

# **ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**Межрегиональная научно-практическая конференция**

**Сыктывкар, 4-5 декабря 2013 г.**



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

**Министерство экономического развития Республики Коми**

**Межрегиональная научно-практическая конференция**

**ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ  
КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО  
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ  
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**4-5 декабря 2013 г.**

**Сыктывкар**

**Сыктывкар 2013**

УДК 331.101.262(470.13)(063)

**Эффективное использование человеческих ресурсов как фактор устойчивого социально-экономического развития Республики Коми:** Материалы Межрегиональной научно-практической конференции (4-5 декабря 2013 г., Сыктывкар). – Сыктывкар, 2013. – 298 с.

В сборнике представлены материалы Межрегиональной научно-практической конференции, организованной Институтом социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН и Министерством экономического развития Республики Коми в рамках празднования 25-летия создания Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН, 75-летия организации Коми научного центра УрО РАН и посвященной видному ученому и организатору науки, заслуженному деятелю науки и техники РСФСР, заслуженному работнику народного хозяйства Коми АССР, доктору экономических наук, профессору Подоплелову Владиславу Павловичу.

В конференции приняли участие ученые из Апатит, Белгорода, Владивостока, Вологды, Ижевска, Коряжмы, Москвы, Омска, Петрозаводска, Ростова-на-Дону, Санкт-Петербурга, Сыктывкара, Ухты, Хабаровска, Ярославля. Рассматривались вопросы социально-трудовых отношений, рынка труда и занятости, проблемы демографического развития и миграции населения и их влияние на локальные рынки труда.

Сборник предназначен для исследователей в области общественных наук, государственных служащих, специалистов-практиков, аспирантов, магистрантов, студентов и всех тех, кто интересуется социально-экономическими и историческими проблемами северных территорий России.

Публикуемые материалы представлены в авторской редакции.

***Ответственный редактор  
д.э.н., проф. В.В. Фаузер***

ISBN 978-5-87237-965-2

© Авторы докладов, 2013  
© ИСЭ и ЭПС Коми НЦ УрО РАН, 2013  
© Министерство экономического развития Республики Коми, 2013

## РАЗДЕЛ 1. ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

### РЫНОК ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ КОМИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ\*

**В.В. Фаузер, д.э.н.**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

**Введение.** Любая экономика независимо от форм собственности базируется на факторах производства – экономических ресурсах: земле, капитале, труде и предпринимательских способностях. На протяжении XX в. все названные факторы безусловно играли важную роль, но в начавшемся XXI в. определяющим фактором становится фактор наличия лучших ресурсов труда. Причем не просто лучших физически, а лучше профессионально образованных. За счет системы образования и базирующихся на ней наукоемких отраслей развитые страны мира получают до 40% валового национального продукта.

Необходимо также осознать, что основным источником роста национального богатства при переходе на постиндустриальный путь развития являются нематериальные активы. Его величина в национальном богатстве страны составляет в Швеции – 87%, Франции – 86%, Люксембурге – 86%, Германии – 85%, Австрии – 84%, Швейцарии – 84%, Дании – 84%, США – 82%, Японии – 69%, Норвегии – 63%. Россия по показателю вклада человеческого потенциала в создание общественного богатства относится к 15% наименее успешных по этому показателю государств.

Для наиболее развитых стран мира размер общего богатства на душу населения составляет около 300 тысяч долларов, при этом доля человеческих ресурсов в богатстве составила 68-76%, произведенных активов (физического капитала) – 19-30%, природного капитала – всего 2-5%.

Являясь стратегическим ресурсом повышения эффективности развития экономики, человеческая компонента используется весьма неэффективно. Исследования зарубежных исследователей показывают, что

---

\* Статья выполнена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Согласование интересов государства, регионов и корпоративного менеджмента по формированию и использованию трудового потенциала северных территорий (2012-2014, проект №12-03-00287)

66% опрошенных указывают на невозможность полностью реализовать свои способности на работе; рабочие, не боясь быть уволенным, в среднем использует 20-25% своих потенциальных возможностей. Однако, по мнению опрошенных, эта цифра может быть увеличена до 70-80% при условии стимулирования коммуникаций, расширении возможностей образовательного и профессионального роста, создании предпосылок для большего вовлечения работников в процесс принятия хозяйственных решений.

Результаты отечественных исследований, проводимых в разные годы, стабильно указывали на то, что подавляющая часть рабочих и ИТР (85-95% опрошенных) могли трудиться более эффективно. Многие из опрошенных указывали на то, что их потенциал используется на 75-80%. Скрытые излишки человеческих ресурсов составляли 20-25% от числа занятых на предприятии. В полную силу трудилось около трети работников.

Развитие трудового потенциала реализуется через занятость, которая составляет необходимое условие для воспроизводства населения, поскольку от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы.

Своего пика численность занятых в республике Коми достигла в 1990 г. – 675,8 тыс. человек, а затем началось ее плавное сокращение. В 2012 г. численность занятых в экономике составила 456,3 тыс. человек, что на 219,5 тыс. человек меньше, чем было в 1990 г.

К числу негативных тенденций в сфере занятости следует отнести сокращение численности и доли занятых в образовании с 55,3 в 2000 г. до 48,1 тыс. человек в 2012 г., или с 12,0 до 10,5% от всех занятых в экономике. На 7,0 тыс. человек стало меньше трудиться в обрабатывающих производствах, доля этой отрасли снизилась с 9,8 до 8,1%. Крайне негативное влияние оказывает на экономику республики сокращение занятых добычей полезных ископаемых с 43,5 тыс. человек в 2000 г. до 29,1 тыс. человек в 2012 г., или на 14,4 тыс. человек. Самые существенные потери численности занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – 17,2 тыс. человек.

