люди будут чувствовать себя одинокими.

1.3. Основные тенденции смертности и продолжительности жизни*

На формирование населения в количественном и качественном отношении существенное воздействие оказывает смертность. Наряду с рождаемостью, она составляет основу воспроизводства населения, и от ее параметров население может либо расти, либо уменьшаться. Смертность как социально-биологическое событие может быть естественна и произойти в отведенное природой время, т.е. в старших возрастах, а может быть преждевременной и произойти в детстве, юности или средних возрастах.

В демографической науке под смертностью понимается процесс вымирания поколений, один из главных подпроцессов воспроизводства населения. Особый интерес природа смертности представляет на рубеже XX–XXI вв. Современный демографический кризис обусловлен, наряду со снижением рождаемости, резким ростом смертности. Сегодня можно утверждать, что именно в снижении смертности и укреплении здоровья населения, а не в повышении рождаемости, следует искать реальные возможности воздействия на демографические процессы, оптимизацию параметров его воспроизводства. Но и их реализация потребует вре-

* В написании раздела принимала участие Артеева А.И.

мени и больших затрат, изменения стандартов поведения общества, его отдельных групп (*Кваша, 1994, с. 10*).

Существуют и другие причины, порождающие необходимость детального анализа тенденций смертности и продолжительности жизни. К их числу исследователи относят следующее: специфика социально-экономического и политического развития России обусловила, с одной стороны, значительное отставание России в снижении смертности от большинства индустриальных держав мира, с другой – существование выраженной индивидуальной структуры смертности как по полу и возрасту, так и по отдельным причинам.

Россия вследствие распада СССР превратилась в самостоятельную демографическую совокупность, изменение численности которой в определяющей степени зависит от внутренних – эндогенных – параметров, т.е. от соотношения рождаемости и смертности; для России, превратившейся в результате распада СССР в крупнейшее славянское и европейское государство, показатели продолжительности жизни и младенческой смертности приобретают важнейшее политическое значение; сокращение численных потерь населения в условиях депопуляции при очевидной невозможности радикального изменения уровня рождаемости превращает задачу снижения смертности в одну из приоритетных задач государственной политики (*Захарова, 1996, с. 6*). Данные причины в полной мере относятся к каждому региону Российской Федерации, в том числе и к Республике Коми.

Изучая динамику смертности населения, необходимо учитывать ее специфические особенности в районах Севера. Это обусловлено и образом жизни в данных районах, и отраслевой структурой производства, формированием и этническим составом населения, и другими обстоятельствами. Подробно уровень смертности будет рассмотрен за 1990-2007 гг. Однако если обратиться к статистике смертности за более длительный период времени, то можно отметить следующее. В конце XIX – начале XX в. показатель общего коэффициента смертности в Коми крае колебался в пределах 26-46 чел. в расчете на 1000 чел. населения. В годы гражданской войны и в последующие годы разрухи смертность оста-

валась довольно высокой и имела тенденцию к росту. С 1925 по 1935 г. наблюдалось плавное снижение смертности. Отсюда выделяется лишь 1933 г. – год, когда в России был небывалый голод, вызванный неурожаем. После 1935 г. имеются только разрозненные сведения по отдельным периодам, но, судя по ним, в предвоенные и военные годы смертность населения была довольно высокой. В 1930-е гг. это было вызвано массовыми репрессиями, особым составом населения и слабым развитием материальной и кадровой базы здравоохранения. В 1940-е гг., т.е. годы военных действий, причины высокой смертности понятны.

Перелом в смертности населения наступил в послевоенные годы. С 1948 по 1965 г., с некоторыми отклонениями, уровень смертности постоянно снижался. В дальнейшем начались резкие колебания уровня смертности населения. В период с 1966 по 1983 г. общий коэффициент смертности увеличился в 1,3 раза. С середины 1980-х гг. в Республике Коми и России в целом произошли изменения в уровне смертности населения в связи с большими социальными преобразованиями, резким началом реформ и их ходом во всех сферах жизни.

В динамике смертности населения с 1985 по 2000 г. можно выделить несколько этапов: снижение – в 1985-1987 гг., повышение – в 1988-1994 гг. и вновь снижение – с 1995 г. (одной из ведущих причин снижения смертности в 1985-1987 гг. многие специалисты считают антиалкогольную кампанию). С 1988 г. смертность вновь стала расти по мере свертывания антиалкогольных мероприятий, началом реформ в 1992 г. и достигла своего максимума в 1994 г. Уровень смертности в республике в 1994 г. превысил уровень 1987 г. в 2,0 раза. С 1995 г. ситуация начала немного улучшаться, но с 1999 г. вновь наметилось повышение. Такая динамика уровня смертности наглядно подтверждает ее социально-экономическую зависимость (Фаузер, Рожкин, Загайнова, 2001, с. 49).

Рост общих коэффициентов смертности продолжался пять лет, а затем с 2004 г. и по настоящее время произошел ее спад. Следует также обратить внимание, что уровень смертности на селе традиционно выше, чем в городской местности. Теперь, если

сравнить величину общих коэффициентов смертности за 1990-2007 гг., то видно, что они выросли в 1,7 раза (с 7,5 до 12,7‰, городского населения с 6,8 до 11,5‰, сельского – с 9,5 до 16,3‰). Тенденция с более неблагоприятной ситуацией со смертностью в сельской местности сохраняется. Наглядно это можно представить следующими цифрами: в 1990 г. из расчета на 1000 чел. на селе умирали на 2,7 чел. больше, чем в городской местности, а в 2007 г. разница уже составила 4,8 чел., налицо почти двойное повышение (табл. 1.30).

Таблица 1.30

Динамика общего коэффициента смертности населения Республики Коми за 1990–2007 гг., на 1000 чел. населения

Год	Все население	Городское население	Сельское население	Год	Все население	Городское население	Сельское население
1990	7,5	6,8	9,5	1999	11,5	10,4	14,9
1991	7,9	7,1	10,3	2000	12,9	12,0	15,9
1992	9,4	8,5	12,1	2001	13,5	12,3	17,1
1993	12,2	11,2	15,2	2002	14,9	13,4	19,6
1994	13,7	12,7	16,7	2003	15,6	14,1	20,5
1995	13,2	12,3	15,7	2004	15,2	13,6	19,9
1996	12,2	11,0	15,8	2005	15,2	13,7	20,0
1997	11,1	9,9	14,7	2006	13,8	12,4	18,2
1998	10,6	9,5	14,0	2007	12,7	11,5	16,3

В разрезе отдельных административно-территориальных образований Республики Коми можно выделить следующие особенности. Во-первых, в пяти городах из восьми общие коэффициенты смертности были ниже, чем по республике в целом. Во-вторых, в двух городах (Печоре и Сосногорске) уровень смертности был выше, чем в среднем по республике, а в г. Ухта – таким же. В-третьих, в особом ряду стоят сельские районы, здесь смертность выше, чем по республике в среднем. В-четвертых, среди сельских районов наблюдается существенная дифференциация в уровне смертности: в четырех районах (Ижемском, Прилузском, Сысольском и Усть-Вымском) смертность выше, чем по сельской местности в целом; в двух районах (Корткеросском и Троицко-Печорском) смертность соответствует республиканскому уровню, а в остальных – значительно ниже (табл. 1.31).

Таблица 1.31

*Динамика общего коэффициента смертности населения
по административно-территориальным образованиям
Республики Коми за 1990–2007 гг., на 1000 чел. населения*

Административно-территориальные образования	Год					
	1990	1995	2000	2005	2006	2007
Республика Коми	7,5	13,2	12,9	15,2	13,8	12,7
Городское население	6,8	12,3	12,0	13,7	12,4	11,5
Сельское население	9,5	15,7	15,9	20,0	18,2	16,3
Сыктывкар	7,8	13,2	12,4	13,6	12,1	11,1
Воркута	5,0	10,8	9,3	12,2	10,3	9,0
Вуктыл	4,9	10,9	11,7	15,0	12,2	12,0
Инта	6,4	10,7	11,4	14,1	13,7	12,2
Печора	8,2	13,6	15,2	17,9	16,2	14,5
Сосногорск	8,6	14,6	15,8	16,4	15,8	14,5
Усинск	3,8	7,8	8,2	10,2	8,9	8,9
Ухта	8,0	13,4	13,2	13,5	12,7	12,7
Районы						
Ижемский	9,8	16,4	15,0	17,4	16,5	18,2
Княжпогостский	11,3	16,5	16,1	18,8	16,8	15,5
Койгородский	8,1	15,7	16,0	18,7	18,6	15,1
Корткеросский	9,7	17,2	16,8	21,3	17,8	16,3
Прилузский	11,0	17,0	16,1	23,5	21,8	17,5
Сыктывдинский	9,1	14,2	14,2	19,1	14,6	14,1
Сысольский	12,4	16,4	14,9	21,4	17,0	18,7
Троицко-Печорский	7,5	16,8	16,6	18,3	19,1	16,3
Удорский	8,8	15,1	12,1	14,8	14,3	13,0
Усть-Вымский	8,8	15,1	16,1	19,4	19,4	17,1
Усть-Куломский	9,0	16,4	15,7	20,7	19,5	14,1
Усть-Цилемский	8,8	11,4	13,9	17,0	16,0	15,3
Справочно: Россия (тыс. человек)						

Общие коэффициенты смертности могут расти по двум причинам: когда идет абсолютное увеличение числа умерших или значительно уменьшается среднегодовая численность населения. Выше мы уже отмечали, что во всех описываемых административно-территориальных образованиях произошло снижение численности населения, причем существенно. Значит, основной причиной роста уровня смертности стал абсолютный рост числа умерших. Действительно, анализ смертности показывает, что в 2007 г. умерли 12,3 тыс. чел., что на 3,0 тыс. больше, чем умерли в 1990 г., рост 132,0% (табл. 1.32).

Таблица 1.32

Динамика числа умерших в Республике Коми за 1990–2007 гг., чел.

Год	Число умерших			Год	Число умерших		
	Все население	Городское население	Сельское население		Все население	Городское население	Сельское население
1990	9321	6463	2858	1999	12253	8346	3907
1991	9665	6634	3031	2000	13594	9503	4091
1992	11426	7844	3582	2001	13968	9578	4390
1993	14642	10140	4502	2002	15265	10300	4965
1994	16074	11241	4833	2003	15810	10694	5116
1995	15057	10674	4383	2004	15210	10299	4911
1996	13674	9285	4389	2005	15074	10220	4854
1997	12244	8254	3990	2006	13519	9169	4350
1998	11545	7813	3732	2007	12304	8446	3858

В 1990 г. в структуре умерших доля сельских жителей составляла 30,7, в 2000 г. – 30,1, а в 2007 г. – 31,4%. В то же время, если посмотреть на расселение населения, видно, что доля сельского населения составляет в среднем за указанные годы 24-25%. Из этого следует, что интенсивность вымирания на селе значительно выше, чем в городе.

Особый интерес при анализе смертности представляют по-возрастные коэффициенты смертности (*Иванова, 1996, с. 13*), рассчитанные отдельно для мужчин и женщин, поскольку они точнее отражают ситуацию с воспроизводством населения. Рассмотрение данных коэффициентов в динамике позволяет оценить, в какой мере снижение (или рост) смертности затронуло те или иные возрастные группы, каким был вклад каждой возрастной группы в общий рост (или снижение) средней продолжительности жизни (табл. 1.33).

Таблица 1.33

Возрастные коэффициенты смертности населения Республики Коми по полу за 1990-2007 гг., на 1000 чел. населения соответствующего пола и возраста

Возраст, лет	Мужчины					Женщины				
	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2006 г.	2007 г.	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2006 г.	2007 г.
Всего умерших	8,2	16,0	15,3	16,7	14,9	6,7	10,4	10,7	11,1	10,6
Из них в возрасте:										
0 – 4	3,7	6,5	2,8	1,9	2,5	2,8	3,6	3,5	2,0	1,7
5 – 9	0,6	0,6	0,8	0,6	0,4	0,1	0,5	0,4	0,3	0,3
10 – 14	0,6	0,8	0,6	0,5	0,6	0,2	0,4	0,2	0,3	0,5

Возраст, лет	Мужчины					Женщины				
	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2006 г.	2007 г.	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2006 г.	2007 г.
15 – 19	1,6	2,5	2,3	2,1	1,7	0,4	0,8	0,8	0,7	0,6
20 – 24	2,6	5,0	4,6	4,5	4,0	0,7	1,2	1,2	0,9	1,0
25 – 29	3,3	7,0	6,5	6,6	5,9	1,0	1,4	1,8	1,8	1,4
30 – 34	4,6	9,0	7,6	7,2	6,6	1,1	2,4	2,1	2,0	1,8
35 – 39	5,4	12,8	9,4	11,0	9,3	1,2	3,3	3,0	4,0	2,8
40 – 44	7,6	16,5	14,0	14,8	13,5	1,9	4,9	3,5	4,7	3,8
45 – 49	13,1	22,5	19,4	21,8	16,4	3,9	7,6	5,6	6,6	4,7
50 – 54	16,1	34,0	28,6	28,1	24,6	5,9	12,2	9,7	9,1	7,6
55 – 59	27,3	45,1	40,6	38,8	32,8	8,8	15,3	14,3	12,8	11,8
60 – 64	40,0	60,5	53,2	52,9	44,5	16,4	22,5	19,4	18,5	18,2
65 – 69	52,3	81,6	74,5	68,5	65,1	26,3	34,6	32,0	27,1	28,2
70 и более	105,8	130,1	115,8	120,7	108,4	82,0	95,3	86,9	82,3	79,0

Как следует из данных табл. 1.33, в период с 1990 по 2007 г. увеличение смертности произошло практически во всех возрастных группах как у мужчин, так и у женщин. Однако процесс вымирания у мужчин и женщин имеет некоторое отличие. Так, у мужчин в возрасте 0-9 лет произошло уменьшение интенсивности повозрастной смертности, а у женщин – в возрасте 0-4 года и старше 70 лет. Снижение смертности в молодых возрастах следует считать явлением положительным. Но, наряду с положительной динамикой, имеет место резкое ухудшение повозрастной смертности в возрасте 20-54 лет у мужчин и в возрасте 25-49 лет у женщин – примерно от 1,4 до 2 раз, а иногда и выше, т. е. в наиболее активных и плодотворных во всех отношениях возрастах. Не случайно в 1990-е гг. в научной литературе прочно утвердился термин «преждевременная смертность». В то же время рост повозрастной смертности в возрастах старше 55 лет, в первую очередь у мужчин, следует признать явлением положительным.

Существенное значение в анализе уровня смертности имеют не только ее повозрастные различия, но и различия в уровне смертности по полу. Их изучение, помимо научного интереса, имеет большое народно-хозяйственное значение и важный социальный аспект. Если обратиться к показателю мужской сверхсмертности (отношение возрастного коэффициента смертности мужчин к возрастному коэффициенту смертности женщин), то можно заметить, что практически во всех возрастах смертность

мужчин выше смертности женщин, исключение составляют возраста 0-4 года в 2000 и 2006 г. (табл. 1.34).

Таблица 1.34

*Динамика показателя мужской сверхсмертности населения
Республики Коми за 1990-2007 гг.*

Возраст, лет	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2006 г.	2007 г.
Всего умерших	1,22	1,54	1,43	1,50	1,41
Из них в возрасте:					
0 – 4	1,32	1,81	0,80	0,95	1,47
5 – 9	6,00	1,20	2,00	2,00	1,33
10 – 14	3,00	2,00	3,00	1,67	1,20
15 – 19	4,00	3,13	2,88	3,00	2,83
20 – 24	3,71	4,17	3,83	5,00	4,00
25 – 29	3,30	5,00	3,61	3,67	4,21
30 – 34	4,18	3,75	3,62	3,60	3,67
35 – 39	4,50	3,88	3,13	2,75	3,32
40 – 44	4,00	3,37	4,00	3,15	3,55
45 – 49	3,36	2,96	3,46	3,30	3,49
50 – 54	2,73	2,79	2,95	3,09	3,24
55 – 59	3,10	2,95	2,84	3,03	2,78
60 – 64	2,44	2,67	2,74	2,86	2,45
65 – 69	1,99	2,36	2,33	2,53	2,31
70 и более	1,29	1,37	1,33	1,47	1,37

В 1990 г. показатель мужской сверхсмертности был максимальным в возрасте 5-9 лет и более чем в три раза в возрастах 10-49 и 55-59 лет. В 1995 г. трехкратное превышение мужской смертности было уже только в возрастах 15-44 лет, в 2000 г. – 10-49 лет (исключение составляет возраст 15-19 лет), в 2006 г. – 20-59 (исключение – 35-39 лет) и в 2007 г. в возрастах 20-54 лет.

Безусловно, некоторая разница в женской и мужской смертности закономерна. В научной литературе существует точка зрения, согласно которой половые различия в смертности в течение внутриутробного и послеродового периодов, в период младенчества, раннего детства и даже в период совершеннолетия обусловлены биологическими факторами, так как лица обоего пола живут в совершенно идентичных условиях (*Бедный, 1979, с. 144*). Однако такую значительную разницу в уровне смертности мужчин и женщин объяснить чисто биологическими факторами просто нелогично. По-видимому, главная причина все-таки кроется в различиях образа жизни мужчин и женщин, живущих «в

совершенно идентичных условиях». Это дает основания надеяться на улучшение ситуации со смертностью населения в случае, если идея здорового образа жизни будет возведена в ранг национальной идеи, нехватку которой наше общество испытывает уже давно.

Как следствие – значительная разница в по возрастной смертности мужчин и женщин и крайне высокого уровня смертности мужчин в трудоспособном возрасте, основная часть мужского населения умирает в трудоспособном возрасте, тогда как женского – за его пределами. Это хорошо видно при анализе данных табл. 1.35.

Таблица 1.35

Распределение умерших по полу и возрасту в Республике Коми за 1990–2007 гг., % к общему числу умерших

Год	Возраст, лет								
	Все население			Городское население			Сельское население		
	0–14	15–59	60 и старше	0–14	15–59	60 и старше	0–14	15–59	60 и старше
Оба пола									
1990	4,7	42,2	53,1	5,0	44,4	50,6	4,0	37,2	58,8
2000	1,7	42,3	56,0	1,8	45,5	52,7	1,7	34,7	63,6
2003	1,3	47,1	51,6	1,3	49,2	49,5	1,2	42,8	56,0
2007	1,3	44,5	54,2	1,3	45,0	53,7	1,4	43,4	55,2
Мужчины									
1990	5,3	59,0	35,7	5,7	59,8	34,5	4,4	57,0	38,6
2000	1,6	56,2	42,2	1,6	59,7	38,7	1,6	47,6	50,8
2003	1,3	59,3	39,4	1,2	61,1	37,7	1,4	55,8	42,8
2007	1,4	59,3	39,3	1,4	59,2	39,4	1,6	59,4	39,0
Женщины									
1990	4,0	21,4	74,6	4,1	24,2	71,7	3,7	15,7	80,6
2000	1,9	24,2	73,9	1,9	26,7	71,4	1,8	19,1	79,1
2003	1,3	30,0	68,7	1,4	32,4	66,2	0,9	25,5	73,6
2007	1,2	25,9	72,9	1,2	26,8	72,0	1,3	24,0	74,7

В период с 1990 по 2007 г. ситуация со смертностью стала менее благоприятна по сравнению с относительно благополучными 1985-1990 гг. – значительно выросла доля умерших в возрасте 15-59 лет (с 42,2 до 44,5%). Увеличение доли умерших в экономически активных возрастах характерно и для мужчин (с 59,0 до 59,3%) и для женщин (с 21,4 до 25,9%).

Что касается лиц старших возрастов (после 60 лет), то здесь у мужчин и женщин разная динамика. Доля мужчин, умерших после 60 лет, несколько увеличилась: с 35,7% в 1990 г. до 39,3 – в 2007 г. Такая направленность – явление положительное. У женщин же, наоборот, уменьшилась доля умирающих после 60 лет – с 74,6 до 72,9%. Город и село имели одинаковую динамику смертности. К числу положительных явлений можно отнести то, что во всех рассматриваемых совокупностях снизилась доля детей, умерших до 14 лет.

Повозрастные различия в уровне смертности мужчин и женщин обусловили и значительную разницу в средней продолжительности жизни (табл. 1.36).

Таблица 1.36

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении населения Российской Федерации и Республики Коми за 1990-2007 гг., лет

Год	Российская Федерация			Республика Коми		
	Оба пола	Мужчины	Женщины	Оба пола	Мужчины	Женщины
1990	69,2	63,7	74,3	68,2	62,8	73,5
1991	68,9	63,4	74,2	67,9	62,4	73,5
1992	67,8	61,9	73,7	65,5	59,8	71,8
1993	65,0	58,8	71,8	62,0	56,2	68,9
1994	63,9	57,4	71,1	60,4	54,3	68,0
1995	64,5	58,1	71,6	61,0	54,6	68,6
1996	65,8	59,6	72,4	62,9	56,9	69,8
1997	66,7	60,9	72,8	64,9	59,2	71,1
1998	67,1	61,2	73,1	65,5	59,5	71,9
1999	65,9	59,9	72,4	64,9	59,1	71,3
2000	65,3	59,0	72,3	63,5	57,8	70,8
2001	65,2	58,9	72,2	63,4	57,4	70,4
2002	65,0	58,7	71,9	62,2	56,2	69,2
2003	64,9	58,6	71,8	61,5	55,5	68,7
2004	65,3	58,9	72,3	62,2	56,1	69,3
2005	65,3	58,9	72,4	62,3	56,0	69,5
2006	66,6	60,4	73,2	64,2	58,0	71,1
2007	67,5	61,4	73,9	65,8	59,8	72,3

Анализируя названный показатель, необходимо отметить, что он выступает не только измерителем собственно уровня смертности, но и в соответствии с рекомендациями Всемирной Организации Здравоохранения является характеристикой уровня и качества жизни населения (*Столяров, 1993, с. 71*), состояния его здоровья. Также необходимо отметить, что согласно

Программе действий, принятой на Международной Каирской конференции 1994 г., все страны должны стремиться к тому, чтобы в 2005 г. ожидаемая продолжительность жизни для обоих полов превысила 70 лет (*Андреев, Вишневский, 2004, с. 75*). Сегодня уже стало очевидным, что к 2005 г. Россия и Республика Коми даже не приблизились к этому показателю. В 2005 г. показатель ожидаемой продолжительности жизни по России для обоих полов составил 65,3 года, а по республике – 62,3. Таким образом, России удалось достичь того уровня, который рекомендуется для стран с самой высокой смертностью – ожидаемая продолжительность жизни для обоих полов превышает 65 лет, для республики и эта планка оказалась недостижимой. Чтобы достичь рекомендуемой величины в 70 лет, среднюю ожидаемую продолжительность жизни необходимо увеличить на 4,2 лет (2007 г.) (*Демографический ежегодник, 2008, с. 38*).

В динамике средней продолжительности жизни населения Республики Коми за последние 18 лет можно условно выделить три периода: снижение ожидаемой продолжительности жизни в 1990-1994 гг. на 7,8 года (у мужчин – на 8,5 и у женщин – на 5,5), затем до 1999 г. ее рост на 5,1 года (у мужчин – на 5,2 и у женщин – на 3,9, 1998 г.), после чего началось ее практически постоянное снижение (колебания в пределах года можно пока не брать в расчет). Однако, несмотря на рост в последние четыре года, ее величина в 2007 г. была ниже, чем в 1990 г. на 2,4 года (у мужчин – на 3,0 и у женщин – на 1,2).

Драматичным выглядит показатель ожидаемой продолжительности жизни мужчин, уровень которой позволяет «дожить» мужчинам республики до пенсионного возраста, с учетом северных льгот (мужчины в Республике Коми выходят на пенсию в 55, а женщины – в 50 лет), и пять лет получать пенсию. По показателю ожидаемой продолжительности жизни Россия занимает 134-е место в мире для мужчин и 100-е – для женщин. При сохранении нынешних половозрастных показателей смертности из числа родившихся мальчиков в России лишь 50% доживет до 60 лет (т.е. до пенсионного возраста). Для девочек показатель дожития до пенсионного возраста составляет более 80%. За последние

10 лет состояние здоровья населения России не улучшилось, а ухудшилось. Средняя продолжительность жизни граждан на 10-12 лет ниже, чем в странах с развитой экономикой, и это отставание продолжает нарастать (*Бухвальд, Завьялов, 2006, с. 147*).

С 1990 по 1995 г. разрыв в ожидаемой продолжительности жизни между полами значительно увеличился – с 10,7 до 14,0 лет, затем он несколько сократился – до 11,9 лет в 1997 г. и новое увеличение в продолжительности жизни до 13,5 лет произошло в 2005 г. В 2007 г. этот разрыв несколько сократился и составил 12,5 лет.

В то же время хорошо известно, что обусловленная биологическими факторами разница между женской и мужской продолжительностью жизни составляет лишь два-три года (*Бедный, 1979, с. 151*). Остальные 10 лет – это цена различий в образе жизни. Мы имеем в виду не только вредные привычки, но и весь комплекс социальных факторов: и то, что у мужчин в среднем более тяжелый характер труда, часто связанный с риском; и то, что для них характерно более пренебрежительное отношение к своему здоровью; и то, что значительная часть мужчин не имеет возможности создать семью из-за половых диспропорций в составе населения, и многое другое. Надо заметить, что весь комплекс социально-экономических мероприятий, принятый в области демографической политики, до сих пор касался в основном женщин, хотя давно известно, что «женский организм по своей природе является более жизнеспособным, и поэтому женщины должны рассматриваться как сильный пол, а отнюдь не как слабый» (*Урланис, 1978, с. 120*). На наш взгляд, создание приоритетных условий жизнедеятельности должно относиться к мужчинам в не меньшей степени, чем к женщинам.

При общем невысоком уровне средней продолжительности жизни в Республике Коми она также не отличается высокими показателями и лучшей динамикой (табл. 1.37).

В Республике Коми в 2007 г. самая низкая продолжительность жизни у мужчин была в городах Печора (58,1 лет), Усинск (59,0 лет), Ухта (59,6 лет) и Сосногорск (59,6 лет), что ниже, чем в целом у городских мужчин (60,7 лет). По ожидаемой продолжительности

Таблица 1.37

*Ожидаемая продолжительность жизни при рождении
населения Республики Коми за 1990-2007 гг., лет*

Административно-территориальные образования	Год						
	1990	1995	2000	2002	2005	2006	2007
Оба пола							
Республика Коми	68,2	60,9	63,5	62,2	62,3	64,2	65,8
Городское население	68,2	61,1	63,9	63,1	63,5	65,2	66,8
Сельское население	67,5	60,0	62,4	59,3	58,6	61,2	62,7
Мужчины							
Республика Коми	62,8	54,6	57,7	56,2	56,0	58,0	59,8
Городское население	63,0	54,7	57,9	57,1	57,0	58,9	60,7
Сельское население	62,0	54,1	57,2	53,5	53,0	55,4	57,0
Женщины							
Республика Коми	73,5	68,6	70,0	69,2	69,5	71,1	72,3
Городское население	73,4	68,7	70,4	69,8	70,5	71,8	72,9
Сельское население	73,4	68,0	68,8	67,3	66,3	68,8	70,0

жизни женского населения в лучшем положении находятся города Сыктывкар (73,9 лет) и Воркута (73,7 лет), где данный показатель выше республиканского уровня (72,9 лет). В остальных городах продолжительность жизни ниже, чем в среднем по республике. Среди сельских районов выделяются низкой продолжительностью жизни мужчин Ижемский – 53,5, Сысольский – 53,8; Усть-Цилемский – 55,2 и Усть-Вымский – 55,9 лет.

Анализируя среднюю продолжительность жизни как интегральный показатель смертности, возникает вопрос о ее тенденции в перспективе. Так, еще в середине 1990-х гг. А.Я. Кваша отмечал, что если в отношении рождаемости ожидать устойчивого многолетнего ее роста нереалистично, то в отношении смертности есть принципиальные возможности и достаточно существенные резервы. При этом важно понимать, что для стабильного роста продолжительности жизни потребуются не только большие и многолетние капиталовложения. Необходима качественная перестройка всей системы отечественного здравоохранения, а также и перестройка отношения населения к своему здоровью как приоритетной социальной и экономической ценности (Иванова, 1996; Кваша, 1994, с. 9; *Отношение человека, 1989*).

К сожалению, исследований, как население относится к своему здоровью, нет или нам они не известны. Зато исследований, где имеется блок вопросов, как население оценивает свое здоровье, предостаточно. Остановимся на вопросе, как население республики оценивает свое здоровье на основании двух репрезентативных социологических опросов: 1996 и 2003 гг. Как показали материалы социологического опроса 2003 г., более половины опрошенных респондентов (68,9%) оценили свое здоровье как хорошее и отметили отсутствие особых жалоб; 24,0% респондентов считают, что в последнее время их здоровье стало хуже; 0,7% указывают, что постоянно чувствуют себя плохо; 4,8% страдают хроническими заболеваниями, 1,6% указали другие причины (Фаузер, Климашевская, 2004, с. 122). По отношению к 1996 г. здоровье населения республики стало лучше. Опрос 1996 г. показал удручающую картину. Меньше половины опрошенных респондентов (42,7%) оценили свое здоровье как хорошее и отметили отсутствие особых жалоб; 35,7% респондентов считают, что в последнее время их здоровье стало хуже; 4,7% указывают, что постоянно чувствуют себя плохо; каждый шестой (16,9%) страдает хроническими заболеваниями (Фаузер, Рожкин, Загайнова, 2001, с. 58).

Теперь для сравнения рассмотрим, как фиксирует состояние здоровья населения официальная статистика. В течение 2005 г. в стране было зарегистрировано более 200 млн. случаев заболеваний населения острыми и хроническими заболеваниями, из которых около 100 млн. – с впервые установленным диагнозом. В настоящее время рост показателей заболеваемости наблюдается практически по всем классам болезней. Уровень заболеваемости населения характеризуется тенденциями к росту первичной заболеваемости. Это относится к новообразованиям, болезням эндокринной системы, особенно болезням щитовидной железы, сахарному диабету. Увеличивается удельный вес запущенных болезней, лечение которых требует значительных затрат и, к сожалению, не всегда дает положительный эффект (Лунякова, 2006, с. 158).

В рамках реализации Приоритетных национальных проектов: «Здоровье», «Развитие образования», «Доступное и комфортное жилье», «Развитие агропромышленного комплекса» Комистат подготовил прекрасный информационный материал (*Здравоохранение, образование, 2007*). Ниже приводятся данные официальной статистики по заболеваемости населения Республики Коми (табл. 1.38).

Таблица 1.38

Заболеваемость населения Республики Коми за 2000-2007 гг., тыс. чел.

Год	Зарегистрировано больных, всего	В том числе с диагнозом, установленным впервые в жизни	На 1000 человек	
			зарегистрировано больных, всего	в том числе с диагнозом, установленным впервые в жизни
2000	1841,3	1147,4	1753,0	1092,3
2001	1769,3	1044,5	1707,4	1008,0
2002	1908,7	1088,0	1866,1	1063,7
2003	1904,0	1055,0	1883,5	1043,7
2004	1843,3	985,9	1841,3	984,8
2005	1804,1	934,3	1821,0	943,0
2006	1808,5	921,7	1845,7	940,7
2007	1825,8	929,6	1873,3	953,8

Из сведений табл. 1.38 видно, что с 2000 по 2007 г. произошло уменьшение абсолютного числа зарегистрированных больных с 1 млн. 841 тыс. до 1 млн. 826 тыс. чел., или на 99,2%, в том числе с диагнозом, установленным впервые – с 1 млн. 147 тыс. до 930 тыс. чел., или на 81,1%. В эти же годы численность живущего населения снизилась на 92,5%. Сделать однозначный вывод по этим данным сложно: по общему числу заболевших – явное ухудшение, по впервые заболевшим – улучшение. Поэтому обратимся к относительным, более точным показателям, которые свидетельствуют, что число зарегистрированных больных, в расчете на 1000 чел. увеличилось с 1753 до 1873 чел. Из чего следует, что каждый житель республики в год болел примерно два раза. В то же время нельзя не обратить внимания на тот факт, что число лиц, зарегистрированных с диагнозом, установленным впервые, уменьшилось с 1092 до 954 чел. Это может быть следствием

улучшения работы системы здравоохранения в предшествующие годы (ранняя диагностика) или улучшением здоровья.

Данные о заболеваемости с диагнозом, установленным впервые, в разрезе административно-территориальных образований Республики Коми за 2000-2007 гг. представлены в табл. 1.39.

Таблица 1.39

Заболеваемость населения по административно-территориальным образованиям Республики Коми за 2000-2007 гг., тыс. случаев с диагнозом, установленным впервые в жизни

Административно-территориальные образования	Год									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007		
								всего	на 1000 человек, случаев	численность врачей на 10000 человек
Республика Коми	1147,4	1044,5	1088,0	1055,0	985,9	934,3	921,7	930,0	957,0	45,4
Сыктывкар	362,5	329,9	339,6	335,2	306,3	289,7	287,9	301,1	1227,1	87,0
Воркута	175,4	141,6	146,2	141,8	134,2	115,6	109,7	103,1	869,8	42,5
Вуктыл	21,6	16,5	17,9	16,2	16,5	18,9	18,0	19,1	1143,1	25,9
Инта	58,0	53,7	56,4	55,4	47,0	43,5	42,1	42,6	1050,3	37,5
Печора	71,0	66,4	66,9	66,8	60,4	55,6	55,4	54,0	856,2	33,6
Сосногорск	38,4	36,6	43,4	40,9	40,0	41,6	41,2	42,4	846,3	21,1
Усинск	50,3	50,1	54,6	50,5	48,4	45,3	46,2	46,2	894,9	30,3
Ухта	134,6	124,8	127,0	126,5	118,0	121,9	123,2	122,5	963,1	44,1
Районы										
Ижемский	15,3	14,8	22,4	21,4	22,5	19,5	17,1	17,9	885,2	13,0
Княжпогостский	19,1	16,6	19,4	18,7	18,1	18,2	16,8	17,8	672,7	17,9
Койгородский	10,0	9,0	9,6	8,6	8,5	8,3	9,5	8,8	944,6	25,9
Корткеросский	22,4	19,7	22,4	18,2	17,4	14,5	15,5	14,2	617,9	21,9
Прилузский	33,6	33,9	29,2	28,5	26,7	24,9	27,5	26,5	1155,0	27,2
Сыктывдинский	24,0	21,8	22,9	20,2	18,6	16,7	17,1	18,4	764,8	29,6
Сысольский	12,3	11,3	13,4	12,6	13,9	14,2	13,5	13,5	838,0	20,6
Троицко-Печорский	19,9	21,1	21,5	18,3	16,6	16,3	16,6	16,6	1031,7	21,3
Удорский	19,7	17,4	16,0	17,7	17,1	15,4	14,4	14,3	608,0	12,0
Усть-Вымский	15,2	16,3	16,3	16,4	18,5	17,4	18,4	18,8	591,0	28,2
Усть-Куломский	31,3	29,3	29,3	29,3	25,8	25,7	22,0	22,3	729,6	15,7
Усть-Цилемский	12,8	13,7	13,6	11,8	11,4	11,1	9,7	9,6	970,4	14,1

Во всех городских административно-территориальных образованиях, за исключением Сосногорска, за 2000-2007 гг. произошло уменьшение зарегистрированных больных с диагнозом,

установленным впервые в жизни. Наибольшее количество «новых» больных в расчете на 1000 чел. отмечено в Сыктывкаре – 1227,1, в Вуктыле – 1143,1 и Инте – 1050,3 (в среднем у каждого жителя было выявлено более одного заболевания). При всей условности данного показателя получается, что самое «здоровое» население в Сосногорске, где меньше всего зарегистрировано больных с диагнозом, установленным впервые в жизни – 846,3 на 1000 чел., что на 110,7 случаев меньше, чем в среднем по республике. Однако объяснить это можно и тем, что в расчете на 10 тыс. населения здесь самая низкая обеспеченность врачами – 21,1. Наиболее высокая обеспеченность врачами в городах Сыктывкар – 87,0 и Ухта – 44,1. Получается, чем меньше врачей, тем меньше выявляется и больных. В этом есть своя логика.

В девяти сельских районах из 12 уменьшилось число зарегистрированных больных с диагнозом, установленным впервые. Рост произошел в Ижемском, Сысольском и Усть-Вымском районах. Больше всего зарегистрированных больных с диагнозом, установленным впервые было в расчете на 1000 чел. в Прилузском – 1155,0; Троицко-Печорском – 1031,7 и Корткеросском районах – 944,6.

Необходимо также подчеркнуть, что, по мнению Н.М. Римашиевской, здоровье нации существенным образом определяет характер всех демографических процессов в стране: не только в части смертности и продолжительности предстоящей жизни, но в не меньшей степени от него зависит уровень брачности, рождаемости и детности, а также качество приходящих в эту жизнь новых поколений и, в конечном счете, численность населения в будущем. На сегодня нет другой более важной общенациональной задачи, как остановить падение здоровья граждан страны и радикально изменить его динамику в позитивном направлении.

Особую тревогу вызывает здоровье беременных женщин. Сегодня, по данным главного гинеколога страны В. Кулакова, 60-70% беременных женщин нуждаются в лечении. Для рождения у них здорового потомства необходимо затратить на каждую от 1 до 3 тыс. долл. Несмотря на неблагоприятные тенденции, число гинекологических больничных коек ежегодно снижается. Эконо-

мия на здоровье беременных женщин привела к увеличению частоты невынашивания беременности, сокращению числа нормальных родов, что, безусловно, отражается на качестве потомства. Увеличилось число рождения недоношенных, маловесных детей с врожденными пороками развития. Их выхаживание обходится государству в 250-300 раз дороже, чем медицинское обеспечение здоровых новорожденных. Каждый третий доношенный новорожденный ребенок также имеет отклонения в состоянии здоровья. В связи с тем, что не решены в полной мере проблемы ранней диагностики и своевременного лечения заболеваний, приводящих к инвалидности, значительная часть этих детей в дальнейшем пополнит число детей-инвалидов (*Луныкова, 2006, с. 159, 161*).

Еще одна проблема здоровья населения России – продолжительность жизни людей с хроническим заболеванием. Сегодня в стране от сердечно-сосудистых заболеваний умирают 1 млн. 300 тыс. чел. При этом малотравматических операций на сосудах у нас делают 17 тыс. в год, а в США – 1 млн. 200 тыс. В России онкологические заболевания выявляются на такой фазе, что средняя продолжительность жизни после постановки диагноза составляет в среднем два года. Хотя согласно мировым стандартам минимальный уровень – пять лет. А Европа достигает до семи-десяти и даже 15 лет. У нас средняя продолжительность жизни хронического больного – семь лет, во всем мире – 20 (*Зурабов, 2007, с. 8*).

Смертность сама по себе является неизбежным результатом всего живого. Однако время наступления смерти различно и обусловлено теми или иными обстоятельствами, поэтому возникает необходимость установления причин смерти и их классификации. Изучение причин смерти имеет смысл и для того, чтобы использовать их в изучении вопроса о путях снижения смертности, что позволило бы социальную политику, в целом, и демографическую политику, в частности, проводить именно таким образом, чтобы получить максимальный эффект на единицу затрат (*Современная демография, 1995, с. 88, 142*).

Можно выделить два основных направления по снижению смертности и увеличению ожидаемой продолжительности жизни: во-первых, продление жизни уже заболевших людей с помощью

современных средств ранней диагностики, лечения и реабилитации; во-вторых, снижение смертности от тех причин, которые наносят наибольший «урон» жизненному потенциалу населения.

В реальной действительности динамика смертности и средней продолжительности жизни в значительной мере зависит от структуры причин смерти, от сочетания эндогенных и экзогенных факторов. Причины смерти также зависят от производственной специализации (*Бедный, 1972; Бедный, 1984, с. 132*), от природно-климатических условий региона, от социально-этнической структуры человеческих ресурсов и т.д.

Неблагоприятные показатели смертности в России – следствие того, что у нас недостаточно далеко продвинулся процесс установления контроля над многими, преимущественно экзогенными причинами смерти. Общая структура причин смерти остается во многом архаичной, что проявляется в двух ее неблагоприятных особенностях.

Во-первых, в России чрезвычайно высока вероятность погибнуть в основном от экзогенных причин, роль которых в большинстве промышленно развитых стран уже сильно ограничена. Это относится, прежде всего, к так называемым «внешним» причинам (несчастные случаи, самоубийства, убийства, отравления и т.п.). У нас вероятность погибнуть от них для мужчин, да и для женщин, намного выше, чем на Западе. У мужчин очень высока также вероятность умереть от инфекционных заболеваний, а у женщин – от сердечно-сосудистых. Соответственно, вероятность смерти от остальных причин в России ниже, чем на Западе.

Во-вторых, в России очень низок средний возраст смерти от причин каждого класса. Мало того, что у нас особенно велика вероятность погибнуть от причин смерти с более низким средним возрастом смерти. Но, кроме того, по сравнению с Западом в России крайне низок средний возраст смерти абсолютно от всех классов причин (табл. 1.40), а за этим тоже стоят очень существенные изъяны российской структуры причин смерти.

Таблица 1.40

Средний возраст смерти от основных классов причин в России (2000 г.) и странах Запада (1999 г.), лет (Андреев, Вишневский, 2004, с. 81)

Классы причин смерти	Мужчины			Женщины		
	Россия	Запад	Российское превышение	Россия	Запад	Российское превышение
Болезни системы кровообращения	67,6	78,6	11,0	77,6	84,2	6,6
Внешние причины	42,2	55,7	13,5	48,7	68,5	19,8
Новообразования	63,6	73,8	10,2	66,4	75,3	8,9
Болезни органов дыхания	59,8	80,8	21,0	65,2	83,8	18,6
Инфекционные болезни	44,0	68,9	24,9	41,0	76,6	35,6
Болезни органов пищеварения	55,8	71,1	15,3	64,3	79,9	15,6
Прочие болезни	32,7	73,1	40,4	41,9	80,4	38,5

Поясним это на примере. На первый взгляд, низкая доля смертей от болезней органов дыхания может показаться достоинством нашей структуры причин смерти. С точки зрения потерь ожидаемой продолжительности жизни в России «лучше» умирать от болезней системы кровообращения или от рака, чем от болезней органов дыхания. Но на Западе дело обстоит иначе. Там смерть от этой причины – самая «выгодная», потому что она наступает в среднем в самом позднем возрасте. То обстоятельство, что средний возраст смерти от болезней органов дыхания на Западе на 21 год выше, чем в России, у мужчин и на 18,6 года – у женщин, говорит о том, что в России это в значительной степени причина смерти детей и молодых людей, а на Западе – людей очень преклонного возраста. А это, в свою очередь, свидетельствует о намного более низкой степени контроля над данной причиной смерти в России.

В целом, бедственное положение с российской смертностью на протяжении последних четырех десятилетий в решающей степени определяется неблагоприятной динамикой смертности от двух групп причин смерти – болезней системы кровообращения и, особенно, внешних причин (Андреев, Вишневский, 2004, с. 79-81). Также надо отметить, что на фоне роста смертности произош-

ли ее качественные деформации за счет увеличения доли, прежде всего экзогенных причин смерти, значительная часть которых предотвратима силами современного здравоохранения. Характерно, что более всего выросла смертность от социально значимых патологий (наиболее ярким примером является туберкулез), а также от причин, прямо или косвенно обусловленных алкоголизмом (Усачев, 2006, с. 58).

Динамика и частота отдельных причин смерти среди населения Республики Коми представлены в табл. 1.41.

Таблица 1.41

Динамика коэффициентов смертности населения Республики Коми по основным причинам смерти за 1990-2007 гг., на 100 тыс. чел.

Год	Всего	От инфекционных и паразитарных болезней	От новообразований	От болезней системы кровообращения	От болезней органов дыхания	От болезней органов пищеварения	От несчастных случаев, отравлений и травм	В том числе		
								от убийств	от самоубийств	от алкогольных отравлений
1990	737,0	6,9	125,8	358,2	32,9	21,5	146,9	21,9	30,8	11,5
1991	767,1	8,3	116,6	384,0	30,9	22,9	158,9	20,7	35,8	14,0
1992	913,9	8,8	128,2	439,2	37,8	25,5	222,7	32,6	42,3	37,8
1993	1183,8	10,1	142,7	552,8	57,6	33,4	312,1	42,1	51,9	76,2
1994	1323,2	14,7	136,0	627,9	70,5	42,3	340,2	45,5	57,9	86,5
1995	1261,6	15,2	133,1	597,1	57,1	42,8	316,5	44,2	55,8	73,9
1996	1159,3	14,5	134,1	565,7	48,6	38,4	275,2	40,7	55,2	55,2
1997	1048,7	14,6	140,6	524,1	40,4	29,4	215,0	32,2	45,3	36,7
1998	999,7	10,3	137,8	470,8	34,5	32,6	218,5	33,9	44,0	36,2
1999	1073,0	12,8	145,4	525,7	36,5	34,1	210,4	35,6	47,4	39,6
2000	1203,9	15,7	144,2	576,4	52,1	39,9	265,9	41,5	45,4	55,3
2001	1247,8	15,1	144,6	599,7	55,6	47,2	281,3	40,3	48,2	64,9
2002	1375,6	20,2	146,5	667,2	58,5	59,7	297,6	41,3	53,0	69,0
2003	1564,0	20,7	164,6	752,9	70,5	71,8	326,2	49,7	55,3	68,9
2004	1519,4	22,4	155,8	719,4	72,8	79,4	312,3	47,4	47,6	64,8
2005	1521,5	25,1	156,1	703,8	71,2	87,4	308,5	46,9	44,6	65,7
2006	1379,7	23,6	152,9	651,8	59,0	76,3	257,3	33,6	44,8	52,8
2007	1266,6	18,0	163,0	600,2	52,5	67,2	224,1	31,2	45,7	31,2

Анализ причин смерти населения Республики Коми показывает, что с 1990 по 2007 г. по всему классу причин произошло

увеличение. Так, смертность повысилась: от болезней органов пищеварения – в 3,13; от инфекционных и паразитарных болезней – в 2,61; от болезней системы кровообращения – в 1,68; от болезней органов дыхания – в 1,6; от несчастных случаев, отравлений и травм – в 1,53 и от новообразований – в 1,3 раза.

На три причины смерти (от болезней системы кровообращения, несчастных случаев, отравлений и травм, новообразований) приходится 987,3 случая, или 77,9% всех смертей. Остановимся на динамике трех «ведущих» причин смерти подробнее. Каждая причина за 1990-2007 гг. имела два максимальных пика. Смертность в расчете на 100 тыс. населения от болезней системы кровообращения была наибольшей в 1994 г. – 627,9 и 2003 г. – 752,9 случаев; от несчастных случаев, отравлений и травм, соответственно, 340,2 и 326,2. Смертность от новообразований имела первый максимум в 1993 г. – 142,7 и второй в 2003 г. – 164,6 случаев. Как видим, прослеживаются определенные закономерности. Первый пик смертности приходится на начало 1990-х гг., когда Россия из социализма в одночасье перескочила в капитализм.

Второй пик – 2003 г. (по всем причинам) – связан с монетизацией льгот, новой пенсионной реформой и т.д.

Какие выводы еще можно сделать, анализируя причины смерти. По темпам роста на первом месте стоит причина «от болезней органов пищеварения». Их рост вызван снижением санитарного контроля над производством и реализацией продуктов питания, развалом системы общественного питания и т.д. В 2000-х гг. стало уже обычным явлением, когда средства массовой информации сообщают о массовых отравлениях детей в дошкольных и школьных учреждениях, в оздоровительных лагерях. Дошло до того, что в военных училищах имеют место массовые отравления курсантов. Если уже и в армии нет надлежащего контроля, то что тогда говорить о вольных предпринимателях или бабульках, торгующих на перронах у проходящих поездов. На втором месте стоит причина «от инфекционных и паразитарных болезней» (тиф, холера, педикулез, туберкулез и т.д.), присущая отсталым странам, а не мировым лидерам.

В структуре причин смерти в особом ряду стоит причина «от несчастных случаев, отравлений и травм». Это как раз тот класс причин смерти, где возможны наиболее быстрые успехи по их устранению. За 1995-2007 гг. в Республике Коми достигли определенных успехов по сокращению количества неестественных смертей с 3778 до 2177, или на 1601 случаев.

При рассмотрении основных причин смерти населения республики невольно возникает вопрос, насколько могла бы быть увеличена средняя продолжительность предстоящей жизни при условии устранения трех основных причин. Методика такого расчета дана в работе (Гаврилов, 1985) со ссылкой на труд К. Мэнтонна «Смертность в развитых странах». Такие расчеты были выполнены в 1993 г. (Фаузер, 1993, с. 70-71), в 1996 г. (Фаузер, Рожкин, Загайнова, 2001, с. 60-61) и в 2004 г. Комистатом (Демографическая ситуация, 2006, с. 45-46). Расчеты, выполненные с исключением чисел умерших от трех основных причин, показывают, что в 1979 г. у мужчин величина ожидаемой продолжительности жизни уменьшалась из-за болезней органов кровообращения на 11,4 года; из-за несчастных случаев, отравлений и травм – 5,6 года; из-за новообразований – на 1,7 года. У женщин, соответственно, на 14,3, 2,0 и 1,6 года. Конечно, устранить указанные причины смерти полностью невозможно, тем не менее, их исключение в «чистом виде» позволило бы увеличить среднюю продолжительность жизни в 1979 г. у мужчин на 18,7 и у женщин – на 17,9 лет. В 1989 г. три указанные причины сокращали жизнь у мужчин и женщин на 15,1 и 16,8 лет; в 1996 г. – соответственно, на 24,5 и 19,1; в 2004 г. – на 14,3 и 11,4 лет.

Имеется еще один источник или резерв увеличения продолжительности жизни – уменьшение числа курящих, особенно женщин и молодежи (детей до 12 лет). Учеными доказано, что курение по-разному действует на мужчин и женщин: первым оно укорачивает жизнь на пять лет, а вторым – на 11 (Аргументы и факты, 2007, с. 5).

Теперь, учитывая, что младенческая смертность, как и рождаемость оказывает непосредственное влияние на количество человеческих ресурсов через 16 лет, она занимает особое место

среди показателей, характеризующих смертность населения. Смертность в этом возрасте намного превышает смертность населения в основных возрастах, за исключением пожилых и старческих. По ее уровню, как и по величине продолжительности жизни, оценивают состояние здоровья и качество жизни населения, в более широком смысле – уровень экономического развития и социального благополучия общества, поскольку младенческая смертность крайне чутко реагирует на изменения всех социально-экономических параметров (*Захарова, 1996, с. 16*).

В научной литературе довольно часто используются два термина «младенческая смертность» и «детская смертность», как тождественные понятия. На самом деле детская смертность включает в себя младенческую смертность – в возрасте до одного года, а также смертность детей от одного года до 14 лет включительно. В данной работе рассмотрим лишь младенческую смертность.

В нашей стране в течение всего XX в. уделялось особое внимание проблеме охраны здоровья детей и снижению детской смертности. Это привело к существенному улучшению положения с уровнем детской смертности. В Республике Коми она снизилась с 310,7 на 1000 родившихся в 1920 г. до 18,9 – в 1989 г. По городскому и сельскому населению первые данные, для сравнения с концом 1980-х гг., относятся лишь к 1926 г. В городской местности она снизилась со 150,8 до 17,6 и в сельской местности – со 166,8 до 22,5 (*Фаузер, Рожкин, Загайнова, 2001, с. 62*).

В последующие годы младенческая смертность имела период существенного роста до 1995 г. В целом по населению республики коэффициент младенческой смертности составил 25,3 на 1000 родившихся, по городскому населению – 24,3, а по сельскому – 28,0, т.е. мы вернулись на уровень смертности середины 1980-х гг. (табл. 1.42).

В последующие годы уровень младенческой смертности был снижен до «цивилизованного минимума» развитых стран, и в 2007 г. она стала в 3,3 раза ниже, чем была в 1995 г.

Таблица 1.42

*Динамика коэффициента младенческой смертности
в Российской Федерации и Республике Коми за 1990-2007 гг.,
на 1000 родившихся*

Год	Российская Федерация	Республика Коми		
		Все население	Городское население	Сельское население
1990	17,4	16,5	16,7	16,1
1991	17,8	16,4	16,0	17,6
1992	18,0	17,3	16,4	19,8
1993	19,9	18,8	19,4	17,2
1994	18,6	21,4	19,8	25,4
1995	18,1	25,3	24,3	28,0
1996	17,4	16,9	15,9	20,0
1997	17,2	16,7	15,2	21,5
1998	16,5	16,9	16,0	19,4
1999	16,9	16,7	15,9	19,1
2000	15,3	13,0	13,9	10,1
2001	14,6	9,4	9,5	8,9
2002	13,3	10,9	10,8	11,5
2003	12,4	9,4	8,8	11,2
2004	11,6	8,6	8,3	9,8
2005	11,0	8,7	7,6	12,0
2006	10,2	7,0	7,2	6,6
2007	9,4	7,6	6,6	10,4

В 2007 г. основными причинами младенческой смертности были: «от отдельных состояний, возникших в перинатальном периоде» – 44,8%; «от врожденных аномалий (пороков развития), деформаций и хромосомных нарушений» – 20,7%; «от некоторых инфекционных и паразитарных болезней – 4,6%; «от болезней нервной системы» – 3,4%; «от болезней органов дыхания» – 2,3% и т.д. В целом в 86,2% смертность детей до одного года происходит по эндогенным причинам, связанным со здоровьем родителей и условиями протекания беременности. На внешние причины – «от несчастных случаев, отравлений, травм» – приходится 13,8%. Как видим, лишь небольшая доля случаев младенческой смертности имеет экзогенную причину, вытекающую из образа жизни семьи и качества ухода в ней за ребенком. На наш взгляд, добиться коренного перелома в уровне младенческой смертности невозможно без стабилизации и значительного улучшения социально-экономического развития общества, действенной помощи

семье и заботы о беременных женщинах. Требуется пересмотра вся сеть здравоохранения в области наблюдения за беременными женщинами, их лечения, родовспоможения, лечения малолетних детей и т.д. В последние два-три года многое делается для исправления ситуации, однако, на наш взгляд, выделяемые средства на демографические цели недостаточны и носят, скорее всего, пропагандистский характер. Как справедливо отмечается в литературе, «позитивного перелома в функционировании отечественного здравоохранения не произошло» (Бухвальд, Завьялов, 2006, с. 146).