В целом можно отметить, что в анализируемый период изменилась структура занятости в пользу отраслей, имеющих рыночный характер, одновременно сократилось число занятых в социальных отраслях и традиционных видах деятельности – обрабатывающих и добывающих отраслях; более ярко стали выражены половые пропорции по видам экономической деятельности.

Даже беглый обзор цифр и основных тенденций убеждают в том, что в условиях демографического кризиса и сокращения притока человеческих ресурсов в экономику республики стоит важнейшая и неотложная задача повышения эффективности использования ресурсов труда.

Население – демографический источник трудового потенциала Республики Коми. Его роль в обеспечении модернизации региональной экономики нельзя недооценивать. Именно трудоспособное население, являясь субъективным фактором повышения эффективности производственной деятельности, роста объемов валового регионального продукта, определяет уровень социально-экономического развития республики. Вследствие этого, развитие количественных и качественных характеристик трудового потенциала, адекватные современным вызовам социально-экономического развития хозяйственного комплекса республики, являются обязательным условием успешного решения стоящих перед республикой задач.

**Экономическая активность и занятость населения в Республике Коми.** Вопросы занятости населения являются одной из самых сложных социально-экономических проблем стоящих перед Правительством Республики Коми. Переход к рыночным отношениям сопровождался в стране глубоким экономическим кризисом, охватившим практически все отрасли, массовым банкротством и закрытием предприятий, зачастую являвшихся градообразующими – становление рынка труда происходило в условиях существенного уровня вынужденной незанятости экономически активного населения.

Диспропорции на рынке труда влекут за собой значительные экономические и социальные последствия. С одной стороны, рынок труда – элемент экономической системы, и от эффективности его функционирования зависят как направление, так и темпы макроэкономической динамики, особенно в экономике, переживающей трансформационную стадию. Не случайно оздоровление экономики, наблюдающееся с начала 2000-х гг., столкнулось с лимитирующим влиянием количества и качества трудового потенциала, в основе которого во многом лежит депрофессионализация кадров, длительное время не востребованных на рынке труда.

С другой стороны, рынок труда опосредует влияние макроэкономического развития на благосостояние населения и другие социальные процессы. Занятость составляет необходимое условие для воспроизводства населения, поскольку от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы. Более того, труд

является основой жизнедеятельности человека: он определяет его место в обществе, служит одной из форм самовыражения и самоактуализации личности. В этом контексте ситуация на рынке труда является базовым социальным параметром, по отношению к которому большинство других социальных процессов оказываются производными.

Безусловно, республиканский рынок труда в ходе своего становления избежал острых открытых кризисов и потрясений, безработица не достигла в Республике Коми тех массовых масштабов, когда она становится социально и политически опасным явлением. Однако именно с негативными процессами на рынке труда связан целый ряд неудач в институциональных и экономических реформах: таких, как неразвитость малого бизнеса, низкие доходы населения и особенно низкий уровень оплаты труда, распространение бедности с традиционных на новые социальные группы (в частности, появление феномена работающих бедных) и т.д.

Для характеристики ресурсов труда экономики республики или отдельно взятого хозяйствующего субъекта с позиции экономики труда достаточными характеристиками будут показатели занятости и экономической активности. Источниками информации о формировании и использовании ресурсов труда экономики являются данные текущей статистики, материалы выборочных обследований и социологических опросов населения. Уровень экономической активности и уровень занятости населения оценивается по двум возрастным группам: в возрасте 15-72 лет и в трудоспособном возрасте. Возможности экономического роста страны или отдельного региона определяются по большому счету количеством населения и его трудоспособной частью, уровнем профессионализма и степенью реализации на практике работником своего трудового потенциала.

В Республике Коми формирование рынка труда происходило в условиях глубокого кризиса практически во всех отраслях промышленности, упадка агропромышленного и лесозаготовительного производств, составляющих экономическую основу большинства сельских населенных пунктов, в условиях существенного сокращения объемов выпуска продукции, разрушения социальной инфраструктуры, сокращения рабочих мест и потребности в рабочей силе. При этом ситуация с развитием занятости населения в республике оказалась заметно хуже, чем в среднем по России.

По данным регулярно проводимых с 1992 г. выборочных обследований населения по проблемам занятости, распространяющихся на все население в возрасте от 15 до 72 лет, численность экономически активного населения, имеющего занятие или ищущего работу, т.е.

предлагающего свои услуги на рынке труда в Республике Коми, в отличие от России в целом, на протяжении рассматриваемого периода постоянно сокращалась, исключение составляют отдельные годы, в том числе 2010 г. (табл. 1).

Таблица 1

Экономическая активность населения Республики Коми в 1995-2012 гг.,  
тыс. человек\*

Население	Год							
	1995	2000	2005	2008	2009	2010	2011**	2012***
Численность экономически активного населения – всего	611,8	547,8	547,0	569,8	541,5	547,1	531,0	491,6
мужчины	317,2	283,6	274,2	290,7	276,0	275,7	269,5	247,9
женщины	294,6	264,2	272,8	279,0	265,5	271,4	261,5	243,8
в том числе занятые в экономике – всего	545,2	481,9	483,9	528,2	477,6	490,9	485,8	460,2
мужчины	284,6	253,0	243,9	268,0	239,8	244,5	242,5	229,5
женщины	260,6	228,9	240,0	260,1	237,8	246,4	243,3	230,7
Численность экономически неактивного населения – всего	244,0	267,9	251,0	209,5	230,1	219,3	226,1	202,9
мужчины	106,4	113,1	109,7	82,6	93,4	90,9	91,9	84,1
женщины	137,6	154,7	141,2	126,9	136,8	128,4	134,1	118,8

\* Статистический ежегодник Республики Коми. 2011: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – С. 63.

\*\* Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2011 г.: стат. бюллетень / Комистат. – Сыктывкар, 2012. – С. 7.

\*\*\* Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2012 г.: стат. бюллетень / Комистат. – Сыктывкар, 2013. – С. 9.

В Республике Коми с 1995 по 2012 г. экономически активное население уменьшилось с 611,8 до 491,6 тыс. человек, т.е. за восемнадцатилетний период было «потеряно» 120,2 тыс. человек. Численность мужчин уменьшилась с 317,2 до 247,9 и женщин с 294,6 до 243,8 тыс. человек, абсолютные потери составили соответственно 69,3 и 50,8 тыс. человек. Более масштабные потери экономически активных мужчин привели к тому, что их доля уменьшилась с 51,8 до 50,4%.

Причина уменьшения численности экономически активного населения в республике связана, в основном, со значительным сокращением населения в возрасте 15-72 лет в результате длительного отрицательного сальдо миграции, высокой смертностью населения в трудоспособных возрастах. Определенную роль в сокращении численности играл также и низкий уровень рождаемости 1970-х гг. В



конце 1990-х – начале 2000-х гг. объемы миграционного оттока из республики значительно сократились. Кроме того, в это время позитивный вклад в формирование данной категории населения вносило достижение трудоспособного возраста поколениями, родившимися в годы повышенных уровней рождаемости 1980-х гг. Это привело к некоторому снижению темпов сокращения численности населения в возрасте от 15 до 72 лет. В последние годы рождаемость вновь стала оказывать негативное влияние на формирование человеческих ресурсов: трудоспособных возрастов достигают все более малочисленные когорты 1990-х гг. рождения.

На фоне снижения экономически активного населения произошло снижение занятых в экономике с 545,2 до 460,2 тыс. человек, численность занятых уменьшилась на 85,0 тыс. человек. Уменьшение занятых среди мужчин было наиболее выраженным: с 284,6 до 229,5 тыс. человек (-55,1 тыс. человек). Численность занятых женщин сократилась в меньших масштабах: с 260,6 до 230,7 тыс. человек (-29,9 тыс. человек). Это привело к тому, что в структуре занятых на долю мужчин в 1995 г. приходилось 52,2%, а в 2012 г. – 49,9%. Следует также отметить, что в течение анализируемого периода времени доля занятых в экономике в структуре экономически активного населения менялась с 88,0 до 93,6%.

Следует отметить, что категория «занятость» дает возможность оценки использования ресурсов труда: чем выше уровень занятости населения, тем лучше используются с точки зрения экстенсивной характеристики человеческие ресурсы. Экстенсивной – потому, что она отражает только степень использования ресурсов труда по отношению к численности экономически активного населения, но не отражает уровень эффективности использования занятого населения с точки зрения оценки использования рабочего времени, наличия внутрисменных и целодневных простоев.

В период с 1995 по 2012 г. уровень экономической активности населения в возрастной группе 15-72 лет постоянно варьировал в пределах от 66,0 до 73,1%, у мужчин от 70,8 до 77,9% и у женщин от 60,3 до 68,7%. Можно констатировать, что экономическая активность этой возрастной группы остается достаточно стабильной, особенно у мужчин. У населения в трудоспособном возрасте уровень экономической активности изменялся значительно: с 74,5 до 83,0%, в том числе у мужчин с 76,5 до 82,6% и у женщин с 72,3 до 83,8%. Можно заметить, что в обеих возрастных группах изменение экономической активности у женщин более выражено.

На фоне изменения экономической активности менялся и уровень занятости населения (в возрастной группе 15-72 лет она изменялась от 54,2 до 67,8%), также здесь наблюдалась разная динамика изменения в уровне

занятости у мужчин от 61,1 до 71,8% и у женщин от 47,5 до 64,1%. Изменения в мужской занятости, скорее всего, связано с ухудшением их здоровья, ограничениями по возрасту занимать ряд должностей, взятым курсом на омоложение управленческих кадров.

Меньше изменялся уровень занятости у населения в трудоспособном возрасте: от 62,2 до 75,4%. В этой возрастной группе необходимо отметить следующую особенность: если в 1995 г. уровень занятости был выше у женщин – 73,4 против 72,6% у мужчин, то в последние годы, наоборот, занятость среди мужчин в основном была выше, чем у женщин.

Таким образом, в трудоспособном возрасте уровень экономической активности населения Республики Коми составил в 2012 г. 80,1% (в целом по населению 15-72 лет – 70,8%). Соответственно, остальные 19,9% населения трудоспособного возраста экономически неактивны (табл. 2).

Таблица 2

Уровень экономической активности и занятости населения  
Республики Коми в 1995-2012 гг., %\*

Год	Уровень экономической активности населения (экономически активное население к численности населения соответствующей возрастной группы)				Уровень занятости населения (занятое население к численности населения соответствующей возрастной группы)			
	в возрасте 15-72 года		в трудоспособном возрасте		в возрасте 15-72 года		в трудоспособном возрасте	
	все	в том числе мужчин	все	в том числе мужчин	все	в том числе мужчин	все	в том числе мужчин
1995	71,5	74,9	82,1	81,2	63,7	67,2	73,0	72,6
2000	67,2	71,5	77,2	79,3	59,1	63,8	68,2	71,0
2005	68,5	71,4	77,1	77,4	60,6	63,5	68,0	68,8
2006	69,1	72,0	77,7	78,4	60,5	62,1	68,1	67,4
2007	69,7	73,9	78,2	80,1	62,7	66,1	70,2	71,6
2008	73,1	77,9	81,4	82,6	67,8	71,8	75,4	76,3
2009	70,2	74,7	78,3	80,2	61,9	64,9	68,8	69,4
2010	71,4	75,2	80,2	80,8	64,0	66,7	71,9	71,7
2011**	70,1	74,6	78,3	79,8	64,2	67,1	71,5	71,8
2012***	70,8	74,7	80,1	80,6	66,3	69,1	74,7	74,6

\* Статистический ежегодник Республики Коми. 2011: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – С. 64.