При рассмотрении вопросов младенческой смертности необходимо, хотя бы в общих чертах, остановиться на проблеме мертворождаемости. Под последней обычно понимается частота рождений мертвых плодов при сроке беременности 28 недель и более. Показатель мертворождаемости относительно устойчив и его уровень колеблется по развитым странам от 3,8 (Япония) до 7,6‰ (США). Основные причины мертворождения: осложнения беременности, патология плаценты и пуповины, осложнения родов и родоразрешения, различные хронические заболевания матери (Народонаселение, 1994, с. 226). Динамика мертворождаемости в Республике Коми представлена в табл. 1.43.

Таблица 1.43

Динамика мертворождаемости по административно-территориальным образованиям Республики Коми за 1990-2007 гг., число мертворожденных на 1000 чел. родившихся

Административно-территориальные образования	Год									
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Республика Коми	11,2	8,2	6,3	5,6	3,9	5,0	4,6	4,8	4,9	4,4
Городское население	10,0	7,4	5,5	5,3	3,7	4,7	4,0	4,2	4,8	4,6
Сельское население	14,5	10,4	8,8	6,4	4,5	6,3	6,7	6,7	5,4	3,9
Сыктывкар	9,7	10,5	4,1	5,3	2,7	3,6	2,6	4,1	4,1	2,3
Воркута	11,1	5,8	7,8	7,5	5,0	8,6	4,3	5,4	5,8	6,2
Вуктыл	3,1	12,0	11,8	5,4	5,0	4,6	4,9	0,0	6,1	9,4
Инта	7,3	4,8	6,1	2,1	2,2	6,7	10,9	5,1	2,7	4,8
Печора	12,0	7,7	5,4	3,4	3,0	5,5	2,8	4,7	4,5	4,2
Сосногорск	12,9	8,7	8,6	3,7	5,2	6,7	4,8	8,8	3,4	8,5
Усинск	18,5	7,3	7,9	7,0	7,3	4,6	4,4	1,6	9,4	3,2
Ухта	7,2	6,5	4,3	6,5	3,7	2,2	3,6	5,7	2,2	2,1

Административно-территориальные образования	Год									
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Районы										
Ижемский	14,5	6,6	9,7	0,0	8,5	15,6	14,0	3,9	16,1	3,2
Княжпогостский	6,5	9,7	4,2	4,1	3,8	7,1	4,2	7,2	7,4	30,1
Койгородский	5,5	0,0	9,8	18,4	0,0	8,6	8,3	0,0	0,0	0,0
Корткеросский	15,9	11,1	7,6	0,0	3,7	0,0	0,0	7,3	0,0	0,0
Прилузский	16,7	24,9	11,8	11,6	11,8	3,7	7,6	3,6	6,9	0,0
Сыктывдинский	14,4	20,5	9,3	15,4	0,0	10,1	13,2	10,6	3,6	6,5
Сысольский	13,5	0,0	6,4	5,1	0,0	5,7	5,5	0,0	11,1	9,3
Троицко-Печорский	20,8	0,0	0,0	12,1	6,1	0,0	13,1	0,0	12,4	0,0
Удорский	9,4	7,1	12,4	4,2	4,0	3,8	4,0	0,0	3,9	0,0
Усть-Вымский	11,2	5,7	6,5	2,8	5,2	2,7	5,4	0,0	7,0	9,0
Усть-Куломский	9,1	10,0	2,7	0,0	2,7	9,1	2,6	8,0	4,8	4,4
Усть-Цилемский	12,8	0,0	16,5	6,3	0,0	0,0	12,8	17,1	0,0	0,0

Из данных табл. 1.43 видно, что с 1990 по 2002 г. наблюдалось постоянное снижение коэффициента мертворождаемости как по республике в целом, так и в городах и районах. В последние годы рост сменялся падением, затем вновь ростом и только в 2007 г. коэффициент мертворождаемости на селе стал ниже уровня 2002 г. В разрезе административно-территориальных образований какой-то четко выраженной динамики или закономерностей нет. Объясняется это тем, что число событий невелико и колебания в один-два случая меняют динамику весьма существенно.

По уровню мертворождаемости население Республики Коми, в том числе и сельское, «вписалось» в рамки мирового уровня. Пока трудно судить, насколько это закономерное явление. Как уже отмечалось, в малых совокупностях (а наблюдающиеся в настоящее время числа родившихся иначе назвать и нельзя) любое случайное событие (или его отсутствие) может кардинально изменить вид показателя. Поэтому благополучна или неблагополучна ситуация с уровнем мертворождаемости в республике, покажет время. Но в любом случае необходим комплекс неотложных мер по сохранению и улучшению здоровья женщин, созданию им надлежащих условий в период беременности и родов.

Уровень смертности и здоровья населения представляет серьезную угрозу национальной безопасности России. Однако корни

этой национальной трагедии нельзя сводить лишь к проблемам развития медицины, медицинского обслуживания. Современная наука понимает здоровье, продолжительность жизни как сложное многоплановое социально-экономическое и медико-биологическое явление и не сводит его только к результатам деятельности отраслей здравоохранения. Такие факторы, как плохая экологическая обстановка, некачественное питание, жилищные проблемы, тяжелые и вредные условия труда значительной части работающих, тоже негативно воздействуют на состояние здоровья населения. Поэтому для снижения смертности и увеличения продолжительности жизни необходимы комплекс социально-экономических мероприятий, усилия всех слоев общества.

Таким образом, можно заключить, что подлинную проблему нашей страны составляет не столько низкая рождаемость, сколько фантастически, аномально высокий уровень смертности, не сопоставимый с уровнем ее экономического и культурного развития. Сходные показатели смертности (более 15‰) сейчас можно встретить только в слаборазвитых странах тропической Африки, где население поражено ВИЧ-инфекцией, и в Афганистане. С учетом экономического развития и возрастной структуры уровень смертности в России при прочих равных вряд ли мог превысить 10‰ (*Коротаяев, Халтурина, 2006, с. 105*).

Наиболее часто в научной литературе феномен сверхсмертности связывают с экологическими, экономическими, психологическими и медицинскими проблемами. Действительно, влияние данных факторов бесспорно, но оно сильно преувеличено.

Одно из трагических заблуждений, препятствующих поиску эффективных путей решения демографической проблемы, широко распространенное представление о том, что причиной сверхсмертности в России является экономический кризис. Он, безусловно, внес свою лепту в углубление этой проблемы, однако объясняет лишь меньшую часть прироста смертности.

Во-первых, настоящий кризис сверхсмертности разразился в 1990-1994 гг. в более обеспеченных и менее экономически пострадавших северных постсоветских странах: России, Украине, Белоруссии и странах Балтии. В то же время в самых бедных

странах Закавказья и Средней Азии, где экономический кризис был нестандартно тяжелым даже по постсоветским меркам, прирост смертности был существенно меньше. Ниже российской смертность была и в таких бедных странах, как Албания и Монголия. Во-вторых, в России от кризиса сверхсмертности больше всего пострадали не наименее социально защищенные половозрастные группы – дети, женщины и пенсионеры, вклад которых в сверхсмертность невелик, а экономически наиболее активная, успешная и состоятельная половозрастная группа мужчин среднего возраста (40-59 лет), где смертность в 1990-1994 гг. выросла в 1,5-2 раза. Примечательно, что даже среди пенсионеров относительный прирост смертности (в процентах) был существенно ниже, чем среди мужчин работоспособного возраста.

Психологические факторы. Достаточно распространено представление о том, что существенный вклад в сверхсмертность россиян вносят психологические последствия реформ: социальный стресс и неудовлетворенность постсоветской действительностью. Проверить это можно при помощи социологических опросов, оценивая у респондентов «удовлетворенность жизнью». Жители Армении, Молдовы и Украины на момент опроса были менее удовлетворены своей жизнью, чем россияне, а значит, испытывали больший психологический стресс. Однако это не мешало им жить дольше россиян. Жители же Грузии и Белоруссии были лишь немногим более довольны жизнью, чем наши соотечественники (в пределах статистической погрешности), но имели значительно большую продолжительность жизни (*Коротяев, Халтурина, 2006, с. 107*). В целом здесь можно отметить, что пессимизм и неудовлетворенность жизнью не являются важнейшими факторами кризиса сверхсмертности в России.

Проблема потребления алкоголя. Изучая влияние различных факторов на сверхсмертность населения, большинство исследователей особо отмечают значимость такого фактора, как уровень потребления алкоголя. Вдумчивый анализ демографических данных не оставляет сомнений, что причиной катастрофического взлета смертности в начале 1990-х гг., как и демографического кризиса в наши дни, является аномально высокий уровень

потребления крепких алкогольных напитков. Связь между потреблением алкоголя и смертностью в России стала отчетливо видна еще во время антиалкогольной кампании 1985-1987 гг. Тогда снижение реального потребления алкоголя на 27% привело к падению смертности на 12% среди мужчин и на 7% среди женщин. Смертность от алкогольных отравлений понизилась на 56%. Смертность среди мужчин от несчастных случаев и насилия уменьшилась на 36, от пневмонии – на 40, а от сердечно-сосудистых заболеваний – на 9%. Эта кампания спасла более 1,2 млн. человеческих жизней (*Коротяев, Халтурина, 2006, с. 109*).

В целом можно отметить, что урон, наносимый России алкоголем, не исчерпывается ситуацией демографической катастрофы, сотнями тысяч ничем не оправданных смертей ежегодно. Алкоголизация привела к серьезной деградации социальной среды: высокий уровень самоубийств и преступности, расширение криминальной среды, насилие в семьях, разводы, аборты, брошенные дети, инвалидизация населения.

Особо следует обратить внимание на то, что подавляющее большинство жертв алкогольной смертности в России – не тяжелые алкоголики, а обычные граждане, любящие крепко выпить по выходным и праздникам и не осознающие опасности такой модели потребления спиртного. Алкоголизация представляет собой серьезнейшую угрозу национальной безопасности России.

Из всего вышеизложенного следует, что преодоление демографического кризиса в России возможно только при решении следующих задач: полном устранении с рынка токсичных алкогольных суррогатов и радикальном уменьшении доли крепких напитков в структуре потребления алкоголя; снижении потребления алкоголя россиянами в целом. Лишь в этом случае возможны нормализация уровня смертности и восстановление здоровой социальной среды в стране.

Проведенный анализ смертности показывает, насколько серьезен вызов высокой смертности, на который Россия вот уже 40 лет не может найти ответа. Наша главная беда – отсутствие стратегического взгляда на проблему смертности, без чего любые тактические решения оказываются не эффективными. Основные препят-

ствия в выработке единой стратегии борьбы со смертью находятся, по-видимому, в ценностной сфере, в сфере общественного целеполагания.

Нигде в мире снижение смертности не произошло само собой. Успехи Запада в увеличении продолжительности жизни потребовали мобилизации огромных материальных ресурсов, включая расходы на здравоохранение, охрану окружающей среды, пропаганду здорового образа жизни, развитие научных исследований; одновременно были существенно пересмотрены законодательные акты, связанные с охраной здоровья. Но, кроме того, резко повысилась активность самого населения, направленная на оздоровление образа жизни и среды обитания, изменилось массовое поведение людей, влияющее на сохранение их здоровья. В конечном счете изменился весь социальный климат, в котором протекает повседневная жизнь людей (*Андреев, Вишневецкий, 2004, с. 84*).

Ко всему сказанному следует лишь добавить, чтобы снизить смертность в масштабах страны, надо радикально улучшить условия жизни: повысить заработную плату, пенсии, стипендии, сделать доступным жилье, качественным и сбалансированным питание и т.д. Если этого не сделать в самое ближайшее время, вряд ли удастся в корне изменить негативный процесс роста смертности и снижения продолжительности жизни.

ГЛАВА 2. ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ УСИНСКОГО РАЙОНА*

2.1. История Усинского района

Усинский район – один из самых молодых в республике, но его история насчитывает века. В бассейне р. Уса были исследованы стоянки древнего человека, относящиеся к периоду древнекаменного века. Издавна эти места считались труднодоступными, пригодными для жизни лишь коренного населения, привыкшего к суровой природе и неприветливому климату Севера. Богатейшие реки, бескрайние леса, множество озер определяли род занятий местного населения. Здесь ловили рыбу, промышляли пушного зверя, разводили домашний скот и оленей, умели выращивать многие овощные культуры. Веками жили на этой территории ненцы-самоеды. Пастбища для оленей, обилие рыбы и пушного зверя привлекли сюда и коми-ижемцев. В конце XVIII в. возникло селение Усть-Уса. В XIX в. одно за другим на территории нынешнего Усинского района появляются такие села, как Праскань, Усть-Лыжа, Колва, Щельябож, Акись, Мутный Материк и др. В конце XIX – начале XX в. заселением Приусья начинают интересоваться царские власти. Толчком к этому в какой-то мере послужила всеобщая перепись 1897 г., обнаружившая новые поселения.

Многовековой уклад жизни жителей края коренным образом изменила революция 1917 г. Население Усинского края пережило трагедию гражданской войны. В сталинской системе старинное коми село Усть-Уса стало частью ГУЛАГа. Здесь были сосредоточены все районные учреждения, в том числе райотдел НКВД. Усть-Уса была перевалочной базой для северных лагерей. Тут построили аэродром, разместили управление Печорского речного пароходства, склады, базы. Велось строительство Печорской железной дороги. Границы района в те времена охватывали всю территорию, которую сейчас занимают Воркутинский, Интинский, Печорский и Усинский районы.

* В написании главы принимали участие д.э.н. Попова Л.А., к.э.н. Фаузер Вит.В., н.с. Фаузер Г.Н.

После войны ветшали обедневшие деревни. Мало кто думал тогда, что Усинский край станет важнейшим районом в республике, что здесь таятся огромные запасы углеводородного сырья, открытые геологами. Промышленное освоение усинских земель началось в 1960-е гг. Первая большая нефть была получена в 1962 г. на р. Колва из скважины №1 Усинская. Так было открыто Усинское нефтяное месторождение. Через пять лет началась его опытно-промышленная разработка. Наступила новая эпоха, потребовавшая создания базового города нефтедобычи. 21 февраля 1975 г. Президиумом Верховного Совета РСФСР был образован Усинский район с центром Усинск. В состав района вошли Мутноматерикский, Усть-Лыжинский, Усть-Усинский, Щельябожский и Колвинский сельсоветы, поссовет Пармы и рабочие поселки нефтяников.

Усинский район сегодня. Усинск – промышленно развитый центр республики. В городе работает свыше 1500 предприятий, на которых трудятся около 40 тыс. чел. Уровень безработицы в Усинске один из самых низких по республике – 1,3%. Среднемесячная заработная плата составляет 30036 рублей – это наиболее высокий показатель по Республике Коми. Градообразующей отраслью является нефтедобыча. Крупнейшие нефтедобывающие предприятия – ООО «ЛУКОЙЛ-Коми», ООО «РН – Северная нефть», ООО «Енисей», ООО «Колванефть» и др. Сегодня в объеме всей добываемой в Республике Коми нефти усинская составляет 61,3%.

Вторые по значимости в экономике района – геологоразведочный и строительный комплексы. Инвестиции в производство составляют 27,8% от общих инвестиций по республике. Усинск ежегодно перечисляет во все уровни бюджета миллиарды руб.

Нефть в Усинском районе добывается в течение лишь нескольких последних десятилетий. Ранее люди в этом крае жили веками сельским хозяйством. Сегодня именно в сельской местности сохраняется национальный уклад, формировавшийся столетиями. Сельчане продолжают традиции предков, выращивая скот, занимаясь охотой и рыболовством. Сельское хозяйство городского округа представляют два предприятия – ООО «Северный» и ООО «Колва».

На территории городского округа «Усинск» работают 21 общеобразовательная школа, где обучаются более шести тысяч школьников;

2,9 тыс. детей посещают 21 детский сад. Усинские учащиеся ежегодно становятся победителями республиканских и российских олимпиад, фестивалей и конкурсов. Растет количество медалистов. Каждый год лучшие ученики Усинска номинируются на премии главы городского округа «Успех», строительной компании «РОСС» и нефтяной компании «Нобель Ойл».

В Усинске благоприятная демографическая ситуация, это единственный город в республике, где рождаемость всегда превышала смертность населения. Естественный прирост за 2007 г. составил 155 чел.

2.2. Численность населения Усинского района

Свою историю Усинский район с нефтяной столицей городом Усинск начинает с начала 1970-х гг. Первые сведения об общей численности населения без деления на мужчин и женщин, взрослых и детей, мы встречаем в текущей отчетности Госкомстата Республики Коми в 1972 г. В ней приводятся сведения о численности населения рабочего пос. Усинск (входил в состав Печорского района), равной 1,3 тыс. чел.

В последующие годы, в связи с бурным освоением нефтяных месторождений и созданием промышленной инфраструктуры, население Усинска растет очень быстрыми темпами. Уже через год, в 1973 г., население увеличивается на 0,9 тыс. чел. и составляет 2,2 тыс. чел. В 1974 г. численность вновь почти удваивается – 4,3 тыс. чел., а в 1975 г. достигает 13,3 тыс. Можно отметить, что за 1972-1975 гг. население Усинска возросло на 12,0 тыс. чел. или в 10,2 раза.

Чтобы представить темпы роста населения молодого города Усинск, достаточно привести данные о темпах роста городского населения Республики Коми и ее столицы – г. Сыктывкар. За 1972-1975 гг. городское население республики увеличилось с 629,0 до 685,8, или на 56,8 тыс. чел., рост 109,0%. Численность населения Сыктывкарского горсовета повысилась со 150,9 до 168,3, или на 17,4 тыс. чел., рост 111,5%.

Следующие пять лет (1976-1980 гг.) население Усинского района также росло достаточно быстрыми темпами. В целом оно увеличилось на 58,1%. Наиболее быстро росло городское население – на 64,5%, что было обусловлено возникновением нового рабочего пос. Парма. Население самого г. Усинск в эти пять лет росло медленно – на 4,7%. Хорошие темпы роста были и у сельского населения – 143,3%. Население Республики Коми за тот же период увеличилось на 5,5, городское – на 9,6%, а сельское население начало сокращаться – 96,6% (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Численность населения Республики Коми и Усинского района за 1976-1980 гг., тыс. человек

Население	Год					1980 г. к 1976 г., %
	1976	1977	1978	1979*	1980	
Республика Коми						
Все население	1062,5	1078,1	1096,0	1110,4	1121,1	105,5
Городское	730,3	750,9	771,2	786,5	800,1	109,6
Сельское	332,2	327,2	324,8	323,9	321,0	96,6
Усинский район						
Все население	30,1	34,5	35,6	45,5	47,6	158,1
Городское	21,1	25,5	26,5	32,1	34,7	164,5
Сельское	9,0	9,0	9,1	13,4	12,9	143,3
г. Усинск**	21,1	25,5	26,5	20,1	22,1	104,7
р.п. Парма	-	-	-	12,0	12,6	-
Удельный вес городского и сельского населения, %						1980 г. к 1976 г. (+,-)
Усинский район						
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Городское	70,1	73,9	74,4	70,5	72,9	+2,8
Сельское	29,9	26,1	25,6	29,5	27,1	-2,8
Городское население						
г. Усинск	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
р.п. Парма	-	-	-	62,6	63,7	-36,3
				37,4	36,3	+36,3

* Основные итоги переписи населения 1979 г. по Коми АССР: Стат. сб., – Сыктывкар, 1980. – С. 3,5-7.

** До 1975 г. – рабочий поселок. Примечание. Здесь и далее р.п. – рабочий поселок.

С момента образования население района высоко урбанизировано. На долю городского населения в 1976 г. приходилось 70,1, а в 1980 г. – 72,9%, прирост составил +2,8 процентных пункта (п.п). В структуре городского населения на г. Усинск выпадало 63,7, а на р.п. Парма – 36,3% (1980 г.).

По численности населения среди районов республики Усинский район переместился с 11 места в 1976 г., на седьмое – в 1980 г. Город Усинск среди городов республики был седьмым по количеству жителей, уступая таким городам, как Сыктывкар (175,6 тыс. чел.), Воркута (101,3), Ухта (92,0), Печора (56,3), Инта (52,1), Сосногорск (27,0).

Для формирования населения Усинского района начало 1980-х гг. было по-прежнему благоприятным. Миграции оказывали положительное влияние на рост как городского, так и сельского населения. Начала вносить в общую «копилку» свои плоды и рождаемость. Ввиду молодой структуры смертность пока не влияла на общую динамику населения.

Наличие благоприятных факторов обусловило прирост населения района в период с 1981 по 1985 г. на 12,7 тыс. чел. или на 25,0%, в том числе городского – на 26,5, сельского – на 20,6%. Более медленными темпами росло население г. Усинск – 120,5 и р.п. Парма – 115,8%. В составе городского населения в 1984 г. появился р.п. Верхнеколвинск (1341 чел.). За год его численность увеличилась в 2,2 раза и составила 2,9 тыс. чел. По-прежнему темпы роста населения Усинского района были значительно выше среднереспубликанских. При этом если количество селян района росло, то в республике оно по-прежнему уже вторую пятилетку сокращалось (табл. 2.2).

В структуре населения шло повышение доли городского населения. Она увеличилась с 74,2 до 75,1%, прирост за пять лет составил +0,9 п.п. В структуре горожан уменьшилась доля города Усинска с 64,7 до 61,6%, или на –3,1 п.п.

По численности населения Усинский район переместился с седьмого места в 1981 г., на шестое в 1985 г. В 1984 г. г. Усинск поднялся на ступеньку выше и стал занимать среди городов республики шестое место по численности населения, обойдя г. Сосногорск (28,1 тыс. чел.).

Таблица 2.2

*Численность постоянного населения Республики Коми
и Усинского района за 1981-1985 гг., тыс. чел.*

Население	Год					1985 г. к 1981 г., %
	1981	1982	1983	1984	1985	
Республика Коми						
Все население	1134,6	1147,7	1164,3	1180,4	1196,2	105,4
Городское	817,4	833,9	851,4	868,4	882,8	108,0
Сельское	317,2	313,8	312,9	312,0	313,4	98,8
Усинский горсовет						
Все население	50,8	53,4	56,4	60,4	63,5	125,0
Городское	37,7	39,7	42,1	45,5	47,7	126,5
Сельское	13,1	13,7	14,3	14,9	15,8	120,6
г. Усинск	24,4	25,9	27,6	30,4	29,4	120,5
р.п. Верхнеколвинск	-	-	-	-	2,9	-
р.п. Парма	13,3	13,8	14,5	15,1	15,4	115,8
Удельный вес городского и сельского населения, %						1985 г. к 1981 г., (+.-)
Усинский горсовет						
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Городское	74,2	74,3	74,6	75,3	75,1	+0,9
Сельское	25,8	25,7	25,4	24,7	24,9	-0,9
Городское население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
г. Усинск	64,7	65,2	65,6	66,8	61,6	-3,1
р.п. Верхнеколвинск	-	-	-	-	6,1	+6,1
р.п. Парма	35,3	34,8	34,4	33,2	32,3	-3,0

Вторая половина 1980-х гг., несмотря на рост экономики, была в демографическом развитии предкризисной. Население Усинского района увеличилось лишь на 10,5%. Конечно, по отношению к Республике Коми это были неплохие темпы роста, но к предыдущим пяти годам – в два раза ниже. Повышение численности населения района произошло в основном за счет Усинска – 162,0%. Темпы роста городского населения, в целом, были намного ниже – 118,1%, что вызвано снижением численности населения р.п. Верхнеколвинск: с 3,4 тыс. чел. в 1986 г. до 1,1 – в 1990 г., или на 67,6%, а также сокращением населения в р.п. Парма: с 15,5 до 7,7 тыс. чел., или на 50,3% (табл. 2.3).

Впервые произошло абсолютное сокращение сельского населения с 15,1 до 12,9 тыс. чел. или на 14,6%.

В период с 1986 по 1990 г. продолжала увеличиваться доля городского населения: с 76,7 до 82,0%, или прирост составил 5,3 п.п.

Таблица 2.3

*Численность постоянного населения Республики Коми
и Усинского района за 1986-1990 гг., тыс. чел.*

Население	Год					1990 г. к 1986 г., %
	1986	1987	1988	1989	1990	
Республика Коми						
Все население	1211,6	1231,2	1245,7	1250,5	1248,9	103,1
Городское	899,1	918,9	935,0	943,8	945,4	105,1
Сельское	312,5	312,3	310,7	306,7	303,5	97,1
Усинский горсовет						
Все население	64,8	67,7	70,1	69,8	71,6	110,5
Городское	49,7	52,8	56,0	57,5	58,7	118,1
Сельское	15,1	14,9	14,1	12,3	12,9	85,4
г. Усинск	30,8	33,1	37,0	47,4	49,9	162,0
р.п. Верхнеколвинск	3,4	4,0	3,7	1,2	1,1	32,4
р.п. Парма	15,5	15,7	15,3	8,9	7,7	49,7
Удельный вес городского и сельского населения, %,						1990 г. к 1986 г., (+-)
Усинский горсовет						
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Городское	76,7	78,0	79,9	82,4	82,0	+5,3
Сельское	23,3	22,0	20,1	17,6	18,0	-5,3
Городское население						
г. Усинск	62,0	62,7	66,1	82,4	85,0	+23,0
р.п. Верхнеколвинск	6,8	7,6	6,6	2,1	1,9	-4,9
р.п. Парма	31,2	29,7	27,3	15,5	13,1	-18,1

Справочно можно отметить, что в республике на горожан приходилось 75,7%. Вновь возросло значение г. Усинск в динамике городского населения. Его доля повысилась с 62,0 до 85,0%, или на +23,0 п.п. Значение г. Усинск возросло за счет уменьшения численности двух рабочих поселков на 10,1 тыс. чел.

Динамичное увеличение населения Усинского района не могло не отразиться на его месте в структуре населения республики. Город Усинск прочно обосновался на пятом месте, уступая Сыктывкару (237,5 тыс. чел.), Воркуте (216,7), Ухте (142,6), Печоре (93,9 тыс. чел.).

1990-е гг. стали переломными для демографического развития России и Республики Коми, в частности. С 1992 г. в России число умерших стало выше, чем число родившихся. В республике отрицательный естественный прирост был отмечен на год позже – в 1993 г.

На динамику населения района с конца 1980-х гг. стали оказывать обратное воздействие миграционные процессы. Если в начальный и последующие периоды миграции способствовали росту населения, то теперь они, наоборот, стали фактором уменьшения численности населения.

За 1991-1995 гг. население Усинского района сократилось на 8,6 тыс. чел. или на 12,0%. Уменьшение численности населения медленнее темпами шло в городе Усинске и за счет него по городскому населению в целом – 90,5%. В то время продолжилось снижение сельского населения – на 2,9 тыс. чел., или на 24,6%. Однако больше всего это коснулось двух рабочих поселков: Парма (на 50,7%) и Верхнеколвинск – (на 33,3%). Особо следует отметить, что если во все предыдущие годы население Усинского района росло более быстрее темпами, чем население республики, то теперь, наоборот, так же стало уменьшаться (табл. 2.4).

Таблица 2.4

Численность постоянного населения Республики Коми и г. Усинск с подчиненными его администрации населенными пунктами за 1991-1995 гг., тыс. чел.

Население	Год					1995 г. к 1991 г., %
	1991	1992	1993	1994	1995	
Республика Коми						
Все население	1239,9	1222,1	1206,1	1192,1	1156,8	93,3
Городское	942,6	925,6	907,0	896,2	874,0	92,7
Сельское	297,3	296,2	299,1	295,9	282,8	95,1
г.Усинск с подчиненными его администрации насе- ленными пунктами						
Все население	71,5	69,0	67,6	66,6	62,9	88,0
Городское	59,7	57,4	56,5	56,0	54,0	90,5
Сельское	11,8	11,6	11,1	10,6	8,9	75,4
г.Усинск	52,1	50,9	51,2	51,1	50,1	96,2
пгт Верхнеколвинск	0,9	0,9	0,8	0,8	0,6	66,7
пгт Парма	6,7	5,6	4,5	4,1	3,3	49,3
Удельный вес городского и сельского населения, %						1995 г. к 1991 г.,(+,-)
г. Усинск с подчиненными его администрации насе- ленными пунктами						

Население	Год					1995 г. к 1991 г., %
	1991	1992	1993	1994	1995	
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Городское	83,5	83,2	83,6	84,1	85,9	+2,4
Сельское	16,5	16,8	16,4	15,9	14,1	-2,4
Городское население	100,	100,	100,	100,	100,	-
г. Усинск	87,3	88,7	90,6	91,3	92,8	+5,5
пгт Верхнеколвинск	1,5	1,6	1,4	1,4	1,1	-0,4
пгт Парма	11,2	9,7	8,0	7,3	6,1	-5,1

Примечание. Здесь и далее пгт – поселок городского типа.

За прошедшие пять лет произошло дальнейшее увеличение доли городского населения с 83,5% в 1991 г. до 85,9 – в 1995 г., прирост составил +2,4 п.п. Существенно повысилась доля г. Усинск в структуре горожан: с 87,3 до 92,8%, прирост +5,5 п.п. В Республике Коми на долю городского населения приходилось в 1995 г. 75,6%, что на 10,3 п.п. ниже, чем в Усинском районе.

В последующие пять лет (1996-2000 гг.) население района продолжало «плавно» уменьшаться. Общая численность сократилась на 6,3 тыс. чел. или на 10,5%. По-прежнему медленнее снижалось население Усинска и городского населения в целом: на 6,6 и 8,7% соответственно. Сельское население района потеряло еще 1,8 тыс. чел. (22%). С 1996 по 2000 г. замедлилось уменьшение населения в р. п. Парма – на 30,8%, а Верхнеколвинск с 1999 г. потерял свой статус и перестал учитываться в составе городского населения (табл. 2.5).

В анализируемый период (1996-2000 гг.) в Республике Коми повсеместно снижалась численность населения, за исключением г. Сыктывкар, где число жителей постоянно росло, за счет внутриреспубликанских перемещений населения. Усинский район по численности населения переместился с пятого на шестое место. Город Усинск пропустил вперед на пятое место г. Сосногорск (53,9 тыс. чел.). Сокращение численности населения в Усинском районе вновь пошло быстрее, чем в целом по республике. Например, если по Республике Коми все население уменьшилось с 1996 по 2000 г., на 6,6 %, то в Усинском районе – на 10,5 %.

Таблица 2.5

*Численность постоянного населения Республики Коми
и г. Усинск с подчиненными его администрации населенными
пунктами за 1996-2000 гг., тыс. чел.*

Население	Год					2000 г. к 1996 г., %
	1996	1997	1998	1999	2000	
Республика Коми						
Все население	1132,6	1115,7	1095,7	1078,0	1057,9	93,4
Городское	851,6	840,9	825,5	813,4	798,3	93,7
Сельское	281,0	274,8	270,2	264,6	259,6	92,4
г.Усинск с подчиненными его администрации насе- ленными пунктами						
Все население	60,1	58,1	56,8	55,7	53,8	89,5
Городское	51,9	51,0	50,2	49,0	47,4	91,3
Сельское	8,2	7,1	6,6	6,7	6,4	78,0
г.Усинск	48,8	48,3	47,9	47,2	45,6	93,4
пгт Верхнеколвинск	0,5	0,5	-	-	-	-
пгт Парма	2,6	2,2	1,9	1,8	1,8	69,2
Удельный вес городского и сельского населения, %						2000 г. к 1996 г., (+,-)
г. Усинск с подчиненны- ми его администрации населенными пунктами						
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Городское	86,4	87,8	88,4	88,0	88,1	+1,7
Сельское	13,6	12,2	11,6	12,0	11,9	-1,7
Городское население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
г. Усинск	94,0	94,7	95,4	96,6	96,2	+2,2
пгт Верхнеколвинск	1,0	1,0	0,8	-	-	-1,0
пгт Парма	5,0	4,3	3,8	3,7	3,8	-1,2

С 1996 по 2000 г. продолжался процесс урбанизации, доля городского населения увеличилась с 86,4 до 88,1%, что обеспечило прирост на +1,7 п.п. В очередной раз возросла доля г. Усинск в структуре городского населения района с 94,0 до 96,2%, или на 2,2 п.п.

XXI век стал периодом, когда население района почти прекратило свое сокращение. Данному обстоятельству способствовали как внутренние (приход на региональный рынок эффективных собственников), так и внешнеполитические факторы, связанные с ростом цен на нефть и ее производные.

С 2001 по 2005 г. население района уменьшилось лишь на 0,9 тыс. чел., что в 7 раз меньше, чем в предыдущие пять лет. Убыль на-

селения района составила $-1,7\%$, в том числе у городского $-1,3$ и сельского $-4,7\%$.

Заметно сократилась численность рабочего поселка Парма – на 0,2 тыс. чел., что составляет 14,3% от его численности на 1 января 2005 г. Население г. Усинск уменьшилось на 400 чел., но эти потери, скорее всего, связаны с отъездом на «материк» лиц старших возрастов.

В рассматриваемый период практически прекратилось повышение доли горожан в общей структуре населения. С 2001 по 2005 г. оно увеличилось с 88,1 до 88,4%, прирост составил лишь +0,3 п.п. То же самое относится и к г. Усинск, прирост составил +0,4 п.п. Район сохранил за собой пятое место, вновь передвинув на шестое место г. Сосногорск (табл. 2.6).

Таблица 2.6

Численность постоянного населения Республики Коми и г. Усинск с подчиненными его администрации населенными пунктами за 2001-2005 гг., тыс. чел.

Население	Год					2005 г. к 2001 г., %
	2001	2002	2003	2004	2005	
Республика Коми						
Все население	1042,9	1029,6	1016,0	1005,7	996,4	95,5
Городское	784,9	775,0	764,6	757,3	751,9	95,8
Сельское	258,0	254,6	251,4	248,4	244,5	94,8
г. Усинск с подчиненными его администрации населенными пунктами						
Все население	53,6	53,2	52,8	53,0	52,7	98,3
Городское	47,2	47,0	46,7	46,9	46,6	98,7
Сельское	6,4	6,2	6,1	6,1	6,1	95,3
г. Усинск	45,6	45,5	45,3	45,5	45,2	99,1
пгт Парма	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	87,5
Удельный вес городского и сельского населения, %						2005 г. к 2001 г. (+,-)
г. Усинск с подчиненными его администрации населенными пунктами						
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
Городское	88,1	88,3	88,4	88,5	88,4	+0,3
Сельское	11,9	11,7	11,6	11,5	11,6	-0,3
Городское население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-
г. Усинск	96,6	96,8	97,0	97,0	97,0	+0,4
пгт Парма	3,4	3,2	3,0	3,0	3,0	-0,4

На начало 2008 г. население района составило 51,4 тыс. чел., что на 1,3 тыс. меньше, чем в 2005 г. Снижение численности произошло в основном за счет г. Усинск, где население сократилось с 45,2 до 44,1 тыс. чел. В настоящее время по количеству жителей Усинский район занимает пятое место, уступая городам: Сыктывкар (246,3 тыс. чел.), Ухта (127,1), Воркута (116,9), Печора (62,8 тыс. чел.) (табл. 2.7).

Таблица 2.7

Численность постоянного населения Республики Коми и г. Усинск с подчиненными его администрации населенными пунктами за 2006-2008 гг., тыс. чел.

Население	Год			2008 г. к 2006 г., %
	2006	2007	2008	
Республика Коми				
Все население	985,0	974,6	968,2	98,3
Городское	744,5	737,3	733,3	98,5
Сельское	240,5	237,3	234,9	97,7
г. Усинск с подчиненными его администрации населен- ными пунктами				
Все население	52,3	51,8	51,4	98,3
Городское	46,2	45,7	45,4	98,3
Сельское	6,1	6,1	6,0	98,4
г. Усинск	44,8	44,4	44,1	98,4
пгт Парма	1,4	1,3	1,3	92,9
Удельный вес городского и сельского населения, %				2008 г. к 2006 г. (+,-)
г. Усинск с подчиненными его администрации населен- ными пунктами				
Все население	100,0	100,0	100,0	
Городское	88,3	88,2	88,3	
Сельское	11,7	11,8	11,7	
Городское население	100,0	100,0	100,0	
г. Усинск	97,0	97,2	97,1	+0,1
пгт Парма	3,0	2,8	2,9	-0,1

Завершая данный раздел, проиллюстрируем итоговые сведения о темпах роста населения Усинского района и результаты по Республике Коми в целом (рис. 2.1).

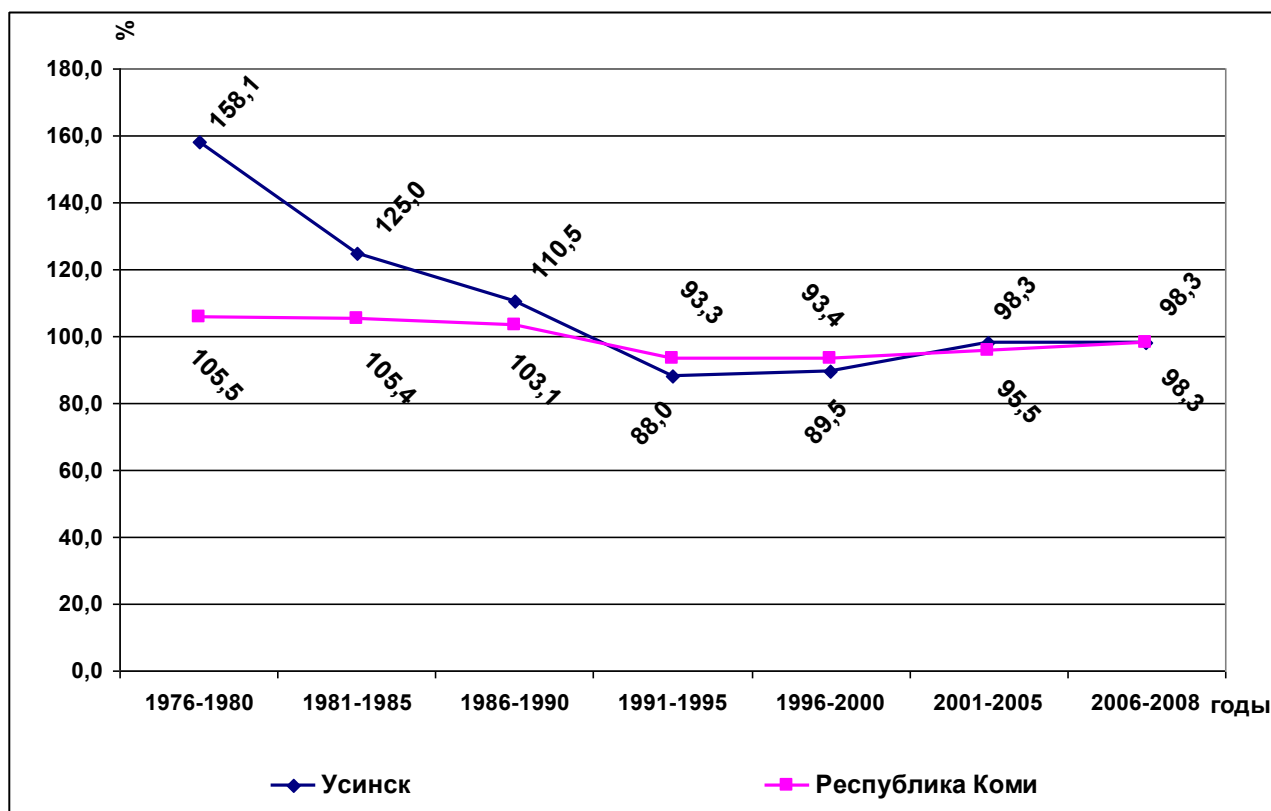


Рис. 2.1. Темпы роста (сокращения) постоянного населения г. Усинск с подчиненной ему территорией и Республики Коми за 1976-2008 гг. %.

До начала 1970-х гг. Усинский район был сельским, с преобладанием коми населения. Промышленное освоение нефтяных месторождений в корне изменило социально-демографическое лицо района. Сегодня много говорится о необходимости сохранения ареалов проживания коренного населения, его культуры и традиций. Лучшее представление о сохранении сельского населения в Усинском районе дают динамика его численности и размещение по населенным пунктам (табл. 2.8).

Таблица 2.8

Численность населения по сельским администрациям Усинского района по данным переписей населения за 1970-2002 гг., чел.

Населенные пункты	Год			
	1970*	1979*	1989**	2002**
Число сельских населенных пунктов				
всего	13	16	17	18
без населения	-	-	-	4
с населением	13	16	17	14
Число сельских администраций	5	6	8	6
Колвинская сельская администрация:	1166	1931	452	422

Населенные пункты	Год			
	1970*	1979*	1989**	2002**
с. Колва	1012	378	409	381
дер. Сьнянырд	154	63	46	41
пос. Усадор	х	1490	х	х
Мутноматерикская сельская администрация:	1960	2211	1872	1791
с. Мутный материк	1212	1307	1190	1157
дер. Васькино	173	253	100	86
дер. Денисовка	575	651	582	548
Усть-Лыжская сельская администрация:	938	835	658	323
с. Усть-Лыжа	661	605	461	220
дер. Акись	277	230	197	103
Усть-Усинская сельская администрация:	3341	2885	2171	1785
с. Усть-Уса	2358	2027	1523	1253
дер. Новикбож	983	858	648	532
Щельябожская сельская администрация:	1431	1377	1210	1181
с. Щельябож	677	833	670	666
дер. Захарвань	351	335	386	409
дер. Кушшор	167	92	71	45
дер. Праскань	236	117	83	61
Приполярная сельская администрация:	х	4323	2256	х
пос. Приполярный	х	2989	1309	х
пос. Возей	х	1334	947	х
Мичаельская сельская администрация:	х	х	1805	х
пос. Мичаель	х	х	1805	х
Усадорская сельская администрация:	х	х	1726	378
пос. Усадор	х	х	1726	378
пос. Мичаель	х	х	х	0
пос. Верхнеколвинск	х	х	х	0
пос. Приполярный	х	х	х	0
пос. Возей	х	х	х	0

* Наличное население,

** Постоянное население,

х На данную дату в списке населенных пунктов администрации не значился.

Условно развитие сельского населения Усинского района можно разбить на два больших периода: до 1979 и после 1979 г. В период с 1970 по 1979 г. шел рост численности населения практически во всех населенных пунктах. В последующие годы он стал плавно уменьшаться. К 2002 г. из 18 населенных пунктов четыре обезлюдели. С 1989 по 2002 г. сократилось число сельских администраций и населенных пунктов с населением. В целом можно признать развитие

сельского населения как медленно угасающее, испытывающее серьезный социально-экономический и демографический кризис.

2.3 Половая и возрастная структуры населения Усинского района

В начальный период формирования населения Усинского района в нем доминировали мужчины – на 1000 мужчин приходилось 736 женщин. В 1979 г. мужской перевес наблюдался как по городскому населению, так и сельскому. При этом на селе половые диспропорции были выражены ярче, почти 60% населения составляли мужчины.

К 1989 г. при ослаблении влияния миграции на формирование населения произошло относительное улучшение соотношения мужчин и женщин в структуре населения Усинского района. На 1000 мужчин стало приходиться уже 892 женщины, или на 156 чел. больше, чем по переписи населения 1979 г. На селе сохранился повышенный удельный вес мужского населения. Но если в 1979 г. на 1000 мужчин здесь приходилось 679 женщин, а в целом по республике 943, разница достигала 264 чел. не в пользу Усинского района, то в 1989 г. разрыв составил всего 61 чел. То есть по соотношению числа женщин и мужчин Усинский район стремительно приблизился к республиканскому уровню (табл. 2.9).

Следующий межпереписной период в корне поменял демографическую динамику. Миграционный приток сменился миграционным оттоком населения, а число смертей, если пока и не превышает число родившихся, то разница составляет чуть больше 100 человек. Такая направленность демографических процессов радикальным образом меняет половую структуру населения. В Республике Коми, в целом, и Усинском районе, в частности, абсолютно (+719 чел.) и относительно (50,7%) стало доминировать женское население. Но если посмотреть на соотношение

Таблица 2.9

Распределение постоянного населения Усинского района по месту жительства и полу по данным переписей населения за 1979-2002 гг.

Год переписи	Население	Численность населения, чел.	В том числе		Доля в общей численности населения, %		Женщин на 1000 мужчин	Справочно, Республика Коми
			мужчины	женщины	мужчины	женщины		
1979	Все население	45507	26210	19297	57,6	42,4	736	977
	Городское	32098	18223	13875	56,8	43,2	761	992
	Сельское	13409	7987	5422	59,6	40,4	679	943
1989	Все население	69812	36889	32923	52,8	47,2	892	977
	Городское	57662	30443	27219	52,8	47,2	894	988
	Сельское	12150	6446	5704	53,1	46,9	885	946
2002	Все население	52845	26063	26782	49,3	50,7	1028	1086
	Городское	46745	23031	23714	49,3	50,7	1030	1114
	Сельское	6100	3032	3068	49,7	50,3	1012	1006

полов в районе за 2002 г., то можно выделить две особенности. Во-первых, здесь на селе по-прежнему выше доля мужчин (49,7%), чем в городе (49,3%), и, во-вторых, на селе в Усинском районе на 1000 мужчин стало приходиться больше женщин, чем по сельскому населению республики в целом.

Расчетную структуру населения по полу можно получить на основе данных текущего учета (табл. 2.10).

Таблица 2.10

*Динамика численности постоянного населения г. Усинска с подчиненной ему территорией по полу за 1990-2008 гг. **

Год	Население на начало года, чел.	В том числе		Доля в общей численности населения, %		Приходится женщин на 1000 мужчин
		мужчин	женщин	мужчин	женщин	
1990	71636	37496	34140	52,3	47,7	910
1991	71439	37249	34190	52,1	47,9	918
1992	68997	35838	33159	51,9	48,1	925
1993	67648	34966	32682	51,7	48,3	935
1994	66627	34268	32359	51,4	48,6	944
1995	62932	32202	30730	51,2	48,8	954

Год	Население на начало года, чел.	В том числе		Доля в общей численности населения, %		Приходится женщинам на 1000 мужчин
		мужчин	женщин	мужчин	женщин	
1996	60103	30756	29347	51,2	48,8	954
1997	58108	29538	28570	50,8	49,2	967
1998	56834	28808	28026	50,7	49,3	973
1999	55723	28104	27619	50,4	49,6	983
2000	53775	26791	26984	49,8	50,2	1007
2001	53585	26627	26958	49,7	50,3	1012
2002	53205	26315	26890	49,5	50,5	1022
2003	52846	26063	26783	49,3	50,7	1028
2004	53012	26111	26901	49,3	50,7	1030
2005	52740	25926	26814	49,2	50,8	1034
2006	52265	25592	26673	49,0	51,0	1042
2007	51787	25298	26489	48,9	51,1	1047
2008	51406	25139	26267	48,9	51,1	1045

* Пересчитанная от итогов переписи 2002 г.

Из представленных результатов табл. 2.10 видно, что переломным моментом для изменения половой структуры населения Усинского района стал 1999 г. На 1 января 1999 г. доля мужчин составляла еще 50,4%, а на 1 января 2000 г. – уже 49,8%. В последующие годы в итоге продолжающегося миграционного оттока населения и сохранения повышенной мужской смертности доля женщин неуклонно повышалась. На 1 января 2008 г. она составила 51,1%. Для сравнения можно отметить, что по Республике Коми на долю женщин приходится 52,5%, в том числе по городскому населению – 53,2 и по сельскому – 50,4% (2008 г.). Как видим, в Усинском районе доля женщин ниже, чем в республике в целом. Это еще раз подчеркивает особую роль миграции в формировании населения нефтегазовых провинций Республики Коми.

Для принятия грамотных управленческих решений в социально-экономической сфере менеджменту всех уровней важно знать возрастную структуру населения. Наиболее обобщенную информацию о возрастной структуре населения дает его распределение по трем укрупненным группам: моложе трудоспособного, трудоспособного и старше трудоспособного возрастов. Данное распределение позволяет оценить обеспеченность организаций трудовыми ресурсами сегодня и

в обозримой перспективе, а также получить представление о численности населения, требующего к себе особого подхода (табл. 2.11).

Таблица 2.11

Распределение постоянного населения Усинского района по месту жительства и возрастным группам по данным переписей населения за 1979-2002 гг.

Год переписи	Население	Численность населения в возрасте, чел.			Удельный вес, %		
		моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного	моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного
1979	Все население	12331	31963	1212	27,1	70,2	2,7
	Городское	8904	22867	326	27,7	71,3	1,0
	Сельское	3427	9096	886	25,6	67,8	6,6
1989	Все население	22863	44724	2225	32,7	64,1	3,2
	Городское	18932	37503	1227	32,8	65,1	2,1
	Сельское	3931	7221	998	32,4	59,4	8,2
2002	Все население	11747	37796	3199	22,3	71,6	6,1
	Городское	10149	34169	2326	21,8	73,2	5,0
	Сельское	1598	3627	873	26,2	59,5	14,3

В период с 1979 по 2002 гг. в населении Усинского района для каждой возрастной группы была характерна своя динамика. С 1979 по 1989 г. увеличивалась доля лиц моложе трудоспособного возраста – с 27,1 до 32,7% и доля лиц старше трудоспособного возраста – с 2,7 до 3,2%, доля лиц трудоспособного возраста уменьшилась с 70,2 до 64,1%. Для городского и сельского населения были свойственны те же тенденции. Отличие состоит лишь в том, что на селе выше доля пожилых людей и ниже – трудоспособного населения.

В следующий межпереписной период 1989-2002 гг. продолжился рост доли лиц старше трудоспособного возраста с 3,2 до 6,1%; повысилась доля лиц в трудоспособном возрасте с 64,1 до 71,6%. Рост доли двух названных групп произошел за счет резкого сокращения доли лиц моложе трудоспособного возраста – с 32,7 до 22,3%.

В последующие годы наметились следующие тенденции в возрастной структуре населения. Продолжала увеличиваться доля лиц старше трудоспособного возраста: с 6,1% в 2003 г. до 8,3 – в 2008 г., что, однако, было значительно ниже, чем по республике в целом (Республика Коми – 15,3%, 2008 г.). При этом если в городском населении доля пожилых людей увеличилась – с 5,0 до 8,3%, то на селе, наоборот, произошло существенное уменьшение – с 14,2 до 8,1%. Обратную картину наблюдаем у лиц в трудоспособном возрасте, в городском населении их доля незначительно уменьшилась (на 0,3 п.п.), а на селе произошло увеличение (на 6,7 п.п.). Доля детей в структуре населения уменьшилась с 22,0 до 19,3%, в том числе в городском населении с 21,6 до 18,6%, а на селе с 25,7 до 25,1% (табл. 2.12).

Таблица 2.12

Распределение населения г. Усинск с подчиненной ему территорией по месту жительства и возрастным группам на начало 2003-2008 гг.

Год	Население	Численность населения в возрасте, чел.			Удельный вес, %		
		моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного	моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного
2003	Все население	11643	37998	3205	22,0	71,9	6,1
	Городское	10077	34339	2342	21,6	73,4	5,0
	Сельское	1566	3659	863	25,7	60,1	14,2
2004	Все население	11117	38620	3275	21,0	72,8	6,2
	Городское	9624	34810	2438	20,5	74,3	5,2
	Сельское	1493	3810	837	24,3	62,1	13,6
2005	Все население	10702	38569	3469	20,3	73,1	6,6
	Городское	9259	34712	2632	19,9	74,5	5,6
	Сельское	1443	3857	837	23,5	62,9	13,6
2006	Все население	10427	38316	3522	20,0	73,3	6,7
	Городское	8908	34319	2929	19,3	74,4	6,3
	Сельское	1519	3997	593	24,9	65,4	9,7
2007	Все население	10146	37780	3861	19,6	72,9	7,5
	Городское	8683	33796	3257	19,0	73,9	7,1
	Сельское	1463	3984	604	24,2	65,8	10,0

Год	Население	Численность населения в возрасте, чел.			Удельный вес, %		
		моложе трудоспо- собного	трудоспо- собном	старше тру- доспособно- го	моложе трудоспо- собного	трудоспо- собном	старше тру- доспособно- го
2008	Все население	9944	37207	4255	19,3	72,4	8,3
	Городское	8436	33193	3768	18,6	73,1	8,3
	Сельское	1508	4014	487	25,1	66,8	8,1
Справочно: Республика Коми							
2008	Все население	167137	653164	147863	17,2	67,5	15,3
	Городское	124651	500815	107844	17,0	68,3	14,7
	Сельское	42486	152349	40019	18,1	64,9	17,0

В целом, несмотря на постарение, население Усинского района в настоящее время значительно моложе, чем население Республики Коми. Можно предположить, что это преимущество сохранится в ближайшие 15-20 лет.

Для управления демографическими процессами необходимо располагать данными о соотношении мужчин и женщин в отдельных возрастах или возрастных группах. Это особенно важно при разработке брачно-семейной политики, поскольку возрастно-половые диспропорции в молодых, дееспособных возрастах создают проблемы на брачном рынке, прямо и косвенно снижают рождаемость, повышают смертность населения. Влиять на половозрастные диспропорции можно при помощи хорошо продуманной и взвешенной миграционной политики. Наиболее полную и достоверную информацию о половозрастной структуре населения дают переписи (табл. 2.13).

В 1979 г. в возрастах 5-14 лет на 1000 мальчиков приходилось 1004-1061 девочка. Затем с 15 до 49 лет – резкий провал женского населения, в возрасте 50-54 года – заметное улучшение, а в последующие годы, наоборот, на одного мужчину приходится от 1,4 до 4,2 женщин. По Республике Коми в 1979 г. женский перевес имел место уже в возрасте 50-54 года, т. е. на пять лет раньше. Перепись населения 1989 г. зафиксировала улучшение соотношения полов до возраста 60-64 года,

Таблица 2.13

Соотношение численности мужчин и женщин по возрастным группам (численность женщин на 1000 мужчин соответствующей возрастной группы) по данным переписей населения 1979-2002 гг.

Население, лет	Усинский район			Республика Коми		
	1979 г.	1989 г.	2002 г.	1979 г.	1989 г.	2002 г.
Все население, в том числе в возрасте:	736	892	1028	977	977	1086
0-4	969	964	918	984	956	947
5-9	1004	962	961	976	970	966
10-14	1061	996	972	977	987	948
15-19	662	761	1005	841	823	976
20-24	683	695	979	797	797	984
25-29	630	810	942	804	802	940
30-34	577	890	989	830	839	942
35-39	562	849	1018	881	877	969
40-44	544	842	1113	869	933	1008
45-49	599	888	1064	977	1016	1082
50-54	826	864	1012	1255	1016	1156
55-59	1393	910	987	1695	1221	1269
60-64	2244	1385	1249	1971	1711	1487
65-69	2337	3559	1460	2548	2498	1645
70 и более	4186	5209	3258	4394	3894	2990
В возрастных группах:						
моложе						
трудоспособного	1008	972	953	979	969	951
трудоспособном	612	803	983	846	821	965
старше						
трудоспособного	3988	3522	2443	3958	3388	2402

с которого начинается женское превышение. По республике уже с возраста 45-49 лет мужчин становится меньше, чем женщин. Последняя перепись населения (2002 г.) в очередной раз зафиксировала резкое ухудшение воспроизводства мужского населения. Уже после возраста 35-39 лет начинается женский перевес (исключение составила возрастная группа 55-59 лет). По Республике Коми мужчин стало меньше, чем женщин с возраста 40-44 года. В то же время, несмотря на драматизм ситуации с мужским населением, в Усинском районе можно отметить явную положительную тенденцию. В период с 1979 по 2002 г. начиная с возраста 55 и до 70 лет, идет улучшение соотношения полов в пользу мужчин. Например, если в 1979 г.