\*\* Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2011 г.: стат. бюллетень / Комистат. – Сыктывкар, 2012. – С. 7-8.

\*\*\* Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2012 г.: стат. бюллетень / Комистат. – Сыктывкар, 2013. – С. 9-10.

По уровню экономической активности населения Республика Коми занимала в 2011 г. 19-ю ранговую позицию среди регионов России, а в Северо-Западном федеральном округе делила 3-4-е вместе с Ненецким АО,

«пропуская» вперед Мурманскую обл. и Санкт-Петербург. В 2011 г. уровень экономической активности населения снизился, и Республика Коми в Северо-Западном федеральном округе – 6-ю ранговую позицию из 11 регионов Северо-Западного федерального округа. В 2012 г. уровень экономической активности населения повысился, и Республика Коми в Северо-Западном федеральном округе стала занимать 5-ю ранговую позицию, опередив Калининградскую область, а среди регионов России – 17.

В экономике труда для оценки эффективности использования человеческих ресурсов наряду с показателями уровня экономической активности и уровня занятости населения используется показатель «численности занятых в экономике».

С ростом населения в Республике Коми росла численность занятых в экономике. Если в предвоенный 1940 г. среднегодовая численность занятых в экономике составляла всего 64,2 тыс. человек, то после войны в 1950 г. уже 233,1 тыс. человек. Значительный рост занятых происходил в период 1960-1980 гг., своего пика численность занятых достигла в 1990 г. – 675,8 тыс. человек, а затем началось ее плавное сокращение (табл. 3).

Таблица 3

Среднегодовая численность занятых в экономике Республики Коми  
в 1940-2012 гг., тыс. человек

Год	Тыс. человек	Год	Тыс. человек	Год	Тыс. человек
1940	64,2	1995	532,0	2006	475,4
1950	233,1	2000	459,9	2007	476,1
1960	367,1	2001	466,4	2008	475,4
1970	507,8	2002	463,9	2009	467,7
1980	628,6	2003	468,9	2010	467,5
1985	664,3	2004	473,5	2011*	461,1
1990	675,8	2005	474,9	2012**	456,3

\* Трудовые ресурсы Республики Коми в 2011 г.: Тематический обзор / Комистат. – Сыктывкар, 2012. – С. 6.

\*\* Трудовые ресурсы Республики Коми в 2012 г.: Тематический обзор / Комистат. – Сыктывкар, 2013. – С. 5.

Важнейшей характеристикой уровня социально-экономического развития региона и его инновационного потенциала является распределение человеческих ресурсов по видам экономической деятельности. Становление рыночных отношений, как правило, приводит к перемещению занятости из производственной сферы в сферу обслуживания. При этом чтобы уровень промышленного и строительного производства обеспечивал потребности экономики и населения, необходима высокая производительность труда, а этого как раз в отечественной промышленности и строительстве не наблюдается.

Относительно северных территорий на протяжении всего периода их освоения идет дискуссия: развивать здесь только добычу полезных ископаемых или развивать переработку и прочие инфраструктурные отрасли. Рассмотрим структурные сдвиги занятых в экономике по видам экономической деятельности за 2000-2012 гг.

За последние тринадцать лет можно выделить два периода: с 2000 по 2007 г., когда шло увеличение численности занятых в экономике и последующие годы, отмеченные их уменьшением. В 2012 г. максимальная численность занятых в экономике была на транспорте и связи. Существенно увеличилась численность и доля занятых операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг с 31,2 в 2000 г. до 39,0 тыс. человек в 2012 г. или с 6,8 до 8,5% от всех занятых в экономике. Отмечен рост занятых оптовой и розничной торговлей; ремонтом автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования с 40,2 до 46,8 тыс. человек или с 8,7 до 10,3%. Позитивным можно считать увеличение занятых государственным управлением и обеспечением военной безопасности; социальным страхованием (на 120,1%), а также в строительстве (на 134,9%).

К числу негативных тенденций следует отнести сокращение численности и доли занятых в образовании с 55,3 в 2000 г. до 48,1 тыс. человек в 2012 г., или с 12,0 до 10,5% от всех занятых в экономике. На 8,2 тыс. человек стало меньше трудиться в обрабатывающих производствах, доля этой отрасли снизилась с 9,8 до 8,1%. Негативное влияние на экономику республики оказывает сокращение занятых добычей полезных ископаемых с 43,5 тыс. человек в 2000 г. до 29,1 тыс. человек в 2012 г., или на 14,4 тыс. человек. Самые существенные потери численности занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – 17,2 тыс. человек (табл. 4).

Анализ состава занятых в экономике по видам экономической деятельности по полу позволяет выделить виды деятельности, где доминируют либо мужчины, либо женщины. К преимущественно «мужским» видам деятельности можно отнести строительство – 81%; добычу полезных ископаемых – 76%; транспорт и связь – 71%; производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 66%; сельское и лесное хозяйство – 65%; обрабатывающие производства – 62%; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг – 60%; государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение – 58% (2012 г.).

Таблица 4

Среднегодовая численность занятых в экономике Республики Коми  
по видам экономической деятельности в 2000-2012 гг., тыс. человек\*

Виды экономической деятельности	Год							
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011**	2012** *
Всего занято в экономике	459,9	474,9	476,1	475,4	467,7	467,5	461,1	456, 3
Транспорт и связь	50,8	53,7	53,8	53,5	52,5	50,8	53,6	55,8
Образование	55,3	55,0	53,5	51,6	50,5	49,9	48,7	48,1
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	40,2	45,2	45,6	47,4	46,6	48,2	47,9	46,8
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	31,2	34,8	37,3	39,6	42,0	42,3	40,7	39,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	30,9	35,7	36,5	37,0	37,4	39,4	39,0	37,1
Обработывающие производства	45,1	41,4	43,1	42,4	39,4	38,2	38,1	36,9
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	37,5	38,7	39,2	38,9	38,8	38,3	38,0	37,3
Строительство	30,1	33,4	35,4	35,6	34,4	35,5	35,7	40,6
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	49,8	46,3	41,4	40,7	39,3	37,9	34,6	32,6
Добыча полезных ископаемых	43,5	34,0	32,2	30,7	29,5	32,8	31,4	29,1
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	20,0	23,4	22,7	22,3	22,0	24,2	22,8	22,1

## Окончание таблицы 4

Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	14,8	21,3	21,9	22,2	21,7	17,4	17,9	18,1
---	------	------	------	------	------	------	------	------

\* Статистический ежегодник Республики Коми. 2011: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – С. 65-66.

\*\* Трудовые ресурсы Республики Коми в 2011 г.: Тематический обзор / Комистат. – Сыктывкар, 2012. – С. 6.

\*\*\* Трудовые ресурсы Республики Коми в 2012 г.: Тематический обзор / Комистат. – Сыктывкар, 2013. – С. 5-6.

Существенные изменения за годы рыночных реформ произошли в структуре занятых в экономике по формам собственности. Доля занятых в организациях государственной и муниципальной собственности сократилась с 55,5% в 1995 г. до 35,7% в 2012 г. (с 295,2 тыс. человек до 162,8). В рассматриваемый период существенно возросла доля занятых на частных предприятиях с 26,7 до 56,0% (с 142,3 до 255,5 тыс. человек) – первое место по занятости. Увеличилась также занятость в организациях с иностранной, совместной российской и иностранной формами собственности с 0,9 до 4,7%. Практически не меняется доля занятых в общественных организациях – 0,4%. Также можно отметить, что не получила должного развития смешанная российская форма собственности, доля занятых сократилась с 16,6 в 1995 г. до 3,2% в 2012 г. (с 88,3 до 14,6 тыс. человек) – самое значительное сокращение. Можно отметить, что подобные структурные изменения отражают процесс преобразования экономики командной в рыночную и связаны с приватизацией и разгосударствлением собственности, прошедшими в последние два десятилетия (табл. 5).

Заслуживает внимания рассмотрение уровня образования и гендерное распределение занятых в экономике. В последние годы усиленно «муссируется» вопрос о том, что нарушена структура подготовки профессиональных кадров по уровню их подготовки: недостаток специалистов с начальным профессиональным образованием и избыток специалистов с высшим профессиональным образованием. Обратимся к реальной практике. В 1995 г. в структуре занятых в экономике работников, имеющих высшее и незаконченное высшее профессиональное образование, было 14%, в 2012 г. – 24%. Доля имеющих среднее профессиональное образование сократилась с 37 до 22%. В то же время доля работников, имеющих начальное профессиональное и среднее (полное) общее, выросла с 34 до 47%. Позитивным моментом можно

считать то, что существенно уменьшилась доля лиц, имеющих основное общее образование с 15 до 5%.

Таблица 5

Среднегодовая численность занятых в экономике по формам  
собственности  
в Республике Коми в 1995-2012 гг.

Формы собственности	Год					
	1995	2000	2005	2010	2011	2012
Всего в экономике, тыс. человек	532,0	459,9	474,9	467,5	461,1	456,3
в т.ч. по формам собственности						
государственная, муниципальная	295,2	222,2	208,4	173,2	165,8	162,8
частная	142,3	115,7	207,6	258,0	256,2	255,5
собственность общественных организаций	1,2	2,2	1,6	1,6	1,7	1,7
смешанная российская	88,3	110,6	24,8	12,3	11,8	14,6
иностранная, совместная						
российская и иностранная	5,0	9,1	32,5	22,5	25,6	21,7
Всего в экономике, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в т.ч. по формам собственности						
государственная, муниципальная	55,5	48,3	43,9	37,0	35,9	35,7
частная	26,7	25,2	43,7	55,2	55,6	56,0
собственность общественных организаций	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4	0,4
смешанная российская	16,6	24,1	5,2	2,6	2,6	3,2
иностранная, совместная						
российская и иностранная	0,9	1,9	6,9	4,8	5,5	4,7

Теперь, что касается гендерного распределения человеческих ресурсов, занятых в экономике по группам занятий. Обычным стереотипом является представление о том, что мужчина-начальник – явление естественное, тогда как женщина-руководитель – это, скорее, исключение из правил. Неявный социальный контракт, закрепляющий гендерные роли мужчины и женщины, предполагает, что мужчина в большей степени ориентирован на трудовую деятельность, его задачей является материальное обеспечение, а удел женщины – это семья и домашнее хозяйство, поэтому трудовая деятельность для нее является вторичной и неперспективной. Преимущественное положение мужчин во всех сферах жизни декларируется как естественное положение дел, как норма, как основной принцип развития общества. Подобный гендерный порядок определяет и ситуацию в сфере труда.

В 2011 г. в Республике Коми среди руководителей всех уровней доля мужчин составляла 58%, то есть подавляющее большинство, в 2012 г. она существенно снизилась и составила всего 50%. Можно отметить, что мужской перевес сохранился среди квалифицированных рабочих сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства – 53%. Как видим в этих двух группах занятий мужской перевес был минимальным. Но есть виды занятий, где мужское большинство было подавляющим. Сюда необходимо отнести квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр, художественных промыслов – 84%; а также операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, слесарей-сборщиков – 83%.