на 1000 мужчин в возрасте 70 лет и старше приходилось 4186 женщин, то в 2002 г. уже – 3258. Та же положительная динамика имеет место и по республике в целом: соотношение улучшилось с 4394 до 2990.

В демографии используется несколько шкал, чтобы оценить степень старения населения. Наиболее распространенная – шкала Россе-та. Согласно этой шкале, если доля стариков (старше 60 лет) в общей численности населения менее 8%, то население переживает демографическую молодость; 8-10% – преддверие старости; 10-12% – собственно старение; 12% и более – демографическая старость.

По шкале Россе-та городское население Усинского района переживает демографическую молодость (3,6%). Сегодня оно намного моложе городского населения Республики Коми (11,2%). Последнее в 2002 г. вступило в период старения (табл. 2.14).

Таблица 2.14

Доля лиц в возрасте 60 лет и старше в Усинском районе по данным переписей населения 1979-2002 гг., %

Население	Доля лиц в возрасте 60 лет и старше		
	1979 г.	1989 г.	2002 г.
Республика Коми			
Во всем населении	5,9	7,7	12,3
В том числе:			
городском	4,6	6,6	11,2
сельском	9,1	10,9	15,8
Усинский район			
Во всем населении	2,0	2,4	4,7
В том числе:			
городском	0,7	1,5	3,6
сельском	5,2	6,5	13,0

Сельское население Усинского района имеет более быстрые темпы старения. Если в 1979 и 1989 гг. оно переживало демографическую молодость, то в 2002 г. сразу оказалось в демографической старости (13,0%).

Обобщающей характеристикой возрастного распределения населения выступает его средний возраст. Средний возраст населения Усинского района неуклонно увеличивался. Например, если в 1979 г. он был равен 25,8 лет, то в 2002 г. уже 32,1 года, т. е. прирост соста-

вил 6,3 лет. По Республике Коми также шло повышение среднего возраста жителей с 29,2 до 35,0 лет, или на 5,8 лет (табл. 2.15).

Таблица 2.15

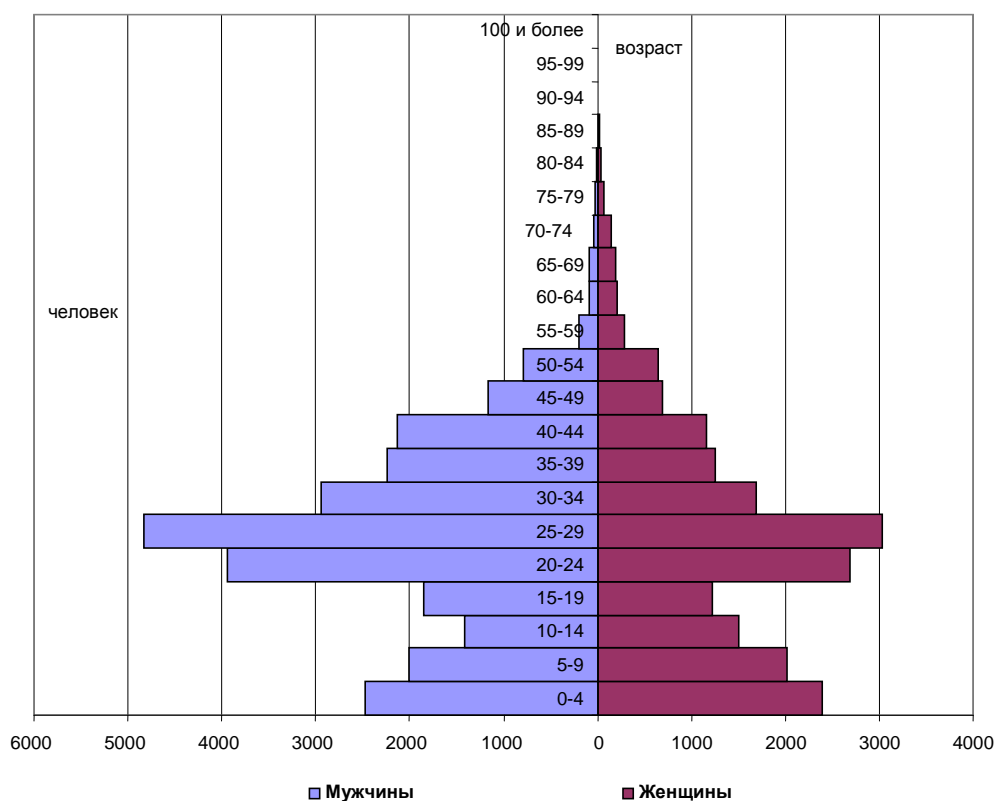
Средний возраст постоянного населения в Республике Коми и г. Усинск с подчиненной ему территорией по данным переписей населения 1979-2002 гг., лет

Год переписи	Население	Все население		Городское население		Сельское население	
		Республика Коми	Усинский район	Республика Коми	Усинский район	Республика Коми	Усинский район
1979	Оба пола	29,2	25,8	28,7	25,1	30,4	27,5
	Мужчины	27,5	26,2	27,5	26,0	27,6	26,6
	Женщины	30,8	25,3	29,8	23,9	33,3	28,8
1989	Оба пола	30,2	26,2	29,9	26,0	31,3	27,3
	Мужчины	28,6	26,0	28,5	26,0	29,1	26,1
	Женщины	31,9	26,5	31,3	26,0	33,6	28,8
2002	Оба пола	35,0	32,1	34,6	31,9	36,4	33,9
	Мужчины	33,0	31,3	32,6	31,2	34,2	32,2
	Женщины	36,8	32,8	36,3	32,5	38,5	35,5

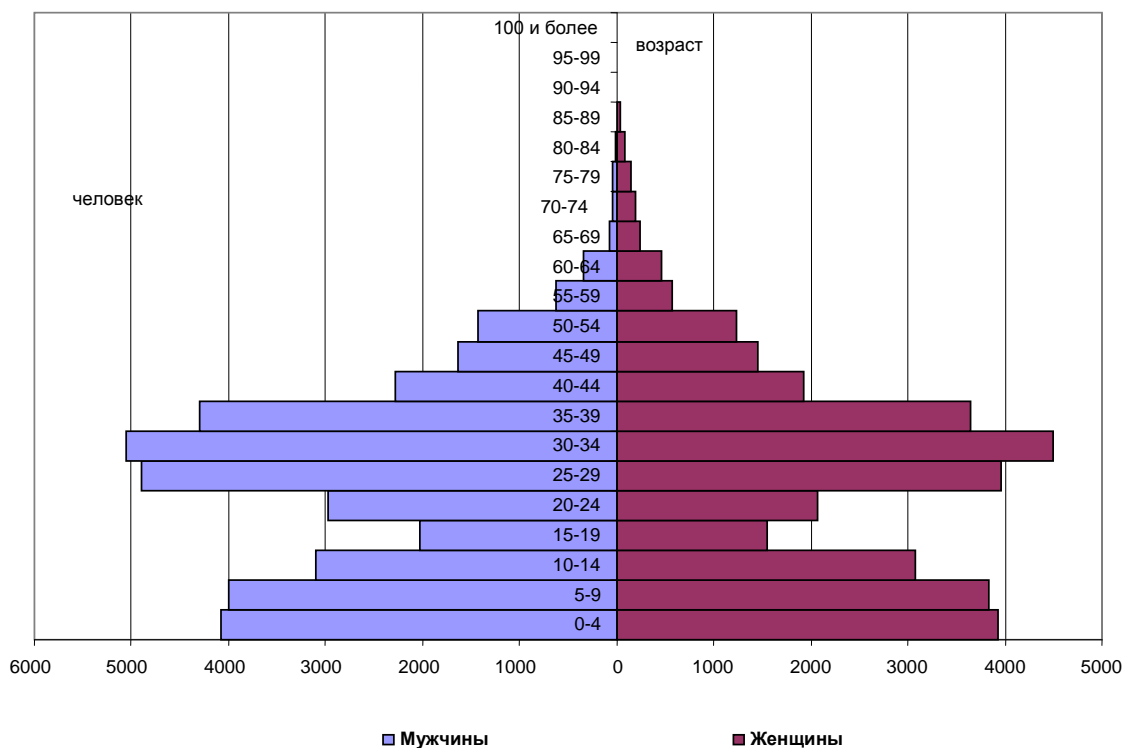
В 1979 г. в Усинском районе средний возраст мужчин был выше, чем у женщин. В 2002 г., наоборот, средний возраст женщин стал больше, чем у мужчин. Имеются различия в среднем возрасте городского и сельского населения. Он традиционно выше на селе. Например, с 1979 по 2002 г. он увеличился по городскому населению с 25,1 до 31,9, по селу – с 27,5 до 33,9 лет.

Для наглядности и расширения возможностей анализа половозрастной структуры населения строится половозрастная пирамида. Она представляет собой графическое изображение половозрастного состава населения. Численность населения каждой половозрастной группы на пирамиде изображается в виде прямоугольника, площадь которого соответствует численности населения. Ниже приводятся половозрастные пирамиды населения Усинского района по итогам трех переписей (рис. 2.2).

Половозрастная структура постоянного населения Усинского района
в 1979 г, чел.



Половозрастная структура постоянного населения Усинского горсовета
в 1989 г., чел.



Половозрастная структура постоянного населения г. Усинск с подчиненной

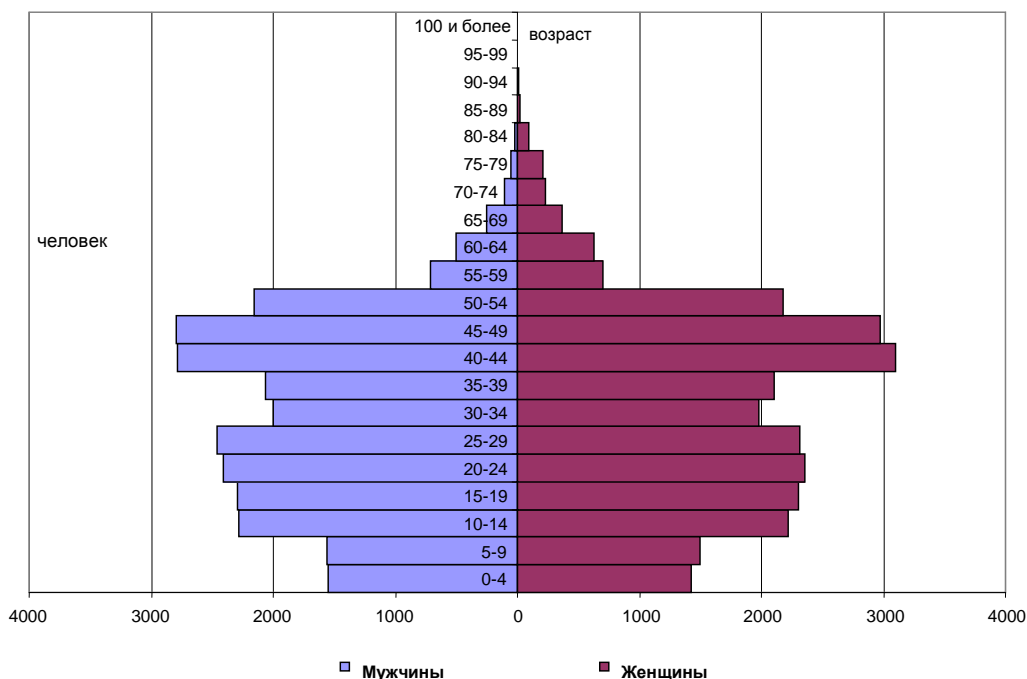


Рис. 2.2. Возрастно-половые пирамиды населения Усинского района по итогам переписей населения 1979-2002 гг.

Большое практическое значение в изучении возрастной структуры населения с позиций его участия в общественном производстве имеют показатели демографической нагрузки, т. е. коэффициенты демографической нагрузки, дающие представление о том, сколько детей и стариков приходится на каждые 1000 чел. в возрасте от 15 до 59 лет. Рассчитываются три коэффициента: коэффициент нагрузки детьми, стариками и общий (сумма двух предыдущих). В Усинском районе общий коэффициент демографической нагрузки имел следующую динамику: роста – с 1979 по 1989 г.; уменьшения – с 1989 по 2006 г., в последующие годы демографическая нагрузка вновь увеличилась (табл. 2.16).

В Усинском районе общий коэффициент демографической нагрузки увеличился в основном за счет нагрузки «сверху», то есть лицами старше трудоспособного возраста: с 38 в 1979 г. до 115 в 2008 г. на 1000 чел. трудоспособного возраста. Снижение рождаемости вело также к уменьшению нагрузки «снизу», особенно в период с 1989 по 2008 гг.

Таблица 2.16

Коэффициент демографической нагрузки нетрудоспособного населения на трудоспособное в Республике Коми и г. Усинск с подчиненной ему территорией по данным переписей населения 1979-2002 гг. и начало 2003-2008 гг.

Год	Усинск			Республика Коми		
	На 1000 чел. трудоспособного возраста приходилось человек нетрудоспособного возраста	в том числе.		На 1000 чел. трудоспособного возраста приходилось человек нетрудоспособного возраста	в том числе	
		детей и подростков (0-15 лет)	лиц старше трудоспособного возраста		детей и подростков (0-15 лет)	лиц старше трудоспособного возраста
1979	424	368	38	528	411	117
1989	561	511	50	611	451	160
2002	395	311	84	513	299	214
2003	391	307	84	507	295	212
2004	373	288	85	488	280	208
2005	367	277	90	479	269	210
2006	364	272	92	474	262	212
2007	371	269	102	476	258	218
2008	382	267	115	482	256	226

2.4. Динамика рождаемости населения Усинского района

Образование Усинского района относится к периоду времени, когда в стране наблюдалась определенная стабилизация процессов рождаемости. Испытавший существенное снижение в течение 1950-1960-х гг., уровень рождаемости в первой половине 1970-х гг. отличался подъемом, перешедшим затем в стабилизацию. На протяжении второй половины 1970-х гг. ни по России в целом, ни в Республике Коми сколько-нибудь заметного изменения показателей рождаемости не отмечалось. В то же время в Усинском районе за 1975-1980 гг. общий коэффициент рождаемости увеличился с 18,0‰ до 20,3‰, т.е. на 12,8% (табл. 2.17, рис. 2.3).

Однако рост уровня рождаемости населения Усинского района в течение указанного периода не был поступательным. Общее увеличение прерывалось заметным снижением на протяжении 1978-1979 гг. Это явление, достаточно закономерное для

Таблица 2.17

*Динамика общего коэффициента рождаемости населения
Усинского района и Республики Коми за 1975-2007 гг.,
на 1000 чел. населения*

Год	Усинский район	Республика Коми	Год	Усинский район	Республика Коми
1975	18,0	18,1	1992	11,7	11,4
1976	18,0	18,1	1993	10,2	10,1
1977	21,0	18,0	1994	10,3	10,1
1978	19,9	18,1	1995	8,9	9,7
1979	17,6	17,8	1996	9,4	9,7
1980	20,3	18,2	1997	10,0	9,4
1981	20,9	18,5	1998	9,7	9,9
1982	22,6	20,1	1999	8,7	9,1
1983	23,1	20,2	2000	9,3	9,4
1984	23,3	20,2	2001	10,7	10,0
1985	20,8	19,2	2002	12,7	10,9
1986	20,5	19,6	2003	12,3	11,3
1987	21,0	18,9	2004	13,0	11,5
1988	17,7	16,6	2005	12,1	11,1
1989	14,3	14,6	2006	12,1	11,1
1990	13,5	13,6	2007	11,9	11,9
1991	13,3	12,7			

регионов нового освоения. Дело в том, что в первые годы бурного миграционного притока населения происходит массовое рождение первых детей в молодых семьях новоселов. Затем наступает некоторое снижение показателей рождаемости, обусловленное наличием интергенетического интервала между первыми и вторыми рожденьями. Уровень рождаемости в те годы обуславливается в основном первыми детьми вновь прибывших мигрантов. Со временем – также в достаточно массовом порядке – происходит рождение вторых детей в семьях «со стажем», и уровень рождаемости вновь увеличивается. В дальнейшем динамика процессов рождаемости в районах нового освоения становится ближе к динамике, характерной для старообжитых районов, хотя и продолжает испытывать заметное влияние миграционных процессов, воздействующих на половозрастную структуру населения и активность брачно-семейных отношений.

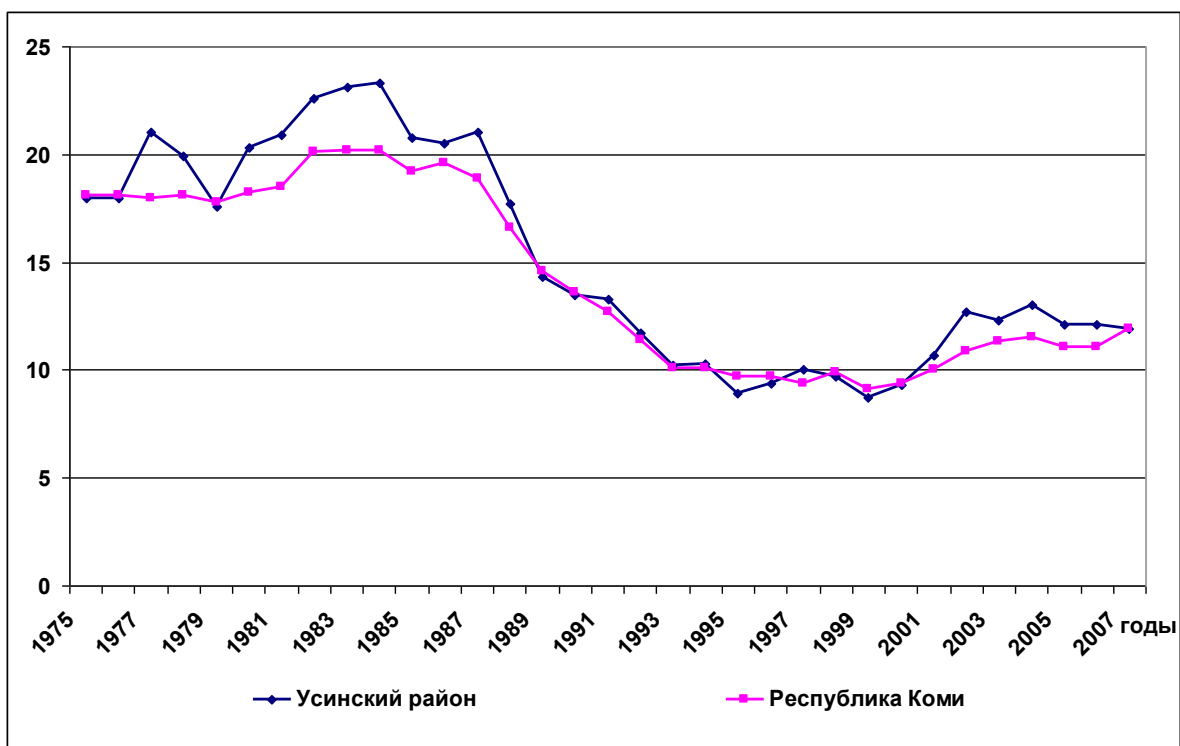


Рис. 2.3. Динамика общего коэффициента рождаемости населения Усинского района и Республики Коми за 1975-2007 гг., на 1000 чел. населения

В Усинском районе было два этапа повышения показателей рождаемости. К 1984 г. уровень рождаемости увеличился здесь по сравнению с 1980 г. на 14,8% и достиг в указанном году 23,3‰.

Следует отметить, что по Республике Коми в целом прирост уровня рождаемости в указанные годы был не столь заметным, как в Усинском районе: на 11,0%. В 1984 г. общий коэффициент рождаемости населения Усинского района на 15,3% превысил показатель по республике в целом (23,3‰ против 20,2‰).

Второй этап повышения рождаемости в Усинском районе был не столь значительным. Произошел он в основном за счет сельского населения района, общий коэффициент рождаемости которого составил в 1987 г. 24,2‰, по сравнению с 17,3‰ в 1984 г., т.е. увеличился за три года почти на 40%.

В целом же по населению Усинского района общий коэффициент рождаемости, составивший в 1987 г. 21,0‰, уровня 1984 г. не достиг. Однако абсолютное число родившихся – в условиях увеличения численности населения района – в 1987 г. оказалось даже несколько выше, чем в 1984 г. – 1451 ребенок. Более половины из этих детей (819) родились в Усинске, 245 – в рабочем поселке Парма, 44 – рабочем

поселке Верхнеколвинск и 343 – в сельских населенных пунктах района. Это максимальное годовое число родившихся в Усинском районе за всю ее историю. После 1987 г. здесь наблюдается сокращение уровня как относительных, так и абсолютных показателей рождаемости – так же, как и по республике в целом, практически непрерывное вплоть до конца 1990-х гг.

В Усинском районе снижение уровня рождаемости на протяжении 1987-1999 гг. имело более высокие темпы, чем в целом по Республике Коми. В отдельные периоды величина общего коэффициента рождаемости населения Усинского района, отличающегося более молодой возрастной структурой, способствующей при прочих равных условиях более высоким значениям общего коэффициента, оказывалась ниже среднего по республике: в 1989-1990 гг., 1995-1996 гг. и 1998-2000 гг. – что свидетельствует о крайне неблагоприятной ситуации с рождаемостью населения района в указанные промежутки времени.

В определенной степени оно было обусловлено возрастанием уровня рождаемости населения Усинского района, которое наблюдалось как в 1996 г., так и в 1997 г. Для этих двух лет характерно довольно заметное повышение общего коэффициента рождаемости населения района: до 10,0‰ в 1997 г. по сравнению с 8,9‰ в 1995 г. Иными словами, характерная для середины 1990-х гг. реализация ранее отложенных рождений имела в Усинском районе довольно значительные масштабы.

Возрастание уровня рождаемости в 1998 г., наблюдавшееся не только в Республике Коми, но и повсеместно по всей стране, по видимому, также было следствием реализации отложенных рождений, поскольку оно было характерно не для всех возрастных групп репродуктивного контингента, а лишь для населения старше 20 лет, в городской местности – для групп старше 25 лет. Очевидно, это был второй этап «естественной» реализации отложенных рождений. Безусловно, он мог бы оказаться ощутимей и продолжительней, если бы не новый виток гиперинфляции и снижения жизненного уровня населения, вызванные августовским финансовым кризисом 1998 г.

В Усинском районе повышения уровня рождаемости в 1998 г. не произошло вовсе. По всей видимости, реализация отложенных рож-

дений, наблюдавшаяся в 1995-1996 гг., не только имела здесь достаточно значительные масштабы, но и довольно существенную полноту охвата.

За год уровень рождаемости снизился в Республике Коми весьма существенно: с 9,3‰ в 1998 г. до 8,5‰ в 1999 г. (т.е. на 8,6%). В Усинском районе – еще более значительно: с 9,7‰ до 8,7‰ (на 10,3%). Отложенные ранее рождения, которые могли бы быть реализованы в 1999 г., передвинулись на еще более поздний срок. Соответственно, вероятность их реализации стала гораздо ниже, что, несомненно, найдет отражение в итоговой детности поколений, находившихся в это время в активных репродуктивных возрастах.

Тем не менее, начавшийся в 2000-е гг. довольно устойчивый подъем показателей рождаемости в первые годы был детерминирован не столько наметившимся уже в 2000 г. улучшением возрастной структуры женщин фертильного возраста (активных репродуктивных возрастов начали достигать относительно многочисленные поколения 1980-х гг. рождения) и связанным с общим улучшением возрастной структуры населения оживлением процессов брачности, сколько дальнейшей реализацией отложенных рождений: в первые два года он охватывал только возрастные группы старше 20 лет, а в сельской местности республики – старше 25 лет.

В целом по Республике Коми за 1999-2004 гг. общий коэффициент рождаемости увеличился более чем на четверть (на 26,4%): с 9,1‰ в 1999 г. до 11,5‰ в 2004 г. В Усинском районе его величина возросла за это время почти в полтора раза: с 8,7‰ до 13,0‰ в 2004 г.

С 2005 г. по 2007 г. в Усинском районе произошло незначительное снижение уровня рождаемости с 12,1‰ до 11,9‰, в Республике Коми, наоборот, был зафиксирован небольшой, но рост, с 10,2‰ до 11,3‰.

Для Усинского района пока характерна и более благоприятная качественная сторона рождаемости: значительный процент рождений в зарегистрированном браке. Доля внебрачных рождений здесь традиционно ниже показателя, среднего по Республике Коми (табл. 2.18).

Таблица 2.18

Динамика удельного веса внебрачных рождений в общем числе рождений в Усинском районе и Республике Коми за 1990-2007 гг., %

Год	Усинский район	Республика Коми	Год	Усинский район	Республика Коми
1990	10,0	16,6	1999	36,3	38,5
1991	14,7	19,0	2000	33,9	37,7
1992	15,3	20,6	2001	31,2	39,0
1993	18,5	24,5	2002	33,2	39,7
1994	25,3	26,9	2003	34,2	40,5
1995	25,9	29,1	2004	34,8	41,0
1996	29,3	31,0	2005	37,5	42,3
1997	30,0	34,9	2006	30,3	40,4
1998	30,8	34,8	2007	28,3	38,3

Однако следует отметить, что в Усинском районе в последние годы отмечено существенное снижение данного показателя. Но если сравнивать 2007 г. с 1990 г., то динамика получается крайне неблагоприятной, хотя сдвиги к лучшему явно налицо.

2.5. Смертность и естественный прирост населения Усинского района

В Усинском районе за 1975-1980 гг. произошло менее заметное повышение уровня общего коэффициента смертности: на 12,0% (с 5,0 до 5,6‰). Однако этот период здесь не был столь однородным, как в среднем по республике. Весьма значительное повышение показателя смертности было характерно для 1977 г.: почти на 40% по сравнению с предшествующим годом. После этого вплоть до 1987 г. в Усинском районе наблюдалось в целом снижение уровня смертности, прерываемое отдельными периодами незначительного роста: в 1980, 1982 и 1984-1985 гг. В целом же по Республике Коми снижение уровня общего коэффициента смертности началось не в 1978 г., как в Усинске, а в 1981 г., и продолжалось оно – с перерывом в 1983-1984 гг. – также до 1986-1987 гг. (табл. 2.19).

Таблица 2.19

*Динамика общего коэффициента смертности населения
Усинского района и Республики Коми за 1975-2007 гг.,
на 1000 человек населения*

Год	Усинский район	Республика Коми	Год	Усинский район	Республика Коми
1975	5,0	7,0	1992	4,7	9,4
1976	4,6	7,4	1993	6,6	12,2
1977	6,4	7,5	1994	6,8	13,7
1978	5,5	7,6	1995	7,8	13,2
1979	5,5	8,0	1996	6,9	12,2
1980	5,6	8,1	1997	5,8	11,1
1981	4,5	7,9	1998	5,4	10,6
1982	5,2	7,5	1999	6,6	11,5
1983	4,3	7,8	2000	8,2	12,9
1984	4,4	7,9	2001	9,6	13,5
1985	4,6	7,7	2002	9,6	14,9
1986	3,6	6,6	2003	9,9	15,6
1987	2,9	6,8	2004	9,5	15,2
1988	3,2	7,1	2005	10,2	15,2
1989	3,8	7,0	2006	8,9	13,8
1990	3,8	7,5	2007	8,9	12,7
1991	4,0	7,9			

Самые низкие, начиная со второй половины 1970-х гг., значения общего коэффициента смертности – как по стране в целом, так и в Республике Коми и Усинском районе – наблюдались в 1986-1987 гг. Однако это был лишь кратковременный эффект от мероприятий по борьбе с пьянством и алкоголизмом, которые обусловили значительное сокращение в указанные годы смертности населения от несчастных случаев, отравлений и травм – особенно существенное у мужчин.

В Усинском районе в 1987 г. наблюдалось еще достаточно заметное понижение уровня смертности, т.е. антиалкогольное постановление имело здесь довольно существенные позитивные последствия. Однако за 1987-1991 гг. – за менее продолжительный период, чем в целом по республике – уровень общего коэффициента смертности увеличился здесь почти на 40% (на 37,9%): с 2,9‰ до 4,0‰.

В дальнейшем наблюдалось значительное повышение темпов роста показателей смертности населения. По Республике Коми в целом уровень общего коэффициента за 1991-1994 гг. повысился на 73,4%, достигнув в 1994 г. 13,7‰. Это оказалось более чем в два раза

выше уровня не только 1986, но и 1987 г.

В Усинском районе возрастание оказалось несколько более продолжительным: оно наблюдалось еще и в 1995 г. За четыре года – с 1991 по 1995 г. – уровень общего коэффициента смертности увеличился здесь почти в два раза: на 95,0%. Величина общего коэффициента смертности в 1995 г. составила в Усинском районе 7,8‰, что в 2,9 раза выше, чем в 1987 г.

Таким образом, в начале 1990-х гг. повсеместно по всей стране, в том числе в Республике Коми и в Усинском районе, начался настоящий кризис смертности. При этом рост показателей смертности в республике оказался заметно выше, чем в среднем по России, а в Усинском районе, как мы видим, заметно выше, чем по Республике Коми в целом. Очевидно, глубине современного кризиса смертности на территории республики в значительной степени способствовали суровые природно-климатические условия, поскольку дискомфортность климата является одновременно фактором как прямого действия на показатели здоровья населения и уровень продолжительности жизни, так и опосредованного, т.е. через социально-экономические условия (*Прохоров и др., 2003, с. 137*). В ситуации экономического кризиса население северных территорий оказалось в наиболее уязвимом положении. Практически во всех регионах Севера периоды снижения величины продолжительности жизни сопровождались заметным увеличением разницы с общероссийским уровнем.

На протяжении 1995-1998 гг. (в Усинском районе – в 1996-1998 гг.) и по стране в целом, и в Республике Коми наблюдалось снижение величины общего коэффициента смертности. За четыре года с 1994 по 1998 г. его уровень сократился в Республике Коми на 22,6% и достиг 10,6‰. В Усинском районе за меньший период времени: за 1995-1998 гг. – произошло более значительное снижение общего коэффициента смертности: на 30,8% (с 7,8 до 5,4‰ в 1998 г.).

За шесть лет с 1998 по 2004 г. уровень общего коэффициента смертности увеличился в Республике Коми почти в полтора раза: на 43,4%. В 2004 г. его величина составила здесь 15,2‰. В Усинском районе за это время тоже произошло более заметное увеличение уровня смертности. Общий коэффициент смертности повысился на 75,9%: с 5,4‰ в 1998 г. до 9,5‰ в 2004 г.

В 2005 г. по России и Усинскому району был отмечен рост уровня смертности (это был максимальный уровень общего коэффициента смертности, наблюдавшийся в Усинском районе за всю ее историю), в Республике Коми он оставался стабильным. В последующие годы произошло его повсеместное понижение.

В настоящее время величина показателя ожидаемой продолжительности жизни населения Усинского района, являющегося наиболее точной характеристикой процессов смертности, остается выше республиканского (табл. 2.20).

Таблица 2.20

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении населения Усинского района и Республики Коми за 2002-2007 гг., лет

Год	Усинский район			Республика Коми		
	оба пола	мужчины	женщины	оба пола	мужчины	женщины
2002	66,8	63,5	72,8	63,4	58,2	69,9
2003	67,0	56,7	75,0	61,7	55,5	69,1
2004	63,2	57,8	70,2	62,2	56,1	69,3
2005	62,8	56,7	70,1	62,3	56,0	69,5
2006	64,7	58,8	76,7	64,2	58,0	71,1
2007	64,4	59,0	70,7	65,8	59,8	72,3

Данные за 2002-2007 гг. свидетельствуют о том, что уровень ожидаемой продолжительности населения Усинского района четкой динамики не имеет: то наблюдается рост показателя, то его ухудшение, то вновь он растет; кроме того динамика показателя ожидаемой продолжительности населения Усинского района отличается от динамики, характерной для республики в целом.

Также необходимо подчеркнуть, что благодаря более благоприятной ситуации со смертностью в Усинском районе до последнего времени сохраняется естественный прирост населения, в то время как воспроизводство населения Республики Коми в целом уже с 1993 г. (а в некоторых районах – с 1992 г.) характеризуется естественной убылью, т.е. превышением числа умерших над родившимися (табл. 2.21).

Таблица 2.21

Динамика общего коэффициента естественного прироста (убыли) населения Усинского района и Республики Коми за 1975-2007 гг., на 1000 чел.

Год	Усинский район	Республика Коми	Год	Усинский район	Республика Коми
1975	13,0	11,1	1992	7,0	2,0
1976	13,4	10,7	1993	3,6	-2,1
1977	14,6	10,5	1994	3,5	-3,6
1978	14,4	10,5	1995	1,1	-3,5
1979	12,1	9,8	1996	2,5	-2,5
1980	14,7	10,1	1997	4,2	-1,7
1981	16,4	10,6	1998	4,3	-0,7
1982	17,4	12,6	1999	2,1	-2,4
1983	18,8	12,4	2000	1,1	-3,5
1984	18,9	12,3	2001	1,1	-3,5
1985	16,2	11,5	2002	3,1	-4,0
1986	16,9	13,0	2003	2,4	-4,3
1987	18,1	12,1	2004	3,5	-3,7
1988	14,5	9,5	2005	1,9	-4,1
1989	10,5	7,6	2006	3,2	-2,7
1990	9,7	6,1	2007	3,0	-0,8
1991	9,3	4,8			

На всем протяжении периода, когда и для Республики Коми в целом, был характерен естественный прирост населения, величина общего коэффициента естественного прироста в Усинском районе заметно превышала средний по республике уровень.

Данные по структуре смертности по причинам смерти в разрезе муниципальных образований Республики Коми весьма ограничены. Структура смертности населения Усинского района в целом соответствует структуре смертности населения республики. Здесь также на первом месте болезни системы кровообращения, на втором несчастные случаи, на третьем новообразования, далее идут болезни органов пищеварения, болезни органов дыхания и инфекционные и паразитарные болезни (табл. 2.22).

Таблица 2.22

Коэффициенты смертности населения Усинского района по основным причинам смерти в 2004-2007 гг., на 100 тыс. чел.

Год	Всего	Причины смерти								
		от инфекционных и паразитарных болезней	от новообразований	от болезней системы кровообращения	от болезней органов дыхания	от болезней органов пищеварения	от несчастных случаев, отравлений и травм	В том числе		
								от убийств	от самоубийств	от алкогольных отравлений
2004	950,0	5,7	83,2	365,0	13,2	54,8	274,2	26,5	37,8	54,8
2005	1020,0	19,0	106,7	344,7	41,9	87,6	253,3	40,0	43,8	66,7
2006	894,0	11,5	100,0	367,1	21,1	55,7	207,6	19,2	30,8	40,4
2007	890,0	15,5	83,3	339,2	25,2	65,9	226,8	17,4	50,4	19,4

Для детских возрастов, особенно для детей до 10 лет, повышения показателей смертности практически не наблюдалось. С 1996 г. в Республике Коми, как в целом по стране еще с 1994 г., наблюдается устойчивая тенденция снижения уровня смертности детей на первом году жизни (табл. 2.23).

Таблица 2.23

Динамика коэффициента младенческой смертности в Усинском районе, Республике Коми и Российской Федерации за 1975-2007 гг., на 1000 родившихся

Год	Усинский район	Республика Коми	Российская Федерация	Год	Усинский район	Республика Коми	Российская Федерация
1975	17,3	27,7	23,7	1992	24,7	17,3	18,0
1976	24,1	25,5	25,0	1993	22,3	18,8	19,9
1977	16,3	26,0	24,2	1994	15,0	21,4	18,6
1978	35,9	25,1	23,6	1995	27,9	25,3	18,1
1979	18,6	24,8	22,6	1996	9,0	16,9	17,4
1980	24,7	22,3	22,1	1997	12,2	16,7	17,2
1981	18,9	23,9	21,5	1998	5,5	16,9	16,5
1982	19,3	22,9	20,4	1999	14,4	16,7	16,9
1983	18,5	20,6	20,1	2000	14,1	13,0	15,3
1984	16,6	20,7	20,9	2001	12,3	9,4	14,6
1985	24,7	21,9	20,7	2002	12,4	10,9	13,3
1986	15,5	18,9	19,3	2003	15,3	9,4	12,4
1987	22,1	20,1	19,4	2004	6,0	8,6	11,6
1988	6,4	20,2	18,9	2005	11,0	8,7	11,0
1989	13,8	18,9	17,8	2006	1,6	7,0	10,2
1990	13,5	16,5	17,4	2007	11,4	7,6	9,4
1991	10,7	16,4	17,8				

Можно отметить, что вопрос преодоления кризиса смертности очень сложен. По мнению специалистов, только существенное превышение денежных доходов над прожиточным минимумом приведет к увеличению ожидаемой продолжительности жизни населения, особенно в регионах с суровыми природно-климатическими условиями (Прохоров и др., 2003, с. 135).

2.6. Влияние миграции на динамику численности и структуры населения Усинского района

Если принять во внимание, что в первые годы население Усинского района росло в разы, то здесь основным фактором формирования населения, безусловно, должна была быть миграция. Данные табл. 2.24 убедительно это подтверждают.

Таблица 2.24

Сальдо миграции населения Усинского района за 1972-1975 гг., чел.

Население	Год				Сальдо за 1972-1975 гг.
	1972*	1973*	1974*	1975*	
Все население	835	2434	5049	4908	13226
Городское население	835	2434	5049	4709	13027
Р.п. Усинск	835	2434	5049	4709	13027
Сельское население	-	-	-	199	199
Удельный вес взрослого и детского населения, %					
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Взрослое население	86,5	88,7	74,9	89,6	83,6
Дети моложе 16 лет	13,5	11,3	25,1	10,4	16,4

* До 1975 г. Усинск входил в состав Печорского горсовета

За 1972-1975 гг. население Усинского района увеличилось за счет миграции на 13,2 тыс. чел., при этом весь прирост приходился на город Усинск. В структуре мигрантов преобладали лица трудоспособного возраста. Доля детей была незначительной, поскольку в местах вселения отсутствовала социальная сфера и приезд детей с родителями был, скорее вынужденной мерой, чем массовым явлением или обычной практикой.

В последующие пять лет миграции по-прежнему играли важную роль в формировании населения. Положительное сальдо миграции за

1976-1980 гг. составило 17,4 тыс. чел. По-прежнему в структуре мигрантов около 90,0% приходилось на трудоспособное население, а доля детей оставалась незначительной – менее 10,0% (табл. 2.25).

Таблица 2.25

*Сальдо миграции населения Усинского района
за 1976-1980 гг., чел.*

Население	Год					Сальдо за 1976-1980 гг.
	1976	1977	1978	1979*	1980	
Все население	4633	3562	3932	2319	2905	17351
Городское население	4445	3512	3882	2319	1787	15945
р.п. Усинск	4445	3512	3449	1787	1527	14720
р.п. Парма	-	-	433	532	260	1225
Сельское население	188	50	50	-	1118	1406
Удельный вес взрослого и детского населения, %						
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Взрослое население	89,4	89,6	93,3	92,0	90,9	90,9
Дети моложе 16 лет	10,6	10,4	7,4	8,0	9,1	9,1

* За 1979 г. нет данных по миграции сельского населения

В анализируемый период времени как городское, так и сельское население имеют положительное сальдо миграции. В Усинском районе набирает темпы промышленное строительство, продолжается освоение нефтяных месторождений, начинает создаваться социальная инфраструктура, т.е. полным ходом создаются рабочие места. Все новые и новые мигранты – молодежь – приезжают на строительство города Усинска, который был объявлен Всесоюзной ударной комсомольской стройкой.

В последующие две пятилетки по миграции населения нет полных данных, поэтому мы вынуждены приводить результаты миграции лишь за отдельные годы (табл. 2.26).

С 1981 по 1985 г. сальдо миграции имеет положительную величину и способствует росту населения района. В то же время (в 1981 г.) впервые органы статистики зафиксировали миграционную убыль сельского населения. В последующие годы, вплоть до второй середины 1980-х гг., миграции способствовали росту и сельского населения. Однако необходимо сделать одно уточнение, в этот период времени некоторые населенные пункты переводились то в разряд поселков городского типа, то обратно в

Таблица 2.26

*Сальдо миграции населения Усинского района
за 1981-1985 гг., чел.*

Население	Год				
	1981	1982	1983	1984*	1985
Все население	325	1895	2508	-	1037
Городское население	980	1641	1773	-	655
р.п. Усинск	827	1374	1261	-	517
р.п. Парма	153	267	512	-	138
Сельское население	-655	254	735	-	382
Удельный вес взрослого и детского населения, %					
Все население	100,0	100,0	100,0	-	-
Взрослое население	42,2	77,8	84,8	-	-
Дети моложе 16 лет	57,8	22,2	15,2	-	-

* За 1984 г. нет данных по миграции населения

сельские поселения, что не могло не сказаться на результативности миграционных процессов, вернее их искажении. Доля детей несколько увеличилась, но все равно остается довольно низкой.

Статистический анализ миграции за 1981-1985 гг. можно дополнить материалами социологического опроса, проведенного в 1982 г. (Фаузер, 1983). В материалах опроса представлены результаты миграции, которые не нашли отражение в официальной статистике. Опрос позволяет посмотреть на генетический состав (по продолжительности проживания) населения. Для этого все респонденты были разделены на две группы: местных уроженцев и уроженцев других территорий (мигрантов в первом поколении). Доля мигрантов или пришлых людей составила: в Сыктывкаре – 66,5%, Воркуте – 89,7, Вуктыле – 98,8 и в Усинске – 99,1%. То есть миграционный результат налицо, почти все население Усинска – это мигранты. Местное население практически не участвовало в формировании населения г. Усинска – 0,9%.

Представляет особый интерес география мигрантов: распределение их по месту прежнего жительства и месту вселения (табл. 2.27).

Основную часть респондентов составили выходцы из различных областей России и союзных республик (сейчас – стран СНГ) – 81,7%. Рассматривая генетическую структуру населения городов республики, можно отметить, что в районах нового

Таблица 2.27

*Распределение мигрантов Республики Коми по прежнему
и месту жительства в настоящее время, %*

Прежнее место жительства	Место жительства в настоящее время				В целом по выборке
	г.Сыктывкар	г. Воркута	г. Вуктыл	г. Усинск	
В Республике Коми :					
Городская местность	16,1	4,4	9,8	6,2	8,6
Сельская местность	32,8	1,5	3,7	0,8	9,7
За пределами Республики Коми:					
Городская местность	34,3	68,6	64,5	78,8	61,4
Сельская местность	16,8	25,5	22,0	14,0	20,3

хозяйственного освоения – Усинске и Вуктыле – формирование населения шло в основном за счет притока извне, причем значительная часть новоселов составляли выходцы из городской местности. Данные табл. 2.27 также убедительно свидетельствуют о том, что формирование населения и трудовых ресурсов отраслей угольной промышленности в Республике Коми шло за счет приезжего населения.

Материалы опроса позволяют посмотреть на половую структуру мигрантов. Например, среди прибывших из городов и сел Республики Коми, женщины составили 52,2% и 59,6 соответственно; из других областей среди прибывших из городской местности женщин было 32,9%, а сельской местности – 30,3. Еще существеннее контрасты по отдельным городам. Так, среди прибывших в г. Воркуту из городских местностей других областей на женщин приходилось составили – 10,1%, а из сельской местности – 3,8%; несколько выше доля женщин среди прибывших в поселок нефтяников Усинск – 46,1% и 18,8%, соответственно. Состав прибывших по полу показывает, что уже на стадии формирования промышленного профиля городских поселений к населению предъявляются жесткие половозрастные рамки. В результате игнорирования половозрастной структуры привлекаемого населения и создания однобоких производственных комплексов усиливается как текучесть кадров, так и миграционная подвижность населения.

Судьба каждого мигранта может сложиться по-разному. Он может перейти в разряд старожил, через 10 лет проживания, либо вновь стать участником миграционных процессов. Поэтому для выяснения миграционного поведения респондентов им был задан во-

прос о непосредственных планах на будущее: «Хотели бы вы отсюда уехать?». В целом по совокупности ярко выраженного предпочтения в какую-либо сторону не обнаружилось: 33,5% ответили, что не собираются уезжать, 32,8 – не знают, а 33,7 – решили уехать.

В разрезе же отдельных городских поселений имеется значительная дифференциация. Наиболее стабильно население г. Сыктывкара, наименее – г. Воркуты, находящегося в самых неблагоприятных климатических условиях. При сравнении территориальной мобильности населения городов Усинска и Вуктыла видно, что по мере «старения» поселения доля собирающихся и дальше здесь трудиться уменьшается, за счет увеличения колеблющихся и желающих уехать. Из г. Усинска хотело бы уехать 23,7%, не собираются – 33,3 и около половины еще не решили – 43,0%. Они могут перейти либо в ряды мигрантов, либо в старожилов (таб. 2.28).

Таблица 2.28

Распределение населения Республики Коми по установке на отъезд, %

Хотели бы уехать?	г. Сыктыв-кар	г. Воркута	г. Усинск	г. Вуктыл
Нет	47,5	23,1	33,3	28,6
Еще не решили	37,4	22,2	43,0	36,9
Да	15,1	54,7	23,7	34,5

По мере дальнейшего проживания у населения происходит переориентация в жизненных планах. Если первые три-пять лет новосел надеется на изменение своего социально-бытового положения и не собирается уезжать, то по мере невозможности их реализации появляется неудовлетворенность жизненными условиями, которая перерастает в желание сменить место жительства.

Количество прожитых лет в условиях Севера двояким образом действует на миграционную подвижность населения. Происходит увеличение, как доли решивших и дальше трудиться в Республике Коми, так и собирающихся уехать. Обусловлено это тем, что по мере прожитых лет респонденты из группы колеблющихся переходят в состав либо потенциальных мигрантов, либо старожилов. Так, среди проживших менее года доля не желающих уезжать составляла 36,2% против 24,1 – у решивших уехать. После 20 лет прожитых на Севере это соотношение равнялось уже как 40,7% против 39,0. Главное здесь

еще и то, что у 20,3% до последнего момента нет твердого решения о своих жизненных планах, и они могут при определенных условиях перейти в любую группу.

Основная масса респондентов, опроса 1982 г., не связывала свой приезд на Север с постоянным проживанием. В старших возрастах и ближе к выходу на пенсию большинство жителей Севера при первой же имеющейся возможности стараются покинуть свое место жительства, данная зависимость четко прослеживается при группировке населения по возрасту и установке на отъезд.

В возрасте 16-19 лет более половины ответивших не собираются уезжать, зато в возрасте 50 лет и старше меньше одной пятой собирается дальше жить и работать в Республике Коми. Судя по ответам населения, процесс отъезда из районов нового хозяйственного освоения через определенное время неизбежен (табл. 2.29). Задача заключается в наиболее эффективном использовании трудовой части населения во время их пребывания на Севере.

Для республиканских и муниципальных органов управления при изучении миграции важно знать, куда поедут мигранты: за пределы республики или совершат переезд внутри республики.

Таблица 2.29

Распределение населения по возрасту и установке на отъезд, %

Хотели бы уехать?	16-19 лет	20-29 лет	30-39 лет	40-49 лет	50 лет и старше
Нет	54,8	33,0	30,8	36,2	17,4
Еще не решили	19,4	42,6	29,5	23,0	8,7
Да	25,8	24,4	39,7	40,8	73,9

Так, среди решивших уехать, местом нового жительства выбрали бы города и поселки городского типа других областей и союзных республик (сейчас СНГ) – 76,5%, а сельскую местность – 14,6%, на переселения внутри республики указали всего – 8,9%. Основная масса респондентов собирается уезжать в города других территорий и лишь незначительная часть выбрала бы города и поселки городского типа Республики Коми (табл. 2.30).

Таблица 2.30

Распределение желающих сменить место настоящего жительства по предполагаемой территории вселения, %

Территория вселения	Прожили на момент опроса в городах			
	Сыктывкар	Воркута	Усинск	Вуктыл
В Республике Коми:				
Городская местность	17,9	2,5	-	21,4
Сельская местность	7,1	1,6	-	-
За пределами				
Республики Коми:				
Городская местность	60,7	77,9	88,5	75,0
Сельская местность	14,3	18,0	11,5	3,6

В период 1986-1990 гг. сальдо миграции поменяло свой знак с положительного в первые четыре года на отрицательный в последний 1990-й год. В первую очередь это было обусловлено миграционной убылью населения из рабочих поселков Парма и Верхнеколвинска. Возросла миграционная убыль сельского населения. В 1988 г. доля детей в миграционном приросте составила всего 3,3%, т. е. мигрирующее население стало приезжать-уезжать вообще без детей, либо с их минимумом. Это первый признак кризисного развития территории, где наблюдаются такие миграционные потоки (табл. 2.31.).

Таблица 2.31

*Сальдо миграции населения Усинского района
за 1986-1990 гг., чел.*

Население	Год				
	1986*	1987*	1988	1989*	1990**
Все население	364	633	489	420	-88
Городское население	1242	...	766
г. Усинск	2506	...	1912
р.п. Парма	-1094	...	-892
Сельское население	-753	...	-854
Удельный вес взрослого и детского населения, %					
Все население	100,0	...	100,0
Взрослое население	96,7	...	80,2
Дети моложе 16 лет	3,3	...	19,8

* Нет данных по миграции

** Без пересчета от итогов переписи населения 2002 г.

С 1990 г. миграции перестали способствовать росту населения Усинского района. Убыль населения в 88 чел. хоть и небольшая ве-

личина, но главное то, что процесс пошел в обратном направлении. Если же посмотреть на результаты миграции после пересчета численности населения от итогов переписи населения 2002 г., то потери в 1990 г. стали уже 889 чел. или в 10 раз больше.

В 1991-1995 гг. миграционные потери по Усинскому району составили –10104 чел., при этом на городское население пришлось 75,4%, а на сельское 24,6. В структуре отрицательного сальдо миграции возросла доля детей. Это является результатом, когда в структуре выбывающего населения увеличивается доля детей, а среди прибывающих она уменьшается (табл. 2.32).

Таблица 2.32

Сальдо миграции населения Усинского района за 1991-1995 гг., чел.

Население	Год					Сальдо за 1991-1995 гг.
	1991*	1992*	1993*	1994*	1995*	
Все население	-1245	-2182	-2130	-2281	-2266	-10104
Городское население	-686	-1397	-1844	-1871	-1821	-7619
Сельское население	-559	-785	-286	-410	-445	-2485
Удельный вес взрослого и детского населения, %						
Все население	100,0	100,0	-	-	-	-
Взрослое население	76,1	72,3	-	-	-	-
Дети моложе 16 лет	23,9	27,7	-	-	-	-

* Без пересчета от итогов переписи 2002 г.

Чтобы завершить анализ влияния миграции на численность населения Усинского района обратимся к итоговым данным за последние 15 лет, с учетом итогов переписи 2002 г. (табл. 2.33).

Таблица 2.33

*Миграционная убыль населения г. Усинска с подчиненной ему территорией за 1990-2007 гг.**

Год	Человек	На 1000 населения		Год	Человек	На 1000 населения	
		г. Усинск	Республика Коми			г. Усинск	Республика Коми
1990	-889	-12,4	-13,4	1999	-2062	-37,7	-16,4
1991	-3093	-44,0	-19,2	2000	-249	-4,6	-10,8
1992	-1833	-26,8	-15,2	2001	-437	-8,2	-9,3
1993	-1265	-18,8	-9,6	2002	-525	-9,9	-9,3
1994	-3921	-60,5	-26,5	2003	35	0,7	-6,2

Год	Человек	На 1000 населения		Год	Человек	На 1000 населения	
		г.Усинск	Республика Коми			г. Усинск	Республика Коми
1995	-2898	-47,1	-17,6	2004	-492	-9,3	-5,7
1996	-2145	-36,3	-12,6	2005	-577	-11,0	-7,4
1997	-1515	-26,4	-16,4	2006	-644	-12,4	-7,9
1998	-1351	-24,0	-15,6	2007	-536	-10,4	-5,8

* - За 1990-2002 гг. – ретроспективный пересчет от итогов переписи 2002 гг.; за 2003-2007 гг. – данные паспортно-визовой службы МВД Республики Коми

К каким выводам можно прийти, анализируя миграцию за последние 18 лет? На протяжении всего периода результаты миграции были отрицательными и не способствовали росту населения, а наоборот, его уменьшали. До 1999 г. отрицательное сальдо миграции варьировало в пределах 2 тыс. чел., в последующие годы оно значительно уменьшилось и варьирует примерно в пределах 500 чел. Это явилось результатом значительного улучшения социально-экономической обстановки в Усинском районе. Об этом свидетельствует и коэффициент миграционной убыли населения, рассчитанный на 1000 чел. Его величина уменьшилась от максимума в 1994 г. – 60,5 до –10,4 чел. в 2007 г. В целом можно отметить, что в 2007 г. миграционная подвижность населения Усинского района была почти в два раза выше, чем в среднем по республике.

Если посмотреть на половой состав мигрантов, то можно заметить, что в начале 1990-х гг. имела место повышенная доля мужчин в миграционных потоках. Однако по мере освоения территории и формирования там постоянного населения в миграции все меньшее участие принимает мужское население. Это относится и к прибывающему и выбывающему населению (табл. 2.34).

В разрезе отдельных возрастных групп наблюдаются разные тенденции. В трудоспособном возрасте, до 2004 г. включительно, среди мигрантов преобладали мужчины. В возрасте моложе трудоспособного до 2003 г. доминировали мужчины, а с 2004 г. в миграционных потоках стало больше женщин. Что касается мигрантов старших возрастов, то здесь во все года большую долю составляли женщины.