Доминирование женщин особенно заметно среди занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием – 95%; среди специалистов высшего (65%) и среднего уровня квалификации (72%). Женщины занимают в основном рабочие места в сфере обслуживания, ЖКХ, торговле и родственных видах деятельности – 77%. В 2012 г. женщин, занятых неквалифицированным трудом, было 58% (табл. 6).

Таблица 6

Распределение численности занятых в экономике Республики Коми по группам занятий и полу в 2012 г., %\*

Группы занятий	Всего	Мужчины	Женщины
Всего в экономике	100	50	50
Руководители всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий	100	50	50
Специалисты высшего уровня квалификации	100	35	65
Специалисты среднего уровня квалификации	100	28	72
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	100	5	95
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	100	23	77
Квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	100	53	47
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	100	84	16
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики	100	83	17
Неквалифицированные рабочие	100	42	58

\* Основные итоги обследования населения по проблемам занятости в Республике Коми за 2011 г.: стат. бюллетень / Комистат. – Сыктывкар, 2013. – С. 20.



Таким образом, можно заключить, что с 1995 по 2012 г. произошло абсолютное уменьшение экономически активного населения и как следствие снижение занятых в экономике, у мужчин эти процессы были выражены сильнее, что связано с их здоровьем и высокой смертностью в трудоспособных возрастах; в анализируемый период изменилась структура занятости в пользу отраслей, имеющих рыночный характер, одновременно сократилось число занятых в социальных отраслях и традиционных видах деятельности – обрабатывающих и добывающих отраслях; более ярко стали выражены половые пропорции по видам экономической деятельности.

**Заключение.** Практика показывает, что оздоровление региональной экономики, наблюдающееся с начала 2000-х гг., столкнулось с лимитирующим влиянием количества и качества трудового потенциала, в основе которого во многом лежит депрофессионализация кадров, длительное время не востребованных на рынке труда. В Республике Коми с 1995 по 2012 г. экономически активное население уменьшилось с 682,4 до 691,6 тыс. человек, т.е. за семнадцатилетний период было «потеряно» 190,8 тыс. человек.

Занятость составляет необходимое условие для воспроизводства населения, поскольку от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы. Своего пика численность занятых в экономике в Республике Коми достигла в 1990 г. – 675,8 тыс. человек, а затем началось ее плавное сокращение. В 2012 г. численность занятых в экономике составила 456,3 тыс. человек, что на 219,5 тыс. человек меньше, чем было в 1990 г.

В анализируемый период изменилась структура занятости в пользу отраслей, имеющих рыночный характер, одновременно сократилось число занятых в социальных отраслях и традиционных видах деятельности – обрабатывающих и добывающих отраслях; более ярко стали выражены половые пропорции по видам экономической деятельности.

## **ОСНОВНЫЕ ИТОГИ ВСЕРОССИЙСКОЙ ПЕРЕПИСИ НАСЕЛЕНИЯ 2010 ГОДА**

**Т.А. Шерстюкова, Н.А. Макарова**

*Территориальный орган Федеральной службы  
государственной статистики по Республике Коми, г. Сыктывкар*

Республика Коми – один из крупнейших по площади регионов России. Вплоть до середины 1980-х гг., благодаря притоку населения, регион характеризовался значительными темпами роста численности населения. Максимальная численность населения отмечалась по данным переписи 1989 г. С этого времени сокращение численности населения из-за миграционного оттока в направлении старообжитых территорий страны стало стабильным и непрерывным процессом.

По итогам Всероссийской переписи населения 2010 г., в Республике Коми постоянно проживало 901,2 тыс. человек. По сравнению с 2002 г. население региона уменьшилось на 11,5%, или на 117 тыс. человек, что составляет численность населения городов, равных Ухте и Емве, вместе взятых. В целом от переписи до переписи миграционная убыль составила около 100 тыс. человек, или 85% общей убыли населения. По сравнению с 1989 годом количество жителей уменьшилось на 28%.

Структура населения от переписи к переписи становится все более неравномерной и изменяется в сторону увеличения городского населения и женского населения.

В Республике Коми, как и в стране в целом, наблюдается усиление процессов урбанизации. Процесс этот начался еще в советские времена: убыль сельского населения уже зафиксировала перепись 1979 г. За последний межпереписной период численность городского населения республики сократилась на 10%, сельского – на 18%. Удельный вес городских жителей возрос с 75% до 77%. Основной причиной снижения численности сельчан был миграционный отток, в том числе в города республики.

Более половины населения республики проживает в 3-х наиболее крупных городах – Сыктывкаре, Ухте и Воркуте, в том числе 28% – в столице. Происходит территориальное перераспределение населения из северной части в центральные и южные районы. За межпереписной период удельный вес населения, проживающего в зоне Крайнего Севера, снизился с 33% до 30%, а в Южных районах – увеличился с 37% до 40%.

Сокращение численности населения отмечается во всех городах и районах республики, за исключением Сыктывкара, где число жителей увеличилось на 2%. Максимальные потери численности населения

произошли в Воркуте, где население сократилось на 29%, и Инте (на 24%). Также высокие потери численности жителей зарегистрированы в Княжпогостском и Троицко-Печорском районах, где население сократилось на 21%.

В Республике Коми до переписи населения 1989 г. включительно сохранялось преобладание мужского населения над женским. По данным переписей 2002 и 2010 гг. соотношение полов ухудшалось в связи с высокой преждевременной смертностью мужчин, а также значительным сокращением численности специальных контингентов на территории республики.

Общее преобладание численности женщин обусловлено в большей степени дисбалансом среди старших возрастов, преобладание населения женского пола отмечено, начиная с 35-летнего возраста, и с возрастом увеличивается.

Среди городов и районов республики наиболее высокий удельный вес женщин в Сыктывкаре и в Инте. Женское население доминировало во всех городах и районах, за исключением Княжпогостского и Удорского. Объясняется это тем, что в обоих районах сохранился спецконтингент - «население» исправительных колоний.

В 2010 г. относительно предыдущей переписи число мужчин сократилось на 13%, женщин – на 10%. Соответственно изменилось соотношение полов – в 2002г. на 1000 мужчин приходилось 1086 женщин, в 2010 г. – 1117. По России диспропорция выражена сильнее. Численность женщин является преобладающей во всех регионах, за исключением Чукотского автономного округа.

Население Республики Коми за межпереписной период в целом постарело, что рассматривается как неблагоприятный фактор, так как, наряду со снижением демографического и трудового потенциала, порождает новые требования к социальному обеспечению и медицинскому обслуживанию пожилых людей.

Детей и подростков в республике стало меньше на 21%, численность населения в трудоспособном возрасте уменьшилась на 13%, а лиц старше трудоспособного возраста стало больше на 10%. Средний возраст жителей республики увеличился на 2,2 года и составил 37,2 лет, при этом старение женской части населения происходило быстрее, чем мужской.

Соответствующие изменения произошли в возрастной структуре населения. Численность жителей старше трудоспособного возраста в 2010 г. составила 18% от общего количества жителей региона, в трудоспособном возрасте – 65%, моложе трудоспособного – 18%. Надо отметить, что возрастная структура населения республики остается более благоприятной, чем в среднем по России.

Анализ брачно-семейных отношений приобретает в настоящее время все большую актуальность, так как особенности развития семейных структур населения во многом влияют на показатели рождаемости, смертности и миграционную подвижность.

При общем сокращении численности населения в возрасте 16 лет и более за межпереписной период на 9%, количество состоящих в зарегистрированном браке уменьшилось на 17%, а в незарегистрированном – возросло на 24%. По сравнению с оформленными юридически такие браки отличаются более низким удельным весом повторных рождений. Незарегистрированные отношения в большей степени распространены среди сельчан, соответственно в сельской местности выше удельный вес внебрачной рождаемости.

Особенность современного брака – его нестабильность, о чем свидетельствует высокая доля разведенных и разошедшихся в брачной структуре населения (10%). При этом доля разводов у мужчин снизилась, а у женщин – выросла. В связи с ухудшением соотношения полов у мужчин стало больше возможностей вступить в брак, в том числе и повторный.

Доля вдовцов в брачной структуре мужчин составила 3%, что заметно выше, чем удельный вес вдов среди женщин – 17%.

За последний межпереписной период снизилась доля никогда не состоявших в браке мужчин и женщин. При этом удельный вес никогда не вступавших в брак среди мужчин существенно выше, чем среди женщин, до 54-летнего возраста включительно, затем ситуация меняется на противоположную.

Показатели уровня образования населения отражают развитие интеллектуального, культурного и экономического потенциала общества. За последний межпереписной период уровень образования населения региона в возрасте 15 лет и старше возрос.

Перепись населения 2010 г. показала, что 65% населения в возрасте 15 лет и старше, указавших уровень образования, имели тот или иной уровень профессионального образования. В 2002 г. этот показатель составлял 62%. За 2002-2010 гг. увеличилась доля специалистов с высшим профессиональным, неполным высшим, средним профессиональным образованием.

Следует отметить заметное уменьшение численности и доли лиц с начальным профессиональным образованием, что может привести к нехватке в экономике квалифицированных кадров по рабочим специальностям.

Женщины республики образованнее мужчин по уровню высшего, неполного высшего и среднего профессионального образования, что подтверждает общероссийскую тенденцию.

Одним из самых важных вопросов при проведении Всероссийской переписи населения 2010 года можно назвать вопрос о национальной принадлежности, потому что на сегодняшний день перепись населения – единственный источник сведений о национальном составе населения.

В соответствии с Конституцией, национальная принадлежность в ходе опроса населения указывалась самими опрашиваемыми на основе самоопределения и записывалась переписными работниками строго со слов опрашиваемых.

Переписью не установлено каких-либо серьёзных межнациональных сдвигов. В 2010 г. в национальном составе республики основной удельный вес занимали русские – 65% от общего числа лиц, указавших национальность, коми составляли 24%, украинцы – 4%.

Кроме того, 47 тыс. человек или 5% не указали свою национальность (в 2002 г. – менее 1%). При общем сокращении количества жителей Республики Коми между переписями на 11,5%, численность коми сократилась на 21%, русских - на 8%, украинцев и белорусов - на 42%.

Так как значительная часть коми в республике являются жителями городов, где менее благоприятные условия для сохранения этнической культуры коми, это создает предпосылки для развития интенсивной ассимиляции народа коми в условиях возросшей интенсивности миграционных процессов.

Владение русским языком указало практически все горожане и 99% сельчан. По данным переписи, 82% населения республики назвали родным языком язык своей национальности.

При двух последних переписях опрашиваемые указывали все имеющиеся у них источники средств к существованию. В 2010 г. из тех, кто указал источник средств к существованию, 73% имели один источник, 25% – два источника, 3% – три и более источника средств к существованию.

Итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. показали, что наиболее значимыми источниками средств к существованию для жителей республики, как и России в целом, являются доход от трудовой деятельности, иждивение и пенсия (кроме пенсии по инвалидности). При этом по сравнению с 2002 г. повысилась значимость дохода от трудовой деятельности как источника средств к существованию. В то же время сократился удельный вес лиц, получающих материальную поддержку от государства – пособия (кроме пособия по безработице) и другой вид государственного обеспечения.