Таблица 2.34

*Удельный вес мужчин в общей численности мигрантов
соответствующего возраста Усинского района*

за 1993-2004 гг., %

Год	Прибывшие			Выбывшие			Миграционный прирост (убыль)					
	Всего	В том числе в возрасте			Всего	В том числе в возрасте			Всего	В том числе в возрасте		
		моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного		моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного		моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного
1993	53,0	52,2	55,5	19,4	51,6	52,9	53,4	26,2	49,9	53,3	50,2	32,5
1994	51,7	50,5	54,6	20,8	50,1	50,0	52,0	24,3	47,7	49,6	47,7	30,9
2003	52,7	52,6	54,2	31,1	48,4	50,8	50,7	33,3	214,3	120,0	80,0	35,0
2004	48,7	46,7	50,2	34,0	47,6	45,8	50,8	29,2	45,7	43,5	52,1	26,9

В Усинском районе имеет свою особенность и возрастная структура мигрантов. Среди прибывающего населения более 70% приходится на трудоспособных, около 20% – на детей и менее 10% – на мигрантов старших возрастов. Среди выбывающих примерно такая же картина, отличие лишь в том, что здесь выше доля лиц старше трудоспособного возраста (табл. 2.35).

Таблица 2.35

Возрастная структура мигрантов Усинского района

за 1993-2007 гг., %

Год	Прибывшие в возрасте			Выбывшие в возрасте		
	моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного	моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного
1993	20,2	74,7	5,1	25,2	68,8	6,0
1994	22,0	72,3	5,7	27,9	67,0	5,1
1996	23,0	70,9	6,1	23,7	69,6	6,7
1997*	20,7	72,2	7,1	18,4	73,9	7,7
2003	14,0	80,5	5,5	14,0	72,8	13,2
2004	14,3	79,4	6,3	12,5	75,4	12,1
2006	15,6	77,9	6,5	12,8	74,8	12,4
2007	14,6	79,4	6,0	12,6	75,1	12,3

* г. Усинск без территории, ему подчиненной.

Но это и понятно, отработав положенный срок, заработав необходимый льготный стаж для пенсии, многие стараются покинуть Север и вернуться в родные места (места рождения).

В результате перехода экономики на рыночные отношения, с появлением безработицы и безработных в структуре причин миграции, наряду с профессиональным продвижением, переездом на учебу, желанием посмотреть другие края и испытать себя в трудных условиях, решением жилищных и иных социально-бытовых проблем начинает возрастать и мотив поиска «достойной» работы с «достойной» оплатой труда.

Сегодня определенный интерес для органов местного самоуправления Усинского района могут представлять причины притока-оттока населения 1980-х гг. Зная их динамику в исторической ретроспективе, можно разработать механизм управления миграцией или, по крайней мере, первоочередной комплекс мер по снижению потерь от излишней подвижности населения и для современного исторического периода. Вновь обратимся к материалам социологического опроса 1982 г., уделяя основное внимание Усинскому району.

В исследовании 1982 г. для выяснения побудительных мотивов приезда респондентам был задан вопрос: «Почему местом жительства вы выбрали этот населенный пункт?» Ответы на него представлены в табл. 2.36.

Таблица 2.36

Причины миграции (приезда) населения в Республику Коми, %*

Причина приезда	Год		
	1982	1984	1986
Повысить заработок	27,5	4,0	28,0
Найти работу по склонностям, интересам	10,6	6,2	9,0
Получить работу по специальности	5,8	3,1	3,2
Продвинуться по службе	0,3	-	0,2
Обеспечить работой других членов семьи	0,2	0,9	1,2
Улучшить условия для удовлетворения культурных запросов	4,8	2,3	3,1
Улучшить жилищные условия	16,2	16,4	12,9
Учиться	7,2	11,6	0,5
Дать образование детям	2,1	2,7	2,2
Устроить детей в сад, ясли	1,3	0,7	0,8
По направлению	12,1	11,0	13,7

Причина приезда	Год		
	1982	1984	1986
По состоянию здоровья	0,8	0,7	1,5
Вернуться на родину к родителям, родственникам	2,6	4,1	4,2
В связи с замужеством, разводом	4,5	9,0	10,6
Желание сменить место жительства	12,1	14,9	15,9
Желание создать семью	1,0	2,2	1,3
Прочее	7,7	9,8	7,7

* В выборке представлены: 1982 г. – города Воркута, Сыктывкар, Вуктыл, Усинск; 1984 г. – г. Сыктывкар, Сыктывкарский ЛПК, 1986 г. – г. Вуктыл, ПО «Севергазпром».

Ранжирование ответов респондентов показывает, что в качестве основных причин приезда выступают пять (критерий отбора – значение фактора 10% и более). На первом месте стоит материальная заинтересованность. Данная причина является доминирующей в городах Воркута, Вуктыл и Усинск, т.е. территориях с экстремальными природно-климатическими условиями, в то время как в г. Сыктывкар она занимает только восьмое место.

О том, что главным мотивом приезда в районы нового хозяйственного освоения являлась материальная заинтересованность, подтверждают и результаты исследований, проведенных другими авторами. На втором месте стоит стремление «улучшить жилищные условия». Не случайно потребность в жилище относится, наряду с пищей, одеждой, топливом и т.д., к «естественным потребностям», удовлетворение которых есть предварительное условие жизни, труда – отмечали классики политэкономии К. Маркс и Ф. Энгельс (*Маркс; Маркс, Энгельс*). Следовательно, решение жилищной проблемы за счет средств государства, предприятий и муниципалитета в ближайшей перспективе будет стимулировать закрепление населения.

Несколько иной подход нужен здесь и к передаче жилья в собственность населению. В районах Севера, особенно с неблагоприятными условиями для проживания, существенная часть жилого фонда должна быть собственностью либо муниципальных органов управления, либо товаропроизводителей (предприятий). Населению же, покидающему Север и сдающему жилье, необходимо выдавать денежный чек на право покупки жилья на любой территории страны. Этот

момент требует, конечно, более детальной проработки, но как возможный вариант – имеет право на существование.

Третье-четвертое место делят две причины: приезд в связи с направлением на работу и желание сменить место жительства. Если приезд по направлению являлся функцией планомерного распределения и (перераспределения) специалистов разного уровня подготовки по регионам страны, то желание сменить место жительства есть проявление стихийного момента в миграционных процессах. На пятом месте стоит фактор, связанный со стремлением респондентов «найти работу, удовлетворяющую склонностям и интересам». А вместе с причинами: «рассчитывали найти работу по специальности», «надеялись ускорить продвижение по службе» и «для того, чтобы смогли устроиться на работу другие члены семьи» – трудовой фактор составляет 16,9% и занимает практически второе место, после материальной заинтересованности (табл. 2.37).

Таблица 2.37

Причины миграционного оттока населения Республики Коми, %*

Причина оттока	Год		
	1982	1984	1989
Не решен жилищный вопрос	16,4	24,4	19,5
Нет возможности материально обеспечить семью	1,8	6,9	14,9
Желание вернуться на родину к родителям, родственникам	20,4	13,4	12,3
Нет возможности для более полного удовлетворения культурных запросов	5,9	6,4	11,7
Нет работы удовлетворяющей склонностям, интересам	2,7	5,2	11,0
Дать лучшее образование детям	4,9	2,0	10,4
Посмотреть другие края	3,3	7,4	3,2
Не могут трудоустроиться другие члены семьи	0,4	0,7	2,6
По состоянию здоровья	8,4	6,5	1,9
В связи с созданием или распадом семьи	1,6	2,2	1,9
Из-за климата	13,1	15,5	1,3
Нет продвижения по службе	1,6	1,3	1,3
Для продолжения учебы	1,8	1,8	1,3
Отсутствие возможности устроить детей в сад, ясли	5,1	0,9	0,6
Нет возможности создать семью	3,3	3,1	0,6
Прочее	9,2	2,3	5,2

* В выборке представлены: 1982 г. – города Воркута, Сыктывкар, Вуктыл, Усинск; 1984 г. – г. Сыктывкар, Сыктывкарский ЛПК; 1989 г. – предприятия ВПО «Комилеспром».

Структура мотивов приезда и выезда из республики и ее районов несколько отличаются. В зависимости от расположения и времени образования городского поселения в структуре мотивов отъезда доминирует та или иная причина. Так, в Сыктывкаре на первом месте стоит жилищная неустроенность – 24,3, второе-третье место делят две причины: «желание посмотреть другие края» и «нет возможности создать семью» – 11,0%. Для воркутинцев Заполярья основной причиной отъезда является желание вернуться на родину – 24,2%, «из-за климата» собирается уехать – 19,6 и по причине жилищной неустроенности – 17,4%. У газавиков Вуктыла доминируют две причины: желание вернуться на родину – 30,4% и жилищная неустроенность – 16,1%.

Самый богатый набор причин у нефтяников Усинска. Главной причиной отъезда является желание вернуться на родину – 13,6%. Значительная часть респондентов указала, что в настоящее время «нет возможности для более полного удовлетворения культурных запросов» – 14,0%. По 11,2% составляют причины: «дать лучшее образование детям», «нет возможности устроить детей в дошкольные учреждения», «по состоянию здоровья» и 10,3% – «из-за климата».

Как видим жители Севера стали требовательнее относиться к возможности удовлетворения культурных запросов, качеству обучения детей, наличию учебных заведений и т.д. В структуре мотивов выезда сохраняло свое значение и желание вернуться в родные края, особенно у лиц старшего и предпенсионного возрастов.

Особо следует обратить внимание, что уже в те 1980-е гг. все большую роль в совокупности причин миграционного оттока играли трудовые мотивы. Определенную часть работающих не устраивали структура рабочих мест, их техническая оснащенность, поскольку она не удовлетворяла трудовые запросы, не давала служебного продвижения. Не менее важно и то, что структура рабочих мест в конкретных местах проживания не позволяла в одинаковой мере найти работу мужчинам и женщинам, семейным и холостым, молодежи и лицам предпенсионного возраста и т.д.

В этой связи необходимо подчеркнуть, что специальное изучение мотивов приезда и выезда населения в разрезе социально-демографических групп и отдельных территорий района необходимо для разработки, и реализации политики по управлению миграцией.

Миграции имеют неоднозначные социально-экономические и культурные последствия для регионов, как отдающих мигрантов, так и для территорий, их принимающих. В последнее время миграции либо смягчают процессы депопуляции, пополняя трудовые ресурсы, повышая образовательную и профессионально-квалификационную структуру населения, либо, наоборот, обостряют и без того не простую ситуацию с человеческими ресурсами, с демографической ситуацией в целом. При этом миграции могут оказывать не только существенное воздействие на предложение рабочей силы на рынках труда, но и в корне изменять этническую структуру населения, способствуя обострению межнациональных конфликтов.

Процесс колонизации любой территории сопровождается «расселением представителей одних этнических групп среди других, численно преобладающих». Это утверждение было верно для Республики Коми примерно до 40-х гг. XX столетия, когда лица коми национальности составляли свыше половины всего населения. В Усинском районе, в период его становления, доля коми уже составляла менее половины – 44,8%. Следует подчеркнуть, что в 1970 г. в Усинском районе (среди городских агломераций) была самая высокая доля коми. Даже горсовет Сыктывкарский, несмотря на свою столичную привлекательность и то, что сюда был направлен основной сельский миграционный поток, имел меньшую долю коми (38,2%) в структуре населения (табл. 2.38).

В настоящее время не только Республика Коми имеет мозаику национальностей в составе своего населения, но и каждый район по своему уникален. Отраслевая структура Усинского района предопределила места выхода будущих мигрантов, сформировала прочные территориальные связи.

Таблица 2.38

Динамика доли лиц коренной национальности в составе населения Республики Коми в 1970-2002 гг., %

Административные районы и территории горсоветов	Удельный вес коми в составе населения			
	1970 г.	1979 г.	1989 г.	2002 г.*
Республика Коми	28,6	25,3	23,3	25,2
Горсоветы:				
Сыктывкарский	38,2	35,7	33,6	30,6
Воркутинский	2,9	2,6	2,2	1,9
Интинский	9,3	9,8	8,5	10,6
Ухтинский (включая				
Сосногорский район)	11,2	10,5	9,6	9,3
Сосногорский	-	-	10,2	10,4
Печорский (включая район)	19,7	14,5	13,8	15,4
Усинский (включая район)	44,8	16,5	11,5	14,8
Вуктыльский	18,9	11,0	10,2	11,9
Районы:				
Ижемский	81,5	83,8	86,6	90,4
Княжпогостский	22,6	19,7	16,8	17,9
Койгородский	33,7	34,3	39,2	39,7
Корткеросский	67,3	70,0	70,8	71,7
Прилузский	59,9	61,8	61,8	59,9
Сыктывдинский	61,7	58,7	54,2	51,8
Сысольский	68,9	70,5	69,4	69,4
Троицко-Печорский	23,6	21,9	24,2	27,8
Удорский	61,9	53,4	48,5	40,9
Усть-Вымский	36,4	31,5	29,1	29,5
Усть-Куломский	71,5	71,4	71,1	79,1
Усть-Цилемский	7,5	9,7	8,0	6,3

* Включая не указавших национальную принадлежность.

В структуре населения по национальности более половины приходится на русских (28982 чел.), на втором месте – коми (7815), третьи по численности украинцы (5415), затем следуют татары (3860), башкиры (1334), белорусы (966), азербайджанцы (670), чувашаи (539), марийцы (398), мордва (292), молдаване (199), немцы (167) и лезгины (93). Распределение населения района по национальности за последние три переписи представлено в табл. 2.39.

Под влиянием миграции изменяется и брачно-национальный состав населения. Проявляется это в росте числа семей, где супруги принадлежат к разным национальностям, и в уменьшении доли однонациональных семей, в том числе и у коренных

Таблица 2.39

Изменение численности постоянного населения отдельных национальностей Усинского района за 1979-2002 гг.

Национальность	Всего, чел.			В процентах к итогу			2002 г. в % к 1989 г.
	1979 г.	1989 г.	2002 г.	1979 г.	1989 г.	2002 г.	
Все население	45507	69812	52845	100,0	100,0	100,0	75,7
Коми	7523	8025	7815	16,5	11,5	14,8	97,4
Русские	25367	38136	28982	55,7	54,6	54,8	76,0
Украинцы	4955	8352	5415	10,9	12,0	10,2	64,8
Татары	3040	6157	3860	6,7	8,8	7,3	62,7
Белорусы	805	1642	966	1,8	2,4	1,8	58,8
Немцы	210	304	167	0,5	0,4	0,3	54,9
Чуваши	453	931	539	1,0	1,3	1,0	57,9

жителей – коми. Причем доля семей, где оба супруга коми, значительно ниже величины удельного веса лиц коми национальности среди всего населения Республики Коми (соответственно, 16,1 и 23,3% в 1989 г.). Сам по себе факт заключения межнациональных браков не является ни позитивным, ни негативным, если не учитывать то, что межнациональные семьи – менее устойчивы.

РАЗДЕЛ 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ: СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Глава 3. Система профессионального образования*

В сфере образования переплетены различные, иногда конфликтующие интересы практически всех общественных групп – семей и самой учащейся молодежи, педагогического и научного сообщества, предпринимательских и финансовых кругов, жителей различных районов, представителей разных профессий и конфессий, наконец, самого государственного аппарата (*О приоритетных направлениях, 2005, с.4*).

От уровня образования напрямую зависит качество человеческих ресурсов, а, следовательно, и состояние экономики. Образование выступает фактором воспроизводства социально-профессиональной структуры общества. Система образования формирует гражданина, тем самым оказывает воздействие на политическую сферу общественной жизни. Через культурно-воспитательную функцию образование оказывает влияние на духовную жизнь общества. Формирование общей культуры является условием любой профессиональной подготовки в будущем, создает условия и предпосылки для социальной мобильности человека или социальной группы, сохраняет и передает культурное достояние общества из поколения в поколение.

Научно-технический прогресс существенно влияет на труд всех категорий работников, что, в свою очередь, повышает требования к их профессиональной подготовке. Высокотехнологичному автоматизированному производству требуются квалифицированные рабочие нового типа, по уровню необходимых профессиональных знаний приближающиеся к техническим специалистам. Оценки развития мирового рынка труда свидетельствуют, что в течение следующего десятилетия 40% рабочих мест в промышленно развитых странах потребуют 16 лет обучения и подготовки (*Садлак, 2004, с. 50*).

* В написании главы принимали участие к э.н. Черных А.И., аспирант Фаузер Вл. В.

Расширяются рамки традиционной узкой специализации; решение сложных быстро меняющихся производственных задач становится не возможным без разносторонних знаний: сегодняшний рабочий должен быть способен в короткие сроки освоить новейшую технику, уметь действовать инициативно, обладать развитым чувством ответственности за функционирование доверенной ему техники, быть готовым к освоению нового (продукции, технологии, оборудования, смежных профессий и места работы).

В 1950-1980-е гг. сложился стереотип восприятия полученного образования как конечного. Достаточно распространенным было мнение, что однажды полученные человеком знания сохраняют свою ценность на протяжении всей его профессиональной карьеры; сформировалось и прочно укрепилось отношение к обучению как к подготовительной ступени, предшествующей трудовой деятельности. Базовое профессиональное образование привычно рассматривалось как единственно необходимое и вполне достаточное для всего периода трудовой деятельности. В этом коренится одна из причин технологического отставания России от промышленно развитых стран (*Кокин, 2004, с. 70-71*).

В настоящее время существуют разные формы и методы обновления и повышения уровня профессиональных знаний. Если в прошлые десятилетия обучение (общее и профессиональное образование) было направлено на то, чтобы готовить человека к трудовой жизни, то теперь, как свидетельствует практика, основной акцент должен быть сделан на подготовке работника к необходимости учиться всю жизнь.

По существу, на смену концепции расширения объема знаний приходит концепция их обновления и углубления в течение всего периода профессиональной деятельности. Знания перестают рассматриваться как некий запас, принимая вид потока постоянно обновляемой информации.

На состоявшемся 9 декабря 2004 г. заседании Правительства России, обсудившем приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации было обращено внимание на то, что экономический подъем выдвигает на первый план задачу форми-

рования системы непрерывного образования (*О приоритетных направлениях, 2005, с. 5*)

Суть концепции непрерывного образования состоит в постоянной адаптации, периодическом повышении квалификации и переподготовке рабочей силы в течение всей активной трудовой жизни в рамках как формальной, так и неформальной системы образования на основе качественной базовой подготовки. Образовательный процесс должен строиться по восходящей линии таким образом, чтобы каждая следующая ступень являлась логическим продолжением предыдущей и представляла собой законченный цикл обучения.

Функционирование системы непрерывного образования предполагает наличие: общего образования (развитие природных задатков и способностей, освоение накопленного обществом социального опыта, основных научных представлений, социокультурных правил и норм); базовой профессиональной подготовки (освоение профессиональных основ, взглядов и оценок, объективных причинно-следственных связей и реальностей), формирующей основы квалификации специалиста (проводится один раз за весь период трудовой деятельности); специализированной профессиональной подготовки (овладение методами и инструментарием осуществления профессиональной деятельности, а, по существу, – поддержания уровня необходимых профессиональных знаний); переподготовки и повышения квалификации (расширение и углубление общеобразовательного и профессионального уровня, овладение более широким диапазоном видов, методов, предметов и средств осуществления профессиональной деятельности); адаптации (перевод вновь освоенных видов деятельности в «привычные») (рис. 3.1).

Таким образом, система непрерывного образования должна состоять из двух основных частей: базового и дополнительного образования. Сроки и периодичность дополнительной профессиональной подготовки целесообразно дифференцировать в зависимости от уровня предшествующей подготовки, объема дополнительных знаний, которые объективно необходимо приобрести.



Рис. 3.1. Система непрерывного образования

В условиях внедрения прогрессивных технологий имеющиеся знания быстро устаревают, что снижает уровень профессиональной компетентности работников. Действительно, объем научно-технической информации удваивается каждые 8 лет, вследствие этого образование инженера-электрика устареет через 8 лет после окончания вуза, а врача – через 5 лет. В наукоемких областях ежегодный износ знаний достигает 10-15%. Потому столь важна постоянная их готовность к самообучению.

Для реализации технологических нововведений требуются специалисты широкого профиля, обладающие знаниями, необходимыми для выполнения функций конструктора, технолога, организатора производства, ориентирующиеся в научной организации труда, планировании и экономике производства. Именно такие требования

предъявляет современный цивилизованный работодатель, инвестирующий средства в развитие человеческих ресурсов.

Существенно повышаются требования и к управленческому персоналу. Приоритетной становится роль высококвалифицированного менеджера-организатора, умеющего оперативно оценить ситуацию, просчитать варианты оптимального решения производственных задач с использованием вычислительной техники, способного управлять финансами, персоналом, знающего маркетинг, логистику, информационные технологии, иностранный язык.

Подготовка кадров для отраслей народного хозяйства включает относительно самостоятельные уровни, являющимися подсистемами образования: среднее, высшее, послевузовское, дополнительное профессиональное образование. Названные подсистемы образования, за исключением последнего, нами были подробно рассмотрены в другой работе (*Фаузер, Черных, 2006*), поэтому здесь рассмотрим лишь дополнительное профессиональное образование, являющегося центральным элементом системы непрерывного образования.

Система дополнительного профессионального образования. В кадровом сопровождении экономических реформ, профессионализации общественного труда, в более эффективном использовании «человеческого ресурса» российского общества все более возрастает роль системы дополнительного профессионального образования для взрослых (в дальнейшем – ДПО). ДПО вносит существенный вклад в подготовку профессиональных кадров для организаций народного хозяйства. В настоящее время это более гибкая система профессионального непрерывного образования для подготовки высококвалифицированных, профессиональных и мобильных работников, соответствовавших не только текущим, но и перспективным потребностям российской и мировой экономики, а также текущих и перспективных потребностей рынка труда (*Социальная корпоративная политика, 2004, с. 914-915*).

Дополнительное профессиональное образование – это образование, направленное на непрерывное повышение квалификации, пере-

подготовку специалистов и профессиональную переподготовку граждан в соответствии с дополнительными профессиональными программами, разработанными на основе квалификационных требований к профессиям и должностям, и включающими в себя переподготовку специалистов (второе высшее образование), повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку и самообразование. Дополнительное профессиональное образование, как самостоятельный уровень современного образования является национальным, российским понятием. В развитых странах мира существует другое понятие – образование взрослых (*Чернова, 2003, с. 96*).

Дополнительное профессиональное образование направлено не только на повышение квалификации и профессиональную переподготовку, но и на развитие творческих способностей и культуры личности, на обновление знаний, что является одной из актуальных социальных проблем развития кадрового потенциала общества.

Российское общество вступило в XXI в., в век информации и науки, век развития человека, его способностей и возможностей. Предстоит решать проблему адаптации кадров, особенно управленческих, к новым условиям жизни в информационном обществе, где, как утверждают специалисты, решающую роль будут играть не вещество и энергия, а информация и научные знания. Как известно, ежегодно должно обновляться до 5% теоретических и около 20% профессиональных знаний, «период полураспада компетентности» специалистов (снижение на 50%) все более сокращается. Так, по мнению специалистов, если 50-процентное устаревание знаний выпускника 1940 г. наступало через 12 лет, то для выпускника 1960 г. – через 8-10, 1970 г. – через 5 лет, а сегодня – и того менее. По оценкам экспертов, знания человечества удваиваются каждые четыре года, а прогнозы свидетельствуют, что после 2010 г. знания будут удваиваться каждый месяц. Однако в России квалификация работников реально повышается – один раз в 10-15 лет (из 67 млн. занятых проходят дополнительное обучение в год всего 1,5 млн. человек), среди государственных и муниципальных служащих ежегодно обучается всего 10–11 %.

За более чем тридцатилетнее развитие в России сложилась широко развитая система ДПО. Ее можно характеризовать и как систему образовательных учреждений, осуществляющих дополнительное профессиональное образование, и как системный образовательный (обучающий) процесс. Система ДПО включает в себя совокупность ряда мер: а) определяемых государством квалификационных требований к профессиям и должностям работников; б) образовательных программ (в том числе и инновационных); в) сети образовательных учреждений и методических служб; г) органов управления дополнительным профессиональным образованием (Сулемов, 2006, с. 304-305).

Однако следует обратить внимание на необходимость разделения системы непрерывного образования молодежи и системы непрерывного профессионального образования взрослых. Эти системы очень сильно отличаются не только целями и мотивацией обучающихся, но и методическими и психологическими особенностями образовательного процесса. Формирование системы непрерывного образования молодежи в первую очередь должно решить задачи обеспечения массовости и доступности высшего образования. В перспективе эта система позволяет решить проблему равных стартовых условий при получении образования, обеспечить единство образовательного пространства и возможность обучения в разных образовательных учреждениях по унифицированным образовательным программам, повысить объективность процедур оценки образовательного уровня.

Система непрерывного профессионального образования взрослых призвана совершенствовать способности индивидуума выполнять свои трудовые функции, способствовать освоению новой техники и технологии, формировать взаимосвязи между достижениями современной науки и практикой. Особенности образовательного процесса в системе повышения квалификации являются: практическая направленность, доступность, индивидуализация, высокая интенсивность и активное участие обучаемых в образовательном процессе. Система непрерывного профессионального обучения взрослых обязательно учитывает особенности и структуру контингента обу-

чающихся. Образовательные программы должны быть ориентированы на повышение квалификации и переподготовку работающего, высвобождающегося и временно незанятого населения в учреждениях профессионального образования (Герасимов, Таджибаев, 2005, с. 77-78).

Следовательно, система ДПО для взрослых может рассматриваться и как система образовательного воздействия, и как система образовательных организаций и учреждений (в ней действует более 25 видов учреждений). Это центры, факультеты повышения квалификации, институты повышения квалификации, специализированные академии и т.п. По неполным данным их насчитывается более 2 тыс. По данным Рособразования РФ с 1995/1996 гг. по 2003/2004 учебный гг. число обученных возросло с 770,3 тыс. человек до 1469,1 тыс. человек или почти в два раза (Труд и занятость, 2006, с. 396). Общее представление о повышении квалификации и профессиональной переподготовке специалистов дают данные табл. 3.1.

Таблица 3.1

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов в Российской Федерации за 1995-2004 гг., тыс. человек (по данным Рособразования, за соответствующий учебный год)

Виды обучения, годы	Всего	В том числе		
		специалисты, занимающие руководящие должности	специалисты	преподаватели учебных учреждений профессионального образования
1995/96				
Всего обучено	770,3	128,4	594,3	...
в т.ч.:				
повысили квалификацию	717,8	119,2	568,4	...
прошли профессиональную переподготовку	52,5	9,3	25,8	...
2000/01				
Всего обучено	991,5	191,7	772,3	...
в т.ч.:				
повысили квалификацию	923,6	178,7	730,3	...
прошли профессиональную переподготовку	67,9	13,1	41,9	...
2001/02				
Всего обучено	1432,9	243,7	1103,8	43,1

Виды обучения, годы	Всего	В том числе		
		специалисты, занимающие руководящие должности	специалисты	преподаватели учебных учреждений профессионального образования
в т.ч.:				
повысили квалификацию	1319,0	225,6	1032,6	37,4
прошли профессиональную переподготовку	93,9	16,1	56,9	2,3
прошли стажировку	20,0	2,0	14,4	3,4
2002/03				
Всего обучено	1443,8	221,9	1120,8	61,8
в т.ч.:				
повысили квалификацию	1325,1	200,6	1042,8	56,0
прошли профессиональную переподготовку	105,8	19,5	69,6	3,1
прошли стажировку	13,0	1,8	8,4	2,7
2003/04				
Всего обучено	1469,1	205,9	1159,5	73,1
в т.ч.:				
повысили квалификацию	1365,2	188,5	1089,6	66,9
прошли профессиональную переподготовку	86,2	15,3	57,3	3,5
прошли стажировку	17,7	2,2	12,5	2,7

Как правило, учреждения ДПО функционируют на основе само-окупаемости – платит слушатель или организация. В качестве преподавателей выступают не только работники вузов, но и практики.

С точки зрения форм обучения система ДПО включает в себя переподготовку кадров, повышение квалификации и стажировку. Кроме этого реализуется послевузовское образование (аспирантура, докторантура и др.), второе вузовское образование.

Повышение квалификации предназначено для обновления знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения управленческих задач. Существуют такие основные виды повышения квалификации, как краткосрочное тематическое обучение в объеме до 72 учебных часов, краткосрочное повышение квалификации – от 72 до 100 и среднесрочное – от 100 до 500 часов.

В процессе профессиональной переподготовки происходит получение дополнительных знаний, умений, навыков по программам, которые предусматривают изучение учебных дисциплин, разделов

науки, техники, технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Она осуществляется для расширения квалификации в целях адаптации к новым экономическим и социальным условиям (Аверин, 2004, С.219-222).

Существуют программы профессиональной переподготовки двух типов. Программа профессиональной переподготовки объемом свыше пятисот часов учебной нагрузки обеспечивает получение знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка осуществляется также для получения дополнительной квалификации при нормативном сроке обучения не менее тысячи часов трудоемкости.

Стажировка проводится для формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных при теоретической подготовке. Она осуществляется для изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организационных навыков при выполнении новых профессиональных обязанностей по занимаемой или предлагаемой более высокой должности. Стажировка может быть не только самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, но и разделом учебного плана при повышении квалификации и профессиональной переподготовке.

Система образования состоит из последовательных этапов, характеризующихся самостоятельными, но взаимосвязанными целями и средствами их достижения (Кокин, 2004, с. 71-72). **Первый этап** – получение общеобразовательных знаний, трудовых умений, приемов творческой деятельности. На этом этапе закладываются фундаментальные знания. **Второй этап** – формирование системы профессиональных знаний и умений, опыта творческой деятельности, т.е. приобретение специальных, конкретных знаний. **Третий этап** – периодическое обновление, углубление, расширение профессиональных знаний, умений, навыков для повышения эффективности труда в соответствии с требованиями рыночных отношений и изменениями в технике, технологии и организации производства.

Несмотря на достаточно широко развитую систему ДПО значительная часть работников проходит обучение непосредственно на предприятии, где работают. История профессионального образования знает, что внутрифирменное обучение персонала было хорошо налажено на зарубежных фирмах, в первую очередь японских. Однако следует обратить внимание, что на советских предприятиях обучение рабочих непосредственно на «рабочем месте» получило более полное развитие, чем за рубежом.

В конце 1970-х – начале 1980-х гг. в научной литературе отмечалось, что в условиях научно-технического прогресса остро встала проблема подготовки квалифицированных рабочих кадров. Интенсификация производства как генеральная линия его развития на современном этапе требует совершенствования системы производственно-технического обучения рабочих в той мере, в какой происходит наращивание профессионально-творческого потенциала предприятий. Процесс нарастания образовательного и профессионально-творческого потенциала рабочего класса предприятий является закономерным в условиях развитого социализма, поскольку труд все больше наполняется интеллектуальным содержанием. Это значит, что возрастает необходимость принятия самостоятельных решений, усиливается ответственность каждого за работу всего коллектива.

Базой производственной квалификации рабочих современного типа является не столько непосредственный опыт, сколько знания об экономических, технологических и технических основах производства, полученные в общеобразовательной школе, ПТУ, в процессе социального образования и в системе подготовка кадров непосредственно на предприятии.

В производственно-технической системе подготовки рабочих существуют четыре взаимосвязанных процесса: а) внутрипрофессиональное движение рабочих – повышение тарифного разряда – повышение содержательности труда; б) межпрофессиональное движение рабочих – переподготовка – изменение их профессионально-квалификационной структуры; в) интеграция профессий и специальностей – появление профессий широкого, профиля – создание

полипрофильных узлов деятельности в технико-технологическом режиме производства; г) совмещение профессий – образование новых – формирование профилирующих узлов профессиональной деятельности. Каждый процесс имеет трехзвенную структуру, которая функционирует так, чтобы обеспечивать основные потребности производства в модернизации рабочих мест в соответствии с инновационной стратегией предприятия.

В этой системе проявляется диалектическое единство объективных условий обучения в ее организации и содержании и субъективных, факторов включения индивида в систему образования и профессиональной подготовки. Для того чтобы эта система функционировала нормально, она должна быть сбалансирована именно в таком диалектическом единстве.

Уровень достигнутого образования и квалификации влияет и на уровень профессиональных притязаний личности, мотивируя ее жизненные цели. Эти цели и реализуются в тех формах и методах обучения, которые удовлетворяют возникшие профессиональные притязания. Какие не мотивирующие факторы определяют личную программу рабочего, который включается в обучение? Эти факторы таковы: степень развитости профессиональных способностей; стаж работы по профессии; уровень профессионально-культурных запросов; условия профессиональной деятельности и быта; социальный престиж профессии; материальное стимулирование; результаты работы. Отсюда социальная эффективность производственно-технической системы подготовки рабочих кадров определяется тем, насколько интенсивно она оказывается способной удовлетворить мотивационно обусловленные профессиональные притязания рабочего. В той мере, в какой эта система удовлетворяет профессиональные притязания личности, в той мере она и удовлетворяет потребность рабочего в профессиональном самоутверждении, раскрывая его творческие возможности в профессиональной деятельности. Если производственно-техническая система не может полностью удовлетворять уровень профессиональных притязаний рабочего, то это проявляется в состоянии его неудовлетворенности, т.е. происходит «срыв надежд» (фрустрация).

Именно в этом случае и возникает противоречие между объективными организационно-содержательными условиями системы производственно-технической подготовки рабочих и субъективными, профессионально-мотивационными факторами.

Эта система должна быть сбалансирована так, чтобы диалектическое единство ее объективных условий обучения и субъективных факторов участия в образовательном процессе давало бы конечный результат, т.е. новое качество: возрастание профессионально-творческого потенциала рабочих.

В то же время следует констатировать, что система производственно-технической подготовки рабочих кадров отражает и внешнее противоречие между объективными условиями и субъективными факторами, которое, так или иначе, воспроизводится в самой структуре производства. Это противоречие между уровнем развития рабочей силы и растущими требованиями рабочих мест. В условиях производства всегда имеется разность потенциалов между объективными и субъективными элементами труда вследствие нерационального использования трудовых ресурсов.

Оптимальное функционирование системы производственно-технической подготовки рабочих кадров зависит прежде всего от профессионального совмещения двух потенциалов: развитости рабочей силы (субъективный фактор) и требований рабочих мест (объективные условия).

Единство объективных условий и субъективных факторов выражает соответствие *мотивационной готовности работников к нововведениям в инновационной стратегии предприятия*. Чем более интенсивно проявляется это соответствие, тем более социально эффективной оказывается система производственно-технической подготовки рабочих. Высший уровень ее социальной эффективности можно определить как опережение мотивационной готовности работников к нововведениям над разработкой инновационной стратегии предприятий, а низший – как отставание такой мотивации (*Савушкина, 1985, с. 170-173*). Заметим, Правительство сегодня объявило об инновационном развитии экономики, а речь об этом шла уже давным-давно.

Бурное развитие внутрифирменное обучение персонала в последние годы получило еще и потому, что образовательные учреждения не успевают за возрастающими потребностями предприятий, а в ряде случаев они просто не в состоянии удовлетворить эти потребности. Главной причиной несоответствия уровня подготовки специалистов потребностям работодателей ректор ГУ-ВШЭ Ярослав Кузьминов считает разрыв между технологиями образования и теми, что используются в современном производстве. В связи с этим понизился и престиж основного профессионального образования, оно теперь рассматривается как формальное, а инвестиции предприятия направляют в сектор дополнительного образования (*Пенкина, 2006, с. 14*).

Поэтому вполне закономерно, что большинство ведущих компаний взяли на себя заботу обновления квалификации своих сотрудников. Организация профессионального обучения стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет – наибольшей (после заработной платы) статьей расходов многих компаний. Вот пример Государственного Рязанского приборного завода, история которого началась в 1918 г., – одно из крупнейших промышленных предприятий страны. ГРПЗ производит авиационные бортовые радиолокационные станции для самолетов типа МИГ и СУ: другое «стратегическое» направление его деятельности – выпуск широкого спектра изделий гражданского назначения (телеметрическое оборудование, вычислительная техника, медицинские приборы и др.). На ГРПЗ постоянно обучаются все категории работающих. Учеба организуется по заявкам и при непосредственном участии руководителей функциональных служб и линейных подразделений в соответствии с реальными потребностями. Еще один источник информации о необходимости переобучения – индивидуальные планы развития сотрудников, подготовленные в ходе аттестации. Вообще говоря, аттестация – эффективный инструмент рационального подбора и расстановки кадров, стимулирующий повышение их квалификации, развитие инициативы и творческой активности, помогающий установить соответствие между качеством труда и его оплатой. Инвестиции в развитие челове-

ских ресурсов на предприятии из года в год увеличиваются. Например, в 2003 г. по сравнению с 2001 г. общие затраты на подготовку и повышение квалификации персонала возросли почти в пять раз и составили примерно 10,8 млн. руб. Издержки на обучение одного сотрудника достигли 1265 руб. Доля работников, прошедших обучение, повысилась с 14 до 57% (*Ширяева, 2004, с. 22-23*).

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. Организации создают специальные методы и системы управления профессиональным развитием – управление профессиональным обучением, подготовкой резерва руководителей, развитием карьеры. В крупных многонациональных корпорациях существуют специальные отделы профессионального развития, возглавляемые руководителем в ранге директора или вице-президента, что подчеркивает их большое значение для организации. О важности профессионального развития для современных организаций свидетельствует и то, что цели в этой области включаются в личные планы (от выполнения которых зависит размер вознаграждения) высших руководителей многих корпораций: президентов, региональных вице-президентов, директоров национальных компаний.

Ведущие организации затрачивают на профессиональное развитие значительные средства – от 2 до 10% фонда заработной платы. Эти затраты являются капиталовложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности, т.е. увеличения вклада каждого сотрудника в достижение организационных целей. Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты капиталовложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного климата в организации, повышают мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивают преемственность в управлении.

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными

на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне нее. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний. Профессиональное обучение также способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Не случайно возможность профессионального обучения в собственной компании высоко ценится работниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию. Выигрывает от профессионального внутриорганизационного развития и общество в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат (Попов, 2004, с. 39-40).

Сегодня профессиональные качества работника определяются целым рядом факторов: общее базовое образование, специальное профессиональное образование, приобретенные навыки, стаж и опыт работы, а также личностными и социальными качествами. За укомплектование штата организации высокопрофессиональными работниками отвечает служба управления персоналом. Однако, комплектуя штат, служба управления персоналом не всегда имеет возможность принимать на работу профессиональных специалистов, готовых сразу же приступить к выполнению своих должностных обязанностей. Причем эта проблема тем более значима, чем более высокотехнологичной или наукоемкой деятельностью занимается организация. В этой связи возникает необходимость профессионального специального обучения или переобучения работников. Проблема обучения возникает и при переходе организации на новый уровень деятельности или выпуск новой продукции. Таким образом под профессиональным обучением следует понимать процесс получения и закрепления новых знаний и навыков для повышения производительности и эффективности труда (Управление персоналом, 2004, с. 114-115).

Организация процесса обучения во многом определяется размером организационной структуры. Крупные организации обычно имеют специализированные подразделения, занимающиеся обучени-

ем персонала. В штате этих подразделений могут работать как методисты, так и преподаватели. Небольшие организации решают проблемы обучения собственно силами службы управления персоналом. Можно выделить следующие основные обязанности специалистов службы управления персоналом при подготовке профессиональных работников: изучение (определение) потребности работников организации в обучении и развитии; участие совместно с высшим руководством организации в определении целей обучения; определение и согласование с администрацией предприятия наиболее подходящей формы обучения (на рабочем месте, с отрывом от производства, ученичество, в форме наставничества); разработка программ-обучения или выбор программ, предлагаемых учебными центрами; выбор организации, которая будет проводить обучение; подбор или подготовка собственных преподавателей; организация процесса обучения; оценка эффективности обучения.

Еще раз подчеркнем, что, несмотря на обилие и разнообразие образовательных учреждений, большинство руководителей хозяйствующих субъектов склоняются к тому, что внутрифирменное обучение кадров является сегодня наиболее эффективным «инструментом» адаптации персонала к процессам, происходящим в технологической, экономической и социальной сферах. Внутрифирменное обучение, с одной стороны, компенсирует недостатки традиционных систем подготовки, а, с другой – создает предпосылки для поддержания конкурентоспособности работников, их опережающего – относительно изменений во внешней среде обучения.

Есть еще одна проблема, почему нужно развивать внутрифирменное обучение персонала. Возрождение экономики со всей остротой ставит задачу подготовки квалифицированных кадров, потерянных за время рыночной реформации. Об этом свидетельствует и растущий на рынке труда дефицит квалифицированных рабочих и инженерно-технических кадров. Новые профессиональные требования предъявляет и современный российский бизнес. Как результат – на университетском «поле» все чаще появляются внутрифирменные образовательные структуры, что еще раз подтверждает отмеченную

тенденцию: спрос на образование меняется в сторону его большей профессионализации (*Пахомова, Толок, 2005, с. 26*).

Развитие наиболее успешных российских предприятий в настоящее время часто связано с изменением их стратегических и оперативных целей. Это обстоятельство вызвано не только объективными причинами роста бизнеса, но и стремлением российских предприятий к страхованию рисков узких и часто непредсказуемых рынков. Изменение целей предприятий диктует необходимость изменений в области знаний и навыков персонала.

Динамичность современного бизнеса влечет за собой несколько последствий: изменение целей требует изменение необходимого образовательного контента; динамичность целей предприятий требует формирования концептуальных знаний, получаемых в учебных заведениях, и формирование на их основе навыков в области конкретных технологий в ходе повседневной деятельности компании, а это, в свою очередь, определяют необходимость организации практически непрерывной подготовки персонала.

Изменения в области направлений подготовки диктует необходимость формирования системы управления знаниями персонала предприятий. Иными словами динамика бизнес-целей организации требует от кадровых служб постоянного формулирования ответа на вопросы: «Кого и чему учить?». При этом необходимо заметить, что трудно найти на рынке образовательных услуг учебные организации, программы которых полностью удовлетворяют по содержанию запросы предприятия-покупателя. Содержание профессиональной подготовки меняется столь часто, что не одна из форм сотрудничества с образовательными организациями не может обеспечить полное соответствие спроса и предложения. Создание системы корпоративного обучения, таким образом, становится насущной необходимостью развития предприятий. В конечном итоге и совершенствование корпоративной системы непрерывного обучения позволит большинству предприятий (холдингов) стать самообучающимися организациями.

Холдинговые структуры предполагают корпоративные методы управления, когда одна (материнская) компания управляет (через советы директоров в соответствии с количеством акций) другими компаниями. В крупных холдинговых структурах прямое управление процессом обучения невозможно. Наиболее приемлемым является регулирование процесса профессиональной подготовки, суть которого сводится к следующим основополагающим моментам:

Во-первых, материнская компания должна задать требования к основным компетенциям персонала, организации формирования указанных компетенций, оценке эффективности и процедурам актуализации всей системы профессиональной подготовки. Эти требования практически везде группируются в корпоративные стандарты профессиональной подготовки персонала компании и являются ответом на вопрос «Чему учить?».

Во-вторых, в целях рационального расходования материальных средств, выделяемых работодателем на подготовку персонала, материнская компания должна разработать и внедрить механизм управления (регулирования) финансовыми потоками, направляемыми на профподготовку персонала. Наиболее действенной в этой области является форма разработки и согласования бизнес-планов деятельности дочерних компаний.

В-третьих, для предотвращения проникновения на рынок образовательных услуг недобросовестных поставщиков должен быть разработан механизм корпоративной аккредитации, как образовательных организаций, так и самих образовательных услуг.

В-четвертых, для обеспечения качества профессиональной подготовки персонала и оценки эффективности инвестиций в человеческие ресурсы материнская компания должна обеспечить функционирование механизма обратной связи производственных подразделений с обучающими организациями. Эффективной формой организации обратной связи являются отчеты об аттестации персонала дочерних компаний.

Эти обстоятельства вызвали вполне оправданное стремление сформировать структуры, отвечающие за это направление деятельно-

сти. Формальным выражением этих стремлений являются корпоративные учебные заведения вообще и корпоративные университеты в частности.

Корпоративные университеты, если очистить идею от наукообразной шелухи и недобросовестных попыток выстроить структуру для решения не связанных с формированием знаний проблем должны решать следующие задачи: формировать заказ на профессиональную подготовку в соответствии с меняющимися бизнес-целями и стратегией компании; обеспечивать образовательную модель изменений; для сложных холдинговых структур с существующими корпоративными учебными заведениями организовывать методическое управление их деятельностью; осуществлять сервисные функции в области управления человеческим капиталом (*Мищеряков, 2005, с. 46-48*).

В этой связи специфика работы отдельных предприятий, прежде всего крупных и рентабельных, обуславливает необходимость формирования корпоративных образовательных стандартов. Такие стандарты, как правило, предусматривают особые требования к подготовке работников определенных профессий и специальностей, которые превышают нормативы, установленные по профессиям рабочих и должностям служащих Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих.

Существующая система базового профессионального образования часто не позволяет привести объем знаний обучающихся в должное соответствие с требованиями квалификационных характеристик ЕТКС и КС в условиях непрерывно развивающегося производства. Это диктует необходимость объединить в единый процесс организацию подготовки и повышения квалификации работников по специально разработанным планам, осуществляя ступенчатое обучение.

Сегодня корпоративные университеты заняли прочное место на рынке образовательных услуг, существенно потеснив классические университеты. В то же время классические университеты имеют богатую историю, высокообразованный преподавательский состав, развитую материальную базу и т.д. Следовательно, наиболее актуальным

представляется поиск инновационных форм образовательной и научной деятельности классического университета, а также взаимовыгодные формы его взаимодействия с бизнесом. Одной из таких форм, как свидетельствует мировая практика развития эффективных систем образовательных структур, может служить альянс корпоративного университета с традиционными учебными заведениями.

По инициативе Фонда «Новая Евразия» Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) провел экспериментальный опрос представителей корпоративных университетов и учебных центров крупных российских компаний с целью изучения места и роли корпоративной системы обучения в структуре российского образования, а также определения потенциала и возможных форм взаимодействия корпоративных форм обучения и классических университетов.

Для реализации поставленных задач был проведен экспертный опрос среди представителей 11 крупных компаний, имеющих в своей структуре корпоративный университет или учебный центр. В исследовании участвовали КУ ОАО «Северсталь», КУ РАО «ЕЭС», Учебный центр «Газпром», СУАЛ, РУСАЛ, Учебный центр МГТС, ОКБ «Сухого», АФК «Система», Учебный центр Хьюлетт Паккард, Учебный центр компании «Норильский никель», РЕНОВА. Приведем основные результаты.

Во-первых, несмотря на некоторые различия в трактовках корпоративного образования, обусловленных главным образом особенностями становления корпоративных форм обучения в конкретной компании, все эксперты согласились с определением понятия «корпоративный университет» как системы внутрифирменного обучения, объединенной единой концепцией в рамках стратегии развития организации и разработанной для всех уровней руководителей и специалистов.

Во-вторых, Участники экспертного опроса считают, что основной предпосылкой возникновения корпоративного образования выступают внутренние причины, связанные с развитием бизнеса. Сейчас для того, чтобы поддерживать конкурентные позиции, необходи-

мы качественные изменения внутри компании. Меняются принципы работы с кадрами, руководители компаний разрабатывают новые стратегии переподготовки и повышения квалификации сотрудников. Кроме того, в России, как, впрочем, и во всем мире, наблюдается устойчивая тенденция к слиянию компаний, созданию крупных холдингов. При покупке одними компаниями других возникает проблема интеграции разных систем управления и разных ценностей, стыковки корпоративных структур. И здесь наиболее эффективным инструментом выступает корпоративный университет, который через единые учебные программы обеспечивает унификацию бизнес-технологий и транслирование целей и ценностей бизнеса.

В-третьих, одним из ключевых моментов в деятельности корпоративного университета является выбор его целевой аудитории, от которого зависят и масштабы деятельности, и специфика организации тренинговых программ. Целевая аудитория – это сотрудники корпорации, независимо от должностной иерархии, где единым правилом для всех без исключения является обучение сотрудников всех уровней и должностей.

В-четвертых, корпоративные университеты выполняют три основные функции: повышение квалификации технического персонала, набор и адаптация нового персонала (работа с вузами) и повышение квалификации управленческих кадров.

Первые два направления на многих предприятиях были развиты еще с советских времен, и схема работы по этим направлениям отлаживалась годами. Третье же направление обрело актуальность сравнительно недавно, потому что требования к управленческим кадрам в современной конкурентной среде кардинально отличаются от тех, что предъявлялись раньше.

Корпорации осознают перспективность подготовки управленцев внутри компании, развитию этого направления способствуют внешние факторы: стабильная макроэкономическая ситуация позволяет вкладывать деньги в такие сферы, как образование и научные исследования; слияние предприятий, создание крупных холдингов влечет за собой необходимость унификации управления на разных предпри-

ятях, расположенных в разных регионах и представляющих различные сектора экономики; специалисты, подготовленные в советские времена, не способны работать на современном рынке (*Пахомова, Толок, 2005, с. 27-29*).

Актуальность внедрения корпоративного образования в российских компаниях напрямую связана и с потребностью привлечения иностранного капитала. Когда финансовые группы принимают решение об инвестировании, они смотрят не только на прибыльность бизнеса, но еще и на то, насколько безопасно в него вкладывать деньги. Все агентства, которые выставляют инвестиционные рейтинги, называют два основных фактора: финансовую и управленческую прозрачность. Последняя определяется наличием внутри фирмы системы обучения менеджерского состава, единых современных стандартов в управлении людьми, в действии менеджеров на различных позициях.

Отдавая должное интенсивному развитию внутрифирменного образования и его высокой оценке менеджментом предприятий возникает закономерный вопрос, а как вообще и к внутрифирменному образованию, в частности, относятся работники организаций, ради кого все это и проводится. В научной литературе мы нашли ответ на поставленный вопрос. Приведем основные результаты проведенного исследования (*Пахомова, 2005, с. 24-26*).

По инициативе Фонда «Новая Евразия» Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) предпринял исследование внутрифирменных систем обучения персонала в современных российских компаниях. Одна из исследовательских задач заключалась в выявлении отношения сотрудников к внутрифирменному обучению. Воспринимается ли оно как обязанность или способствует их карьерному и профессиональному росту? Носит ли, по их мнению, плановый характер или рассматривается как нечто стихийное, спонтанное? Действительно ли способствует продвижению по службе? И насколько важно иметь дипломы, сертификаты по окончании какого-либо курса во внутрифирменной системе обучения? Ответить на эти и другие вопросы позволяют данные опроса сотрудников трех ведущих российских компаний, прошедших внутрифирменное обучение.

Более половины опрошенных (55%) отметили, что инициатива обучения исходила от высшего руководства компании, 29% подчеркнули роль своего непосредственного руководителя, 26% вспомнили об отделе персонала предприятия или холдинга, и лишь для 28% респондентов это совпало с их собственным желанием учиться.

Значительное число слушателей уверены, что в их компании нет никакого конкретного плана обучения, скорее речь идет о производственной необходимости (49%). Еще 16% заявили, что решение об обучении для них было полной неожиданностью. Доля тех, кто считает, что процесс их обучения планируется, составляет чуть более трети опрошенных – 35%. При этом лишь 6% полагают, что план их обучения носит долгосрочный характер и рассчитан на срок более года.

Судя по результатам опроса, обучение в компании для многих сотрудников носит характер производственной необходимости и не всегда совпадает с их собственными профессиональными ожиданиями и установками. В определенной степени негативным моментом является также и то, что сотрудники воспринимают такое обучение как что-то стихийное, сиюминутное, не связывая его со стратегическими задачами развития бизнеса компании.

Неоднозначны и оценки сотрудников процесса обучения. Так, оценивая учебные программы, на которых они занимались, большинство респондентов демонстрируют в целом высокий уровень удовлетворенности – программы полезны (78%) и доступны (75%). Несколько ниже удовлетворенность такими параметрами учебных курсов, как новизна информации (53%), соответствие программ планам дальнейшего карьерного роста (57%) и ожиданиям респондентов (55%). Что же касается соответствия учебного курса требованиям специальности (42%) и его продолжительности (41%), то по этому пункту доли хороших и средних-плохих оценок приблизительно равные.

В целом респонденты положительно отзываются о технической оснащенности учебных помещений: по мнению 69% опрошенных, место проведения обучения соответствует требованиям, предъявляе-

мым к учебным помещениям; 67% отметили хорошую аудио- и видеооснащенность; 59% – хорошую компьютерную оснащенность, 49% опрошенных охарактеризовали место обучения как удобное; 51% подчеркнули, что обучение удачно совмещалось со временем работы. Вместе с тем лишь у четверти опрошенных (26%) осуществляемые ими рабочие проекты на момент обучения совмещались с учебными планами.

Характеризуя качество преподавания, большинство отметило хорошее владение темой (84%) и интересную подачу материала (73%). Тем не менее результаты опроса позволяют утверждать, что существует определенный разрыв между теоретическими и практическими знаниями. Так, 86% респондентов считают, что преподаватели хорошо знают теоретическую часть преподаваемых дисциплин, и 67% оценивают на «хорошо» знание практической части.

Примерно такое же число респондентов (65%) отметили умение преподавателей работать с аудиторией. А вот такой немаловажный аспект процесса, как учебные пособия, оценивается слушателями довольно низко. Хорошими их считают 43%, удовлетворительными – 41%, и 10% опрошенных назвали их плохими.

В целом сотрудники компаний, участвовавшие в опросе, рассматривают учебные курсы как эффективные (59%). В то же время более трети опрошенных (39%) считают, что такие курсы не очень эффективны, а по мнению 2% – совсем не эффективны.

Скептическое отношение скорее всего вызывает не сама форма корпоративного образования, а качество современного профессионального обучения в целом, ведь, по мнению большинства опрошенных (61%), внутрикорпоративное обучение было организовано удачно. Лишь 16% предпочли бы пройти курс обучения в специализированном учебном заведении. Еще для четверти респондентов (24%) место обучения (в компании или в специализированном учебном заведении) не играет существенной роли.

Безусловно, во многом на восприятие влияют личные ожидания и предпочтения сотрудников. Большинство (67%) опрошенных признали, что корпоративная система в большей степени удобна для ру-

ководства компании. Существенно реже отмечалось удобство такой системы для себя лично (41%). В результате доля тех, чьи ожидания от процесса обучения оправдались полностью, составляет 45%, у 49% респондентов надежды частично реализовались, и у 6% – ожидания совсем не оправдались.

Более трети сотрудников (35%), участвовавших в опросе, считают необходимым наличие сертификата о прохождении обучения. Еще 12% отметили, что имеют диплом об окончании учебного курса. Правда, немало и тех (24%), кто полагает, что такие дипломы и сертификаты вообще не нужны. Примерно столько же респондентов (29%) убеждены, что главное в профессиональном образовании – знания, а не наличие сертификата.

Несмотря на позитивное отношение к профессиональному образованию в рамках собственной компании, лишь 18% респондентов указали, что после прослушанных учебных программ они получили повышение в должности. Еще 28% получили такое повышение, но, по их мнению, это никак не связано с обучением. Наконец, по словам значительной части опрошенных (43%), после обучения ничего не изменилось, но они надеются на некие бонусы в ближайшей перспективе.

Итак, судя по результатам проведенного опроса, в целом позитивно оценивая саму возможность обучения в рамках компании, многие сотрудники не всегда ясно представляют себе цели и задачи такого обучения, его связь со своими непосредственными функциональными обязанностями, что, в свою очередь, в определенной степени снижает эффективность процесса обучения, формируя не столько мотивацию достижения большего профессионализма в работе, сколько выбор наименьшего зла: «уж лучше пойти учиться, раз назначили, чем быть уволенным».

Интересны материалы исследования, проведенного исключительно среди рабочих. В конце 2003 г. на ОАО «Красноярский металлургический завод» был проведен опрос 500 рабочих (выборка составляет 20% от общего числа, опрошены рабочие в литейном, кузнечно-штамповочном, прессовом, инструментальном цехах и цехе от-

грузки готовой продукции. 45,4% опрошенных имеют 6-ой разряд, 29,6% – 5-й, 18,0% – 4-й, 5,4% – 3-й, 1,6%). Его целью было выявление мнения о переподготовке рабочих самих субъектов этого процесса, характеристик последнего: мотивов, степени удовлетворенности, зависимости переподготовки от квалификации и стажа работы и др.

Данные опроса позволяют сделать вывод о значительном совпадении мотивов переподготовки администрации и рабочих. Чаще всего она осуществляется по инициативе администрации – 69,8%. По личной инициативе переподготовку прошли 30,2% рабочих. Были названы следующие мотивы: производственная необходимость – 61,8%, материальные причины – 34,8%, угроза сокращения – 3,4%. Таким образом, изменения на производстве приводят рабочих к осознанию того, что в условиях обновления техники, технологии требуются дополнительные профессиональные знания. Только это может гарантировать улучшение материальных условий (заработная плата, разряд) и снизить угрозу потери работы.

Отмечен факт прямой зависимости уровня квалификации рабочего и его инициативности: чем выше разряд рабочего, тем более обдуманым шагом становится переподготовка. По мнению рабочих, она дает весьма ощутимые результаты: повышение квалификации (49,6%), рост тарифного разряда (25,2%), рост производительности труда (6,2%). Позитивно ее влияние на рост заработной платы, стабильность занятости. Заметны и изменения характера работы, различную степень которых отметило большинство опрошенных (67,0%).

Результаты опроса подтверждают тот факт, что нынешний уровень производства требует, в основном, высококвалифицированной рабочей силы. Так, среди рабочих с высоким уровнем подготовки распространено владение несколькими профессиями: 16,8% опрошенных имеют более 3-х профессий; 21,0% – 3 профессии; 43,4% – 2; 18,8% – одну. Это отражает направление в кадровой политике администрации завода – курс на подготовку рабочих широкого профиля, высокую степень профессиональной мобильности, обеспечивающей гибкое использование человеческого потенциала.

Проблемой остается недостаточное внимание к повышению квалификации низко- и средне-квалифицированных рабочих – потенциального кадрового резерва. Это тем более важно, что в условиях позитивных изменений на заводе в ближайшие 5-10 лет неизбежна смена поколений рабочих. Ведь из 500 опрошенных 12,4% в возрасте свыше 50 лет (в основном это рабочие высшего разряда), 54,2% – от 30 до 50 лет (4-5 разряды) и лишь 33,4% – от 19 до 30 лет, имеющие, как правило, 1-3 разряд и составляющие потенциал для смены выходящим по возрасту работникам.

Другой вопрос связан с качеством полученной подготовки. Она чаще всего краткосрочна, что, на наш взгляд, не может дать качественных знаний для соответствующего обновления профессионального багажа даже для рабочих высоких разрядов и широкого профиля. В целом затраченное на нее время составило у 60% рабочих от 2-х до 4-х недель, у 34,6% – от 1-го до 3-х месяцев, и всего лишь у 5,2% – свыше 3-х месяцев. К тому же большинство (85,6%) респондентов проходили переподготовку на заводе, на рабочих местах, что также не дает необходимого фундамента новых знаний (*Подвербных, 2004, с. 142*).

Успешному развитию внутрифирменного обучения, подготовке и переподготовке, повышению квалификации работников будет способствовать законодательная база по гарантиям и компенсациям на период обучения. Здесь целесообразно вспомнить Рекомендации МОТ о развитии трудовых ресурсов (№ 150, 1975 г.), где государствам предписано постепенно расширять, приспособлять и гармонизировать системы профессиональной подготовки с тем, чтобы они отвечали потребностям людей в ее получении в течение всей их жизни, во всех секторах экономической деятельности, на всех уровнях квалификации и ответственности.

Подведем некоторые итоги. Государство исходит из того факта, что чем лучше образовательная подготовка рабочей силы, тем больше ее роль в производстве, тем меньше социальных проблем, связанных, например, с ее занятостью. Особенно эффективной мерой образования выступает при структурной безработице, поскольку оно позволя-

ет работнику быстрее освоить новую специальность, если прежняя устарела, быть более мобильным. Важное значение имеют и профессиональная подготовка, приобретение и накопление производственного опыта. Это особенно важно для профилактики безработицы среди молодежи. Отсутствие у молодых людей необходимой производственной квалификации препятствует вступлению их в трудовую жизнь, не дает в полной мере участвовать в конкуренции рабочей силы. Следовательно, развитие сферы образования и подготовки кадров служит для решения таких важных задач экономического и социального развития, как ускорение темпов экономического роста, сокращение безработицы и смягчение неравенства в распределении личных доходов.

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

Сегодня образование превратилось и для индивида, и для государства в экономическую необходимость. Не имея должной подготовки, работник вообще может остаться за пределами производства, а общество от этого будет нести потери.

Таким образом, сфера образования и профессиональной подготовки и переподготовки создает условия накопления и развития совокупного человеческого капитала, который не только представляет собой источник экономических возможностей, но и характеризует дееспособность экономики страны. Кроме того, государство через сис-

тому непрерывного образования способствует обеспечению нового высокого уровня социальных гарантий личности, без которого невозможно развитие современного общества.

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

И последнее на чем необходимо остановиться. Сегодня реформа образования вступила в новый этап. Он должен коснуться в первую очередь организационно-институционального переобустройства образовательной отрасли. Оно включает пять стратегических направлений. Все направления достаточно хорошо описаны в научной литературе (*Галушкина, 2004, с. 21-22*). Остановимся на первом, самом главном – непрерывном профессиональном образовании. Оно предполагает, что учебных заведений, которые занимаются профессиональной подготовкой, должно много и они должны быть разные – по получаемым квалификациям, по уровню подготовки, по специализациям, по формам собственности. Чтобы у людей была возможность строить свою профессиональную, карьерную и личностную траекторию, выбирая из большого количества институтов профессионально подготовки (училища, вузы, курсы, тренинги, программы, модули и проч.), нужные для себя в течение всей жизни.

ГЛАВА 4. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ*

В последние годы XX в. органы государственной статистики существенно сократили объем информации, собираемой с хозяйствующих субъектов. Больше всего это коснулось информации, связанной с воспроизводством населения и ресурсами труда. Это обусловлено рядом обстоятельств: сокращением финансирования организаций статистики, сменой формы собственности предприятиями отраслей народного хозяйства, демократизацией экономической жизни, коммерческой тайной отдельных видов информации и т.д.

В такой ситуации действенным инструментом анализа конкретного положения в сфере труда и занятости, подготовки и переподготовки кадров, формирования и использования человеческих ресурсов, рождаемости, смертности и миграции населения являются выборочные обследования, в том числе и социологические опросы.

Проводимые опросы по специально разработанной программе, с соблюдением научных принципов, позволяют получить близкую к реальной картину с обеспечением организаций народного хозяйства Республики Коми квалифицированными кадрами. Материалы опросов позволяют также раскрыть те проблемы, которые стоят сегодня перед службами управления персоналом по подбору и использованию персонала организаций. Кроме того, выборочные обследования дают возможность вычлнить роль государственных структур в управлении процессом подготовки, распределения и использования ресурсов труда.

В этой связи проведение социологического опроса среди предприятий республики всех отраслей народного хозяйства позволит посмотреть на процесс обеспечения организаций квалифицированными кадрами по-новому, в комплексе всех социально-экономических проблем (*Человеческие ресурсы организаций, 2006, с. 3*). Полученные выводы можно с некоторой долей условности перенести на все организации, расположенные на территории Республики Коми, независимо от того – участвовали они в опросе или нет.

* В написании главы принимал участие аспирант Фаузер Вл. В.

Для того чтобы выявить сложившееся положение, оценить последние тенденции и состояние профессионального развития человеческих ресурсов в 2006 г. был проведен опрос управленцев предприятий республики, представляющих все отрасли народного хозяйства, все сферы деятельности на тему: «Система подготовки и переподготовки кадров в организациях Республики Коми». В число экспертов вошли выпускники Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации 2004-2006 гг. и слушатели Коми республиканского института развития образования и переподготовки кадров, в основном директора школ и их заместители. Главным критерием отбора респондентов – была их осведомленность и компетентность в вопросах профессионального обучения персонала организаций.

Описание выборки. Опрос проводился в январе-феврале 2006 г. Всего было опрошено 196 человек, представляющих все отрасли народного хозяйства Республики Коми. При этом, учитывая, что в настоящее время в стране реализуются четыре национальных (президентских) проекта, в выборке определен «перекос» был сделан в сторону отраслей социальной сферы и, в первую очередь, в образование. Приведем основные социально-демографические характеристики управленцев, принявших участие в опросе. При описании выборки сделаем попытку показать влияние демографических характеристик респондентов на восприятие или готовность к профессиональному образованию.

Пол. Среди респондентов доля женщин (53,6%) несколько выше, чем доля мужчин (46,4%), но это обусловлено увеличенным представительством в выборке отраслей социальной сферы, где занятость женщин традиционно была определяющей, в том числе и на руководящих должностях. Действительно, если в 2004 г. среди занятых в экономике доля женщин составляла 47,0%, то среди занятых в «здравоохранении и предоставлении социальных услуг» она составляла 82,0%, в «предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» – 87,0% (*Женщины и мужчины, 2005, с. 71*). Результаты аналогичных эмпирических исследований также зафиксировали, что между мужчинами и женщинами существует значительное различие в степени готовности к смене профессии (посредством обу-

чения). Мужчины в 2 раза чаще, чем женщины избирают стратегию выхода из создавшегося положения посредством образовательных действий.

Тем не менее в целом различия между мужчинами и женщинами в области обучения не велики. Единственное исключение – это то, что женщины в 2 раза чаще мужчин изучают иностранные языки. При этом 64,8% опрошенных женщин отметили, что за последнее десятилетие стало труднее участвовать в образовательных программах.

Показательно, что стремление учиться у женщин встречается чаще, чем у мужчин. В ходе опроса большинство женщин выразили уверенность, что повышение образовательного уровня – это реальное средство улучшить экономическое и социальное положение. В ответах они имели в виду не только себя, но и своих детей, мужа и других членов семьи. Тем не менее ключевым здесь является то, что женщины делятся на две группы – тех, кто стремится учиться, и тех, кто не стремится (*Непрерывное образование, 2005, с. 42-43*).

Возраст. По возрасту респонденты распределились так, (%): до 24 лет – 1,5; 25-29 лет – 14,4; 30-34 лет – 17,4; 35-39 лет – 28,7; 40-44 лет – 18,0; 45-49 лет – 9,7; 50-54 лет – 6,7; 50-59 лет – 2,1 и 60 лет старше – 1,5. Средний (медианный) возраст экспертов составил на момент опроса 38,2 лет, что на 0,2 года меньше, чем в среднем по населению республики в возрасте 15-64 лет, занятого в экономике (38,4 лет, 2002 г.) (*Сколько нас, 2005, с. 87*). Подробное рассмотрение возрастных характеристик респондентов необходимо потому, что возраст тоже влияет на выбор респондентами жизненной стратегии, способа улучшения своего материального положения, а ведь именно на это и нацелено профессиональное образование.

В эмпирических исследованиях (ИКСИ, 2003) неравенство в образовании наиболее заметно в различных образовательных стратегиях групп населения. Наиболее характерными «срезами» были молодежь (18-30 лет) и «поколение отцов» (41-50 лет). Уровень образования нынешнего молодого поколения в среднем через несколько лет будет выше, чем у респондентов 41-50 лет, даже если предположить, что к этому времени лишь половина юношей и девушек с неоконченным высшим образованием продолжит свое обучение в вузах. Более образованы и родители молодежи, среди кото-

рых около 28-30% имеют высшее образование, а среди родителей старшего поколения (они же дедушки и бабушки молодежи) – лишь около 10-12%. Так же и доля имеющих высшее образование мужей и жен респондентов, состоящих в браке, среди молодежи уже сейчас примерно на 5% выше, чем у супругов, опрошенных среди старшего поколения. Высшее образование в этом контексте можно рассматривать как существенный компонент «приданого» при вступлении в брак.

В исследовании также отмечается, что с возрастом люди менее охотно переквалифицируются, предпочитая работать по совместительству (не изучая ничего нового). Однако в интервале 30-40 лет желание искать совместительство у многих исчезает. Эти респонденты начинают приторговывать продуктами, выращенными у себя на участке, и поэтому их, вероятно, можно считать резервом для обучения фермерским профессиям (*Непрерывное образование, 2005, с.43, 73*).

Кроме того, необходимо учитывать, что каждое последующее поколение (или возрастная когорта) добивается, в конечном счете, все более высоких экономических результатов в производстве (об этом свидетельствует долговременный рост тренда производительности труда). Уровень и содержание образования также улучшаются от периода к периоду. Практика показывает, однако, что в каждый данный момент самую низкую производственную ценность имеют в составе совокупной рабочей силы лица, только что вступившие в общественное производство, хотя и обладающие более современной подготовкой, но не имеющие производственного опыта. Это означает, что производственный опыт на первых порах «перевешивает» по значению более высокое качество образования только что вступающего в строй поколения работников (*Марцинкевич, Соболева, 1995, с. 182*).

Отраслевая структура. На долю респондентов, работающих в отраслях социальной сферы приходится 38,9%; на представителей промышленности – 20,7%; на торговлю, МТС, заготовки, сбыт, общественное питание – 8,3%; на транспорт и связь – 7,8%; на жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание – 6,2%; на финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление и общественные организации – 6,2%; на строительство – 5,7%; на сельское хозяйство – 2,6%; на управленцев из других отраслей – 3,6%.

В Республике Коми по итогам переписи 2002 г. по видам экономической деятельности население распределялось следующим образом (%): транспорт и связь – 11,4; добыча полезных ископаемых – 11,1; образование – 10,9; оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования – 10,7; обрабатывающие производства – 8,5; здравоохранение и предоставление социальных услуг – 8,2; сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 7,5; государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение – 7,5; строительство – 6,7 и пр. (*Сколько нас, 2005, с. 87*).

Рассмотрение опрошенной совокупности в разрезе отраслей необходимо потому, что в каждой из них по-разному налажена система НИОКР и как результат – нематериальное накопление. Хотя научно-технический прогресс не является исключительно делом ученых, он тем не менее концентрируется в своей значительной части в сфере НИОКР. Именно поэтому масштабы и динамика затрат на науку могут служить индикатором уровня нацеленности производства на качественные изменения, обновление продукции и процессов ее изготовления.

Лидирующая позиция США в мировой экономике с начала послевоенного периода по отношению к другим развитым государствам по уровню и по технико-экономической зрелости хозяйства прямо связана с тем, что норма нематериального накопления в этой стране была и остается самой высокой. Еще больше превосходство США по абсолютным масштабам нематериального накопления. По материальному накоплению США опережают другие страны в 2,5-7,0 раз, а по нематериальному – в 3,5-4,5 раза. В расчете на душу населения разрыв по нематериальному компоненту также весьма значителен (в 2,0-3 раза). Иное дело капиталовложения в средства производства. Здесь ФРГ, Франция и Япония достигли 70-85% уровня США в расчете на душу населения, а по доле в общественном продукте значительно превзошли. Из-за высокой нормы материального накопления и суммарная норма накопления во всех странах также выше, чем в США. Таким образом, резко отставая от США по вложениям в интеллектуальный потенциал, эти страны расходуют гораздо больше ресурсов для обеспечения физического наращивания основного капитала. По

темпам роста накопления в отличие от абсолютных уровней США отстают от других индустриальных стран, но расстояние между ними сокращается (*Марцинкевич, Соболева, 1995, с. с. 172, 175-176*).

Национальность. По национальности респонденты распределились следующим образом: русские – 62,8%; коми – 19,4; украинцы – 6,6; белорусы – 4,6; татары – 1,0; представители других национальностей – 5,6%. По переписи населения 2002 г. национальная структура населения республики выглядела так (%): русские – 59,6; коми – 25,2; украинцы – 6,1; белорусы – 1,5; татары – 1,5; представители других национальностей – 6,1. (*Сколько нас, 2005, с. 59*).

Образование. Формирующийся в процессе нематериального накопления образовательный потенциал рабочей силы и населения можно непосредственно выразить данными об уровне образования (*Марцинкевич, Соболева, 1995, с. 177*). В Республике Коми занятое в экономике население в возрасте 15-64 лет (2002 г.) имело следующее образование (%): послевузовское и высшее – 17,7; неполное высшее – 2,5; среднее профессиональное – 40,6; начальное профессиональное – 17,9; общее образование – 14,4; другое – 6,9 (*Сколько нас, 2005, с. 88*). Респонденты, в своем большинстве, имеют (%): педагогическое образование – 42,3; техническое – 27,0; экономическое – 25,0; управленческое – 9,7; юридическое – 4,6; историческое – 3,6; психологическое и социальная работа – 2,6; медицинское – 1,5; другое образование – 6,1. Высокий удельный вес респондентов с педагогическим образованием обусловлен еще и потому, что сегодня работодателям часто важен факт высшего образования, без учета специализации. Выпускники педвузов, например, задействованы практически во всех секторах: их с удовольствием берут «и в продавцы и в менеджеры» (*Пенкина, 2006, с. 14*).

Брачное состояние. Среди опрошенных не высока доля тех, кто не состоит в браке – 12,3%. Более половины состоят в зарегистрированном браке – 69,2%; в незарегистрированном браке – 3,6%; каждый восьмой разведен – 13,3%; 1,6% – вдовы. По переписи населения 2002 г. брачная структура населения Республики Коми имела следующие характеристики (%): никогда не состояли в браке – 23,4; состоят в зарегистрированном браке – 49,5; в незарегистрированном браке – 8,1; разошедшиеся – 9,7; вдовы – 9,3.

Выбор брачного состояния, как характеристики респондентов, при изучении их поведения в сфере образования, не случаен. В схожих исследованиях отмечается, что роль семейного положения в выборе той или иной стратегии образовательного поведения также значительна. Среди женатых (замужних) и разведенных респондентов чаще встречаются люди с высшим образованием в группе богатых (82-83%) и среди населения в целом (31-33%), чем среди тех, кто никогда не состоял в браке, вдовцов, вдов и людей, состоящих в гражданском браке. Из бедных опрошенных больше всего людей с дипломом вуза среди разведенных. Причина здесь может быть двойкой: с одной стороны, развод порой служит стимулом для «работы над собой», стремления повысить квалификацию; с другой стороны, имея высшее образование и, значит, большую уверенность в своей способности заработать на жизнь (неважно – по специальности или нет) люди легче идут на развод.

Для богатых людей дети не являются препятствием при получении образования, напротив, скорее стимулируют более активное образовательное поведение. В бедных многодетных семьях крайне редко можно встретить родителей с высшим образованием. У них остаются силы только на выживание – без перспективы когда-либо выбраться из нищеты.

Среди опрошенной молодежи (18-30 лет) многодетных респондентов не оказалось вовсе. Интерпретируя связи между уровнем образования и количеством детей (или их отсутствием), можно условно разделить молодежь на три группы. Для первой характерно стремление накопить социальный капитал, прежде чем заводить детей: получить хорошее образование, сделать карьеру, обеспечить материальную базу, посмотреть мир, а потом – после 30 лет – подумать о детях. Респонденты второй группы пытаются сохранить баланс между индивидуальным карьерным ростом и продолжением рода. Правда, это может быть всего один ребенок.

На респондентов третьей группы еще в молодом возрасте легли обязанности по воспитанию двоих (а, может, и более) детей. И здесь, как оказалось, уже не до повышения своего образовательного уровня. Хотя, возможно, в жизненные планы респондентов этой группы и не входило высшее образование, а тем более получение ученой

степени. Среднего специального образования и практических навыков, по их мнению, хватит если не на всю жизнь, то по крайней мере на обозримое будущее. А значит, они уже достигли искомой социальной зрелости, и не нужно откладывать рождение детей на – «лучшие времена» – эти времена уже наступили. В приведенном выше исследовании также отмечается, что помимо семейного статуса об условиях, оказывающих влияние на поведение взрослых в сфере образования, также можно судить по тому, где они жили, когда пошли в школу (*Непрерывное образование, 2005, с. 75-76*).

Социальный статус. По должности респонденты распределились так, (%): 32,2 – директора (генеральные директора, президенты) организаций; 20,6 – заместители директора; 15,1 – начальники или зам. начальника отдела; 12,6 – руководители или зам. руководителя структурного подразделения; 10,0 – ведущие специалисты; 3,0 – частные предприниматели; 1,0 – руководители общественных организаций; другие должности – 5,5.

Стаж работы на предприятии. Опрошенные управленцы достаточно долго работают на последнем месте работы (%): менее года – 3,6; от года до трех лет – 23,6; от трех до пяти лет – 17,9; от пяти до десяти лет – 16,9; от десяти до пятнадцати лет – 15,9 и более 15 лет – 22,1. Средний стаж работы в одной организации составил у респондентов – 8,32 года. Изучение стажа работы дает представление о том: каким опытом обладают работники предприятия. Из статистической величины опыт переходит в экономическую категорию.

Принципиальное значение имеет определение экономической значимости накапливаемого рабочей силой и населением опыта. Опыт – это объективное качество работника, которое непосредственно определяет производственный результат его деятельности. Накопление производственного опыта происходит как бы самотеком, опыт возникает здесь в качестве «побочного продукта» и кажется экономически даровым, хотя здравый смысл подсказывает, что на самом деле это, конечно, не так. Новые работники, поступая на предприятие, перенимают опыт и навыки, характерные для данной фирмы, поддерживают ее марку. Опыт такого рода можно передавать из поколения в поколение. Кроме того, он может быть предметом купли-продажи: его можно приобрести, купив фирму.

Необходимо привести еще существующую взаимосвязь между образованием, опытом и материальным вознаграждением работников. Образование выступает как глубинный регулятор накопления опыта. Разрывы в доходах, зависящие от уровня образования, сохраняются и углубляются в течение всего срока трудовой деятельности работника. Чем выше уровень образования, тем весомее прибавки в доходах, связанные с накоплением опыта, дальнейшим обучением, культурным ростом и т. п. Значительное повышение доходов по мере роста опыта, наблюдаемое у наиболее образованной части работников, по-видимому, отражает особую эффективность высших ступеней образования, которые по своему содержанию тесно связаны с современным научно-техническим прогрессом. Очевидно, что возможности накопления опыта шире для наиболее образованной части рабочей силы, чем для малообразованных работников.

Все это полностью подтверждает тесную связь образования и опыта, а также доминирующую роль образования. Обобщенные народнохозяйственные данные свидетельствуют о том, что в современных условиях качество рабочей силы неразрывно связано с уровнем образования работников. Производственный опыт (для всей рабочей силы страны в целом) не может экономически эффективно заменить длительный период формального образования (*Марцинкевич, Соболева, с. 186-188*).

Компетенции по теме исследования. При оценке развитости системы подготовки и переподготовки кадров в организациях Республики Коми, приведем данные о том, как они сами в течение своей трудовой биографии проходили подготовку и переподготовку, повышали квалификацию. Это будет характеризовать уровень их компетенции по исследуемой проблеме. В целом по выборке все категории работающих, не зависимо от статуса, достаточно активно проходили подготовку и переподготовку, повышали квалификацию: 18,6% прошли ее один раз; 18,1% – два раза; 13,9% – три раза; 10,8% – четыре раза; 27,3% – пять и более раз. И только 11,3% опрошенных экспертов ни разу нигде не обучались.

Об активной позиции опрошенных управленцев в повышении квалификации говорит то, что 94,3% собираются и дальше повышать

свою квалификацию; 3,1% не собираются и только 2,6% не знают или не думали пока об этом.

Дополнить представление о качественных характеристиках-компетенциях опрошенных можно, дав их распределение по должностям и полученному образованию (табл. 4.1).

Директорский корпус в подавляющем большинстве имеет педагогическое образование – 65,6%; экономическое – 25,0%; техническое – 17,2% и только 7,8% специальное управленческое образование. У заместителей директора на первом месте также стоит педагогическое образование – 63,4%; на 2-3 местах экономическое и техническое – по 19,5%. У начальников отделов первое-второе место делят экономическое (36,7%) и техническое (30,0%) образование. Среди руководителей структурных подразделений и

Таблица 4.1

*Распределение ответов на вопрос: «Какое у Вас образование?», в зависимости от занимаемой должности или статуса, % **

Должность, статус	Образование							
	экономическое	юридическое	техническое	педагогическое	управленческое	медицинское	психология, соц. работа	историческое
Директор	25,0	1,6	17,2	65,6	7,8	0,0	3,1	3,1
Зам. директора	19,5	0,0	19,5	63,4	2,4	0,0	4,9	4,9
Начальник (зам.) отдела	36,7	10,0	30,0	10,0	6,7	10,0	0,0	0,0
Руководитель (зам.) структурного подразделения	28,0	8,0	52,0	16,0	16,0	0,0	0,0	4,0
Ведущий специалист	20,0	5,0	50,0	10,0	20,0	0,0	5,0	5,0
Частный предприниматель	0,0	33,3	0,0	50,0	16,7	0,0	0,0	0,0
Руководитель общественной организации	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0

* - респонденты могли дать несколько ответов; не включено другое образование.

их заместителей преобладают технические специалисты – 52,0% и экономисты – 28,0%. Достаточно высока среди них прослойка профессиональных управленцев – 16,0%. Половина ведущих специалистов (50,0%) имеет техническое образование; каждый пятый или экономическое или управленческое. Частные предприниматели имеют педагогическое (50,0%), юридическое (33,3%) и управленческое об-

разование (16,7%). У респондентов – руководителей общественных организаций половина (50,0%) имеет техническое, половина – историческое образование.

Не лучше обстоят дела с профессиональным образованием (специальность - должность) у российских менеджеров. В 2003 г. Институт социологии РАН при поддержке Ассоциации российских менеджеров провел исследование «Социальный профиль российского менеджера». География исследования охватывает 11 наиболее крупных городов Российской Федерации, среди которых Москва, Санкт-Петербург, Воронеж, Ростов-на-Дону, Казань, Нижний Новгород, Самара, Екатеринбург, Челябинск, Новосибирск, Красноярск. В исследовании приняли участие управленцы разных уровней: топ-менеджеры, линейные менеджеры и менеджеры среднего звена, всего 1005 респондентов.

Исследование показало, что практически половина (49,2%) российских менеджеров не имеет документа, подтверждающего квалификацию по специальности «управление». Это и понятно, если учесть, что наиболее распространенными формами получения управленческой подготовки остаются практика и самостоятельное чтение управленческой литературы.

Среди менеджеров, имеющих специальный документ, 26,4% составляют те, кто получил свидетельство об окончании управленческих курсов, 17,2% – диплом о высшем управленческом образовании, 9,3% – сертификат профессиональной ассоциации, 6,2% – свидетельство об окончании бизнес-школы. Доля респондентов, имеющих такие документы, как диплом кандидата (1,5%) или доктора (0,2%) наук по специальности «управление», диплом магистра по управленческой специальности (0,5%) или бакалавра (1,4%) в области бизнеса и администрирования, диплом МВА (1,9%), – колеблется в пределах 1-2%.

В чем причины такого странного отношения к получению профессионального образования в среде российских менеджеров? На наш взгляд, объяснений подобного феномена несколько. Во-первых, профессиональное управленческое сообщество еще только начинает

складываться. Даже определение «менеджер» не все готовы применить к себе, продолжая по старинке именоваться управленцами. Во-вторых, сеть бизнес-школ, курсов МВА, специальных тренингов по менеджменту развивается хотя и динамично, но явно еще недостаточно для такой огромной страны, как Россия. И, в-третьих, увы, сами управленцы порой сильно разочаровываются в программах обучения, базирующихся на западном опыте, западных теоретических разработках, мало, что дающих человеку, варящемуся в реалиях российского бизнеса (*Епихина, 2004, с. 46, 48*).

Возвращаясь к нашей выборке можно заключить, что она достаточно полно отражает структуру отраслей народного хозяйства Республики Коми, опрошенные имеют разноплановое образование, представлены все возрастные группы, выдержаны половые пропорции, респонденты не понаслышке знают систему подготовки и переподготовки кадров. Это позволяет относиться к данным опроса, как репрезентативным, отражающим реальное положение дел в системе обучения экономически активного населения. Кроме того, учитывая, что опрос был не анонимен, респонденты отбирались по определенному списку, имели возможность достаточно свободно высказать свое мнение и аргументы в пользу того или иного положения их вполне можно считать экспертами (*Ядов, 2001, с. 279*).

Остановимся подробнее на социально-демографических характеристиках респондентов (экспертов) с целью получения обобщенного портрета современного руководителя (или представителя менеджмента организации) производства, сферы услуг и общественных объединений.

Такое развернутое описание выборочной совокупности необходимо еще и потому, что в настоящее время управление российскими предприятиями в условиях изменений и инноваций определяется не только социально-экономическими, но и социально-демографическими параметрами. Среди демографических факторов, наибольшей степени связанных с управлением, необходимо назвать половозрастную структуру рабочей силы, гендерные (половые) характеристики стилей управления, а также гендерные характеристики

поведения работников на рынке труда. Эти факторы оказывают непосредственное влияние на систему управления предприятием. Косвенно на систему управления персоналом на предприятии влияют такие демографические показатели как старение населения, депопуляция, ухудшение структуры населения и качества рабочей силы, рост миграции из стран СНГ, а также трудовой миграции из регионов России (Александров, 2004, с. 6).

В научной литературе приводятся факты или делаются предположения, что в силу объективных или субъективных характеристик отдельной личности, принадлежности к мужчинам или женщинам, в зависимости от возраста индивиды выбирают местом работы конкретную отрасль, предприятие, вид деятельности. В зависимости от выбора индивидов, отраслевых условий труда, что тоже не менее важно, в отдельных отраслях имеет место специфическое представительство мужчин и женщин, работников отдельных возрастов и т.д. Например, в исследовании о трудовых стратегиях отмечается, что по мнению опрошенных женщин, получить хорошую работу можно лишь при наличии полезных «связей» или, имея влиятельных покровителей, длительный опыт работы, высокую квалификацию и хорошее образование. Исходя из собственного житейского опыта, респондентки убеждены, что серьезным препятствием для получения хорошей работы в регионе является возраст и пол. Многочисленные собеседования и интервью, результаты полученные в ходе исследования, позволяют утверждать, что в последние годы российские женщины в возрасте после 30 лет, а иногда и моложе подвергаются серьезнейшей дискриминации со стороны работодателей, преимущественно мужчин (Шатрова, 2003, с. 73-74). Необходимо также обратить внимание, что разрушение системы социальной защиты и социальной инфраструктуры тяжелее всего сказывается на женщинах по следующим причинам: женщины больше заняты в социальной сфере, а она деградирует; поскольку социальная сфера прежде всего ориентирована на поддержку детей и стариков, ее деградация выталкивает последних в сферу материнской и женской опеки, ограничивая профес-

сиональную мобильность женщин (Римашевская, 2002, с.15-16), (табл. 4.2).

Прежде чем прокомментировать данные табл. 4.2. напомним, что в целом по выборке доля мужчин составляет 46,4%. Самая высокая доля лиц мужского пола среди управленцев строительной отрасли (81,8%); далее следуют сельское хозяйство (80,0%); финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление и общественные организации (75,0%); транспорт и связь (73,3%); промышленность (67,5%); торговля, материально-техническое снабжение, заготовки, сбыт, общественное питание (56,3%). В жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании наблюдается гендерное равновесие – по 50,0%. Самая низкая доля мужчин в отраслях социальной сферы – 12,0% и естественно, здесь самая высокая доля женщин – 88,0%.

Таблица 4.2

*Распределение респондентов по полу и возрасту
в разрезе отдельных отраслей, %*

Социально-демографические характеристики	Работают в организации:							
	промышленности	строительства	сельского хозяйства	транспорта, связи	торговли, МТС, заготовок, сбыта, общ. питания	ЖКХ, бытового обслуживания	отраслей социальной сферы	финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных
Пол:								
мужской	67,5	81,8	80,0	73,3	56,3	50,0	12,0	75,0
женский	32,5	18,2	20,0	26,7	43,7	50,0	88,0	25,0
Возраст, лет:								
до 24	5,0	0,0	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0
25-29	22,5	18,2	20,0	20,0	37,5	25,0	4,1	8,3
30-34	22,5	36,3	20,0	20,0	18,8	25,0	8,1	25,0
35-39	20,0	27,3	40,0	40,0	18,7	41,7	28,4	41,7
40-44	7,5	18,2	0,0	20,0	18,7	8,3	27,0	16,7
45-49	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,9	8,3
50-54	5,0	0,0	20,0	0,0	0,0	0,0	10,8	0,0
55-59	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	0,0
60 и старше	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0

* – без других организаций

Возрастная структура работников той или иной отрасли также имеет свои особенности. В 1990-е – 2000-е гг. со сменой форм собст-

венности произошли существенные трансформации в менеджменте всех организаций. На смену старой советской управленческой команде пришел новый менеджмент, часто обученный за рубежом или в элитных российских вузах. Преуспевающие отрасли и предприятия существенно омолодили свой управленческий аппарат. Поскольку они смогли предложить достойную оплату труда, творческую работу, возможность проявлять новаторство и инициативу.

Материалы опроса показали, что в обследованных отраслях более половины менеджмента организаций – работники в возрасте до 39 лет. По отдельным отраслям эта доля составляет (%): в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании (91,7); в строительной отрасли (81,8); в торговле, материально-техническом снабжении, заготовках, сбыте, общественном питании (81,3); в сельском хозяйстве (80,0); на транспорте и связи (80,0); в финансах, страховании, пенсионном обеспечении, управлении и общественных организациях (75,0%); в промышленности (70,0%). Самая низкая доля молодых управленцев в отраслях социальной сферы – 40,6. Если посмотреть на управленцев в возрасте до 29 лет, то можно отметить, что самая высокая доля молодежи в торговле, материально-техническом снабжении, заготовках, сбыте, общественном питании – 43,8%. Это может быть следствием того, что российские вузы в последние 10-15 лет стали активнее готовить специалистов по маркетингу, торговле и сервису.

Представляет существенный интерес распределение руководителей организаций, представителей общественных объединений, предпринимателей, иных представителей менеджмента по возрасту (табл. 4.3).

Таблица 4.3

Распределение ответов на вопрос: «Ваш возраст?» в зависимости от занимаемой должности или статуса, %

Должность, статус	Возраст, лет						
	до 24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50 и старше
Директор	0,0	7,9	14,3	28,6	22,2	11,1	15,9
Зам. директора	0,0	2,4	12,2	34,2	24,4	14,6	12,2
Начальник (зам.) отдела	0,0	26,7	26,7	30,0	6,6	6,7	3,3
Руководитель (зам.) структурного подразделения	8,0	24,0	16,0	24,0	20,0	4,0	4,0
Ведущий специалист	0,0	25,0	10,0	25,0	15,0	10,0	15,0
Частный предприниматель	0,0	0,0	33,3	33,3	16,7	16,7	0,0
Руководитель общественной организации	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Другая	9,1	27,3	27,2	18,2	18,2	0,0	0,0

Анализ данных о распределении респондентов по возрасту и занимаемой должности проведем, распределив опрошенных на две группы: до 39 лет и тех, кому более 40 лет. Среди директорского корпуса доля молодых руководителей составляет 50,8%; у заместителей директоров она ниже – 48,8%. Среди менеджеров среднего звена доля молодых руководителей выше (%): у начальников отделов и их заместителей – 83,4; у руководителей структурных подразделений и их заместителей – 72,0. Более половины ведущих специалистов (60,0%) в возрасте до 39 лет. Довольно молоды и частные предприниматели, среди них 66,6% это лица, не достигшие 40 лет. Но самый молодой состав руководителей – в общественных организациях, здесь все кто принимал участие в опросе, не достигли возраста 40 лет.

Важной характеристикой менеджмента организаций является его приверженность своему предприятию, последнее может быть оценено через количество отработанных лет. В ходе опроса программой исследования не ставилась задача оценить количество лет работы на последней должности, а выяснялось общее количество лет работы на конкретном (последнем) предприятии. Респондент мог пройти все ступеньки карьерного роста от рабочего до директора, но при этом

общий стаж работы будет учтен по последней должности. В научной литературе принято считать, что работник, отработавший более 10 лет в одной организации, может относиться к стабильному составу (табл. 4.4).

Таблица 4.4

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

Должность, статус	На последнем месте работают, лет					
	менее года	от 1 года до 3-х	от 3-х до 5	от 5 до 10	от 10 до 15	15 лет и более
Директор	3,1	23,4	7,8	26,6	17,2	21,9
Зам. директора	2,4	12,2	17,1	14,6	17,1	36,6
Начальник (зам.) отдела	6,7	23,3	36,6	6,7	20,0	6,7
Руководитель (зам.) структурного подразделения	0,0	24,0	28,0	12,0	12,0	24,0
Ведущий специалист	10,0	25,0	25,0	15,0	0,0	25,0
Частный предприниматель	0,0	50,0	16,6	16,7	16,7	0,0
Руководитель общественной организации	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Другая	9,1	36,3	0,0	9,1	36,4	9,1

По материалам опроса к стабильной части своих коллективов можно отнести (%): директоров – 39,1; заместителей директоров – 53,7; начальников отделов и их заместителей – 26,7; руководителей структурных подразделений и их заместителей – 36,0; ведущих специалистов – 25,0; частных предпринимателей – 16,7; работников других должностей – 45,5. Самая высокая доля отработавших в организации менее трех лет среди ведущих специалистов – 35,0%, начальников отделов и их заместителей – 30,0%, директоров – 26,5%.

Наблюдается определенная дифференциация по периоду работы на последнем месте и в зависимости от демографических характеристик респондентов. Так, если доля женщин отработавших более 10 лет на последнем месте работы составляет 44,7%, то доля мужчин в полтора раза меньше – 30,0%. В тоже время среди тех, кто отработал менее трех лет доля мужчин (32,2%) значительно выше доли женщин (22,9%). Между возрастом и стажем работы, при прочих равных ус-

ловиях, должна существовать прямая зависимость: чем старше, тем больше лет отработал на последнем предприятии. Для определенной части работников эта зависимость соблюдается, но для большей нет, это хорошо видно из табл. 4.5.

Таблица 4.5

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

Социально-демографические характеристики	Работают на последнем месте работы, лет					
	менее года	от 1 года до 3-х	от 3-х до 5	от 5 до 10	от 10 до 15	15 лет и более
Пол:						
мужской	4,4	27,8	18,9	18,9	14,4	15,6
женский	2,9	20,0	17,2	15,2	17,1	27,6
Возраст, лет:						
до 24	0,0	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0
25-29	3,6	57,1	35,7	3,6	0,0	0,0
30-34	3,0	36,4	15,1	27,3	18,2	0,0
35-39	5,3	17,9	17,9	21,4	26,8	10,7
40-44	2,9	17,1	17,1	20,0	8,6	34,3
45-49	5,3	5,3	5,3	5,2	21,0	57,9
50-54	0,0	0,0	7,7	15,4	15,4	61,5
55-59	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0
60 и старше	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	66,7
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	0,0	25,0	29,2	25,0	8,3	12,5
состоящие в зарегистрированном браке	5,2	23,0	16,3	15,5	17,8	22,2
состоящие в незарегистрированном браке	0,0	42,8	14,3	14,3	14,3	14,3
разошедшиеся	0,0	23,1	19,2	19,2	15,4	23,1
вдовы	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Брачное состояние также оказывает существенное влияние на подвижность работников. Судя по опросу, наиболее стабильны вдовцы, состоящие в зарегистрированном браке и разошедшиеся. Менее стабильна часть управленцев, кто еще не обременен узами брака.

Каждый субъект федерации имеет свою отраслевую структуру, специфический этнический состав. Поэтому важно проследить и оценить с научной и практической точек зрения такой аспект, как представительство той или иной национальности в должностной иерархии и отраслевой структуре региона. Данное распределение интересно еще и потому, что довольно часто высказывается предположение, что

коренные этносы слабо или недостаточно представлены в элитных отраслях (для Республики Коми такими отраслями являются угольная, нефтяная, газовая, целлюлозно-бумажная и ряд других) и на руководящих должностях. Материалы социологического опроса позволяют дать ответы на поставленные вопросы (табл. 4.6 и 4.7).

Для того чтобы оценить и правильно интерпретировать данные табл. 4.6 приведем распределение населения Республики Коми занятого в экономике в возрасте 15-64 лет по национальности (%): коми – 22,9; русские – 59,5; украинцы – 7,5; белорусы – 1,8; татары – 1,8; другой – 6,5. Это с определенной долей условности позволит сравнить представительство отдельных национальностей в должностной иерархии, а затем в отраслевой структуре.

Таблица 4.6

Распределение ответов на вопрос: «Кто Вы по национальности?», в зависимости от занимаемой должности, %

Национальность	Должность, статус							
	директор	зам. директора	начальник (зам.) отдела	руководитель (зам.) структурного подразделения	ведущий специалист	частный предприниматель	руководитель общественной организации	другая
Коми	29,7	14,6	10,0	20,0	20,0	0,0	0,0	18,2
Русский	51,6	58,5	76,7	72,0	65,0	83,3	100,0	72,7
Украинец	1,6	17,1	0,0	4,0	15,0	0,0	0,0	0,0
Белорус	4,7	7,3	3,3	0,0	0,0	16,7	0,0	9,1
Татарин	0,0	0,0	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Другая	12,4	2,5	3,3	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Можно отметить, что представители коми этноса довольно высоко представлены среди директорского корпуса (29,7%), но ниже среднего среди заместителей директоров (14,6%) и начальников отделов, включая их заместителей (10,0%). В пределах среднего распределения среди руководителей структурных подразделений, включая заместителей (20,0%) и среди ведущих специалистов (20,0%).

Таблица 4.7

Распределение ответов на вопрос: «Кто Вы по национальности?», в зависимости от того, в какой организации работают респонденты, %

Национальность	Отраслевая принадлежность организации, в которой работают респонденты								
	промышленность	строительство	сельское хозяйство	транспорт, связь	торговля, МТС, сбыт	ЖКХ, бытовое обслуживание	отрасли социальной сферы	финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественная	другая
Коми	15,0	18,2	20,0	0,0	12,5	0,0	22,7	25,0	71,4
Русский	62,5	72,7	80,0	86,7	68,8	83,3	54,7	66,7	28,6
Украинец	15,0	0,0	0,0	6,7	0,0	0,0	6,7	8,3	0,0
Белорус	0,0	9,1	0,0	0,0	0,0	8,3	9,3	0,0	0,0
Татарин	2,5	0,0	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Другая	5,0	0,0	0,0	6,6	12,4	8,4	6,6	0,0	0,0

В организациях отдельных отраслей коренной этнос представлен крайне неравномерно. В пределах нормального (близкого к среднему значению по выборке) распределения он представлен (%): в финансах, страховании, пенсионном обеспечении, управлении и общественных организациях – 25,0; в отраслях социальной сферы – 22,7; в сельском хозяйстве – 20,0; в строительной отрасли – 18,2. Ниже, чем в среднем по республике в промышленности (15,0%); в торговле, материально-техническом снабжении, заготовках, сбыте, общественном питании (12,5%). Не представлен коми этнос в нашей выборке жилищно-коммунальным хозяйством и бытовым обслуживанием, транспортом и связью. Зато в организациях других отраслей коми этнос представлен с трех кратным превышением (71,4%).

В своей повседневной жизни мужчины и женщины, респонденты разных возрастов при выборе рабочего места не одинаково реагируют на экономическое положение предприятия. На предприятиях, чье экономическое положение близко к банкротству, выше доля мужчин, однако следует отметить, что представительство обоих полов здесь незначительно. В следующей группе предприятий с плохим и

удовлетворительным экономическим положением представительство женщин значительно выше, чем мужчин. Зато на предприятиях, где экономическое положение хорошее и отличное больше работает мужчин. Можно сделать вывод, что при выборе предприятий, как места работы, мужчины больше ориентированы на конечный результат, поскольку несут большую ответственность за материальное благополучие семьи (табл. 4.8).

Возраст также оказывает решающее значение на выбор места работы. Чем старше респонденты, тем меньше у них притязаний к экономическому положению предприятия. Так, если среди опрошенных до 29 лет 60,0% работают на хороших и отличных в экономическом отношении предприятиях, то среди работников старше 50 лет всего 22,2%. С возрастом увеличивается доля работающих на предприятиях с удовлетворительным экономическим положением – с 33,3% до 72,2%.

Таблица 4.8

Распределение респондентов по полу и возрасту и работе на предприятиях разного экономического положения, %

Пол, возраст	Экономическое положение предприятия				
	близкое к банкротству	плохое	удовлетворительное	хорошее	отличное
Пол:					
мужской	4,4	2,2	45,0	37,4	11,0
женский	1,0	10,1	62,6	25,3	1,0
Возраст, лет:					
до 29	0,0	6,7	33,3	46,7	13,3
30-39	4,5	7,9	55,0	27,0	5,6
40-49	1,9	3,9	57,7	34,6	1,9
50 и более	0,0	5,6	72,2	16,6	5,6

Имеются определенные половые предпочтения не только при выборе респондентами отрасли или предприятия с определенным экономическим благополучием, но и при выборе предприятия с конкретной организационно-правовой формой. На государственных предприятиях работает 42,6% мужчин и 57,4% женщин. На муниципальных (унитарных) соответственно 16,7% мужчин и 83,3% женщин. Инди-

видуальной деятельностью больше занято мужчин (66,7%), чем женщин (33,3%). В обществах с ограниченной ответственностью и открытых акционерных общества доминируют мужчины: 70,2% и 63,6% соответственно. Распределение мужчин и женщин по предприятиям разной организационно-правовой формы представлено в табл. 4.9.

Таблица 4.9

Распределение респондентов по предприятиям разной организационно-правовой формы и полу, %

Организационно-правовая форма предприятия	В целом по выборке	Половая принадлежность	
		мужчины	женщины
Государственное	24,2	22,0	26,2
Муниципальное	27,8	9,9	43,7
Индивидуальное (ЧП)	3,1	4,4	1,9
Общество с ограниченной ответственностью	29,4	43,9	16,5
Открытое акционерное общество	11,4	15,4	7,8
Другое	4,1	4,4	3,9

Из представленных данных видно, что больше всего мужчин работает в обществах с ограниченной ответственностью (43,9%), на государственных предприятиях (22,0%), в открытых акционерных обществах (15,4%). Женщины предпочитают трудиться на муниципальных предприятиях (43,7%), на государственных предприятиях (26,2%), в обществах с ограниченной ответственностью (16,5%).

Наконец, социально-демографический портрет современных управленцев был бы неполным, если бы мы не выяснили, насколько они удовлетворены выполняемой работой. Необходимо это потому, что по мере усиления позитивных тенденций в экономике значимость для работников такого морального фактора, как удовлетворенность трудом, будет возрастать. Предприятия станут повышать требования к качеству специалистов, а те, в свою очередь, – к качеству рабочих мест, в том числе и с точки зрения их интеллектуальной, творческой составляющей. Не секрет, что достаточно часто не могут найти подходящую работу не только люди с низким уровнем образования, но и профессионалы с ученой степенью (Ширяева, 2004, с. 24).

Одна из основных движущих сил в выполнении работы – знание. Знание о том, насколько мы преуспели, непосредственно связано с удовлетворением от выполненной работы. Единственное, что доставляет нам больше удовольствия, чем созерцание собственных достижений, – когда наш начальник видит результаты нашего труда и хвалит нас за хорошо сделанную работу (*Фитц-енц, 2006, с. 15*).

Материалы опроса зафиксировали высокую позитивную установку опрошенных респондентов на выполняемую работу. Здесь особо можно подчеркнуть, что среди опрошенных управленцев нет ни одного человека, кому работа была бы безразлична. В целом по выборке работой вполне довольны – 80,7%, не довольны работой – 11,0%, затруднились ответить – 8,3% (табл. 4.10).

Таблица 4.10

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

Социально-демографические характеристики	Удовлетворенность работой			
	вполне довольны	не довольны	работа безразлична	затруднились ответить
Пол:				
мужской	77,8	12,2	0,0	10,0
женский	83,3	9,8	0,0	6,9
Возраст, лет:				
до 24	100,0	0,0	0,0	0,0
25-29	85,7	3,6	0,0	10,7
30-34	79,4	8,8	0,0	11,8
35-39	69,7	21,4	0,0	8,9
40-44	78,8	9,1	0,0	12,1
45-49	94,1	5,9	0,0	0,0
50-54	92,3	7,7	0,0	0,0
55-59	100,0	0,0	0,0	0,0
60 и старше	100,0	0,0	0,0	0,0
Брачное состояние:				
никогда не состоявшие в браке	87,5	4,2	0,0	8,3
состоящие в зарегистрированном браке	78,6	11,5	0,0	9,9
состоящие в незарегистрированном браке	71,4	28,6	0,0	0,0
разошедшиеся	88,5	11,5	0,0	0,0
вдовье	66,7	0,0	0,0	33,3

Среди женщин выше доля довольных своей работой (83,3%), в отличие от мужчин (77,8%). Если посмотреть на удовлетворенность работой в зависимости от возраста, то здесь четко видно, что работой

вполне довольны респонденты до 29 лет и после 45 лет (выше доля удовлетворенных, чем в среднем по выборке). Среди недовольных работой особенно выделяется возрастная группа 35-39 лет (21,4%).

Между брачным состоянием респондентов и их удовлетворенностью работой также просматривается определенная зависимость. Больше довольных работой респондентов среди никогда не состоявших в браке (87,5%) и разошедшихся (88,5%). Самая высокая доля опрошенных не довольных работой у состоящих в незарегистрированном браке (28,6%). У респондентов, в зависимости от национальности, разная оценка удовлетворенности работой. У украинцев она самая высокая – 100,0%, затем следуют русские – 80,7%, коми – 78,9%, белорусы – 55,6% и татары – 50,0%. Выше, чем в среднем по выборке, доля недовольных работой у татар – 50,0% и у русских – 13,4%.

Подведем некоторые итоги. По большому счету мы рассмотрели человеческий капитал, накопленный в организациях Республики Коми. Термин *человеческий капитал* появился в работах Теодора Шульца (Theodore Schultz), экономиста, интересовавшегося трудным положением слаборазвитых стран. Он справедливо утверждал, что традиционные экономические теории не рассматривали эту проблему. Шульц заявлял, что улучшение благосостояния бедных людей зависело не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний. Он назвал этот качественный аспект экономики «человеческим капиталом». Шульц, получивший Нобелевскую премию в 1979 году, предложил следующее определение: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем *человеческим капиталом*» (цитир. по Фитц-енц, 2006, с. 13-14).

Говоря о бизнесе, можно описать человеческий капитал как комбинацию следующих факторов. 1) Качества, которые человек прив-

носит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность. 2) Способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка («как делать дела»). 3) Побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели.

В управлении человеческий компонент – самый обременительный из всех активов. Тем не менее люди – единственный элемент, обладающий способностью производить стоимость. Все остальные переменные – деньги и их «родственник» кредит, сырье, заводы, оборудование и энергия – могут предложить лишь инертные потенциалы. По своей природе они ничего не прибавляют и не могут добавить, пока человек, будь это рабочий самой низкой квалификации, искуснейший профессионал или руководитель высшего звена, не использует этот потенциал, заставив его работать.

С точки зрения экономической или философской перспектив принципиально вовсе не то, насколько люди в организациях производительны: это побочный результат многих фундаментальных причин. Самый важный вопрос – насколько люди реализуются в работе. Никакая компенсация, сколь бы велика она ни была, не восстановит душу человека, который потратил свою жизнь на бессмысленный тяжелый труд: горечь такого опыта не компенсирует даже экономический комфорт.

Однако мы имеем ясные и многочисленные свидетельства того, что организация, создающая максимально комфортные условия труда, будет успешно развиваться, сохранять самых производительных сотрудников и обладать самыми преданными клиентами.

ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ*

Уже в ближайшем будущем основным сдерживающим моментом как промышленного, так и в целом экономического роста может стать дефицит трудовых ресурсов, и сейчас остро ощущаемый в сфере производства. Поэтому от структуры и качества производимого системой профессионального образования трудового капитала зависит конкурентоспособность предприятий, а также конкурентоспособность и развитие экономики страны в целом.

Профессиональное образование, прежде всего, должно быть направлено на удовлетворение потребности экономики в кадровом потенциале, а также на удовлетворение потребностей населения. В последнее время развитие и функционирование системы профессионального образования, а также «выпускаемый продукт» этой сферы вызывает серьезные нарекания работодателей.

В работе уже отмечалось, что основополагающим компонентом нематериального накопления выступает образовательно-квалификационный потенциал рабочей силы. Его параметры определяют результаты и возможности развития других форм интеллектуального потенциала страны. Среди накапливаемых качественных характеристик производственного потенциала рабочей силы существует определенная иерархия. Первичными факторами являются: общий культурный уровень развития каждого отряда рабочей силы, формируемый всем комплексом жизненных условий – экономических, социальных и бытовых и т. п.; уровень общего и специального образования, полученного в течение всей жизни работников (с учетом его качества); накопленный производственный опыт рабочей силы. Рассмотренные три фактора представляют собой независимые качественные характеристики рабочей силы. Степень их практической

* В написании главы принимала участие н.с. Фаузер Г.Н.

реализации в очень широких пределах регулируется состоянием мотивации деятельности, действие которой определяется экономическим механизмом. Все это, конечно, относится в соответствующем преломлении и к населению страны (*Марцинкевич, Соболева, 1995, с. 173-174*). Ниже по тексту мы подробно остановимся на качественных характеристиках персонала организаций.

Анализ официальной статистической информации, различных опросов руководителей предприятий реального сектора экономики и населения по проблемам в сфере образования позволил выделить ряд болевых проблем, которые сказываются уже сегодня или скажутся на развитии экономики и бизнеса в перспективе:

- из-за негативной демографической ситуации в период до 2050 г. объем прироста трудовых ресурсов сократится примерно вдвое;

- особо актуальной проблемой предприятий в краткосрочной и среднесрочной перспективе станет обеспечение реального производства квалифицированными рабочими и специалистами, в силу их дефицита на рынке труда. По отдельным специальностям дефицит ощущается уже сегодня;

- проведение реформы системы профессионального образования должно ориентироваться на повышение качества профессионального образования и обеспечение соответствия профессиональной структуры подготавливаемых рабочих и специалистов потребностям рынка труда;

- у государства отсутствует единая стратегия государства по подготовке кадров и осуществлению непрерывного образования, которая бы охватывала все формы и методы образования и обучения;

- государственная кадровая политика не носит стратегического, опережающего характера, не является единой для всей страны, не имеет прочных правовых основ осуществления деятельности, отличается декларативностью и страдает непоследовательностью;

- большой проблемой становится сертификация и специализация обучающихся и специалистов, отсутствие подобной единой системы

создает значительные проблемы при трудоустройстве как выпускников, так и людей, уже ведущих трудовую деятельность.

Решение всего комплекса проблем требует участия в их разрешении не только государственных органов власти, но и привлечения к их решению бизнес-сообщества и гражданского общества.

Отношение к своей служебной карьере и всему, что с этим связано (получение престижного образования, дополнительной специальности, окончание курсов и т.д.) у отдельных групп населения всегда было отличительным. У определенной части населения ограничением выступал пол, возраст, у другой брачное состояние, наличие малолетних детей или престарелых членов семьи. Третьи считали, что полученного образования им хватит на всю оставшуюся жизнь. Четвертые, хотели бы учиться, но не позволяет социальный статус или материальное положение. Поэтому не случайно в системе подготовки и переподготовки кадров отдельные социально-демографические группы имеют разное представительство.

Чтобы получить общее представление о том, как проходили подготовку и переподготовку отдельные категории населения в период своей трудовой деятельности, рассмотрим интенсивность (частоту) повышения квалификации респондентами в зависимости от их основных демографических характеристик: пола, возраста, брачного состояния и национальности (табл. 5.1).

Материалы опроса (см. гл. 4) показывают, что женщины, в отличие от мужчин, намного чаще повышали квалификацию. Это утверждение можно подтвердить следующими цифрами. Среди женщин в три раза меньше доля тех, кто ни разу не повышал квалификацию и в 1,7 раза больше тех, кто повышал квалификацию более трех раз.

Возраст также откладывает свой отпечаток на интенсивность (частоту) повышения квалификации. Если в возрастной группы до 24 лет 33,3% ни разу не повышали квалификацию, то среди респондентов старше 50 лет таких нет. Доля респондентов повысивших квалификацию более трех раз среди молодежи до 24 лет отсутствует, в возрастной группе 35-39 лет она составляет 56,3%, а в группе 50-54 лет уже 84,6%.

Таблица 5.1

Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за весь период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, национальности, %

Социально-демографические характеристики	Повышали квалификацию, раз					
	ни разу	один	два	три	четыре	пять и более
Пол:						
мужской	17,8	23,3	21,1	11,1	10,0	16,7
женский	5,8	14,4	15,4	16,3	11,5	36,5
Возраст, лет:						
до 24	33,3	33,3	33,4	0,0	0,0	0,0
25-29	25,0	25,0	35,7	7,1	3,6	3,6
30-34	18,2	21,2	18,2	21,2	3,0	18,2
35-39	5,5	16,4	21,8	20,0	7,3	29,0
40-44	11,4	20,0	5,7	11,4	20,0	31,5
45-49	5,3	10,5	10,5	5,3	15,8	52,6
50-54	0,0	7,7	7,7	15,4	30,8	38,4
55-59	0,0	0,0	25,0	0,0	25,0	50,0
60 и старше	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	66,7
Национальность:						
коми	10,5	15,8	15,8	15,8	18,4	23,7
русские	13,1	19,7	21,3	10,7	9,0	26,2
украинцы	0,0	16,7	0,0	25,0	25,0	33,3
белорусы	0,0	33,3	0,0	33,3	0,0	33,4
татары	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	21,7	8,7	13,0	17,4	4,3	34,9
состоящие в зарегистрированном браке	10,4	20,0	19,3	12,6	11,9	25,8
состоящие в незарегистрированном браке	14,3	28,6	28,6	0,0	0,0	28,5
разошедшиеся	7,7	15,4	15,4	23,1	11,5	26,9
вдовы	0,0	33,3	0,0	0,0	33,3	33,4

В рабочей гипотезе мы исходили из того, что национальность респондентов не будет оказывать какой-либо дифференциации на частоту повышения квалификации. Материалы опроса показали обратное. Доля русских респондентов ни разу не повысивших квалификацию составила 13,1%, коми респондентов 10,5%; среди украинцев, белорусов и татар таковых не оказалось. Среди коми и русских также ниже доля тех, кто повысил квалификацию более трех раз, соответственно 57,9 и 45,9%. Зато среди татар доля повысивших квалификацию более трех раз составляет 100,0%, у украинцев 83,3% и у белору-

сов 66,7%. Однако между коми и русскими также существует разница. Так, если доля коми ни разу не повысивших квалификацию – ниже, а доля повысивших квалификацию более трех раз – выше, чем в среднем по выборке, то у русских в первом случае выше, а во втором – ниже, чем в среднем по выборке, т.е. обратное соотношение.

Брачное состояние респондентов также оказывает существенное влияние на частоту прохождения обучения. Например, среди холостых самая высокая доля ни разу не проходивших повышение квалификации (21,7%), но у них и выше среднего уровня доля тех, кто повысил квалификацию более трех раз. С одной стороны объяснить это можно тем, что они недавно окончили вуз, не настроены на обучение, их больше интересует полноценный досуг, да и руководство организаций не спешит вкладывать средства в «текучий слой» персонала. С другой стороны, молодежь, не обремененная семьей и детьми более мобильна, легка на подъем и с готовностью принимает предложение руководства пройти переподготовку, в том числе и за пределами родного города и страны. Среди повысивших квалификацию более трех раз (выше, чем в среднем по выборке 52,0%) выделяются вдовы – 66,7% и разошедшиеся – 61,5%. Объяснить это можно тем, что повышение квалификации и особенно на выезде они связывают с возможностью создать семью, найти себе брачного партнера, отвлечься от повседневных проблем и т.д.

Имеются существенные различия в интенсивности повышения квалификации в зависимости от занимаемой должности. Это связано прежде всего с тем, что разные категории работников имеют разный доступ к финансовым ресурсам, направляемых на переподготовку, и с тем, что зачастую переподготовку за рубежом рассматривают как дополнительный материальный стимул или материальное поощрение работников (табл. 5.2).

Из представленных данных видно, что по частоте (количеству случаев) повышения квалификации в худшем положении оказались начальники отделов или их заместители. Среди них каждый пятый

(20,0%) ни разу в период трудовой деятельности не повышал квалификацию.

Таблица 5.2

Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за весь период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от занимаемой должности или статуса, %

Должность, статус	Повышение квалификации, раз					
	ни разу	один	два	три	четыре	пять и более
Директор	12,5	21,9	9,4	15,6	10,9	29,7
Зам. директора	4,9	4,9	17,1	19,5	12,2	41,4
Начальник (зам.) отдела	20,0	16,7	33,3	6,7	3,3	20,0
Руководитель (зам.) структурного подразделения	12,5	16,7	16,7	12,5	16,6	25,0
Ведущий специалист	5,0	30,0	20,0	10,0	10,0	25,0
Частный предприниматель	16,7	16,7	16,7	16,7	16,6	16,6
Руководитель общественной организации	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0

Не лучше обстоят дела с повышением квалификации у частных предпринимателей. Её не повышали ни разу – 16,7%. Среди руководителей структурных подразделений или их заместителей и у директорского корпуса эта доля составляет 12,5%.

Наиболее часто повышали квалификацию заместители директоров. Доля повысивших квалификацию более четырех раз составила у них 53,6%; за ними следуют руководители структурных подразделений или их заместители – 41,6% и директора – 40,6%. В особом ряду стоят руководители общественных организаций. Они все проходили повышение квалификации: 50,0% прошли один раз и 50,0% – два раза.

К выявленным выше отличиям в частоте повышения квалификации, исследование зафиксировало, что место повышения квалификации у разных социально-демографических групп также дифференцируется (табл. 5.3).

Доля мужчин, проходивших переподготовку непосредственно в организации по месту работы, несколько выше, чем у женщин; в три раза выше она и по доле прошедших обучение за рубежом. Среди

прошедших обучение в учебном заведении региона (по месту жительства) и в отраслевых учебных заведениях женщин больше, чем мужчин. Молодежь и лица старших возрастов чаще проходят переподготовку непосредственно в организации.

Таблица 5.3

Распределение ответов на вопрос: «Где Вы проходили переподготовку, повышение квалификации?», в зависимости от пола, возраста, национальности, брачного состояния, %

Социально-демографические характеристики	Проходили переподготовку, повышали квалификацию				
	в организации, где работают	в учебном заведении региона, где живут	в отраслевом учебном заведении	за рубежом	другое
Пол:					
мужской	19,8	45,1	36,3	12,1	5,5
женский	14,3	56,2	50,5	3,8	12,4
Возраст, лет:					
до 24	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
25-29	32,1	50,0	21,4	7,1	3,6
30-34	17,6	41,2	47,1	2,9	5,9
35-39	12,5	60,7	48,2	5,4	8,9
40-44	11,4	60,0	25,7	8,6	17,1
45-49	5,3	31,6	73,7	15,8	0,0
50-54	23,1	38,5	76,9	15,4	23,1
55-59	25,0	75,0	75,0	0,0	0,0
60 и старше	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3
Национальность:					
коми	13,2	60,5	42,1	7,9	5,3
русские	18,7	49,6	45,5	8,1	8,1
украинцы	15,4	23,1	53,8	15,4	7,7
белорусы	0,0	55,6	33,3	0,0	33,3
татары	100,0	100,0	50,0	0,0	0,0
Брачное состояние:					
никогда не состоявшие в браке	25,0	41,7	41,7	0,0	12,5
состоящие в зарегистрированном браке	15,6	52,6	44,4	10,4	7,4
состоящие в незарегистрированном браке	16,7	50,0	33,3	0,0	0,0
разошедшиеся	11,5	57,7	50,0	3,8	11,5
вдовы	33,3	33,3	33,3	0,0	66,7

Лидируют в зарубежном обучении те, кому за 45 лет. В отраслевых учебных заведениях больше всего обучающихся в возрасте 45-59 лет. Работники, коми и русские по национальности, в основном обучаются в учебных заведениях региона (по месту жительства) и в отрасле-

вых учебных заведениях. У украинцев на первом месте стоят отраслевые учебные заведения, у белорусов учебные заведения региона. Татары проходят переподготовку везде, за исключением дальнего зарубежья. Брачное состояние респондентов также имеет определенную дифференциацию. За рубежом проходят переподготовку те, кто состоит в официально зарегистрированном браке и разведенные. В учебных заведениях региона чаще обучаются разведенные, состоящие в зарегистрированном и незарегистрированном браке.

В зависимости от занимаемой должности и отношения к собственности отличаются места прохождения повышения квалификации, подготовки и переподготовки (табл. 5.4).

Таблица 5.4

*Распределение ответов на вопрос: «Где Вы проходили подготовку и переподготовку, повышение квалификации?» в зависимости от занимаемой должности или статуса, % **

Должность, статус	Проходили переподготовку, повышали квалификацию				
	в организации, где работают	в учебном заведении региона, где живут	в отраслевом учебном заведении	за рубежом	другое
Директор	3,1	56,3	39,1	4,7	15,6
Зам. директора	17,1	48,8	46,3	9,8	7,3
Начальник (зам.) отдела	30,0	53,3	26,7	10,0	6,7
Руководитель (зам.) структурного подразделения	32,0	56,0	60,0	8,0	0,0
Ведущий специалист	20,0	55,0	60,0	5,0	10,0
Частный предприниматель	16,7	33,3	66,7	0,0	16,7
Руководитель общественной организации	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Другая	18,2	36,4	27,3	18,2	9,1

* - респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

Для большинства респондентов, занимающих должности руководителя структурного подразделения (заместителя), ведущих специалистов и частных предпринимателей основным местом прохождения подготовки и переподготовки, повышения квалификации являются отраслевые учебные заведения. Однако здесь самая высокая доля

приходится на частных предпринимателей, и это вполне закономерно. Кто же будет тратить свои средства без ожидания реальной и скорой отдачи? Для директоров и их заместителей основным местом повышения квалификации являются учебные заведения по месту жительства. На втором месте у этой категории работников стоят отраслевые учебные заведения. Следует обратить внимание, что директора реже других ездят учиться за рубеж (4,7%). Здесь пальма первенства принадлежит начальникам отделов и их заместителям (10,0%), не отстают от них заместители директоров (9,8%). Лидерами прохождения обучения непосредственно в организации, где работают являются руководители структурных подразделений и их заместители (32,0%), начальники отделов и их заместители (30,0%).

Статус работников предприятия оказывает самое прямое воздействие на формы обучения. Доля обучающихся непосредственно в организации увеличивается от руководителей к рабочим с 14,8% до 53,4%. Другая тенденция наблюдается среди обучающихся в учебных заведениях России – идет уменьшение доли от руководителей к рабочим с 41,8% до 9,3%, аналогичная тенденция и по зарубежному обучению – уменьшение с 9,7% до 1,7%. Среди обучающихся в учебных заведениях Республики Коми не так прямолинейно, но все же просматривается тенденция уменьшения доли обучающихся от специалистов к руководителям, а затем к служащим и рабочим (табл. 5.5).

Таблица 5.5

Распределение ответов на вопрос: «Где обучаются Ваши работники?», в зависимости от статуса, %

Статус	Непосредственно в организации	В учебных заведениях Республики Коми	В учебных заведения России	За рубежом
Руководители	14,8	52,6	41,8	9,7
Специалисты	26,0	65,8	33,2	3,1
Служащие	34,9	46,3	18,1	0,7
Рабочие	53,4	35,6	9,3	1,7

Получив фактическую картину, кто, в зависимости от статуса, и где проходит подготовку и переподготовку, повышение квалифика-

ции мы поставили задачу выяснить, а где лучше и эффективнее обучать персонал организации (табл. 5.6).

Таблица 5.6

Распределение ответов на вопрос: «На Ваш взгляд, на каком уровне эффективнее всего обучаться сотрудникам вашего предприятия?», в зависимости от статуса, %

Статус	Непосредственно в организации	В учебных заведениях Республики Коми	В учебных заведениях России	За рубежом
Руководители	6,6	40,3	66,3	32,7
Специалисты	14,3	53,1	53,6	16,8
Служащие	20,4	50,9	26,9	1,8
Рабочие	48,3	37,8	9,9	4,0

Полученные результаты о перспективе обучения в целом повторяют динамику фактической ситуации. Отличие состоит лишь в том, что респонденты, выступая уже в роли экспертов, предлагают больше обучать за рубежом и в учебных заведениях России. Что касается учебных заведений России - это в первую очередь относится к руководителям, специалистам и служащим. Относительно зарубежного обучения, то здесь предлагается больше обучать руководителей и специалистов, чем это имело место в реальной практике. В некоторой степени это относится и к рабочим: фактически их обучалось за рубежом 1,7%, а предлагается 4,0%. Данная информация должна настоятельно призвать руководителей профессиональных образовательных учреждений республики – почему работники организаций Республики Коми свою дальнейшую переподготовку связывают с выездом за пределы региона, за рубеж.

Как правило, любая учеба в период работы, предполагает, что это позволит изменить свой статус, в крайнем случае, повысить категорию (разрядность) в рамках своей должности. Связано это с тем, что учеба отнимает и личное время, и в некоторой степени «тормозит» служебное продвижение. Поэтому ожидания вполне соизмеримы с затратами. Если это не происходит, то работники начинают либо игнорировать «родное» предприятие, либо искать новое.

Материалы исследования показали, что все работники, кто проходил подготовку и переподготовку, весьма высоко оценивают свои

возможности для профессионального роста. Это в полной мере относится ко всем опрошенным респондентам (табл. 5.7).

Таблица 5.7

Распределение ответов на вопрос: «Имеются ли на вашем предприятии возможности для профессионального роста?», в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, %

Социально-демографические характеристики	Имеются возможности для профессионального роста		
	да	нет	не знаю
Пол:			
мужской	78,0	18,7	3,3
женский	77,9	18,3	3,8
Возраст, лет:			
до 24	100,0	0,0	0,0
25-29	67,9	25,0	7,1
30-34	67,6	26,5	5,9
35-39	72,7	27,3	0,0
40-44	88,6	5,7	5,7
45-49	89,5	5,3	5,2
50-54	100,0	0,0	0,0
55-59	50,0	50,0	0,0
60 и старше	100,0	0,0	0,0
Брачное состояние:			
никогда не состоявшие в браке	83,3	12,5	4,2
состоящие в зарегистрированном браке	80,0	17,8	2,2
состоящие в незарегистрированном браке	66,7	16,7	16,6
разошедшиеся	69,2	30,8	0,0
вдовы	66,7	0,0	33,3

Мужчины и женщины одинаково высоко оценивают возможности профессионального роста на предприятиях, где они работают. То обстоятельство, что примерно 20,0% респондентов считают, что таких возможностей нет, либо они слабо информированы, конечно трудно признать положительным явлением. Но с другой стороны, где этот предел возможного профессионального роста? Кому то надо работать и на вспомогательных работах, разнорабочими. В разрезе отдельных возрастов ситуация несколько иная. Молодежь до 24 лет и работники старше 40 лет считают ситуацию с профессиональным ростом благоприятной, персонал в возрасте 25-39 лет, наоборот, что такая возможность отсутствует. Здесь как раз отражено мнение разных поколений, кто успел прийти к власти, а кто остался в вечном

ожидании. Как ни странно, брачное состояние респондентов оказывает не однозначную оценку своих возможностей профессионального роста. Холостые и те, кто завел семью довольно высоко оценивают свои возможности профессионального роста, те же, кто развелся, потерял супруга или живет в гражданском браке, довольно низко оценивают свои возможности сделать карьеру.

Ответы респондентов, в зависимости от должностной иерархии, также отличаются (табл. 5.8). Среди работников предприятия самая низкая оценка у директоров. Это и объяснимо, не каждый из них станет министром или чиновником высокого ранга. Скорее всего, их ждет либо понижение, либо уход в частный бизнес. Яркий пример ряда генеральных директоров Сыктывкарского лесопромышленного комплекса, назовем его по устоявшемуся, привычному всем названию. Самые высокие оценки дают своей карьере руководители цехов, производств и т.д., поскольку именно они занимаются производством и без них оно не сможет развиваться.

Таблица 5.8

Распределение ответов на вопрос: «Имеются ли на вашем предприятии возможности для профессионального роста?», в зависимости от занимаемой должности или статуса, %

Должность, статус	Имеются возможности для профессионального роста		
	да	нет	не знаю
Директор	75,0	18,8	6,2
Зам. директора	87,5	12,5	0,0
Начальник (зам.) отдела	76,7	20,0	3,3
Руководитель (зам.) структурного подразделения	88,0	12,0	0,0
Ведущий специалист	80,0	15,0	5,0
Частный предприниматель	33,3	66,7	0,0
Руководитель общественной организации	50,0	50,0	0,0
Другая	72,7	27,3	0,0

Любое исследование, связанное с изучением профессионального обучения взрослых в прошлом, должно поставить перед собой задачу, а как в будущем работники предприятий собираются повышать свою квалификацию (табл. 5.9).

Таблица 5.9

Распределение ответов на вопрос: «Собираетесь ли Вы повышать квалификацию?», в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, %

Социально-демографические характеристики	Собираются ли повышать квалификацию		
	да	нет	не знаю, не думал
Пол:			
мужской	90,1	5,5	4,4
женский	98,0	1,0	1,0
Возраст, лет:			
до 24	100,0	0,0	0,0
25-29	96,3	0,0	3,7
30-34	100,0	0,0	0,0
35-39	92,9	1,8	5,3
40-44	100,0	0,0	0,0
45-49	84,2	10,5	5,3
50-54	92,3	7,7	0,0
55-59	75,0	25,0	0,0
60 и старше	66,7	33,3	0,0
Брачное состояние:			
никогда не состоявшие в браке	95,8	4,2	0,0
состоящие в зарегистрированном браке	94,8	3,7	1,5
состоящие в незарегистрированном браке	85,7	0,0	14,3
разошедшиеся	92,3	0,0	7,7
вдовы	100,0	0,0	0,0

Сегодня, более высокие установки на повышение квалификации имеют женщины (98,0%), в отличие от мужчин (90,1%). Настроены на повышение квалификации респонденты в возрасте до 34 лет и в возрастной группе 40-44 года, у остальных мотивация на обучение ниже, чем в среднем по выборке (94,3%).

Занимаемая должность или отношение к собственности также определяют установки респондентов на повышение квалификации. Выше, чем в среднем по выборке она у директорского корпуса, у руководителей структурных подразделений и их заместителей, у частных предпринимателей и у руководителей общественных организаций (табл. 5.10).

Таблица 5.10

Распределение ответов на вопрос: «Собираетесь ли Вы повышать квалификацию?», в зависимости от занимаемой должности или статуса, %

Должность, статус	Собираются ли повышать квалификацию		
	да	нет	не знаю, не думал
Директор	95,3	1,6	3,1
Зам. директора	92,7	4,9	2,4
Начальник (зам.) отдела	93,4	3,3	3,3
Руководитель (зам.) структурного подразделения	95,8	4,2	0,0
Ведущий специалист	90,0	5,0	5,0
Частный предприниматель	100,0	0,0	0,0
Руководитель общественной организации	100,0	0,0	0,0

Повышение квалификации весьма дорогое удовольствие, как для предприятия, так и для работника, если он сам оплачивает свое обучение. Поэтому важно знать мотивы, которые побуждают работодателей и отдельных работников принимать участие в системе подготовки и переподготовки кадров. Исследование зафиксировало, что у разных социально-демографических групп эти мотивы несколько отличаются (табл. 5.11).

Поставив на первое место мотив «улучшение качества работы» женщины (81,9%) значительно опередили мужчин (68,1%); выше средней по выборке этот мотив у респондентов в возрасте 30-34, 40-44 и 60 лет и старше; а также у состоящих в зарегистрированном браке (76,3%) и у разошедшихся (76,9%). В отличие от женщин мужчины на 2-е место поставили мотив «для повышения зарплаты» – 33,0%. По-разному оценивают необходимость повышения квалификации респонденты разных возрастов. Так, мотив «повышение зарплаты» молодежь до 24 лет поставила на 1-е место (100,0%). Второе место этот мотив занимает у респондентов в возрасте 25-29 лет и 55-59 лет.

Мотивы повышения квалификации у респондентов в зависимости от брачного состояния в целом совпадают с распределением по выборочной совокупности, за исключением холостых. Они на второе место поставили мотив заработной платы. Однако в целом можно отметить, что основным мотивом повышения

Таблица 5.11

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы намерены повышать квалификацию, то для чего Вам это необходимо?», в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, %

Социально-демографические характеристики	Причины					
	для повышения заработной платы	для улучшения качества работы	для получения желаемой работы внутри организации	чтобы сохранить свое рабочее место	чтобы сменить место работы, уволиться	другое
Пол:						
мужской	33,0	68,1	25,3	5,5	12,1	5,5
женский	22,8	81,9	30,5	1,9	8,6	5,7
Возраст, лет:						
до 24	100,0	66,7	66,7	0,0	0,0	0,0
25-29	46,4	75,0	21,4	3,6	10,7	7,1
30-34	32,4	76,5	32,4	0,0	20,6	8,8
35-39	17,9	75,0	21,4	3,6	12,5	5,4
40-44	31,4	82,9	51,4	2,9	0,0	5,7
45-49	15,8	68,4	15,8	10,5	15,8	0,0
50-54	15,4	69,2	23,1	7,7	0,0	7,7
55-59	25,0	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0
60 и старше	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Брачное состояние:						
никогда не состоявшие в браке	50,0	75,0	20,8	4,2	8,3	8,3
состоящие в зарегистрированном браке	25,2	76,3	28,1	3,0	8,9	5,9
состоящие в незарегистрированном браке	14,3	57,1	28,6	0,0	28,6	0,0
разошедшиеся	26,9	76,9	30,8	7,7	15,4	3,8
вдовье	0,0	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0

квалификации является – улучшение качества. Материальный мотив стоит лишь на 3-ем месте. Хотя можно допустить, что система премирования привязана именно к качественным показателям.

В зависимости от занимаемой должности респонденты по-разному оценивают необходимость повышения квалификации (табл. 5.12).

Таблица 5.12

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы намерены повысить квалификацию, то для чего Вам это необходимо?», в зависимости от занимаемой должности или статуса, %

Должность, статус	Причины					
	для повышения заработной платы	для улучшения качества работы	для получения желаемой работы внутри организации	чтобы сохранить свое рабочее место	чтобы сменить место работы, уволиться	другое
Директор	10,9	82,8	28,1	0,0	9,4	9,4
Зам. директора	24,4	85,4	22,0	4,9	0,0	0,0
Начальник (зам.) отдела	26,7	60,0	23,3	10,0	23,3	0,0
Руководитель (зам.) структурного подразделения	56,0	76,0	40,0	4,0	16,0	8,0
Ведущий специалист	55,0	65,0	35,0	0,0	0,0	5,0
Частный предприниматель	33,3	66,7	33,3	16,7	0,0	16,7
Руководитель общественной организации	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0

Ответы, отличающиеся от средних по выборке, дали начальники отделов и их заместители, руководители структурных подразделений с заместителями и ведущие специалисты. Они на второе место поставили мотив повышения квалификации «заработную плату», а не «получение желаемой работы внутри организации». Это может быть связано с тем, что на момент опроса их вполне удовлетворяла занимаемая должность.

Не менее интересными и познавательными являются ответы респондентов почему они не собираются повышать свою квалификацию, несмотря на то, что их доля составляет всего 3,1%. В целом по выборке ответы распределились так (%): это мне ни к чему, у меня и так достаточно высокая квалификация – 41,0; с повышением квалификации я ничего не выиграю в зарплате – 18,2; с повышением квалификации у меня нет возможности получить лучшую работу – 9,1; трудно

учиться – 4,5; мешают личные, семейные обстоятельства – 4,5; нет финансовых средств – 4,5; другие причины – 18,2. Ответы респондентов в разрезе социально-демографических групп и в зависимости от должности приведены в прилож. 5.1 и 5.2. В своих ответах мужчины более самоуверенны. Среди них 44,4% считают, что им учеба ни к чему, поскольку и так достаточно высокая квалификация, а у женщин эта доля составила лишь 25,0%. Считают излишней для себя учебу и зам. директоров, начальники отделов и руководители структурных подразделений с заместителями.

Конечная цель любой учебы – повысить эффективность труда, поскольку любые финансовые вложения должны давать отдачу, быть рентабельными. Проведенное исследование показало высокую эффективность от учебы. Так отвечая на вопрос анкеты «Возросла ли эффективность труда после прохождения учебы?» 81,6% респондентов дали положительный ответ. Только незначительная часть – 2,9% ответили, что отдача от работы осталась прежней. А 15,5% респондентов ответили, что им самим трудно оценить изменения своего труда.

Наблюдается определенная дифференциация в ответах разных социально-демографических групп (табл. 5.13).

Таблица 5.13

Распределение ответов на вопрос: «Возросла ли эффективность вашего труда, после прохождения учебы?», в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, %

Социально-демографические характеристики	Эффективность труда после учебы		
	возросла	осталась прежней	трудно оценить самому
Пол:			
мужской	80,3	3,9	15,8
женский	82,7	2,0	15,3
Возраст, лет:			
до 24	100,0	0,0	0,0
25-29	85,7	0,0	14,3
30-34	85,7	3,6	10,7
35-39	81,1	0,0	18,9
40-44	83,9	3,2	12,9
45-49	66,7	11,1	22,2
50-54	76,9	0,0	23,1
55-59	75,0	25,0	0,0

Социально-демографические характеристики	Эффективность труда после учебы		
	возросла	осталась прежней	трудно оценить самому
Брачное состояние:			
никогда не состоявшие в браке	83,3	0,0	16,7
состоящие в зарегистрированном браке	82,1	3,3	14,6
состоящие в незарегистрированном браке	100,0	0,0	0,0
разошедшиеся	73,9	4,3	21,8
вдовы	66,7	0,0	33,3

Женщины посчитали (82,7%), что учеба более плодотворно повлияла на их труд в отличие от мужчин (80,3%). С возрастом, судя по ответам респондентов, эффективность труда после учебы снижается. Например, молодежь до 24 лет на 100,0% уверена, что эффективность их труда после учебы возросла. А среди респондентов в возрасте 45-49 лет в этом уверены лишь – 66,7%. Самые низкие оценки эффективности учебы у разведенных – 73,9% и вдовых – 66,7%.

В зависимости от занимаемой должности опрошенные по-разному оценили влияние учебы на эффективность труда (табл. 5.14).

Таблица 5.14

Распределение ответов на вопрос: «Возросла ли эффективность вашего труда, после прохождения учебы?», в зависимости от занимаемой должности или статуса, %

Должность, статус	Эффективность труда после учебы		
	возросла	осталась прежней	трудно оценить самому
Директор	87,7	3,5	8,8
Зам. директора	82,0	2,6	15,4
Начальник (зам.) отдела	79,2	0,0	20,8
Руководитель (зам.) структурного подразделения	76,2	4,8	19,0
Ведущий специалист	78,9	0,0	21,1
Частный предприниматель	40,0	20,0	40,0
Руководитель общественной организации	100,0	0,0	0,0
Другая	80,0	0,0	20,0

Самую высокую оценку влияния учебы на эффективность труда дали руководители общественных организаций (100,0%), директора

(87,7%), зам. директора (82,0%). Самая низкая оценка результативности учебы прозвучала в ответах частных предпринимателей. Из них только 40,0% считают, что эффективность труда после учебы возросла, каждый пятый (20,0%) считает, что все осталось по-прежнему и 40,0% не стали сами оценивать результаты своего труда после окончания учебы.

В теоретической части работы мы достаточно подробно рассмотрели задачи и направления внутрифирменного обучения работников предприятий. Ниже остановимся на тех задачах внутрифирменного обучения, которые, по мнению опрошенных, являлись важнейшими на момент опроса. В целом по выборке эти ответы выглядят следующим образом (%): поддерживать профессиональный уровень персонала и знакомить его с развитием технологии, изменениями социально-экономической обстановки и правовых условий – 68,4; обеспечить сотрудника знаниями, умениями навыками, необходимыми для хорошей работы – 57,1; создавать и поддерживать у сотрудников чувство причастности к деятельности организации, знакомить с ее стратегией, структурой, технологией деятельности – 52,6; готовить сотрудников к перемещению (продвижению по службе) – 30,6; поддерживать у сотрудников позитивное отношение к работе - 27,6; готовить сотрудников к возможному замещению ими коллег во время отпуска, болезни, командировки – 26,5; другое – 1,5.

Ответы респондентов в зависимости от занимаемой должности и отношения к собственности представлены в табл. 5.15.

Таблица 5.15

Распределение ответов на вопрос: «Что на Ваш взгляд является задачей внутрифирменного обучения персонала?», в зависимости от занимаемой должности или статуса, %

Должность, статус	Задачи внутрифирменного обучения персонала*						
	1	2	3	4	5	6	7
Директор	56,3	67,2	21,9	25,0	59,4	26,6	1,6
Зам. директора	63,4	82,9	29,3	36,6	53,7	22,0	0,0
Начальник (зам.) отдела	50,0	56,7	20,0	33,3	33,3	30,0	0,0

Должность, статус	Задачи внутрифирменного обучения персонала*						
	1	2	3	4	5	6	7
Руководитель (зам.) структурного подразделения	64,0	72,0	32,0	36,0	64,0	36,0	4,0
Ведущий специалист	60,0	65,0	30,0	25,0	40,0	20,0	0,0
Частный предприниматель	33,3	50,0	33,3	0,0	50,0	33,3	16,7
Руководитель общественной организации	50,0	100,0	50,0	100,0	100,0	50,0	0,0
Другая	63,6	63,6	45,5	45,5	63,6	45,5	0,0

* – Примечание:

- 1 – обеспечить сотрудника знаниями, умениями навыками, необходимыми для хорошей работы;
- 2 – поддерживать профессиональный уровень персонала и знакомить его с развитием технологии, изменениями социально-экономической обстановки и правовых условий;
- 3 – готовить сотрудников к возможному замещению ими коллег во время отпуска, болезни, командировки;
- 4 – готовить сотрудников к перемещению (продвижению по службе);
- 5 – создавать и поддерживать у сотрудников чувство причастности к деятельности организации, знакомить с ее стратегией, структурой, технологией деятельности;
- 6 – поддерживать у сотрудников позитивное отношение к работе;
- 7 – другое.

Ранг значимости предложений у директоров и их заместителей, начальников отделов с заместителями, у ведущих специалистов соответствует как в целом по выборке. Руководители структурных подразделений и их заместители на второе место поставили две задачи: обеспечить сотрудника знаниями, умениями навыками, необходимыми для хорошей работы – 64,0%; создавать и поддерживать у сотрудников чувство причастности к деятельности организации, знакомить с ее стратегией, структурой, технологией деятельности – 64,0%.

ГЛАВА 6. ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ*

Решение острых социальных проблем страны и подъем экономики невозможны без кардинального улучшения ситуации в промышленности и ускорения темпов ее развития. Промышленность России, и до начала перестройки в 1985-м г., отличалась технологической отсталостью от развитых мировых стран. Большинство предприятий страны располагали устаревающей производственной базой и практически не осуществляли модернизации оборудования. В начале 1990-х гг. ситуация в стране резко ухудшилась в силу общего промышленного спада, финансового краха в подавляющем большинстве предприятий. Первоочередными в это время были проблемы выживания, и ни о какой модернизации предприятий не могло быть и речи. По оценкам некоторых авторов, объем капиталовложений в промышленность сократился примерно в 5-6 раз по сравнению с дореформенным периодом. Следует отметить, что в это же время наряду с моральным нарастал и физический износ производственного оборудования, во многих отраслях он превысил 50%, что определило снижение качества выпускаемой продукции, рост числа аварий и увеличение травматизма на производстве.

Состояние материальной базы в разных отраслях прямо влияет на производительность образовательного труда, т. е. на реальные масштабы действительных объектов нематериального накопления. Механизмы воздействия на производство со стороны материального и нематериального накопления неодинаковы. Масштаб первого определяет интенсивность притока новых средств производства к рабочим местам и выражается фондовооруженностью работников. Текущая производительность труда непосредственно зависит от этого показателя. Нематериальное же накопление оказывает воздействие на про-

* В написании главы принимали участие соискатель Маркарян Д.В., аспирант Фаузер Вл. В.

изводство опосредованно через приток научных, технических и других знаний и квалификацию работников. Это воздействие проявляется не в локализованной форме, а широко распространяется и обладает способностью к многократной мультипликации. Чем шире расходятся научно-технические знания, чем полнее они воплощаются в профессионально-квалификационном потенциале работников, чем больше растут объемы выпуска наукоемкой продукции потребительского и производственного назначения, которая в конечном счете изменяет образ жизни населения страны, тем больше суммарный абсолютный объем наукоотдачи (*Марцинкевич, Соболева, 1995, с. 175-176*). К тому же если рассматривать профессиональные характеристики в отраслевом разрезе, то выявляется отраслевое влияние на профессии, т. е. можно проследить роль сквозных и специфических для данной отрасли профессий и специальностей.

В настоящее время целью государственной политики в области экономики является создание технологически современной, конкурентоспособной промышленности на основе широкой модернизации производства в основных отраслях. Широкомасштабное перевооружение промышленности должно стать той основой, на которой можно решить задачи оздоровления экономической и социальной обстановки в стране. Определяющим условием успешной реализации экономической политики является эффективность реструктуризации и обеспечение кадрового потенциала промышленности.

Разрешение кадровых проблем видится в развитии гибкой и эффективной системы переподготовки и повышения квалификации на базе существующих учреждений дополнительного профессионального образования (*Герасимов, Таджибаев, 2005, с. 76-83*).

Практика доказала, что между профессиональным образованием персонала и эффективностью работы предприятий существует непосредственная зависимость: чем выше профессионально-квалификационный уровень имеет персонал, тем успешнее работает организация, при прочих равных условиях.

Действительно, развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности.

Возрастающее значение профессионального обучения для организации и значительное расширение потребностей в нем в последние тридцать лет привели к тому, что ведущие компании взяли на себя обновление квалификации своих сотрудников. Организация профессионального обучения стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет - наибольшей (после заработной платы) статьей расходов многих компаний (*Попов, 2004, с. 39*).

Не вызывает сомнения и утверждение, что профессиональные качества персонала являются решающим фактором достижения максимального результата деятельности любого предприятия, его победы в конкурентной борьбе. Организация, имеющая высокий уровень профессиональной подготовки персонала, является хорошо управляемой, стабильной, готовой к внедрению новых технологий и методов работы. Поэтому процесс обучения персонала в современных условиях приобретает ключевые позиции в системе управления персоналом.

Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятия и организационного развития обусловлено тремя факторами. 1. Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации. 2. Обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации. 3. Без современного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным (*Управление персоналом, 2004, с. 114*).

Для предприятий республики вопрос повышения конкурентоспособности для выхода на внутрироссийский и международный рынки также является не праздным. Не случайно проведенное исследование (см. гл. 4) показало, что в настоящее время имеются существенные различия в интенсивности повышения квалификации в организациях разной отраслевой принадлежности (табл. 6.1).

Таблица 6.1

Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за весь период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от отраслевой принадлежности организации, %

Отрасль	Повышали квалификацию, раз					
	ни разу	один	два	три	четыре	пять и более
Промышленность	10,5	26,3	28,9	5,3	7,9	21,1
Строительство	18,2	45,4	18,2	9,1	0,0	9,1
Сельское хозяйство	40,0	0,0	40,0	0,0	20,0	0,0
Транспорт, связь	13,3	20,0	26,7	6,7	13,3	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	37,5	18,7	6,3	12,5	6,3	18,7
ЖКХ, бытовое обслуживание	25,0	8,3	16,7	41,7	0,0	8,3
Отрасли соц. сферы	2,7	9,3	14,7	17,3	14,7	41,3
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	0,0	33,3	8,3	25,0	8,3	25,0

В отраслевом разрезе хуже всего обстоят дела в организациях сельского хозяйства. Здесь 40,0% работников ни разу не повышали свою квалификацию. За ними лидируют организации торговли, материально-технического снабжения, заготовки, сбыта и общественного питания – 37,5%. В жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании каждый четвертый (25,0%) также ни разу не повышал квалификацию; каждый пятый (18,2%) – в строительстве.

Лучше всего обстоят дела в организациях социальной сферы. Здесь более половины работников (56,0%) повышали квалификацию четыре и более раз. Каждый третий (33,3%) работник организаций финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных; транспорта и связи также четыре и более раз повышал квалификацию. Такие же хорошие результаты имеют работники пред-

приятый промышленности – среди них 29,0% повышал квалификацию четыре и более раза.

Возможности прохождения повышения квалификации и их частота зависят и от экономических характеристик предприятий. Материалы исследования показали, что с увеличением численности персонала увеличивается доля респондентов прошедших повышение квалификации. Например, на предприятиях с численностью до 20 человек 12,9% работников ни разу не повышали квалификацию, а доля повысивших четыре и более раз составляет 19,3%. На предприятиях с численностью более 3000 человек повышали квалификацию все, а четыре и более раз – 42,8% (табл. 6.2).

Таблица 6.2

Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от численности персонала предприятия, %

Численность персонала, человек	Повышали квалификацию, раз					
	ни разу	один	два	три	четыре	пять и более
Менее 20	12,9	32,3	22,6	12,9	9,7	9,6
20-50	17,1	17,1	19,5	17,1	12,2	17,0
50-100	4,8	11,9	16,7	14,3	11,9	40,4
100-500	14,0	20,0	16,0	10,0	6,0	34,0
500-1000	0,0	10,0	30,0	10,0	0,0	50,0
1000-3000	15,4	15,4	7,7	15,4	38,5	7,6
Более 3000	0,0	14,3	14,3	28,6	0,0	42,8

По-разному налажена система повышения квалификации на предприятиях, в зависимости от их организационно-правовой формы. Выше всего доля работников, ни разу не повысивших квалификацию, в ООО (22,8%) и на частных (индивидуальных) предприятиях (16,7%). Больше внимания повышению квалификации уделяется на государственных и муниципальных унитарных предприятиях. Здесь доля работников, повысивших квалификацию четыре и более раз, составляет 51,0 и 49,1% соответственно. На частных (индивидуальных) предприятиях также высока эта доля – 49,9% (табл. 6.3).

То, что на этих предприятиях и высокая доля ни разу не прошедших и прошедших более четырех раз, можно объяснить высокой те-

кучеством персонала. Текущий слой не повышает квалификацию, а работники, закрепившиеся на данном предприятии, прилагают максимум усилий, чтобы сохранить за собой рабочее место.

Таблица 6.3

Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от организационно-правовой формы предприятия, %

Организационно-правовая форма предприятия	Повышали квалификацию, раз					
	ни разу	один	два	три	четыре	пять и более
Государственное	4,3	14,9	21,3	8,5	17,0	34,0
Муниципальное						
унитарное	5,7	7,5	11,3	26,4	11,3	37,8
Индивидуальное	16,7	16,7	0,0	16,7	16,7	33,2
ООО	22,8	33,3	24,6	3,5	3,5	12,3
ОАО	8,5	4,8	23,8	23,8	14,3	23,8
Потребительский кооператив	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Другое	16,7	16,7	0,0	16,6	0,0	50,0

Отличается работа по организации повышения квалификации на предприятиях только с российским капиталом, совместным и иностранным капиталом. С некоторой долей осторожности можно отметить, что лучше эта работа проводится на предприятиях с совместным капиталом, затем на иностранных и российских предприятиях (табл. 6.4).

Таблица 6.4

Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от национальной принадлежности капитала предприятия, %

Принадлежность капитала предприятия	Повышали квалификацию, раз					
	ни разу	один	два	три	четыре	пять и более
Российский	12,1	19,1	16,8	14,5	10,4	27,1
Совместный	10,0	10,0	30,0	0,0	30,0	20,0
Иностранный	0,0	20,0	20,0	20,0	0,0	40,0

Экономическое положение предприятия самым непосредственным образом влияет на систему обучения персонала. На предприятиях, где экономическое положение близкое к банкротству, 40,0% ра-

ботников ни разу не повышали квалификацию. Там, где экономическое положение оценивается как отличное, эта доля составляет 9,1% (табл. 6.5).

Таблица 6.5

Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от экономического положения предприятия, %

Экономическое положение предприятия	Повышали квалификацию, раз					
	ни разу	один	два	три	четыре	пять и более
Близкое к банкротству	40,0	20,0	0,0	20,0	0,0	20,0
Плохое	0,0	8,3	25,0	25,0	8,3	33,4
Удовлетворительное	10,8	16,7	18,6	12,7	11,8	29,4
Хорошее	12,1	22,4	17,2	12,1	8,6	27,6
Отличное	9,1	36,4	18,2	18,2	18,1	0,0

В ходе опроса была сделана попытка выяснить с какой периодичностью работники Республики Коми проходят переподготовку. Вопросы по специалистам и рабочим были поставлены отдельно. В целом по выборке распределение ответов на вопрос: «Как часто руководители, специалисты и служащие вашего предприятия проходят переподготовку?» распределились так (%): не проходят – 11,0; один раз в три года – 31,9; один раз в три-пять лет – 45,6; один раз в пять-десять лет – 11,5.

Сравнение периодичности прохождения учебы в Республике Коми и других субъектах федерации показывает, что в республике ситуация на порядок лучше. В то же время в организациях разной отраслевой принадлежности периодичность переподготовки существенно отличается (табл. 6.6).

Если учесть «скорость» происходящих изменений в экономике и законодательстве и, исходя из этого, признать оптимальными сроки «один раз в три года», то здесь лидерами являются организации торговли, материально-технического снабжения, заготовки, сбыта и общественного питания – 56,3%; промышленности – 52,6%; организации финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественные – 50,0%. Самая высокая доля организаций, где работ-

ники проходят переподготовку один раз в пять-десять лет (%): в сельском хозяйстве – 20,0; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 18,1; в отраслях социальной сферы – 14,7.

Таблица 6.6

Распределение ответов на вопрос: «Как часто руководители, специалисты и служащие вашего предприятия проходят переподготовку?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Периодичность прохождения переподготовки			
	не проходят	один раз в три года	один раз в 3-5 лет	один раз в 5-10 лет
Промышленность	5,3	52,6	31,6	10,5
Строительство	30,0	30,0	30,0	10,0
Сельское хозяйство	40,0	20,0	20,0	20,0
Транспорт, связь	26,7	40,0	33,3	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	25,0	56,3	12,5	6,2
ЖКХ, бытовое обслуживание	36,4	36,4	9,1	18,1
Отрасли соц. сферы	0,0	13,3	72,0	14,7
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	16,7	50,0	25,0	8,3

Материалы опроса показали, что периодичность прохождения переподготовки у рабочих на порядок ниже, чем у руководителей, специалистов и служащих. В целом по выборке распределение ответов на вопрос: «Как часто рабочие вашего предприятия проходят переподготовку?» распределились так (%): не проходят – 38,4; один раз в три года – 29,1; один раз в три-пять лет – 24,4; один раз в пять-десять лет – 8,1. По отдельным отраслям картина получилась еще пестрее (табл. 6.7).

Например, в сельском хозяйстве 80,0% рабочих не проходили переподготовку; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 75,0%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных объединениях – 55,6%; на транспорте и связи – 50,0%. В лучшую сторону выделяются предприятия промышленности и строительства. Здесь проходят переподготовку один раз в три года 52,6% и 44,5% рабочих соответственно.

В советский период система подготовки и переподготовки кадров имела весьма широкую сеть: начиная от обучения внутри фирмы «непосредственно на рабочем месте», до обучения в высших учебных заведениях. Каждое министерство или ведомство,

Таблица 6.7

Распределение ответов на вопрос: «Как часто рабочие вашего предприятия проходят переподготовку?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Периодичность прохождения переподготовки			
	не проходят	один раз в три года	один раз в 3-5 лет	один раз в 5-10 лет
Промышленность	15,8	52,6	18,4	13,2
Строительство	33,3	44,5	22,2	0,0
Сельское хозяйство	80,0	0,0	20,0	0,0
Транспорт, связь	50,0	35,7	14,3	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	42,9	35,7	14,3	7,1
ЖКХ, бытовое обслуживание	75,0	16,7	0,0	8,3
Отрасли соц. сферы	30,7	17,7	40,3	11,3
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	55,6	22,2	22,2	0,0

как правило, имело свое учебное заведение, комплекс общежитий, перспективный план обучения. Сегодня к имеющимся формам обучения добавился новый вид – «обучение за рубежом». Рассмотрим, где проходят переподготовку и повышение квалификации работники организаций республики. В целом по выборке ответы распределились следующим образом (%): в учебном заведении региона, где сейчас живу – 51,0; в отраслевом учебном заведении – 43,9; непосредственно в организации, где сейчас работают – 16,8; за рубежом – 7,7; другом месте – 9,2.

Большинство российских менеджеров также не имеет специального образования. Как оказалось, подавляющее большинство из них получает управленческую подготовку на практике, в процессе работы, перенимая опыт своих коллег (83,2%). Многие вынуждены самостоятельно обучаться, читая специальную литературу (71,3%). Лишь треть заканчивает специальные управленческие курсы

(31,8%). А что уж говорить о тех, кто обучался в магистратуре (1,3%), аспирантуре (8,2%), в российских (7,4%) или зарубежных (3,5%) бизнес-школах, ездил в зарубежные стажировки (12,3%). Да и дистанционное обучение (5,4%) в значительно меньшей степени распространено в профессиональном сообществе российских менеджеров (Епихина, 2004, с. 46).

Данные об особенностях переподготовки и повышении квалификации в отдельных отраслях представлены в табл. 6.8.

Таблица 6.8

*Распределение ответов на вопрос: «Где проходила переподготовка, повышение квалификации?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %**

Отрасль	Повышение квалификации, переподготовка проходила:			
	непосредственно в организации	в учебном заведении по месту жительства	в отраслевом учебном заведении	за рубежом
Промышленность	22,5	40,0	45,0	17,5
Строительство	9,1	45,5	45,5	0,0
Сельское хозяйство	25,0	0,0	75,0	0,0
Транспорт, связь	20,0	66,7	33,3	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	21,4	42,9	21,4	0,0
ЖКХ, бытовое обслуживание	8,3	66,7	25,0	8,3
Отрасли соц. сферы	13,3	60,0	54,7	4,0
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	25,0	41,7	41,7	0,0

* - респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа, не вошли ответы «другое».

В таких отраслях, как промышленность (22,5%); сельское хозяйство (25,0%); транспорт и связь (20,0%); торговля, МТС, заготовки, сбыт, общественное питание (21,4%); финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление и общественные организации (25,0%) выше доля, чем в среднем по выборке, прошедших обучение непосредственно в организации. Выше, чем в среднем по выборке, доля обучающихся в учебных заведениях по месту жительства в таких отраслях, как транспорт и связь (66,7%); жилищно-коммунальное хо-

зяйство и бытовое обслуживание (66,7%); в отраслях социальной сферы (60,0%). Повышали квалификацию и проходили переподготовку в отраслевом учебном заведении, как по месту жительства, так и на выезде, в сельском хозяйстве 75,0%; в отраслях социальной сферы – 54,7%; в строительстве – 45,5%; в промышленности – 45,0%, что выше, чем в среднем по выборке (43,9%). Обучение за рубежом хотя и не стало сегодня широко распространенным явлением, но в отдельных отраслях сдвиг в этом направлении явно налицо. Прошли обучение за рубежом (%): на транспорте и связи – 20,0; в промышленности – 17,5; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 8,3 и в отраслях социальной сферы – 4,0.

Положительные установки персонала организаций на повышение квалификации формируются в том случае, если имеются возможности для профессионального роста. Эксперты опрошенных предприятий отмечают, что на них имеются возможности для профессионального роста – 77,9%; возможностей нет – 18,5%; не знают – 3,6%. Результаты опроса по отраслям представлены в табл. 6.9.

Таблица 6.9

Распределение ответов на вопрос: «Имеются ли на вашем предприятии возможности для профессионального роста?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Имеются возможности для профессионального роста		
	да	нет	не знают
Промышленность	90,0	7,5	2,5
Строительство	81,8	9,1	9,1
Сельское хозяйство	60,0	40,0	0,0
Транспорт, связь	66,7	33,3	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	62,5	31,3	6,2
ЖКХ, бытовое обслуживание	41,7	50,0	8,3
Отрасли соц. сферы	82,4	13,5	4,1
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	83,3	16,7	0,0

Как видно из представленных данных наиболее благоприятные условия для профессионального роста имеются в организациях промышленности, так считают 90,0% экспертов; в организациях финан-

сового сектора, страхования, пенсионного обеспечения, управления и в общественных объединениях – 83,3%; в отраслях социальной сферы – 82,4%, на предприятиях строительства – 81,8%. Что «нет возможностей» для профессионального роста эксперты указали на организации жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания – 50,0%; сельского хозяйства – 40,0%; транспорта и связи – 33,3%; торговли, МТС, заготовки, сбыта, общественного питания – 31,3%.

Наличие плана подготовки и переподготовки персонала вещь хорошая и необходимая. Но он будет эффективным только тогда, когда у работников есть высокая мотивация к обучению. В целом по выборке 94,3% респондентов собираются повышать свою квалификацию. Среди российских менеджеров собираются продолжить обучение 59,7%, ответили нет – 31,8% и затруднились с ответом – 8,5% респондентов (Епихина, 2004, с. 46). Рассмотрим установки работников республики на повышение квалификации в разрезе отраслей (табл. 6.10).

Таблица 6.10

Распределение ответов на вопрос: «Собираетесь ли Вы повышать свою квалификацию?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Собираются повышать квалификацию		
	да	нет	не знают, не думали об этом
Промышленность	85,0	7,5	7,5
Строительство	100,0	0,0	0,0
Сельское хозяйство	100,0	0,0	0,0
Транспорт, связь	93,3	0,0	6,7
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	100,0	0,0	0,0
ЖКХ, бытовое обслуживание	83,4	8,3	8,3
Отрасли соц. сферы	98,7	1,3	0,0
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	100,0	0,0	0,0

Из табл. 6.10 видно, что во всех отраслях работники имеют достаточно высокие установки на повышение квалификации. Практически все представители строительства; сельского хозяйства; торговли,

МТС, заготовки, сбыта, общественного питания; организаций финансового сектора, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных объединений собираются повышать квалификацию. Ниже всего доля респондентов собирающихся повышать квалификацию в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании (83,4%); в промышленности (85,0%).

В целом по выборке мотивы повышения квалификации у респондентов выглядят так (%): для улучшения качества работы – 75,5; для получения желаемой работы внутри организации – 28,1; для повышения зарплаты – 27,6; чтобы сменить место работы, уволиться – 10,2; чтобы сохранить свое рабочее место – 3,6; другие причины – 5,6.

У российских менеджеров набор мотивов несколько отличается. Каковы же причины этого стремления? Первая причина вполне понятна: желание овладеть научными методами управления (48,8%). Но на втором месте оказался мотив, абсолютно нехарактерный для западного человека: «потребность в расширении кругозора» (47,8%). И далее вновь становится очевидно отличие российского стиля менеджмента от западного. Так, следующий по значимости стимул – стремление овладеть современной техникой (22,0%), что актуально в первую очередь для провинции. И самое любопытное: мотивы, связанные с карьерным ростом, такие как – возможность получить повышение (12,5%), устроиться на престижную работу (9,3%) и т.д., редко рассматриваются российскими управленцами в числе первоочередных. Получается, что дополнительное образование для большинства не есть фактор карьерного продвижения (*Епихина, 2004, с. 47*). Мотивы повышения квалификации в разрезе отдельных отраслей представлены в табл. 6.11.

Работники практически всех отраслей народного хозяйства связывают повышение квалификации с ростом или улучшением качества своей работы. Самая высокая доля респондентов указавших этот мотив в отраслях социальной сферы (86,7%), на транспорте и связи (86,7%), в финансовых органах, страховании, пенсионном обеспечении, управлении, общественных объединениях (83,3%), а также в

сельском хозяйстве (80,0%). На втором месте стоит мотив либо «получения желаемой работы внутри организации» (строительство, торговля, МТС, заготовки, сбыт, общественное питание и отрасли социальной сферы, либо мотив

Таблица 6.11

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы намерены повышать квалификацию, то для чего Вам это необходимо?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Причины					
	для повышения заработной платы	для улучшения качества работы	для получения желаемой работы внутри организации	чтобы сохранить свое рабочее место	чтобы сменить место работы, уволиться	другое
Промышленность	42,5	55,0	35,0	10,0	7,5	5,0
Строительство	10,0	70,0	20,0	0,0	0,0	0,0
Сельское хозяйство	40,0	80,0	20,0	0,0	20,0	0,0
Транспорт, связь	53,3	86,7	33,3	6,7	6,7	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	31,3	75,0	43,8	0,0	31,3	6,3
ЖКХ, бытовое обслуживание	33,3	75,0	8,3	8,3	8,3	16,7
Отрасли соц. сферы	13,3	86,7	26,7	0,0	9,3	4,0
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	41,7	83,3	16,7	8,3	8,3	0,0

«повышения заработной платы» (промышленность, сельское хозяйство, транспорт, связь, ЖКХ, бытовое обслуживание; а также в финансовых органах, страховании, пенсионном обеспечении, управлении, общественных объединениях).

Несмотря на высокую долю респондентов, желающих повысить квалификацию важно знать в отраслевом разрезе мотивы и тех, кто не собирается повышать свою квалификацию. Причину «это мне ни к чему, у меня и так достаточно высокая квалификация» поставили на первое место 100,0% респондентов других отраслей; 53,8% работников промышленности; 25,0% управленцев отраслей социальной сферы. Причину «с повышением квалификации я ничего не выиграю в

зарплате» поставили на первое место 100,0% работников строительства и 50,0% респондентов жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания. Причину «трудно учиться» указало 100,0% работников торговли, МТС, заготовок, сбыта, общественного питания.

Опрос российских менеджеров выявил другую картину. Несмотря на отсутствие профессиональной подготовки, большинство российских менеджеров считают, что им достаточно тех знаний, которые они имеют.

В ходе российского исследования респондентам предлагалось оценить соответствие полученной профессиональной подготовки требованиям занимаемой ими управленческой позиции, и вот каким образом распределились ответы на этот вопрос. Чуть более половины опрошенных (53,2%) считают, что их профессиональная подготовка соответствует требованиям их работы, 20% ответили, что их подготовка гораздо или несколько ниже, чем требования работы. 24,7% достаточно высоко оценивают свою профессиональную подготовку, полагая, что она несколько или гораздо выше, чем требования работы. И 2,1% опрошенных затруднились с ответом (*Епихина, 2004, с. 46-47*).

В процессе опроса респондентам был задан вопрос: «Укажите наиболее приемлемый режим обучения?». Ответы выглядят так (%): с отрывом от работы – 71,9; с частичным отрывом от работы (в вечернее время и выходные дни) – 28,6; без отрыва от работы – 16,8. Как видим, респонденты в своем большинстве отдают предпочтение очной форме обучения.

Организуя систему обучения, работодатель сталкивается с проблемой, а на какой срок можно отпустить работника без ущерба для производства. Ему действительно трудно отправить работника на профессиональную переподготовку сроком в один-два месяца. А существующие в настоящее время программы дополнительного профессионального образования достигают иногда 500 и даже 1000 часов, а это месяцы учебы. Пойти на такое решиться не каждый организатор производства. Сам работник, тоже не намерен долго отлучаться на учебу из-за боязни потерять рабочее место. В результате, судя по

материалам опроса, наиболее приемлемым сроком обучения является «до месяца», так считают 81,7% опрошенных.

Обучение сотрудников кроме приращения человеческого капитала повлияло на результаты работы организации «в лучшую сторону» – считают 91,3% респондентов; «не повлияло» – 1,5% и затруднились ответить – 7,2%. Прохождение переподготовки улучшило не только деятельность организации в целом, но и способствовало повышению эффективности труда переученных сотрудников. В разрезе отдельных отраслей учеба по-разному отразилась на повышении эффективности труда работников (табл. 6.12).

Таблица 6.12

Распределение ответов на вопрос: «Возросла ли эффективность Вашего труда, после прохождения учебы?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Эффективность труда после прохождения учебы:		
	возросла	осталась прежней	трудно оценить самому
Промышленность	71,4	2,9	25,7
Строительство	60,0	10,0	30,0
Сельское хозяйство	50,0	0,0	50,0
Транспорт, связь	84,6	0,0	15,4
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	100,0	0,0	0,0
ЖКХ, бытовое обслуживание	88,9	0,0	11,0
Отрасли соц. сферы	84,7	2,8	12,5
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	83,4	8,3	8,3

Наибольший эффект от учебы достигнут в торговле, МТС, заготовках, сбыте и общественном питании (100,0%), жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании (88,9%), в отраслях социальной сферы (84,7%), на транспорте и связи (84,6%), а также в финансовых органах, страховании, пенсионном обеспечении, управлении, общественных объединениях (83,4%). В других отраслях респонденты считают, что эффективность если и возросла, то не так заметно, как хотелось бы.

Организация системы подготовки и переподготовки кадров во многом определяется неизбежностью устаревания полученных знаний: в школе, училище, техникуме, в вузе и т.д. Мы поставили перед собой задачу – выявить, от каких факторов зависит скорость устаревания знаний. В целом по выборке ответы респондентов выглядят так (%): устаревание знаний и навыков зависит от конкретной профессии, специальности работника – 46,9; от изменений в технологии производства – 35,7; от внешних факторов – 31,6; от отраслевой принадлежности предприятия – 22,4; другие – 5,6. В организациях отдельных отраслей значимость тех или иных факторов варьирует (табл. 6.13).

Таблица 6.13

Распределение ответов на вопрос: «Устаревание знаний и навыков – процесс естественный и довольно быстрый. От чего зависит скорость этого устаревания на вашем предприятии?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Причины устаревания знаний				
	отраслевая принадлежность	конкретная профессия, специальность работника	изменения в технологии производства	внешние факторы	другое
Промышленность	22,5	50,0	55,0	30,0	2,5
Строительство	27,3	45,5	45,5	0,0	0,0
Сельское хозяйство	0,0	60,0	60,0	40,0	0,0
Транспорт, связь	26,7	33,3	46,7	40,0	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	18,8	50,0	31,3	18,8	18,8
ЖКХ, бытовое обслуживание	16,7	50,0	25,0	58,3	0,0
Отрасли соц. сферы	26,7	48,0	28,0	33,3	2,7
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	0,0	41,7	8,3	50,0	16,7

Например, в жилищно-коммунальном хозяйстве главными факторами устаревания знаний являются внешние факторы (58,3%). В сельском хозяйстве выделены два фактора: зависит от конкретной профессии, специальности работника – 60,0%; от изменений в техно-

логии производства – 60,0%. В промышленности на первое место поставили изменения в технологии производства – 55,0%.

В ходе опроса респондентов просили высказать свои предложения о том, что больше всего волнует их в организации системы подготовки и переподготовки кадров на предприятии, что необходимо сделать в первую очередь для улучшения ситуации в целом. По мере важности предложения выглядят следующим образом (%): на каждом предприятии должна быть создана система подготовки и переподготовки кадров, независимо от организационно-правовой и формы собственности – 22,3; увеличить количество программ подготовки и переподготовки кадров, финансируемых за счет бюджетов разного уровня, выделения целевых кредитов – 18,2; обучение слушателей и организация практики должны быть организованы на высшем уровне – 15,7; обучение слушателей должны осуществлять высококвалифицированные преподаватели, в том числе с приглашением их со стороны – 9,1; необходимо создать на каждом предприятии резерв на выдвижение, проводить с ним целенаправленную работу, в том числе обучение – 7,5; шире использовать такую форму обучения, как обмен опытом – 4,1; повышение квалификации должно быть увязано с повышением оплаты труда, служебным продвижением – 4,1; необходимо возродить систему профессионально-технического образования рабочих – 2,5.

В ходе опроса экспертов выяснялось, имеется ли на предприятиях республики программа подготовки и переподготовки кадров. В целом по выборке ответы распределились так (%): да, такая программа имеется – 50,2; нет такой программы – 43,1; затруднились с ответом – 6,7. К этим ответам можно отнести двояко. С одной стороны, хорошо, так как половина предприятий республики имеет программу переподготовки персонала, а с другой стороны, плохо, поскольку менее половины её не имеет. Предприятия, не имеющие в своем арсенале программы развития персонала, скорее, всего этим развитием и не занимаются. В лучшем случае совершаются единичные случаи учебы по инициативе работника. Если он вхож в кабинет к руководству, то учеба состоится, а если нет, то и за свой счет работника не всегда отпустят с работы для повышения квалификации. В разрезе отдельных отраслей картина еще более контрастна (табл. 6.14).

На момент опроса только в двух отраслях большинство предприятий имели план подготовки и переподготовки персонала: в отраслях промышленности 72,5% предприятий такой план имели; в отраслях социальной сферы – 63,5%. Еще можно отметить как

Таблица 6.14

Распределение ответов на вопрос: «Имеется ли на вашем предприятии программа подготовки и переподготовки кадров?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Наличие программы подготовки и переподготовки кадров		
	да, имеется	нет такой программы	затрудняются ответить
Промышленность	72,5	22,5	5,0
Строительство	18,2	72,7	9,1
Сельское хозяйство	20,0	80,0	0,0
Транспорт, связь	26,7	66,7	6,6
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	25,0	68,8	6,2
ЖКХ, бытовое обслуживание	16,7	83,3	0,0
Отрасли соц. сферы	63,5	28,4	8,1
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	41,7	50,0	8,3

переходный вариант между «хорошими» предприятиями и «плохими» организации финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных объединений. Здесь план подготовки и переподготовки персонала имели 41,7% организаций, а не имели – 50,0%.

В зависимости от специфики отрасли, организационно-правовой формы предприятия и иных факторов программа профессионального развития персонала может быть разработана либо для всех категорий работников, либо выборочно. Опрос показал, что в организациях, где программа имеется, она разработана «для всего персонала» – 71,8%; «только для руководителей, специалистов и служащих» – 26,2%; «только для рабочих» – 2,0%. В разрезе отдельных отраслей наличие видов программ представлено в табл. 6.15.

Лучше всего положение с разработкой программ для всего персонала обстоит в сельском хозяйств (100,0%), в ЖКХ и бытовом обслуживании (100,0%), в промышленности (82,8%); в торговле, МТС, заго-

товках, сбыте, общественном питании (80,0%). То есть в отраслях, где большую часть персонала составляют рабочие.

Таблица 6.15

Распределение ответов на вопрос: «Для каких категорий работников имеется на вашем предприятии программа подготовки и переподготовки кадров?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Программа подготовки и переподготовки разработана		
	для всего персонала	только для руководителей, специалистов и служащих	только для рабочих
Промышленность	82,8	13,8	3,4
Строительство	66,7	0,0	33,3
Сельское хозяйство	100,0	0,0	0,0
Транспорт, связь	50,0	50,0	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	80,0	20,0	0,0
ЖКХ, бытовое обслуживание	100,0	0,0	0,0
Отрасли соц. сферы	70,8	29,2	0,0
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	66,7	33,3	0,0
Другая	0,0	100,0	0,0

Меньше всего комплексных программ на транспорте и связи (50,0%). В то же время здесь самая высокая доля программ, разработанных только для руководителей, специалистов и служащих (50,0%). Выше, чем в среднем по выборке имеется наличие программ разработанных только для руководителей, специалистов и служащих в финансовых органах, страховании, пенсионном обеспечении, управлении, общественных объединениях (33,3%); в отраслях социальной сферы (29,2%).

Отсутствие или, наоборот, наличие программ профессионального развития персонала могло быть обусловлено тем, что многие предприятия не имеют стратегический план развития. В этом случае разработка плана по отдельному направлению развития большая редкость, поскольку любая кадровая стратегия привязана к развитию предприятия в целом, его перспективе. Могут быть отдельные планы по улучшению качества продукции, снижению её себестоимости, но

еще раз подчеркнем – профессиональное развитие персонала всегда увязывается с общей стратегией предприятия.

В целом по выборке респонденты так охарактеризовали наличие на их предприятиях стратегического плана развития (%): такого плана нет (12,6%); имеется детально разработанный проект с оценкой ожидаемого эффекта (17,3%); проект высокой степени детализации (11,0%); план на уровне общих идей (36,6%); имеются проекты по отдельным направлениям (22,5%). Наличие планов стратегического развития в разрезе отраслей представлено в табл. 6.16.

Таблица 6.16

Распределение ответов на вопрос: «Имеется ли у вашего предприятия стратегический план развития?», в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Отрасль	Имеется ли стратегический план:				
	нет	да, детально разработанный с оценкой ожидаемого эффекта	да, с высокой степенью детализации	да, на уровне общих идей	есть проекты по отдельным направлениям
Промышленность	10,3	23,1	17,9	25,6	23,1
Строительство	27,3	0,0	9,1	27,3	36,3
Сельское хозяйство	40,0	20,0	0,0	0,0	40,0
Транспорт, связь	20,0	6,7	13,3	40,0	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	12,5	6,2	6,2	43,8	31,3
ЖКХ, бытовое обслуживание	33,3	0,0	8,3	16,7	41,7
Отрасли соц. сферы	5,6	25,4	4,2	46,5	18,3
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	8,3	8,3	33,4	41,7	8,3

Самый высокий удельный вес предприятий, где отсутствует стратегический план развития – в сельском хозяйстве – 40,0%. Выше, чем в среднем по выборке отсутствие стратегического плана отмечено на предприятиях ЖКХ и бытового обслуживания – 33,3%; в строительстве – 27,3%; на транспорте и связи – 20,0%.

Лучше всего положение с детально разработанными планами с оценкой экономического эффекта в трех отраслях: социальной сферы – 25,4%; промышленности – 23,1%; в сельском хозяйстве – 20,0%. В трех отраслях лучше, чем в других имеются проекты довольно высо-

кой степени детализации: в финансовых органах, страховании, пенсионном обеспечении, управлении, общественных объединениях - 33,4%; в промышленности – 17,9%; на предприятиях транспорта и связи – 13,3%.

По мнению профессора Гарвардской школы бизнеса Линды А. Хилл наибольшим препятствием созданию успешной компании стала проблема привлечения не финансового, а интеллектуального капитала. Поэтому закономерно, что в последние годы большинство организаций при разработке стратегии развития основное внимание уделяют человеческим ресурсам. Проанализируем, что собирается решить с помощью стратегического плана менеджмент организаций. Результаты опроса в разрезе отдельных отраслей представлены в табл. 6.17.

Таблица 6.17

Распределение ответов на вопрос: «Если у предприятия есть стратегический план развития, то, что в наибольшей степени будет способствовать его реализации?», в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Отрасль	Факторы, способствующие реализации стратегического плана развития предприятия					
	техническое переоснащение предприятия	изменение организационной структуры	переподготовка персонала	привлечение новых кадров	привлечение инвесторов	другое
Промышленность	52,5	15,0	20,0	17,5	27,5	7,5
Строительство	27,3	36,4	45,5	36,4	18,2	0,0
Сельское хозяйство	60,0	40,0	40,0	40,0	20,0	0,0
Транспорт, связь	60,0	26,7	6,7	33,3	26,7	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	37,5	12,5	43,8	31,3	25,0	12,5
ЖКХ, бытовое обслуживание	41,7	16,7	8,3	8,3	16,7	8,3
Отрасли соц. сферы	34,7	21,3	53,3	34,7	21,3	6,7
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	0,0	16,7	41,7	16,7	33,3	16,7
Другая	28,6	42,9	28,6	14,3	28,6	0,0

Так отвечая на вопрос анкеты: «Если у предприятия есть стратегический план развития, то, что в большей степени будет способство-

вать его реализации?» респонденты дали следующие ответы. Будет способствовать техническое переоснащение предприятия – 38,3%; переподготовка персонала – 37,2%; привлечение новых кадров – 27,6%; привлечение инвесторов – 24,0%; изменение организационной структуры – 20,9%; решение других задач – 6,0%. Как видим, успешной реализации стратегического плана будут способствовать два фактора: переподготовка и привлечение новых кадров, вместе они дают 64,8%.

Анализируя задачи, которые призван решить стратегический план можно отметить следующее. Наибольшее значение профессиональное развитие персонала имеет место в отраслях социальной сферы – 88,0%; на предприятиях строительства – 81,9%; в сельском хозяйстве – 80,0%; в торговле МТС, заготовках, сбыте и общественном питании – 75,1%. Техническое переоснащение важно для всех отраслей, но в число главнейших оно поставлено в сельском хозяйстве – 60,0%; на транспорте и связи – 60,0%; в промышленности – 52,5%.

ГЛАВА 7. ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НЕФТЕГАЗОВОГО СЕКТОРА РЕСПУБЛИКИ КОМИ*

7.1. Проблемы формирования человеческих ресурсов нефтегазового сектора

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 предприятий в сторону усиления внимания к человеческой, прежде всего профессионально-культурной составляющей своей деятельности. А это требует комплексного рас-

* В написании главы принимали участие к.э.н. Климочкина Н.И., к.э.н. Назарова И.Г.

смотрения сферы управления персоналом (*Фаузер, Климашевская, 2004, с. 77*).

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, необходимо 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).

Приступая к анализу обеспеченности кадрами промышленности республики, необходимо отметить, что здесь доминирующими являются: топливная, электроэнергетика, лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная. Однако перспективы развития экономики республики, прежде всего, определяются дальнейшим развитием нефтегазового сектора экономики (НГС). На его долю в 2004 г. приходилось 37,4% общего объема промышленного производства республики, в нем занято 17,4% населения, работающего в промышленности в целом. Учитывая такое важное место НГС не только в экономике республики, но и на Европейском Севере – в 2007 г. доля Республики Коми в Северо-Западном Федеральном округе по производству (добыче) нефти с газовым конденсатом составила 45,2%, газу естественному – 80,2% – нами была поставлена задача раскрыть особенности формирования и использования человеческих ресурсов именно в нефтяной и газовой промышленности Республики Коми.

Однако прежде чем перейти непосредственно к анализу материалов социологического опроса дадим характеристику ресурсам труда по республике в целом. Такая необходимость обусловлена тем, что абсолютная численность населения, давая общее представление о заселенности территории, количестве мужчин и женщин, не отвечает на главный вопрос: какими ресурсами труда могут располагать хозяйствующие субъекты. Поскольку от интенсивности по возрастной рождаемости и смертности, направленности и результативности миграционных процессов будет зависеть половозрастная структура населения региона и количество человеческих ресурсов, пригодных для процесса труда.

Демографическая динамика и результативность миграционных процессов за последние 13 лет существенно уменьшили ресурсы труда для отраслей экономики Республики Коми, тогда как в предыдущие годы шло их постоянное увеличение (табл. 7.1).

В период с 1989 по 2002 гг. население республики уменьшилось на 232,1 тыс. чел. Сокращение произошло в двух возрастных группах: у населения моложе трудоспособного возраста на 149,3 тыс. и в трудоспособных возрастах на 103,4 тыс. чел. В это же время произошло увеличение лиц старших возрастных групп на 19,8 тыс. или на 116,0%. Изменилась и структура населения: возросла доля лиц в трудоспособном и старше трудоспособного возраста и уменьшилась доля детей.

Таблица 7.1

Численность населения Республики Коми по возрастным группам по данным переписей населения за 1959-2002 гг., чел.

Население в возрасте	Год				
	1959	1970	1979	1989	2002*
Все население	815,0	967,0	1110,4	1250,8	1018,7
в т. ч. в возрасте:					
моложе трудоспособного	237,3	315,1	298,3	350,5	201,2
трудоспособном	529,5	581,3	726,6	776,4	673,0
старше трудоспособного	48,2	70,3	85,4	123,9	143,7
в % к итогу					
моложе трудоспособного	29,1	32,6	26,9	28,0	19,8
трудоспособном	65,0	60,1	65,4	62,1	66,1
старше трудоспособного	5,9	7,3	7,7	9,9	14,1

* Итог включает также численность лиц, не указавших свой возраст.

Однако более реальную картину изменения абсолютной численности той или иной возрастной группы дает их соотношение за определенный период времени, например, 2002 г. к 1989 г. Число детей в 2002 г. по отношению к 1989 г. составляет 57,4%, а лиц трудоспособного возраста 86,7.

В рассматриваемый период (1989-2002 гг.) уменьшение ресурсов труда произошло в 14 из 20 административно-территориальных образований, но больше всего в городах Воркута, Вуктыл, Инта, Печора и Троицко-Печорском районе. Численность трудоспособного населения увеличилась в шести административно-территориальных образованиях: г. Сыктывкар, Ижемском, Прилузском, Сыктывдинском, Удорском и Усть-Цилемском районах (табл. 7.2).

Таблица 7.2

*Численность населения трудоспособного возраста
административно-территориальных образований Республики
Коми, по данным переписей населения 1989 и 2002 гг., чел.*

Административно-территориальные образования	Год		2002 г. к	2002 г. к
	1989	2002	1989 г., +/-	1989 г., %
Республика Коми	776383	673017	-103336	86,7
Сыктывкар	146033	163061	+17028	111,7
Воркута	145658	93922	-51736	64,5
Вуктыл	18743	12362	-6381	66,0
Инта	45518	31016	-14502	68,1
Печора	59935	43626	-16309	72,8
Сосногорск	38032	33391	-4641	87,8
Усинск	44724	37796	-6928	84,5
Ухта	89739	85713	-4026	95,5
Районы				
Ижемский	12798	13049	+251	102,0
Княжпогостский	25208	20143	-5065	79,9
Койгородский	6890	6015	-875	87,3
Корткеросский	14482	14235	-247	98,3
Прилузский	14680	14701	+21	100,1
Сыктывдинский	15213	15470	+257	101,7
Сысольский	10733	10276	-457	95,7
Троицко-Печорский	15684	10887	-4797	69,4
Удорский	15292	17214	+1922	112,6
Усть-Вымский	25839	21340	-4499	82,6
Усть-Куломский	22222	19575	-2647	88,1
Усть-Цилемский	8960	9225	+265	103,0

Абсолютное уменьшение численности населения в трудоспособном возрасте не означает автоматического уменьшения их доли в структуре населения. Все зависит от интенсивности протекания демографических процессов в других возрастных группах. Это может произойти вследствие сокращения рождаемости и роста смертности, либо миграционного оттока населения, либо переселения лиц старших возрастов за пределы Республики Коми. Например, в г. Усинск население в трудоспособном возрасте уменьшилось за 1989-2002 гг. на 15,5%, а удельный вес в структуре населения вырос с 64,1 до 71,6%. Примечательны структурные изменения в населении г. Воркута. Здесь численность населения в трудоспособном возрасте уменьшилась больше всего по республике – на 35,5% (на 51,7 тыс. чел.), а

удельный вес в структуре населения при этом увеличился с 66,7 до 70,0%.

В административно-территориальных образованиях республики демографические и миграционные процессы имеют несколько отличительную динамику, что формирует своеобразную возрастную структуру населения. Одни образования имеют лучшую структуру по сравнению с республиканским уровнем, другие – худшую. Поскольку здесь речь идет о ресурсах труда, то все административно-территориальные образования разделим на две совокупности: на группу, где доля населения в трудоспособном возрасте выше, чем в среднем по республике, и на группу, где доля населения в трудоспособном возрасте ниже, чем в среднем по республике.

В первую группу попали все города, за исключением Печоры и Сосногорска, и Княжпогостский и Удорский районы, всего восемь административно-территориальных образований. Во вторую, более многочисленную группу, вошли г. Печора, Сосногорск и 10 районов республики. Эти группы отличаются и по доле лиц старше трудоспособного возраста. За некоторым исключением во всех административно-территориальных образованиях первой группы ниже доля лиц старших возрастов. Рекордсменом в ней является г. Усинск, где доля населения старше трудоспособного возраста составляет всего 6,1%. Во второй группе наоборот, повышенная доля населения старше трудоспособного возраста. Особенно выделяются Прилузский, Койгородский и Сысольский районы. Вторую группу территорий отличает еще то, что меньший удельный вес трудоспособного населения вызван, отчасти, повышенной долей детей (Ижемский, Усть-Цилемский, Усть-Куломский, Корткеросский и Прилузский районы) (табл. 7.3).

Таблица 7.3

Классификация территорий Республики Коми по доле трудоспособного населения, по данным переписи населения 2002 г, %

Административно-территориальные образования	Население в возрасте		
	моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного
Республика Коми	19,8	66,1	14,1
Доля трудоспособного населения выше, чем в среднем по республике			
Усинск	22,3	71,6	6,1
Воркута	20,1	70,1	9,8
Удорский	20,4	68,6	11,0
Княжпогостский	17,2	67,9	14,9
Ухта	18,0	67,4	14,6
Вуктыл	20,5	67,4	12,1
Инта	20,3	66,9	12,8
Сыктывкар	18,6	66,4	15,0
Доля трудоспособного населения ниже, чем в среднем по республике			
Печора	19,2	65,8	15,0
Сыктывдинский	19,7	63,9	16,4
Сосногорск	19,6	63,7	16,7
Усть-Вымский	19,4	62,8	17,8
Троицко-Печорский	19,9	61,8	18,3
Усть-Куломский	23,2	60,9	15,9
Сысольский	20,5	60,8	18,7
Ижемский	24,7	60,7	14,6
Корткеросский	22,1	60,2	17,7
Койгородский	20,8	60,0	19,2
Усть-Цилемский	24,6	59,9	15,5
Прилузский	21,4	59,4	19,2

За последние годы произошли существенные изменения в распределении ресурсов труда по отраслям экономики Республики Коми. За 1990-2004 гг. уменьшилась доля занятых в промышленности на 6,6 процентных пункта (п.п.), в строительстве на 8,9 п.п., в сельском хозяйстве на 2,0 п.п. В других отраслях экономики произошло увеличение их доли. Особенно существенное увеличение имело место в торговле, материально-техническом снабжении, сбыте и заготовкам, общественном питании; в кредитовании, финансах и страховании, пенсионном обеспечении; в управлении (табл. 7.4).

Таблица 7.4

*Распределение среднегодовой численности занятого населения
по основным отраслям экономики Республики Коми
за 1990-2004 гг., %*

Отрасли экономики	Год			
	1990	1995	2000	2004
Всего занято в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0
Промышленность	28,5	28,1	24,9	21,9
Сельское и лесное хозяйство	5,9	6,0	5,4	3,9
Строительство	17,0	10,3	7,3	8,1
Транспорт и связь	10,4	11,8	10,7	10,9
Торговля, материально-техническое снабжение, сбыт и заготовки, общественное питание	8,9	9,3	13,6	14,3
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания	5,6	6,0	6,3	6,8
Здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение	5,2	6,7	7,9	8,5
Образование, культура и искусство	10,1	13,2	13,4	13,4
Наука, научное обслуживание	0,5	0,6	0,6	0,6
Кредитование, финансы и страхование, пенсионное обеспечение	0,6	1,6	1,4	1,5
Управление	2,3	3,7	5,7	6,3
Другие отрасли	4,8	2,7	2,9	3,8

Перепись населения 2002 г. дала интересную информацию по экономической активности населения. В настоящее время почти 71% населения республики экономически активны. На 6 п.п. выше экономическая активность среди населения в трудоспособном возрасте и мужчин. В зависимости от возраста экономическая активность растет до 30-39 лет, а затем плавно снижается до 22% у лиц в возрасте 60-64 года. Экономической активностью отличается городское население, превышение, по отношению к сельскому составляет 6,9 п.п.

Экономически активное население делится на две большие группы: на занятых в экономике и на безработных. В свою очередь в каждой группе выделяются дополнительно пенсионеры. Доля занятых в экономике среди всего населения и у населения в трудоспособном возрасте одинаковая, нет отличий в занятости и между полами. Самая

низкая занятость в экономике у молодежи в возрасте 15-19 лет, среди нее и самая высокая безработица. В лучшую сторону отличаются экономической активностью горожане. Среди них доля занятых в экономике от экономически активного населения на 7,1 п.п. выше, чем на селе (табл. 7.5).

Таблица 7.5

Распределение населения Республики Коми в возрасте 15-64 лет по экономической активности, в зависимости от пола, возраста, места жительства, %

Социально-демографические характеристики	Экономически активное население	в том числе		Экономически неактивное население
		занятые в экономике	безработные	
Все население	70,9	89,6	10,4	29,1
Население в трудоспособном возрасте	77,0	89,5	10,5	23,0
Пол:				
мужчины	74,0	89,4	10,6	26,0
женщины	68,0	89,7	10,3	32,0
Возраст:				
15-19	18,4	54,0	46,0	81,6
20-29	83,1	88,1	11,9	16,9
30-39	89,4	91,4	8,6	10,6
40-49	87,4	91,7	8,3	12,6
50-59	62,8	92,4	7,6	37,2
60-64	22,0	90,7	9,3	78,0
Расселение:				
город	72,5	91,1	8,9	27,5
село	65,6	84,0	16,0	34,4

Источник: Экономически активное и экономически неактивное население.– М.:ИИЦ «Статистика России», 2005.– 787 с. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: в 14 т./ Федер. Служба гос. статистики; Т 7).– С. 62-65.

Анализируя экономически неактивное население, можно отметить, что меньшей активностью характеризуются две возрастные группы: 15-19 и 60-64 лет. Лица в возрасте 15-19 лет заняты учебой и поэтому временно экономически не активны. Население старших возрастов экономически не активно по состоянию здоровья, наличию пенсии, слабой конкурентоспособности на рынке труда.

В целом, можно заметить, что население Республики Коми экономически активно. Здесь довольно высокий удельный вес занятых в экономике, причем это характерно практически для всех возрастов.

Выше экономическая активность среди мужчин, по сравнению с женщинами и горожан, по сравнению с сельскими жителями. На что необходимо обратить внимание, так это на повышение экономической активности и занятости в экономике среди жителей села, что позволит сократить там уровень безработицы.

Для более полного раскрытия особенностей формирования и использования человеческих ресурсов в 2005 г. был проведен социологический опрос. Всего опрошено 873 человек. В выборке были представлены головные предприятия или их структурные подразделения: Лукойл-Коми, Ярега-нефть, Северные магистральные нефтепроводы, Ухтинский нефтеперерабатывающий завод, Сосногорский газоперерабатывающий завод, ООО «Севергазпром», Севербургаз, Северная нефть и др. Большая часть опрошенных работает на предприятиях, расположенных в городах – 60,9%, остальные респонденты – 39,1% – в поселках городского типа. По северности: 15,8% опрошенных трудятся на Дальнем Севере, 84,2% – на Среднем Севере. По технологическому процессу респонденты распределились так, (%): добыча – 60,4; транспорт – 18,9; переработка – 20,7. В выборке на газовую отрасль пришлось 27,4%, а на нефтяную – 72,6. Ниже приводятся основные социально-демографические характеристики выборочной совокупности (табл. 7.6).

В отраслях НГС доминируют мужчины (70,5%), что связано со сложными и тяжелыми условиями труда, техникой безопасности. Пройдя путь реформирования и сокращения, персонал

Таблица 7.6

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

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

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

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

Среди опрошенных не высока доля тех, кто не состоит в браке – 15,6%. Более половины состоят в официально зарегистрированном браке (57,4%), каждый десятый – в незарегистрированном браке (9,9%), каждый восьмой разведен (12,6%), 4,5% – вдовцы. Для работников нефтегазового сектора характерна выше, чем в среднем по республике детность – 1,42 против 1,40 у городского населения Республики Коми. По детности опрошенные распределились так, %: 21,9 – не имеют детей, у 31,0 – один ребенок, у 34,8 – двое детей, три ребенка – 10,0 и четверо и более детей у 2,3. Почти две трети опрошенных работников имеют благоустроенную отдельную квартиру (70,1%), каждый десятый снимает жилплощадь (10,6%), у остальных есть разного вида благоустроенное и неблагоустроенное жилье.

Получить более полное представление о качественных характеристиках человеческих ресурсов организаций газовой и нефтяной промышленности можно, сравнив их с данными Всероссийской переписи населения 2002 г. (табл. 7.7).

Таблица 7.7

Социально-демографический портрет городских жителей и работников предприятий НГС Республики Коми, %

Социально-демографические характеристики	Выборочная совокупность, 2005 г.	Перепись населения 2002 г., городское население	Отклонение выборочной совокупности от итогов переписи, (+,-)
Пол:			
мужчины	70,5	47,3	+23,2
женщины	29,5	52,7	-23,2
Возраст, лет:			
20-24	9,1	13,2	-4,1
25-29	15,8	13,0	+2,8
30-34	15,3	11,3	+4,0

Окончание табл. 7.7

35-39	15,7	11,5	+4,2
40-44	15,6	14,6	+1,0
45-49	12,5	13,5	-1,0
50-54	11,4	11,4	-
55-59	2,8	5,1	-2,3
60-64	1,8	6,4	-4,6
Национальность:			
коми	13,5	15,5	-2,0
русские	65,9	67,1	-1,2
украинцы	7,4	7,0	+0,4
белорусы	5,7	1,7	+4,0
татары	4,4	1,9	+2,5
другие	3,1	6,8	-3,7
Образование:			
- высшее и незаконченное высшее профессиональное	29,1	22,2	+6,9
- среднее и начальное профессиональное	54,0	58,1	-4,1
- среднее (полное) общее	14,5	14,4	+0,1
- основное общее и начальное	2,4	5,3	-2,9
Брачное состояние:			
никогда не состоявшие в браке	15,6	23,4	-7,8
состоящие в зарегистрированном браке	57,4	50,0	+7,4
состоящие в незарегистрированном браке	9,9	7,5	+2,4
разошедшиеся	12,6	10,6	+2,0
вдовы	4,5	8,5	-4,0
Детность:			
детей нет	21,9	23,4	-1,5
один ребенок	31,0	30,7	+0,3
двое детей	34,8	34,4	+0,4
трое детей	10,0	8,3	+1,7
четверо детей	1,3	1,8	-0,5
пять и более	1,0	1,4	-0,4
Проживают:			
с рождения	44,4	45,0	-0,6
не с рождения	55,6	55,0	+0,6
Продолжительность проживания			
до 10 лет	30,2*	24,4	+5,8
более 10 лет	69,8	75,6	-5,8

* – до 9 лет

Источники: *Сколько нас? Население Республики Коми за полвека. – Сыктывкар: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми, 2005. – 112 с. Итоги Всероссийской переписи населения 2002 года: Т. 1. С. 71; Т.2. С. 80; Т.4. Кн. 1. С. 296-304; Т.3. Кн. 2, С. 1154-1155; Т. 14. С. 429.*

Исходя из данных табл. 7.7, можно сделать выводы: в организациях нефтегазового сектора выше, чем в среднем по республике доля мужчин, меньше доля двух возрастных групп: до 24 лет и те, кому за

55. Национальный срез не дает особых отличий по русским, коми и украинцам. Удельный вес белорусов и татар несколько выше, чем у городского населения республики.

По образованию работники НГС отличаются в лучшую сторону: здесь значительно выше доля лиц, имеющих высшее и незаконченное высшее профессиональное образование, и ниже доля работников, имеющих основное общее и начальное образование. Распределение респондентов по месту рождения показало практически полное совпадение выборочной и генеральной совокупности, что лишний раз свидетельствует о репрезентативности проведенного исследования.

Таким образом, можно заключить, что по основным, определяющим характеристикам выборочная совокупность опроса работников НГС соответствует генеральной совокупности – городскому населению республики, что позволяет говорить о репрезентативности полученных результатов. Это дает нам основание распространять полученные в ходе анализа результаты и выводы на все организации республики, то есть делать их универсальными.

К числу трудовых характеристик коллективов НГС можно отнести информацию о перемещениях работников между отраслями народного хозяйства на протяжении всей трудовой биографии (табл. 7.8).

Исследование показало, что трудовые коллективы организаций НГС были сформированы из работников разных отраслей народного хозяйства. Однако основной костяк или каждый третий работник (33,7%) отметил, что его предыдущая деятельность проходила на предприятиях нефтяной и газовой промышленности. Вторым по значимости поставщиком квалифицированных кадров для организаций НГС выступили другие предприятия промышленности (16,8%). Каждый седьмой работал на транспорте и в связи (14,6%); каждый десятый пришел из строительной отрасли (9,8%); определенную часть кадров поставила торговля и общественное питание (6,5%); сельское хозяйство (5,3%); жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое

Таблица 7.8

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

Социально-демографические характеристики	Отрасли								
	на предприятиях НГС	на предприятиях других отраслей промышленности	в строительстве	в сельском хозяйстве	на транспорте, в связи	в торговле, общественном питании	в жилищно-коммунальном хозяйстве, бытовом обслуживании	в аппарате управления, общественных организациях	на других
Пол:									
мужчины	38,9	15,6	10,1	5,1	17,0	4,3	3,3	2,6	3,1
женщины	23,1	19,9	8,6	5,5	9,4	11,3	7,8	5,5	10,5
Возраст, лет:									
до 24	35,0	10,0	5,0	2,5	10,0	17,5	10,0	5,0	5,0
25 – 29	31,1	12,2	13,4	3,3	12,2	12,2	6,7	2,2	6,7
30 – 34	33,1	15,8	8,3	7,5	16,5	8,3	5,3	2,2	5,3
35 – 39	37,2	16,8	11,0	5,8	15,3	4,4	5,1	5,8	4,4
40 – 44	39,7	23,5	11,8	4,4	16,2	5,1	5,1	3,7	5,9
45 – 49	36,7	22,9	11,0	5,5	23,8	2,8	2,8	2,8	5,5
50 – 54	39,4	17,2	10,1	6,1	15,1	7,1	5,0	3,0	6,1
55 – 59	41,7	29,2	8,3	16,7	8,3	12,5	0,0	8,3	8,3
60 и старше	37,5	18,7	12,5	6,3	6,3	0,0	0,0	12,5	12,5
Статус:									
руководители	46,5	18,2	7,1	5,0	8,1	4,0	2,0	2,0	7,1
специалисты	36,0	18,5	9,5	4,2	7,9	6,9	4,8	5,3	6,9
служащие	25,2	14,6	10,7	7,8	15,5	8,7	4,9	5,8	6,8
рабочие	32,0	16,3	10,2	5,2	18,5	6,3	5,0	2,6	3,9

обслуживание (4,6%); аппарат управления и общественные организации дали 3,5% кадров; 5,3% – представители других сфер занятости.

В гендерном разрезе формирование человеческих ресурсов предприятий НГС имеет определенные различия. Прежний труд мужчин, в отличие от женщин, больше был связан с предприятиями нефтегазового сектора, строительством, транспортом и связью. Женщин пришло больше, чем мужчин из отраслей промышленности, торговли и общественного питания, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, аппарата управления и общественных организаций, сельского хозяйства.

Между возрастом и прежним местом работы каких-либо зависимостей нет. Можно лишь отметить, что самая высокая доля работников из аппарата управления и общественных организаций, пришедших на работу в организации НГС, наблюдается среди лиц старше 60 лет и несколько ниже среди 55-59-летних. Молодежь в возрасте до 29 лет охотно покинула торговлю и общественное питание, жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание и пришла на работу в НГС.

Особое внимание необходимо обратить на отраслевые каналы формирования персонала организаций НГС по статусу. Больше всего работников, чей предыдущий труд был связан с организациями нефтегазового сектора, среди руководителей и специалистов, а меньше всего – среди служащих и рабочих. Можно отметить, что в целом менеджмент организаций НГС сформирован выходцами из отраслей промышленности, транспорта и связи, строительства.

Для раскрытия особенностей формирования кадрового потенциала организаций НГС приведем еще одну немаловажную их характеристику – способы или каналы трудоустройства.

Первое, что можно констатировать, – это наличие трех доминирующих способов или каналов трудоустройства: самостоятельное трудоустройство через отдел кадров (40,5%), трудоустройство при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых (20,3%), в порядке перевода с другого предприятия (15,3%). Второе – незначительная доля трудоустройства с помощью службы занятости (3,4%). Третье – наличие исторических форм набора персонала, %: по направлению после окончания учебного заведения – 11,0; в порядке организованного набора – 6,0; по комсомольской путевке, общественному призыву – 2,5.

Способы трудоустройства в разрезе социально-демографических групп представлены в табл. 7.9.

В зависимости от пола можно отметить, что мужчины более настойчивы в поисках работы, у них в полтора раза выше способ устройства на работу через отдел кадров, самостоятельно.

Таблица 7.9

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

Социально-демографические характеристики	Способы трудоустройства								
	самостоятельно, через отдел кадров	в порядке организованного набора	по направлению после окончания учебы	по комсомольской путевке, общественному призыву	в порядке перевода с другого предприятия	направлен на работу по распределению	через бюро по трудоустройству	при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых	другой
Пол:									
мужчины	45,7	6,4	7,7	2,1	14,2	2,8	2,3	18,0	0,8
женщины	27,9	4,7	8,9	3,5	17,8	3,1	6,2	26,4	1,6
Возраст, лет:									
до 24	31,7	2,5	10,1	3,8	7,6	1,3	2,5	40,5	0,0
25 – 29	45,7	3,6	5,1	0,7	10,1	0,7	1,5	31,9	0,7
30 – 34	38,8	7,5	8,2	3,0	10,4	1,5	3,0	27,6	0,0
35 – 39	42,8	9,4	10,2	0,7	15,2	2,2	6,5	13,0	0,0
40 – 44	43,0	5,2	8,1	1,5	16,3	5,9	5,9	12,6	1,5
45 – 49	39,5	8,3	7,3	3,7	22,9	4,6	1,8	11,9	0,0
50 – 54	40,4	2,0	7,1	7,1	23,3	3,0	3,0	12,1	2,0
55 – 59	36,0	12,0	8,0	0,0	20,0	8,0	0,0	8,0	8,0
60 и старше	25,0	6,2	12,5	0,0	18,8	6,2	0,0	18,8	12,5
Статус:									
руководители	29,4	7,3	12,8	0,9	20,2	5,5	4,6	19,3	0,0
специалисты	29,5	6,6	12,2	2,5	14,2	2,0	2,0	29,5	1,5
служащие	30,5	7,6	9,5	4,8	16,2	3,8	7,6	19,0	1,0
рабочие	50,0	5,0	4,7	2,4	14,4	2,6	2,8	17,0	1,1

У женщин данный вид трудоустройства (через отдел кадров) и другой, «при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых», занимают одинаковое место.

Основной канал трудоустройства: самостоятельно, через отдел кадров, имел большее значение для молодых работников в возрасте 25-29 лет и меньше – для тех, кому за 45. Для начинающих трудовую биографию (до 24 лет) доминирующим каналом трудоустройства является «при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых». Для респондентов в возрасте старше 40 лет значимым кана-

лом трудоустройства являлся «в порядке перевода с другого предприятия».

Для руководителей, специалистов и служащих канал трудоустройства «самостоятельно, через отдел кадров», если и занимает также первое место, то по значимости (доле указавших) ниже, чем в среднем по выборке, а у рабочих, наоборот, на порядок выше. Отличает руководителей и то, что для них вторым по значимости каналом трудоустройства является «в порядке перевода с другого предприятия» и почти не существенен такой способ, как «по комсомольской путевке, общественному призыву».

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 НГС 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.

Важной характеристикой формирования человеческих ресурсов той или иной организации, отрасли и территории в целом является мотив приезда. В целом по выборке ответы на вопрос: «Почему местом жительства Вы выбрали этот населенный пункт?» распределились так (%): «рассчитывали повысить заработок» – 28,1; «с целью улучшить жилищные условия» – 11,3; «надеялись найти работу себе или другим членам семьи» – 11,0; «приехали учиться сами или дать образование детям» – 9,9; «в связи с женитьбой, замужеством» – 9,4; «вернулись на родину, к родителям или другим членам семьи» – 4,5; «по состоянию здоровья» – 1,9; «другие причины» – 15,0. Мотивы приезда в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов представлены в табл. 7.10.

Таблица 7.10

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

Социально-демографические характеристики	Причины приезда								
	рассчитывал(а) повысить заработок	надеялся(ась) найти работу себе и другим членам семьи	с целью улучшить жилищные условия	приехал(а) учиться, дать образование детям	приехал(а) по направлению	по состоянию здоровья	вернулся(ась) на родину (к родителям или другим родственникам)	в связи с замужеством, женитьбой, разводом	другие причины
Пол:									
мужчины*	32,0	11,2	9,8	7,8	9,0	1,7	4,1	9,5	14,9
женщины**	18,8	10,0	14,7	15,3	8,8	2,4	5,3	8,8	15,9
Возраст, лет:									
до 24	19,4	11,1	13,9	22,2	0,0	2,8	2,8	2,8	25,0
25-29	27,9	7,4	7,4	25,0	0,0	4,4	2,9	5,9	19,1
30-34	34,2	4,1	13,7	9,6	1,4	0,0	6,9	12,3	17,8
35-39	31,8	8,8	11,0	6,6	8,8	2,2	4,4	13,2	13,2
40-44	25,2	15,3	10,0	7,2	14,4	2,7	2,7	10,8	11,7
45-49	34,8	12,3	12,4	7,9	10,1	0,0	3,4	6,7	12,4
50-54	23,1	14,1	9,0	2,5	16,7	0,0	5,1	9,0	20,5
55-59	18,2	13,6	22,7	9,1	13,6	0,0	9,1	9,1	4,6
60 и старше	13,4	13,3	13,3	6,7	13,3	13,3	13,3	13,4	0,0
Брачное состояние:									
никогда не состоявшие в браке	24,6	4,4	7,3	31,9	7,2	4,3	5,8	0,0	14,5
состоящие в зарегистрированном браке	30,0	12,5	12,5	4,3	9,4	0,3	3,1	11,1	16,8
состоящие в незарегистрированном браке	30,4	15,2	10,9	10,9	6,5	4,4	2,2	6,5	13,0
разошедшиеся	29,3	6,1	9,7	14,6	8,5	3,7	6,1	12,2	9,8
вдовы	9,4	15,6	9,4	9,4	12,5	6,2	12,5	9,4	15,6
Национальность:									
коми	18,7	14,7	13,3	13,3	6,7	1,3	6,7	17,3	8,0
русские	31,6	10,4	11,3	8,3	9,7	0,3	4,0	7,0	17,4
украинцы	27,9	9,3	7,0	9,3	11,6	2,3	4,7	11,6	16,3
белорусы	20,5	5,1	12,8	15,4	10,3	10,3	2,6	17,9	5,1
татары	30,0	13,3	6,7	10,0	3,3	10,0	6,7	10,0	10,0
другая									

* – на данный вопрос ответили 67,1% респондентов;

** – на данный вопрос ответили 66,4% респондентов.

(на остальные вопросы ответили также менее 100%)

Для мужчин и женщин главным мотивом приезда является материальный интерес: «рассчитывали повысить заработок» – 32,0%

мужчин и 18,8% женщин. На второе и третье место мужчины поставили причины: «надеялись найти работу себе или другим членам семьи» – 11,2% и «с целью улучшить жилищные условия» – 9,8%. У женщин второе-третье место поделили другие причины: «приехали учиться сами или дать образование детям» – 15,3% и «с целью улучшить жилищные условия» – 14,7%. Практически респонденты всех возрастов на первое место поставили мотив материального характера, исключение молодежь в возрасте до 24 лет, которая приехала учиться – 22,2% и лица старших возрастов (55-59 лет) для улучшения жилищных условий – 22,7%.

Весьма важной характеристикой трудовых коллективов является распределение его работников по трудовой биографии – количеству мест работы. Данная информация позволяет, с одной стороны, судить о стабильности коллектива, а с другой – о мобильности его работников. Нефтегазовый сектор стал первым предприятием в трудовой биографии для 30,9% опрошенных. Из числа тех, кто уже имел опыт работы до НГС, меняли работу, %: один раз – 29,7; два – 28,8; три – 18,4; четыре – 10,6; пять и более раз – 12,5 (табл. 7.11).

Таблица 7.11

Распределение ответов на вопрос: «Если данное предприятие не первое, то сколько мест работы было у Вас за весь период трудовой деятельности, не считая данного?» 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	31,3	28,4	19,9	10,1	10,3
женщины	26,5	28,8	15,4	11,6	17,7
Возраст, лет:					
до 24	42,9	20,0	8,6	11,4	17,1
25 – 29	36,6	35,4	17,1	3,6	7,3
30 – 34	30,4	34,8	19,6	5,4	9,8
35 – 39	33,1	28,2	17,7	13,7	7,3
40 – 44	27,9	29,4	20,9	10,9	10,9
45 – 49	24,0	25,0	22,0	12,0	17,0

Социально-демографические характеристики	Количество мест работы				
	одно место	два места	три места	четыре места	пять мест и более
50 – 54	25,6	24,4	16,3	13,9	19,8
55 – 59	22,7	18,2	22,7	22,7	13,7
60 и старше	20,0	26,7	6,7	13,3	33,3
Статус:					
руководители	29,6	11,0	23,1	14,3	22,0
специалисты	29,9	26,1	20,4	8,9	14,7
служащие	26,8	33,7	12,8	9,3	17,4
рабочие	30,4	33,1	17,7	10,7	8,1

Полученные результаты можно сравнить с данными социологического опроса в ОАО «АЭК «Комиэнерго» (2004 г.). «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% (Фаузер, Климашевская, 2004, с. 93). Не менее интересны и результаты социологического опроса в ОАО МБП «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 исторические и социально-экономические периоды

Анализируя представленные данные, можно отметить, что с возрастом увеличивается частота смены места работы. Это и закономерно. Особо следует обратить внимание на старшую возрастную группу – после 50 лет, среди них от 14 до 33% меняли место работы более пяти раз. Имеются различия по полу: у женщин отмечается большая интенсивность смены мест работы по отношению к мужчинам. Это тоже объяснимо. Женщине после декретного отпуска часто приходится искать новую работу, с учетом необходимости ухода за ребен-

ком при его болезни и другими обязанностями, связанными по его уходу. Рассматривая коллектив предприятия по служебной иерархии, следует отметить менее склонных к перемене мест работы специалистов и рабочих.

О стабильности и преемственности традиций, развитии корпоративной культуры формируемого и функционирующего коллектива можно заключить по распределению работников по стажу работы. Полученные в ходе опроса данные показывают в целом неплохую картину постоянства состава работающих. Имеют стаж работы в организациях нефтегазового сектора, %: менее года – всего 6,8; от года до 5 лет – 36,2; от 5 до 10 лет – 22,6 и свыше 10 лет – 34,4. О стабильности работников в зависимости от социального статуса можно судить по данным табл. 7.12.

Таблица 7.12

Распределение ответов на вопрос: «Сколько лет Вы работаете на данном предприятии» 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	5,5	11,0	11,0	27,5	13,8	31,2
Специалисты	11,2	22,8	19,8	17,8	9,1	19,3
Служащие	5,8	19,2	19,2	23,1	14,4	18,3
Рабочие	5,4	17,3	19,1	23,4	12,1	22,7

Среди «новичков» или сотрудников, проработавших меньше года, выделяются специалисты, доля которых почти в два раза больше, чем доля других категорий работников. Среди тех, кто завершает период адаптации, т.е. отработал от одного года до трех лет, больше всего специалистов, служащих и рабочих. В переходной группе, решающих для себя продолжать работу в НГС или искать новое место работы – кто проработал от трех до десяти лет, больше всего служащих (42,3%) и рабочих (42,5%). И, наконец, самым стабильным персоналом предприятий нефтяной и газовой промышленности являются руководители. Среди них самая высокая доля проработавших более

10 лет – 45,0%. За ними следуют рабочие – 34,8%, служащие – 32,7% и замыкают ряд специалисты – 28,4%.

7.2. Использование человеческих ресурсов нефтегазового сектора

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 человеческих ресурсов предприятий выступают одними из важнейших ключевых задач общественного развития, важной функцией рыночного регулирования, без реализации которой невозможно выживание и дальнейшее развитие производства (*Фаузер, Климашевская, 2004, с. 95*).

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, Сатабаев, Сатабаева, 2002, с. 202*).

В последние десять лет практически все предприятия различных отраслей экономики переживают период реформирования: в одних идет процесс реорганизации, другие осуществляют диверсификацию,

кто-то сливается, а кто-то стоит перед непростым выбором о своем будущем. Однако при всех возможных исходах в лучшую или худшую сторону, в любом случае, не завтра, а сейчас это ведет к сокращению абсолютной численности персонала. Такая ситуация неизбежно откладывает отпечаток на настроение персонала, его трудовую и исполнительскую дисциплину, т.е. определяет эффективность использования человеческих ресурсов.

Основной реакцией на процессы реформирования предприятий является оценка личных перспектив остаться на своем рабочем месте и заниматься прежней работой. В целом по выборке 27,3% опрошенных ответили, что их лично может коснуться увольнение; 45,6% – не смогли однозначно оценить свои перспективы остаться работать на предприятии и только каждый четвертый (27,1%) 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 оценивших свои шансы на увольнение, женщин среди работников предприятий НГС оказалось несколько больше, чем мужчин. В то же время женщины выше оценивают свои возможности сохранить за собой рабочее место. Такая противоречивость в ответах объясняется тем, что среди женщин меньше доля тех, кто не определился с ответом. Хотя справедливости ради надо отметить, что в научной литературе отмечается, что работодателями предпочтения, как правило, отдаются мужчинам. «Сегодня в условиях рыночной экономики работодатели отчетливо предпочитают мужские кадры женским. По данным опроса (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, что 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, учреждений 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 неуверенно ощущают себя на внутреннем рынке труда работники в возрасте 30-34, 40-44 и старше 50 лет. Наиболее комфортно себя чувствуют лица в возрасте 25-29 и 35-39 лет (табл. 7.13).

Таблица 7.13

Оценка вероятности увольнения работников предприятий НГС в зависимости от пола, возраста, статуса и производственной специализации, %

Социально-демографические характеристики	Вероятность увольнения:		
	да	нет	затруднились ответить
Пол:			
мужчины	26,9	26,7	46,4
женщины	28,2	28,2	43,5
Возраст, лет:			
до 24	29,1	22,8	48,1
25 – 29	24,1	40,9	35,0
30 – 34	30,8	27,8	41,4
35 – 39	18,3	22,6	59,1
40 – 44	30,4	22,2	47,4
45 – 49	26,7	25,7	47,6
50 – 54	28,3	28,3	43,4
55 – 59	41,7	12,5	45,8
60 и старше	37,4	31,3	31,3
Статус:			
руководители	15,6	42,2	42,2
специалисты	26,0	29,6	44,4
служащие	32,0	28,2	39,8
рабочие	29,6	22,2	48,2
Производственная специализация:			
добыча	29,7	21,3	49,0
транспорт	22,4	36,4	41,2
переработка	25,0	35,6	39,4

Прослеживается четкая зависимость оценки своего положения в НГС в зависимости от статуса. Если среди рабочих только каждый пятый (22,2%) уверен, что увольнение его не коснется, то среди управленцев – уже почти каждый второй (42,2%). Уверенных в своем трудовом будущем среди специалистов больше, чем среди служащих. Заметна небольшая дифференциация оценок остаться на предприятии в сторону понижения от работников, занятых на транспорте (36,4%), до работников занятых добычей (21,3%).

Важным элементом развития трудового коллектива является желание его работников и дальше продолжать на нем работать. Как показывают материалы обследования, 74,8% опрошенных собираются и дальше оставаться на прежнем месте работы и заниматься тем, чем были заняты на момент опроса; пятая часть респондентов (19,8%) думает найти работу за пределами предприятия; 5,4% – останутся на предприятии, но желают сменить место работы внутри организации, сменить должность, профиль работы и т.д.

Анализируя трудовую мобильность в зависимости от социально-демографических характеристик, можно отметить следующее. Среди мужчин выше доля желающих остаться на прежнем месте работы, среди женщин, наоборот, выше доля желающих сменить место работы. С возрастом у работников растет желание не менять место работы, особенно это заметно после 35 лет. Среди молодежи выше доля желающих найти работу за пределами предприятия. После выхода на пенсию (60 лет и старше) у многих возрастает желание сменить место работы и перейти на другое предприятие. Объясняется это тем, что уход с предприятия данной возрастной категории будет уже зависеть не от их желания, а от желания и воли менеджмента (табл. 7.14).

Важно также отметить, 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

Таблица 7.14

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

Социально-демографические характеристики	Думаю, что следует остаться на прежнем месте работы	Думаю найти работу за пределами предприятия	Другое
Пол:			
мужчины	75,4	19,1	5,5
женщины	72,8	21,8	5,4
Возраст, лет:			
до 24	70,1	28,6	1,3
25 – 29	71,9	20,7	7,4
30 – 34	69,8	25,6	4,6
35 – 39	76,7	18,6	4,7
40 – 44	76,2	21,5	2,3
45 – 49	81,7	13,5	4,8
50 – 54	78,0	14,3	7,7
55 – 59	83,3	4,2	12,5
60 и старше	64,3	14,3	21,4
Статус:			
руководители	79,8	17,2	3,0
специалисты	76,2	15,9	7,9
служащие	69,0	26,0	5,0
рабочие	74,5	20,6	4,9

новых рабочих мест в перспективе может возникнуть проблема их укомплектования. Одним из решений данной задачи является постоянное привлечение на предприятия НГС 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 предприятий нефтяной и газовой промышленности.

Анализируя трудовую мобильность работников, следует отметить, что в своем большинстве (57,4%) те, кто собирается покинуть предприятие, намерены это сделать в неопределенные сроки, все будет зависеть от обстоятельств. То есть менеджмент организации может предотвратить ненужные увольнения. Собираются уволиться в год опроса – 8,2%, на следующий год – 5,0, в течение ближайших пяти лет – 15,6, в течение ближайших пяти-десяти лет – 13,8%.

Избежать ненужные увольнения можно, изучив мотивы, по которым респонденты собираются уволиться. По степени важности причины смены места работы распределились так, (%): материально не обеспечивают семью – 28,6, нет перспективы улучшить жилищные условия – 15,4, не устраивает организация труда (сменность, условия и т.д.) – 15,2, работа не соответствует склонностям, интересам – 12,0, не устраивают отношения в рабочем коллективе – 8,6, по состоянию здоровья – 7,9, по семейным обстоятельствам – 6,9.

В широком смысле слова использование трудовых ресурсов предполагает расширение границ сферы труда за рамки отдельной 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 потребуются переквалификация или смена профессии, а общество будет вынуждено нести дополнительные затраты финансовых средств. Потенциальные безработные нефтегазового сектора в своем большинстве (53,0%) будут искать работу по старой специальности. Каждый пятый (20,0%) согласится на любую работу; каждый шестой ответил, что постарается овладеть новой специальностью (17,0%). Крайний пессимизм и неуверенность в своих силах высказали 7,9% 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 чуть меньше половины. Среди служащих выше доля желающих овладеть новой специальностью и выше доля потенциальных безработных. Среди рабочих выше, чем у других доля респондентов согласных на любую работу (табл. 7.15).

Анализируя вероятность потери работы необходимо предусмотреть механизм защиты, который позволил бы не допустить резкого снижения жизненного уровня уволенных работников.

Таблица 7.15

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	58,0	60,3	41,5	49,9
Овладение новой специальностью	19,7	9,1	22,6	17,9
Согласие на любую работу	8,9	19,6	17,0	23,0
Останутся безработными	8,0	5,5	14,2	7,3
Другие	5,4	5,5	4,7	1,9

Надо также знать, как поведут себя уволенные работники. Судя по результатам опроса, в случае потери работы, потенциальные безработные согласятся: на более высокую зарплату (30,2%), на такую же заработную плату, как на последнем месте работы (25,0%), каждый десятый (11,5%) готов потерять в зарплате от 10 до 30 процентов от её прежнего уровня, каждый шестой согласится на любой постоянный заработок. Респонденты также отмечают, что сегодня трудно прожить на одну зарплату, но при этом лишь 20,6% имеют возможность работать в нескольких местах.

Данные по заработной плате в определенной степени повторяют картину, связанную с поиском работы. Так, если руководители и специалисты 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 и специалистов 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 и служащих. В своем большинстве они придерживаются активной стратегии относительно своего материального положения. Среди них меньше всего согласных на существенное понижение зарплаты на новом месте работы, но с другой стороны среди них велика доля согласных на любой постоянный заработок (табл. 7.16).

Таблица 7.16

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	33,3	26,7	22,8	22,7
Только более высокий заработок	28,7	21,5	34,6	33,3
Устроит, даже если будет на 10-30% ниже последнего	15,7	13,9	9,9	9,8
Любой постоянный заработок	1,9	12,3	20,8	19,5
Затруднились ответить	20,4	25,6	11,9	14,7

В период становления рыночных отношений, сокращения спроса на определенные виды товаров и, как следствие, на определенные виды труда, заметно осложняются поиски эффективных рабочих мест для обеспечения полной занятости. Таким образом 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. Сдерживающим фактором частой смены места работы является то, что работники НГС осознают, что в случае увольнения им будет трудно найти работу по месту своего жительст-

ва – 72,4%. Только небольшая часть респондентов считает, что им будет легко найти работу – 3,7% (табл. 7.17).

Таблица 7.17

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

Характеристики	Возможность найти работу		
	трудно найти	легко найти	затруднились ответить
Пол:			
мужчины	75,2	3,0	21,8
женщины	66,4	5,5	28,1
Возраст, лет:			
до 24 лет	62,0	12,7	25,3
25-29	70,6	0,7	28,7
30-34	75,2	3,8	21,0
35-39	70,1	2,9	27,0
40-44	73,5	3,0	23,5
45-49	76,1	2,8	21,1
50-54	75,8	3,0	21,2
55-59	79,2	0,0	20,8
60 и старше	68,8	12,5	18,7
Расселение:			
город	62,9	4,5	32,5
поселки городского типа	87,4	2,3	10,3

Из материалов опроса видно, что в настоящее время мужчинам ненамного, но все же труднее найти хорошую работу. Труднее найти достойную работу и жителям Среднего Севера (77,2%) по сравнению с жителями Дальнего Севера (47,1%). Больше проблем с поиском работы и у жителей небольших городских поселений. 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 исте-

чении 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 была поставлена задача – выяснить степень удовлетворенности работой у персонала предприятий, 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 – 53,3; работой не довольны – 18,6; работа безразлична – 7,7 и затруднились ответить – 20,4. Можно отметить, что удовлетворенных работой среди женщин больше (59,3%), чем среди мужчин (50,5%), соответственно среди женщин ниже доля тех, кто работой недоволен (14,2 против 20,6%). Самая высокая удовлетворенность работой у работников старше 45 лет, а также у молодежи в возрасте 25-29 лет – 55,1%. 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 установкой на результат, стимулирующей производительность труда, 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 «переработке», и ниже всего у

работников добычи нефти и газа. Выше у работников добычных участков и недовольство работой (табл. 7.18).

Таблица 7.18

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

Удовлетворенность работой	Производственная специализация		
	добыча	транспорт	переработка
Работой вполне довольны	47,7	61,0	62,1
Работой не довольны	23,1	8,5	15,3
Работа безразлична	7,7	5,5	9,6
Затруднились ответить	21,5	25,0	13,0

Если посмотреть на проблему удовлетворенности работой в зависимости от социального статуса, то можно отметить: очень высокий показатель у руководителей – 76,4%; ниже он у специалистов 67,0%; и ниже чем в среднем по выборке у служащих – 48,0% и рабочих – 43,2%.

Анализ полученных данных позволяет сделать ряд выводов. Во-первых, удовлетворенность работой больше связана с положительным отношением к работе, чем с отрицательным. Во-вторых, недовольство 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 недовольности 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 организации, 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 предприятий НГС оценили их не высоко (%): хорошие условия- 41,3; плохие условия – 39,2 и затруднились оценить – 19,5. Наиболее хорошие условия на транспорте, наименее хорошие на добыче (табл. 7.19).

Таблица 7.19

Положительная оценка условий работы работниками предприятий НГС в зависимости от производственной специализации, %

Условия работы	Производственная специализация		
	добыча	транспорт	переработка
Условия труда (чистота, отсутствие шума и другого вредного воздействия, эстетическое оформление рабочих мест и т.д.)	31,6	59,4	52,8
Состояние бытовых помещений (комнаты для отдыха, раздевалки, душевые)	36,7	44,9	53,4
Организация общественного питания	51,2	71,0	52,5
Организация труда, рациональное использование рабочего времени	34,2	55,8	58,4
Система оплаты труда	30,7	62,2	50,0
Социальные выплаты, компенсации	27,0	54,6	44,7
Содержательность труда, разнообразие в работе	43,1	50,9	55,3
Отношение к людям со стороны администрации	32,4	49,1	40,8
Отношения с непосредственным руководителем	61,4	70,1	76,2
Отношения с товарищами по работе	83,3	89,6	88,4

Респонденты не высоко оценили организацию труда и считают, что их рабочее время используется не рационально (43,4%). По этому показателю наихудшие оценки на добыче и средние показатели на транспорте. Свой труд содержательным и разнообразным считают только 47,1% работников предприятий НГС, по производственной специализации значение показателя уменьшается от переработки к добыче. 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, 14,8% руководителей обозначили свой труд как «тяжелый»; среди рабочих, работа как «тяжелая», получила оценку у 30,6%; среди специалистов – 11,0% и среди служащих эта оценка составила 13,0% (табл. 7.20).

Таблица 7.20

Мнение работников предприятий НГС о физической тяжести работы, в зависимости от производственной специализации, %

Физическая тяжесть работы	Производственная специализация:		
	добыча	транспорт	переработка
Тяжелая	20,7	18,8	29,9
Средней тяжести	59,5	65,6	46,9
Легкая	19,8	15,6	23,2

Судя, по ответам респондентов, выше доля респондентов, кто назвал свою работу легкой – в подразделениях, занятых переработкой нефти и газа. Здесь меньше всего и тех, кто назвал свою работу средней тяжести. Наиболее тяжелые условия работы (по сумме двух первых оценок) на транспорте – 84,4%, меньшее значение этой суммы на добыче – 80,2% и замыкает ряд переработка – 76,8%.

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 НГС о состоянии бытовых помещений. Менее половины респондентов (41,7%) оценили состояние бытовых помещений как хорошее, каждый третий (36,1%) оценивает их как плохие. Требуют большего внимания со стороны менеджмента бытовые помещения в подразделениях добычи (39,3%), которые хуже, чем в подразделениях транспорта (30,4%) и переработки (31,4%).

Во многих отраслях промышленности, а тем более в непроизводительной сфере, рынок внес свои коррективы в систему «заводского» питания. Многие объекты общепита оказались закрытыми ввиду своей нерентабельности. Менеджмент многих организаций не учел те негативные моменты, которые могут возникнуть из-за некачественного и плохо организованного питания (рост числа хронических заболеваний, непроизводительные потери рабочего времени, снижение производительности труда и т.д.). Однако на высоте оказался менеджмент НГС. Общественное питание получило весьма высокую оценку, его как плохое оценило лишь 18,8% респондентов, а 55,3% ответивших дали положительную оценку. В зависимости от стадии производства плохие оценки выглядят так (%): переработка – 28,8, добыча – 16,8, транспорт – 14,2.

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. Менее половины работников организаций НГС систему оплаты труда оценили на хорошо – 40,8%; примерно третья часть респондентов положительно оценивает систему социальных выплат и компенсаций – 36,0%.

Третья группа факторов, влияющих на удовлетворенность работой – социально-психологические факторы. Самую высокую положительную оценку среди них получили «отношения с товарищами по работе» – 85,6%. Не менее высоко оценили работники свои отношения с непосредственными руководителями – 66,2%. Наряду с этим следует отметить низкие оценки, данные действиям администрации. Меньше половины опрошенных (37,3%) 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 добычи к транспорту; и в оценке «отношений с непосредственным руководителем» – в худшую сторону от переработки к добыче.

Отметим, что изучение факторов удовлетворения работой необходимо для того, чтобы предложить мероприятия, способствующие её росту. В этом случае работники организаций выступают своего рода в роли экспертов. По их мнению в первую очередь необходимо об-

ратить внимание на следующие стороны жизни коллектива (%): следует совершенствовать систему материального стимулирования – 57,3; нужно создать обстановку заботливого и уважительного отношения к человеку – 41,0; требуется улучшить организацию труда – 36,7; необходимо улучшить систему морального поощрения в коллективе – 35,3; надо обратить внимание на развитие личной инициативы людей – 27,6; надо улучшить производственную и трудовую дисциплину – 25,5; и лишь незначительная часть указала на необходимость повысить качество выпускаемой продукции – 11,3. Ответы на данный вопрос в зависимости от социального статуса представлены в табл. 7.21.

Таблица 7.21

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

Стороны в жизни коллектива	Статус				Пол	
	руководители	специалисты	служащие	рабочие	мужчины	женщины
Необходимо улучшить производственную и трудовую дисциплину	43,1	21,8	31,7	21,6	25,0	26,6
Следует совершенствовать систему материального стимулирования	44,1	51,3	49,0	64,8	60,6	49,6
Требуется улучшить организацию труда	35,8	31,5	34,6	39,5	39,6	29,7
Нужно создать обстановку заботливого и уважительного отношения к человеку	27,5	35,5	30,8	48,8	44,0	34,8
Надо обратить внимание на развитие личной инициативы людей	27,5	28,4	33,7	25,9	27,5	28,5
Нужно повышать качество выпускаемой продукции (услуг)	17,4	5,1	12,5	12,3	11,6	10,9
Надо улучшить систему морального поощрения в коллективе	32,1	28,9	29,8	40,0	37,3	30,5

Для руководителей важнейшими тремя проблемами являются: совершенствование системы материального стимулирования; повышение производственной и трудовой дисциплины; улучшение организации труда. Самое примечательное то, что на четвертое место они поставили необходимость улучшения системы морального поощрения. Специалисты и служащие в качестве главной для себя проблемы назвали «совершенствование системы материального стимулирования». Служащие на третье место поставили необходимость развития

личной инициативы, а специалисты улучшение организации труда. Для рабочих важно, когда их труд не только материально вознаграждается, но также создана обстановка заботливого и уважительного отношения к человеку, также считают и специалисты. Ответ, заслуживающий более глубокого изучения и принятия во внимание менеджментом предприятий.

Практически по всем приводимым направлениям улучшения условий работы и быта, мужчины менее удовлетворены, чем женщины. Исключение составляют два направления. Женщины считают, что «необходимо улучшить производственную и трудовую дисциплину» – 26,6 % (мужчины – 25,0 %). Они также больше обращают внимание на необходимость «развития личной инициативы у людей» – 28,5 % (мужчины – 27,5 %).

Не сильно отличаются оценки направлений улучшения условий труда и быта у работников разного возраста. Респонденты всех возрастов на первое место поставили «совершенствование системы материального стимулирования». Респонденты в возрасте 25-44 года на второе место поставили «нужно создать обстановку заботливого и уважительного отношения к человеку», в возрасте 50-54 лет «необходимо улучшить систему морального поощрения в коллективе».

Интересно сравнить материалы нашего исследования с аналогичным. В исследовании работников электроэнергетики больше разнообразия в предлагаемых направлениях. Так, 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 (*Фаузер, Климашевская, 2004, с. 110*).

Вышеизложенный материал позволяет менеджменту организаций НГС наметить план мероприятий, позволяющий улучшить использование человеческих ресурсов на ближайшую перспективу.

7.3. Развитие человеческих ресурсов нефтегазового сектора

Концепция развития «трудового потенциала» базируется на более широком, родовом понятии – «человеческом потенциале», а в плане реализации на понятии «человеческого капитала».

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 полнокровное 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*).

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 организаций 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 за-

работков. Однако, на наш взгляд, наиболее привлекательным является определение, суть которого состоит в следующем: по мере того, как информационное общество, основанное на информационно- и интеллектуальноемких 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*).

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 не могут развиваться динамично и эффективно без персонала, обладающего высоким профессионализмом и достаточным образовательным уровнем. Эффективное формирование и использование трудового потенциала осуществляется через систему управления ресурсами труда. Такая система обеспечивает оптимизацию процесса формирования, распределения и использования человеческих ресурсов на всех уровнях управления.

Мировая практика показывает, что в числе важнейших характеристик формируемого и функционирующего трудового коллектива является образовательный потенциал рабочей силы. В настоящее время 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 предприятий использовали в конце 1990-х гг. какие-либо формы профессиональной подготовки, среди крупных предприятий таковых 95%. Столь широкий охват работников связан во многом с тем, что базовое образование (школьное или даже высшее) нередко не успевает за требованиями технологической революции, а часто находится на низком уровне. По результатам обследований Американской ассоциации управления, примерно 20% населения по основным показателям грамотности находится на уровне 5-го класса средней школы.

В настоящее время не требует доказательств факт того, что предприятия, имеющие высокообразованный персонал, имеют явные конкурентные преимущества. Как обстоят дела на предприятиях нефтяной и газовой промышленности с качественными характеристиками человеческих ресурсов раскрывают данные социологического опроса (табл. 7.22).

Таблица 7.22

Распределение работников нефтегазового сектора 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	2,1	15,6	31,3	27,7	23,3
женщины	3,1	12,2	12,6	29,4	42,7
Возраст, лет:					
до 24	5,1	10,1	21,5	22,8	40,5
25 – 29	0,7	8,7	28,3	23,2	39,1
30 – 34	1,5	14,3	27,8	26,3	30,1
35 – 39	2,9	9,5	29,9	29,9	27,8
40 – 44	2,2	21,3	27,2	28,0	21,3
45 – 49	1,8	13,8	29,4	33,0	22,0
50 – 54	1,0	22,2	16,2	33,0	27,3
55 – 59	4,2	25,0	16,7	20,8	33,3
60 и старше	20,0	13,3	13,3	46,7	6,7
Статус:					
руководители	0,9	3,7	0,9	21,1	73,4
специалисты	0,5	2,6	8,6	32,5	55,8
служащие	2,9	7,7	7,7	51,9	29,8
рабочие	3,5	23,7	43,3	22,6	6,9

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

Хорошо просматривается зависимость между возрастом и уровнем образования. Наибольший образовательный потенциал имеют молодые работники в возрасте до 29 лет – около 40%. В последующих возрастных группах вплоть до 44 лет идет уменьшение доли тех, кто имеет высшее или незаконченное высшее профессиональное образование. Затем вновь отмечается рост доли тех, кто имеет высшее образование вплоть до 60 лет. Из общей тенденции выбивается возрастная группа 60 лет и старше. Среди них только 6,7% имеют высшее или незаконченное высшее профессиональное образование. Для сравнения отметим, что в ОАО «Комиэнерго» в данной возрастной группе имели аналогичное образование 80,0% работников. Если посмотреть по статусу, кто они, 60-летние работники НГС, то получается, %: 18,8 – руководители, 31,2 – специалисты, 18,8 – служащие, 31,2 – рабочие.

Можно отметить относительное благополучие с образовательным уровнем менеджмента предприятий НГС. Относительное потому, что среди руководителей 5,5% не имеют специального образования, среди специалистов их доля составляет 11,7%, среди служащих 18,3%. Конечно, давать здесь однозначную оценку нельзя, опыт тоже великая вещь. Но жизнь показывает, что в настоящее время, в жесткой конкурентной среде без специального образования в области менеджмента, маркетинга, логистики, экономики и т.д. не может обойтись ни один руководитель. Высокие производственные и экономические показатели могут быть только там, где менеджмент на должном уровне.

Важное значение при исследовании образовательного потенциала кадров имеют этапы их профессиональной подготовки и переподготовки. Отвечая на вопрос анкеты: «Какие из перечисленных этапов профессиональной подготовки Вы прошли в своей жизни до настоящего времени?» респонденты ответили, %: окончили ВУЗ – 26,1; окончили техникум – 30,6; учились на производственно-технических

курсах и курсах целевого назначения – 23,5; учились в ПТУ, ГПТУ – 34,4; прошли индивидуальный и бригадный методы обучения на производстве – 12,3; профессиональные навыки приобрели в армии – 7,1. И только незначительная часть респондентов (6,3%) отметила, что специально нигде не обучалась.

Исследуя образовательный уровень и этапы профессиональной подготовки персонала НГС, особое внимание необходимо обратить на квалификационный рост рабочих. Вызвано это тем, что в 1990-е гг. произошли серьезные изменения в подготовке новой рабочей силы. При росте численности обучающихся в профессиональных учебных заведениях России – с 6527,9 тыс. до 7995 тыс. чел. – доля учащихся профтехучилищ снизилась с 27,6 до 21,3%, студентов средних специальных учебных заведений – с 32,0 до 26,9%, а доля студентов вузов возросла с 40,4 до 51,8%. В то же время специфика организации труда, сложная технология производства и передачи «продукта» по трубопроводам, накладывает на рабочих НГС высокую ответственность и предъявляет жесткие требования к их образовательной и профессиональной подготовке. Как обстоят дела в действительности, показывают материалы исследования (табл. 7.23).

Таблица 7.23

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

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

Материалы опроса показали достаточно высокую профессиональную подготовку рабочих предприятий НГС. Более 80% окончили

ПТУ, ГПТУ (52,3%) и производственно-технические курсы или курсы целевого назначения (29,2%); каждый седьмой прошел индивидуальный или бригадный методы обучения на производстве (14,0%); каждый пятый окончил техникум (21,0%); часть рабочих имеет высшее образование (6,0%). Однако наряду с этим 8,4% рабочих не имеют специального образования. Данный факт заслуживает определенного внимания со стороны менеджмента предприятий для принятия мер по обучению данной категории работников.

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

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

Для управления образовательным процессом большой интерес представляют ответы респондентов, считающих необходимым повысить свою квалификацию. Они справедливо связывают это с увеличением заработной платы (38,4%). Каждый четвертый-пятый респондент (22,9%) считает, что новые знания позволят им сохранить за собой рабочее место. Определенная часть персонала благодаря полученным знаниям собирается получить новую, желаемую работу (19,7%). Заслуживает внимания факт, что определенная часть работников организаций НГС рассматривает повышение квалификации как способ улучшения качества работы (16,4%). С чем связывают повы-

шение квалификации отдельные категории работников представлено в табл. 7.24.

Таблица 7.24

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

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

Все категории работающих считают, что повышение квалификации это, в первую очередь, возможность повысить заработную плату. У рабочих и служащих на втором-третьем месте – два мотива повышения квалификации: получение желаемой работы и сохранение своего рабочего места. Руководители и специалисты связывают повышение квалификации с возможностью сохранить свое рабочее место и улучшением качества работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время любое научно-практическое мероприятие, каждый научный форум не проходит без того, чтобы в центре внимания не стояли проблемы, связанные с демографическим развитием и миграцией населения.

Широкая научная общественность уверена в том, что необходимо принимать самые срочные меры по выходу страны из демографического кризиса. Всеми осознается, что выделяемых финансовых средств на поддержку семьи и детства явно недостаточно. Есть понимание, что государство в одиночку с этой проблемой не справится, что бизнесу также необходимо внести свой посильный вклад в решение демографических проблем.

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

Основными задачами демографического развития Республики Коми являются:

- снижение смертности, прежде всего сверхсмертности в трудоспособном возрасте от внешних причин, снижение материнской и младенческой смертности;

- укрепление здоровья населения, увеличение продолжительности жизни, создание условий для формирования здорового образа жизни, существенное снижение уровня заболеваемости населения;

- повышение рождаемости, укрепление института семьи, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений, семейного воспитания, формирование ориентации населения на расширенное демографическое воспроизводство;

- управление миграционными процессами для снижения дефицита трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики.

Достоинством разработанной стратегии является то, что в ней прописан механизм реализации поставленных задач. Назовем лишь основные направления:

- участие в реализации мероприятий федеральных целевых программ и целевых республиканских программ, направленных на развитие демографических процессов, формирование здорового образа жизни, снижение уровня заболеваемости и увеличение продолжительности жизни населения;

- снижение смертности и травматизма в дорожно-транспортных происшествиях за счет повышения качества дорожной инфраструктуры, дисциплины на дорогах, организации дорожного движения, а также повышения оперативности и качества оказания медицинской помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях как на догоспитальном этапе, так и на стадии лечения в медицинских учреждениях;

- снижение смертности от самоубийств за счет повышения эффективности профилактической работы с населением групп риска, направленной на предупреждение суицидов;

- повышение доступности и качества оказания бесплатной медицинской помощи женщинам в период беременности и родов, их новорожденным детям за счет развития семейно-ориентированных перинатальных технологий, снижающих риск неблагоприятных исходов беременности и родов, развитие высокотехнологичной медицинской помощи женщинам в период беременности и родов и новорожденным детям;

- обеспечение государственной материальной поддержки семьям, имеющим детей, в том числе семьям, принимающим на воспитание детей, оставшихся без попечения родителей;

- принятие дополнительных мер по стимулированию рождений в семьях второго и последующих детей;

- реализация комплекса мер по содействию занятости женщин, имеющих малолетних детей, позволяющих обеспечить совмещение родительских и семейных обязанностей с профессиональной деятельностью, содержание и воспитание детей;

– реализация дополнительных мероприятий по предоставлению доступного жилья и совершенствование инфраструктуры дошкольного образования;

– разработка и реализация республиканского комплексного плана мероприятий «За здоровый образ жизни», включая меры по популяризации среди граждан здорового образа жизни, созданию в школах медицинских кабинетов и обеспечению учащихся качественным горячим питанием, развитию спортивных сооружений «шаговой доступности», профилактике алкоголизма, наркомании, табакокурения и нежелательной беременности;

– повышение миграционной привлекательности территории Республики Коми и сокращение выезда экономически активного населения, необходимого Республике Коми по возрастным и профессионально-квалификационным критериям.

Однако какие бы меры не предлагали государство и бизнес, без заинтересованности людей иметь, как минимум, двух-трех детей они окажутся напрасными. Нам представляется верной гипотеза, что население само готово вкладывать финансовые средства в решение демографических проблем. Здесь возможны два пути. Первый – это когда население получает достойную заработную плату и материальный фактор не является препятствием иметь два-три ребенка. Второй путь – когда государство и региональные власти создают благоприятный и доступный экономический механизм кредитования «демографических мероприятий».

Материалы опроса экспертов показали, что продуманной кредитной политикой можно способствовать повышению рождаемости (Фаузер, Макарова, 2008, с. 143-155). Так, отвечая на вопрос: «Как Вы считаете, упрощение системы выдачи кредитов и снижение процентных ставок под «демографические мероприятия» помогут улучшить демографическую ситуацию в стране?» Примерно половина опрошенных экспертов (45,7%) считают, что «трудно ответить однозначно, все будет зависеть от предложенных условий кредитования и от набора «демографических мероприятий». Каждый четвертый (23,4%) ответил утвердительно – «да, будет способствовать улучшению демографической ситуации». Следовательно, необходимо определить «набор демографических мероприятий» и разработать под не-

го соответствующий кредитный механизм. Нет не выполняемых задач, были бы только политическая воля и достаточный бюджет на решение демографических и миграционных проблем общества.

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

Развитие рыночных отношений, вхождение в мировое экономическое пространство, интенсивное распространение информационных технологий и увеличение доли рисков и непредсказуемых последствий выбора, прежде всего на индивидуальном уровне, – все это адресует вызов существующей образовательной системе. Готова ли она адекватно реагировать на новый тип образовательного поведения населения?

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

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

Однако, помимо собственно экономических факторов, которые оказывают влияние на систему образования, приходится учитывать и внерыночные, демографические, этнические, социокультурные особенности. Так, если образование не обеспечивает достойный уровень жизни и социальное положение, его абсолютная ценность падает, как это имеет место в некоторых этнических общинах в условиях мегаполисов и среди

городской бедноты. О равенстве возможностей получения хотя бы начального профессионального образования в этих случаях говорить вряд ли стоит.

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

Сегодня наиболее полно опыт формирования и использования человеческих ресурсов накоплен в нефтегазовом секторе Республики Коми. Можно отметить, что в обеспечении организаций нефтегазового сектора человеческими ресурсами видимых проблем нет. Для трети сотрудников (30,9%) отрасль стала первым местом работы, те, кто менял несколько мест работы в своем большинстве (33,7%) пришли в НГС с предприятий своей же отрасли или с других предприятий промышленности (16,8%). При приеме на работу используются традиционные каналы трудоустройства, без использования протекционизма, кумовства, родственности и т.д., то есть тех форм приема, которые не способствуют росту трудового потенциала предприятий.

Более половины сотрудников предприятий нефтяной и газовой промышленности своей работой вполне довольны (53,3%), возможно, поэтому среди них такой высокий процент, считающих свою работу средней тяжести (58,0%). Коллектив предприятий НГС достаточно стабилен, 74,8% респондентов собираются и дальше работать на прежнем месте работы. Это можно объяснить тем, что значительная часть работников считает, что в случае увольнения им будет трудно найти работу (72,4%). Что касается смены места жительства, то следует подчеркнуть, что только 23,5% респондентов собираются сменить место жительства, 57,6% твердо ответили «нет» и лишь 18,9% еще не определились.

В настоящее время обеспечение организаций республики человеческими ресурсами должно включать два уровня управления: государственный и внутрифирменный. Первый, наиболее важный, госу-

дарственный или стратегический уровень управления, включает в себя следующее:

- обеспечение положительной динамики демографического развития региона, что позволит в настоящее время и в обозримой перспективе иметь достаточные ресурсы труда, необходимые для динамичного развития всех отраслей народного хозяйства, включая и нефтегазовый сектор. Государственный подход к управлению демографическими процессами позволит иметь рациональную, социально приемлемую структуру населения по полу, возрасту и семейному составу. Государственное регулирование демографических процессов должно «затормозить» процесс старения населения, снизить глубину и «пропасть» воспроизводственных процессов;

- приведение в соответствие системы профессионального образования с потребностями отраслей народного хозяйства республики через систему государственного (регионального) заказа, меры экономического стимулирования и правового регулирования, а при необходимости – административного «давления». Учреждения системы образования региона, независимо от источника финансирования, должны согласовывать свою образовательную стратегию со стратегическим развитием региона. Это позволит уже в ближайшее время согласовать интересы учебных заведений, органов государственного управления и хозяйствующих субъектов. Согласование интересов трех названных сторон позволит привести региональный рынок труда в равновесное состояние, снизить издержки населения на профессиональное развитие;

- организация посредством мер экономического и административного характера управляемого начала в миграционные процессы. Необходимо мерами экономического характера всячески способствовать отъезду из республики лиц старших (пенсионных) возрастов и содействовать притоку образованной молодежи. Административные меры должны регулировать численность населения Дальнего и Среднего Севера, целесообразность привлечения иностранной рабочей силы, использование вахтового метода завоза рабочей силы из-за пределов республики;

- содействие в обеспечении организаций промышленной и бюджетной сферы квалифицированными специалистами по тем специ-

альностям, подготовка которых не ведется в республике. Государство должно взять на себя бремя расходов по подготовке, привлечению и закреплению молодых специалистов в республике. Это должно включать целый комплекс мероприятий: финансовые затраты, социально-значимые гарантии и т.д. Решение названных задач может взять на себя только государство;

- поддержание через разветвленную сеть учреждений содействия занятости лиц, не имеющих работу, не конкурентных или слабо конкурентных на рынке труда. Это включает организацию подготовки и переподготовки лиц, не имеющих работы; работу с хозяйствующими субъектами по созданию новых рабочих мест и трудоустройству «клиентов» служб занятости; создание системы экономической заинтересованности у работодателей приема на работу лиц, рекомендованных службой занятости.

Второй уровень управления по обеспечению организаций республики человеческими ресурсами включает в качестве главного звена – службы управления персоналом организаций и, как дополнения, различного рода коммерческие кадровые службы, союзы и общества предпринимателей и промышленников и т.д. Этот уровень управления обеспечивает непосредственный контакт между работодателями и наемными работниками при заключении трудового договора.

Из опыта обследованных организаций можно сделать выводы и предложения, которые могут быть применены ко всем организациям республики.

1. Первопричиной количественной и качественной основы человеческих ресурсов общества является демографическое развитие. В основе формирования человеческих ресурсов общества лежат демографические события, обеспечивающие непрерывное возобновление поколений. Они определяют также количественные параметры трудовых ресурсов, являющихся основными носителями трудового потенциала.

Менеджеры крупнейших комплексов и организаций при формировании человеческих ресурсов в настоящее время и в будущем должны более интенсивно заниматься исследованиями на региональном рынке труда. Прежде всего, потребуется тщательнее анализировать демографическое развитие с целью более эффективного исполь-

зования населения старших возрастов и выявления узких мест в отношении молодежи. Вызвано это тем, что последнее десятилетие XX в. внесло изменения в демографическую составляющую формирования трудовых ресурсов, трудового потенциала. Произошли необратимые изменения в динамике численности населения и в структуре источников его формирования. Это проявилось в сокращении абсолютной численности населения, уменьшении демографической базы воспроизводства ресурсов труда.

2. Можно порекомендовать 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, соотносясь с конкретными задачами предприятия и располагаемым им человеческим ресурсом. Рассмотрение данного вопроса особенно актуально для отраслей нефтяной, газовой и лесозаготовительной промышленности. По мере истощения сырьевой базы работники вынуждены тратить значительное время на дорогу до места работы и обратно. Организации, в свою очередь, должны нести дополнительные финансовые расходы, что понижает их конкурентоспособность. Решить проблему мог бы вахтовый метод работы. Но это требует дополнительных и специальных исследований, подготовки населения к новому режиму работы и т.д.

3. В последние годы получил дальнейшее развитие на качественно ином уровне подход к формированию человеческих ресурсов по принципу «стабильности-мобильности», «полной – частичной занятости». Идея такого подхода к занятости состоит в том, что выдвигается и обосновывается положение о том, что в начале XXI в. в большинстве стран мира и, в первую очередь, в индустриально развитых странах менее половины всех работающих будет трудиться в организациях полный рабочий день. 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. Данная категория населения в скором времени будет составлять большую часть.

4. 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.

Организации, которые первыми преуспеют в привлечении и удержании специалистов, перешагнувших традиционный пенсионный возраст, и которые сумеют добиться от них максимальной производительности, получают невероятные конкурентные преимущества. Так или иначе, через 20-30 лет большой объем работ будет выполняться сотрудниками, возраст которых превысит традиционный пенсионный.

В то же время менеджменту организаций необходимо обратить внимание и на то, что, отдавая предпочтение при найме большему числу работников старших возрастов, организации автоматически становятся менее привлекательными для молодежи, которую пугает отсутствие скорой перспективы продвижения по служебной лестнице, поскольку ключевые посты заняты пожилыми работниками.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: Учебное пособие.– М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2004.– 280 с.
2. Агранат Г.А. Что происходит на Севере? // ЭКО.– М., 2007.– № 10(400).– С. 35-49.
3. Александров Э.Г. Структура персонала на Российских предприятиях в демографическом измерении: Автореф. дис. канд. эконом. наук.– Москва, 2004.– 24 с.
4. Андреев Е.М., Вишневский А.Г. Вызов высокой смертности в России // Народонаселение. – 2004. – № 3. – С. 75-84.
5. Антонов А.И., Борисов В.А. Динамика населения России в XXI веке и приоритеты демографической политики/ А.И. Антонов, В.А. Борисов.– М.: Ключ-С, 2006.– 192 с.
6. Антонов А.И. Социология рождаемости (Теоретические и методологические проблемы). – М., 1980. – 271 с.
7. Аргументы и факты, 2007. – № 28. – С. 5.
8. Архангельский В.Н. О некоторых подходах к поиску путей достижения среднедетности // Проблемы демографического развития СССР. – М., 1988. – С. 52-71.
9. Бабаева Л.В. Женщины России в условиях социального перелома: работа, политика, повседневная жизнь. – М., Росс. общест. науч. фонд.–1996. – 204 с.
10. Бедный М.С. Демографические процессы и прогнозы здоровья населения. – М., 1972. – 304 с.
11. Бедный М.С. Демографические факторы здоровья. – М., 1984. – 246 с.
12. Бедный М.С. Медико-демографическое изучение народонаселения. – М., 1979. – 223 с.
13. Борисов В.А. Перспективы рождаемости. – М., 1976. – 248 с.
14. Бухвальд Е., Завьялов Д. Национальные проекты в системе государственного управления (на примере национального проекта «Со-

временное здравоохранение») // Федерализм. – 2006. – № 2. – С. 143-160.

15. Быковский В.А. Человеческий потенциал севера Западной Сибири // Народонаселение. – 2002. – № 3. – С. 80-85.

16. Витязева В.А., Лаженцев В.Н. Зона Российского Севера: Учебное пособие. – Сыктывкар: СыктГУ, 1995. – 81 с.

17. Волков А.Г. Состав населения// Народонаселение. Энциклопедический словарь / Гл. ред. Г.Г. Меликьян. – М., 1994. – С. 462-463.

18. Воспроизводство населения и демографическая политика в СССР. – М., 1987. – 224 с.

19. Гаврилов Л.А. Может ли человек жить дольше? – М., 1985. – 124 с.

20. Галушкина М. Третья огибающая. Do you speak Russian?// Эксперт.– 2004.– С. 17-22.

21. Герасимов С. Е., Таджибаев А.И. Особенности развития системы повышения квалификации и переподготовки специалистов топливно-энергетического комплекса в современных условиях // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования.– Вып. 7.– Москва, 2005.– С. 76-83.

22. Гинцбург Л.Я., Смирнова Н.М. Льготы работающим на Крайнем Севере. – М., 1975.

23. Демографический ежегодник Республики Коми: Стат. сб.– Сыктывкар: Комистат, 2008.– 170 с

24. Демографическое развитие Усинского района: история и современное состояние / Коллектив авторов. – Сыктывкар-Усинск, 2007. – 140 с. (Библиотека демографа; Вып. 6).

25. Демографическая ситуация в Республике Коми. 2006: Аналит. записка / Комистат. – Сыктывкар, 2006. – 86 с.

26. Демографический энциклопедический словарь / Редкол.: Д.И. Валентей (гл. ред.) и др. – М.: Сов. Энциклопедия, 1985. – 608 с.

27. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учебное пособие. – М.:Высш.шк., 1989. – 304 с.

28. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
29. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 1999 год / Под общей ред. проф. Ю.Е. Федорова. – М.: Права человека, 1999. – 176 с.
30. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ.: Уч. пос.– М.: Издательский дом «Вильямс», 2001.– 272 с.
31. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения/ Питер Друкер.– Пер. с англ. М. Котельниковой.– М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003.– 288 с. – (Университеты бизнеса).
32. Егоров В.Д. Методологические аспекты изучения трудового потенциала населения. – М.: Экон-информ, 2002. – 101 с.
33. Епихина Ю. Менеджеры и образование // Платное образование. – 2004. – № 5. – С. 46-48.
34. Женщины и мужчины Республики Коми Статистический сборник // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми.– Сыктывкар, 2005.– 114 с.
35. 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.
36. Захарова О.Д. Демографический кризис в России: уроки истории, проблемы и перспективы // Социол. исслед., 1995. – № 9. – С. 99-109.
37. Захарова О.Д. Методика статистического анализа смертности и продолжительности жизни. – М., 1996. – 24 с.
38. Здравоохранение, образование, жилищный фонд, агропромышленный комплекс Республики Коми в условиях реализации приоритетных национальных проектов: Стат. сб. – Сыктывкар, 2007. – 95 с.
39. Зурабов М. «Мы строим то, чего в России пока нет» // Аргументы и факты. – 2007. – № 30. – С. 8-9.

40. Иванова А.Е. Здоровье населения: понятийные, методологические и информационные аспекты. – М., 1996. – 43 с.

41. Иванов А.И. Льготы для работников Севера. – М.: Юрид. лит-ра, 1991. – 144 с.

42. 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).

43. Кваша А.Я. Воспроизводство населения России и его последствия // Демографическое развитие России и его социально-экономические последствия. – М., 1994. – С. 8-17. (Междунар. науч. конф. Секция: Проблемы воспроизводства и здоровья населения).

44. Козлов А.А. К вопросу управления персоналом в условиях переходной экономики// Менеджмент в России и за рубежом.– М. – 2001.– №1. – С. 46-54.

45. Козлов В.И. Этническая демография. – М., 1977. – 240 с.

46. Кокин Ю. От базового образования – к непрерывному обучению // Человек и труд.– 2004.– №3.– С. 70-75.

47. Комиссарова Т.А. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. – М.: Дело, 2002. – 312с.

48. Коротаев А.В., Халтурина Д.А. Демографический крест в сравнительном аспекте // Общественные науки и современность. – 2006. – № 3. – С. 105-118.

49. Лунякова Л. Г. Здоровье и здравоохранение в гендерном измерении // Народонаселение. – 2006. – № 4. – С. 157-164.

50. Маркс К. Капитал, Т. 1.– Маркс К., Энгельс Ф., Соч., Т. 23. – С. 182.

51. Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология.– Маркс К., Энгельс Ф. Соч., Т. 3. – С. 26;

52. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений.– М.: Аспект Пресс, 1995.– 286 с.– (Программа: Обновление гуманитар. образования в России).

53. Мищеряков С. В. Организационные и технологические основы корпоративных систем профессионального обучения в холдинго-

вых структурах // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования.– Вып. 7.– Москва, 2005.– С. 46-51.

54. 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»).

55. Мы и наши планы. – М., 1996. – 287 с. – (Народонаселение).

56. Народонаселение. Энциклопедический словарь / Гл. ред. Г.Г. Меликьян. – М., 1994. – 640 с.

57. Непрерывное образование и потребность в нем/ [отв. ред. Г.А. Ключарев]; ИКСИ РАН.– М.: Наука, 2005.– 173 с.

58. Об уровне образования населения Республики Коми: Аналитическая записка. – Сыктывкар, 2005. – 60 с.

59. О положении семей в Российской Федерации. – М., 1994. – 144 с.

60. О Приоритетных направлениях развитии образовательной системы Российской Федерации// Высшее образование сегодня.– 2005.– № 1.– С. 4-11.

61. О рождаемости в Республике Коми: информационно-аналитическая записка./ Комистат. – Сыктывкар, 2007. – 20 с.

62. Отношение человека к здоровью и продолжительности жизни.– М., 1989.– 64 с.

63. Пахомова Е. Кнут и пряник корпоративного обучения // Платное образование. – 2005.– № 7-8.– С. 33-34.

64. Пахомова Е., Толоч Т. Кузница корпоративных кадров // Платное образование. – 2005. – № 6. – с. 26-32.

65. Пенкина О. Фабрики без звезд // Поиск. – 2006. – № 28-29.– С. 14.

66. Подвербных О.Е. Переподготовка рабочих на крупном предприятии // Социологические исследования. – № 10. – 2004. – с. 142.

67. Попов С.Г. Управление персоналом: Учебное пособие.– М.: Ось-89, 2004.– 144 с.

68. Практическая демография/ Под ред. Л.Л. Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2005. – 280 с.

69. Прохоров Б.Б., Горшкова И.В., Тарасова Е.В. Условия жизни населения и общественное здоровье // Проблемы прогнозирования, 2003. – № 5. – С.127-139.

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. Римашевская Н. М. «Горячие точки» российской экономики // Экономика и социальная политики: гендерное измерение. – М.: Academia, 2002. – С. 9-21.

72. Рождаемость. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2005. – 875 с. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: в 14 т. Федер. Служба гос. статистики; Т.12).

73. Рыбаковский Л.Л. Миграция населения (вопросы теории). – М., 2003. – 239 с.

74. Рыбаковский Л.Л., Тарасова Н.В. Взаимодействие миграционных и этнических процессов // Социолог. исслед., 1982. – № 4. – С. 27-34.

75. Савушкина Л.А. Единство объективных условий и субъективных факторов развития системы производственно-технической подготовки рабочих // Показатели социального развития советского общества.– М., 1985. – С. 170-173.

76. Садлак Я. Что дают инвестиции в высшее образование? // Высшее образование сегодня.– 2004.– № 4.–С 48-51.

77. Синельников А.Б. Брачность и рождаемость в СССР. – М., 1989. – 104 с.

78. Синельников А.Б. Число детей в советской семье // Детность семьи: вчера, сегодня, завтра. – М., 1996. – С. 54-69.

79. Сквозников 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.

80. Сколько нас? Основные итоги Всероссийской переписи населения 2002 г. по Республике Коми: Стат. сборник/ Комистат.– Сыктывкар, 2005.– 111 с.
81. Современная демография. – М., 1995. – 672 с.
82. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт. Перспективы: Учеб. пособие/ Под общ. ред. Н.А. Волгина, В.К. Егорова.– М.: Издательско-торговая «Дашков и Ко», 2004.– 1048 с.
83. 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.
84. Статистический ежегодник Республики Коми: стат. сб. – Сыктывкар: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми, 2007.– 418 с.
85. Столяров Н.М. Смертность и продолжительность жизни населения Севера: этнорегиональные особенности // Социально-демографическое развитие Российского Севера. – М., 1993. – вып. 9. – С. 68-82.
86. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: теория, история, новые реалии. Монография. 2-е изд.– М.: Изд-во РАГС, 2006.– 344 с.
87. Труд и занятость в России. 2005: Стат.сб./ Росстат.– М., 2006.– 502 с.
88. Урланис Б.Ц. Эволюция продолжительности жизни. – М., 1978. – 309 с.
89. Управление персоналом: Учебное пособие/ Под редакцией к.э.н., проф. О.И. Марченко.– М.: «Ось-89», 2004.– 224 с.
90. Усачев В.И. Потери трудового потенциала России от преждевременной смертности // Народонаселение. – 2006. –№ 4. – С. 43–58.
91. Уткин Э.А., Сатабаев К.Т., Сатабаева Н.К. Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия. – М.: ТЕИС, 2002. – 304 с.
92. Фаузер В.В. Демография и трудовой потенциал развития Республики Коми. – Сыктывкар, 2007. – 40 с. (Научные доклады/ Коми научный центр УрО РАН; Вып. 492).

93. Фаузер В.В., Климашевская Е.В. Человеческие ресурсы энергетического комплекса Республики Коми. – Сыктывкар: Коми книжное издательство, 2004. – 176 с.

94. Фаузер В.В., Климочкина Н.И. Нефтегазовый сектор Республики Коми: демография, труд, миграция / Отв. ред. проф. Н.Д. Цхадая.– Ухта: УГТУ, 2007.– 150 с. (Б-ка демографа; Вып. 9).

95. Фаузер В.В., Макарова В.Н. Кредитное поведение населения северного региона: социально-демографический анализ.– Москва-Сыктывкар, 2008.– 169 с. – (Библиотека демографа; Вып. 11).

96. Фаузер В.В., Макарова В.Н., Фаузер Вл.В. Проблемы и тенденции рождаемости населения северных городов Республики Коми // Современные тенденции менеджмента в Украине: правовые и экономические аспекты.– Донецк: Донецкий национальный технический ун-т, 2008.– С. 132-143.

97. Фаузер В.В., Парначев А.А. Сельское население северного региона: проблемы воспроизводства и занятости. – Сыктывкар: Коми книжное издательство, 1998. – 176 с.

98. Фаузер В.В. Приоритетные направления социальной политики в области демографических процессов // Формирование социальной политики в Республике Коми на этапе становления и развития рыночной экономики. – Сыктывкар, 1994.– 38-41.

99. Фаузер В.В. Проблемы формирования населения в районах Севера (на примере Коми АССР): Дисс. канд. эконом. наук.– 1983.– 181 с.

100. Фаузер В.В. Проблемы формирования населения Республики Коми/ Коми НЦ УрО РАН, Рос. гос. социальный ин-т. – М., 1993. – 93 с.

101. Фаузер В.В., Рожкин Е.Н., Загайнова Г.В. Республика Коми в XX веке: демография, расселение, миграция. – Сыктывкар, 2001. – 124 с.

102. 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

103. Фаузер В.В., Черных А.И. Профессиональное и дополнительное образование: историко-социологический анализ.– Сыктывкар: Изд-во Коми пед. ин-та, 2006.– 124 с.

104. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала // Як. Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; по общ. Ред. В.И. Ярных.– М.: Верошина, 2006.– 320 с.: ил., таб.

105. Фролова Е.П., Бирулева О.Ю. Пособия для детей. – М., 1981. – 62 с.

106. Фролова О.Г., Гранат Н.Е. Вред аборта. – М., 1985. – 77 с.

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

108. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т. Фролова. – М.: Эдиториал УР СС, 1999. – 176 с.

109. Чернова Т.В. Дополнительное профессиональное образование и его роль в повышении качества подготовки менеджеров// Вестник университета.– 2003.– № 1.– С. 96-100.– (Серия: развитие образования в области менеджмента).

110. Чистобаев А.И., Баженов Ю.Н. Территориальные комплексные программы. – Л.: Издательство Ленинградского университета, 1984. – 228 с.

111. Шатрова Л. Какие трудовые стратегии диктует нам «новый» гендерный порядок? // Гендерные отношения в современной России: исследования 1990-х годов: Сборник научных статей/Под ред. Л.Н. Попковой, И.Н.Тартаковской. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2003.– С. 71-82.

112. Ширяева Л. Залог трудоустройства – качественное образование// Человек и труд.– 2004.– № 5. – С. 24.

113. Ширяева Л. Ставка на внутрифирменное обучение// Человек и труд.– 2004.– № 5. – С. 22-23.

114. Хасаев Г.Р. Социальные проблемы экономически активного населения.– М.:ИСПИРАН, 1996. – 210с.

115. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. П.П. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.

116. Эренбург Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: Пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

117. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности.– М.: «Добросвет», 2001.– 596 с.

118. <http://president.kremlin.ru>

119. www.gks.ru/free_doc/2006/demogr.htm

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 5.1

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы не намерены повышать свою квалификацию, то по какой причине?», в зависимости от пола, возраста, брачного состояния, %

Социально-демографические характеристики	Причины						
	это мне ни к чему, у меня и так достаточно высокая квалификация	с повышением квалификации я ничего не выиграю в заработной плате	с повышением квалификации у меня нет возможности получить лучшую работу	трудно учиться	мешают личные, семейные обстоятельства	нет финансовых средств	другое
Пол:							
мужской	44,4	16,7	11,1	5,6	5,5	0,0	16,7
женский	25,0	25,0	0,0	0,0	0,0	25,0	25,0
Возраст, лет:							
до 24	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
25-29	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
30-34	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
35-39	16,7	33,3	0,0	0,0	16,7	16,7	16,6
40-44	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0
45-49	50,0	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	16,7
50-54	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
55-59	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
60 и старше	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Брачное состояние:							
никогда не состоявшие в браке	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0
состоящие в зарегистрированном браке	35,7	14,3	14,3	7,1	7,2	0,0	21,4
состоящие в незарегистрированном браке	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
разошедшиеся	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0
вдовы	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Приложение 5.2

Распределение ответов на вопрос: «Если Вы не намерены повышать свою квалификацию, то по какой причине?», в зависимости от занимаемой должности, %

Должность, статус	Причины						
	это мне ни к чему, у меня и так достаточно высокая квалификация	с повышением квалификации я ничего не выиграю в заработной плате	с повышением квалификации у меня нет возможности получить лучшую работу	трудно учиться	мешают личные, семейные обстоятельства	нет финансовых средств	другое
Директор	0,0	33,3	0,0	16,7	16,7	16,7	16,6
Зам. директора	75,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Начальник (зам.) отдела	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Руководитель (зам.) структурного подразделения	50,0	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	25,0
Ведущий специалист	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0
Частный предприниматель	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Руководитель общественной организации	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Раздел 1. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ДИНАМИКА РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ.....	9
Глава 1. ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ.....	9
1.1 Особенности социально-демографических структур населения.....	9
1.2. Проблемы и тенденции рождаемости	33
1.3. Основные тенденции смертности и продолжительности жизни.....	55
Глава 2. ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ УСИНСКОГО РАЙОНА.....	86
2.1. История Усинского района.....	86
2.2. Численность населения Усинского района.....	88
2.3. Половая и возрастная структуры населения Усинского района.....	100
2.4. Динамика рождаемости населения Усинского района.....	111
2.5. Смертность и естественный прирост населения Усинского района.....	116
2.6. Влияние миграции на динамику численности и структуры населения Усинского района.....	122
Раздел 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ: СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ	139
Глава 3. СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	139
Глава 4. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ.....	169
Глава 5. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ	194
Глава 6. ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ.....	214

Глава 7. ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НЕФТЕГАЗОВОГО СЕКТОРА РЕСПУБЛИКИ КОМИ.....	237
7.1. Проблемы формирования человеческих ресурсов нефтегазового сектора.....	237
7.2. Использование человеческих ресурсов нефтегазового секто- ра	259
7.3. Развитие человеческих ресурсов нефтегазового сектора.....	276
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	287
БИБЛИОГРАФИЯ.....	296
ПРИЛОЖЕНИЕ	306

Научное издание

Виктор Вильгельмович ФАУЗЕР

доктор экономических наук, профессор

Иван Евгеньевич СТУКАЛОВ

кандидат экономических наук

**ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ СЕВЕРНОГО РЕГИОНА:
СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Серия «Библиотека демографа»

Выпуск 12

Компьютерная верстка
и оригинал-макет А.И. Артеева

Подписано в печать 02.02.2009 г. Формат 60x90 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. п.л. 19,375. Заказ № 1262. Тираж 300 экз.

Отпечатано ЗАО «Экон-Информ»
129329, Москва, ул. Ивовая 2. Тел. (499) 180-9305