Из 1000 человек населения, указавших источники средств к существованию, 494 указали в качестве такового трудовую деятельность, 272 – пенсию, 292 находились на иждивении. При этом трудовую

деятельность назвали основным источником средств существования 45%, а пенсию – 20% населения.

Сельская местность отличается более высоким удельным весом получающих доход от личного подсобного хозяйства (27%).

При переписи населения изучалась экономическая активность населения. Удельный вес экономически активного населения за межпереписной период увеличился, при этом рост происходил за счет повышения доли занятого населения при одновременном сокращении удельного веса безработных. Одновременно значительно возросло число работающих пенсионеров.

В 2010 г. численность экономически активного населения в республике составила 460 тыс. человек, это 70% от численности населения частных домохозяйств в возрасте 15-72 лет, указавшего экономическую активность. Численность занятых в экономике была равна 420 тыс. человек, или 64% от указавших экономическую активность. Среди горожан выше уровень экономической активности, чем среди сельчан, за счет меньшей доли пенсионеров в численности населения. Из указавших занятость в экономике 95% были наемными работниками и 5% – работодателями или работающими на индивидуальной основе.

Перепись населения является источником данных и о количестве детей, родившихся у жительниц нашей республики за всю их жизнь. Соответствующий вопрос задавался женщинам в возрасте 15 лет и старше, проживавшим в частных домохозяйствах. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года показали, что в течение всей жизни в среднем 1000 жительниц республики суммарно родили 1559 детей, т.е. на одну приходилось менее двух детей (1,6 ребенка). Этот показатель по сравнению с переписью 2002 г. не изменился и по-прежнему не обеспечивал даже простое воспроизводство населения, что позволяло бы сохранить численность населения региона. Последний раз необходимый для этого коэффициент (2,1) наблюдался в конце 1980-х гг. Показатель среднего числа рожденных детей заметно отличался в зависимости от места проживания женщин: в городской местности – 1,4, в сельской – 2,0 ребенка.

Наибольшая часть женщин (36%) родила двоих детей, 30% женщин – одного ребенка, 10% – трех, 5% – 4-х и более детей. Не родили ни одного ребенка на дату переписи 19% женщин указанного возраста, это в основном молодые женщины до 25 лет.

Первого ребенка женщины рожали в основном в возрасте от 20 до 25 лет. На этот возраст приходилось 56% женщин, указавших год рождения первенца, на возраст 25-29 – 18% женщин. Одновременно пятая часть

обследуемого женского населения впервые стали мамами, не достигнув 20-летнего возраста.

При Всероссийской переписи населения 2010 г. единицей учета было домохозяйство. В отличие от семьи домохозяйство может включать не родственников или состоять из одного человека. При этом отличительные признаки и семьи, и домохозяйства – совместное проживание и совместное обеспечение пищей и всем необходимым для жизни, то есть полностью или частичное объединение бюджета.

Социально-демографические процессы, происходящие в республике (рождаемость, миграция, брачность и др.), сказались на числе и составе частных домохозяйств.

В 2010 г. по сравнению с переписью населения 2002 г. число частных домохозяйств снизилось на 4% при общем уменьшении численности населения на 12%. Сокращение сопровождалось структурными изменениями по размеру домохозяйств. Значительно увеличилось количество домохозяйств, состоящих из одного и двух человек, которые стали составлять почти 60% всех частных домохозяйств. Одновременно уменьшилось число более крупных домохозяйств, особенно заметно – состоящих из 4-х и более человек.

Эти изменения привели к уменьшению среднего размера домохозяйства с 2,6 человека в 2002 г. до 2,4 человека в 2010 г.

Примечательно, что если в 2002г. размер сельского домохозяйства был несколько больше, чем городского, то в 2010г. разница между ними исчезла. При этом в сельской местности удельный вес домохозяйств, состоящих из 4 и более человек, традиционно выше, чем в городской местности (21% против 18%).

На момент переписи преобладающая часть жителей (81%) населения проживала в отдельной квартире, 12% – в индивидуальных домах, 4% – в коммунальной квартире и в общежитиях. Численность проживавших в общежитиях существенно сократилась, а в коммуналках, наоборот, возросла в связи с принятием Федерального закона, в соответствии с которым общежития передаются в муниципальную собственность и с жильцами заключаются договоры социального найма. Жильцы бывших общежитий стали жителями коммунальных квартир.

Как и в целом по России, в республике основная часть жителей проживала в домах, построенных ранее 1995 г. На дома, возведенные позже 1995 г., приходилось лишь 9% населения. Около 40% населения проживали в панельных домах (в городах – 49%).

Кроме перечисленных показателей, итоги переписи населения позволяют проанализировать и множество других сведений: о гражданстве и миграции населения, о качестве и уровне благоустройства жилищного

фонда, о посещении детьми образовательных учреждений, об имеющих ученую степень и т.д.

Таким образом, в результате переписи получены уникальные базовые данные, необходимые для разработки государственной социальной, демографической, трудовой и миграционной политики. Они будут использованы в интересах всех жителей России.

Итоги переписи распространяются в виде официальных изданий в печатном виде и на электронных носителях, популярных изданий, а также размещают на официальных сайтах Росстата и Комистата. Вся информация по России сгруппирована в 11-ти тематических томах, по Республике Коми – в 7-ми томах. Впервые на сайте Росстата будет обеспечен WEB-доступ к неперсонифицированной базе данных переписи населения.

## **МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВ НА СЕЛЕ**

**Н.В. Потапова**

*Министерство сельского хозяйства и продовольствия  
Республики Коми, г. Сыктывкар*

Одним из факторов, определяющих успех любого производства, является кадровый потенциал.

Министерством сельского хозяйства и продовольствия Республики Коми определены основные направления деятельности по реализации государственной кадровой политики в сфере агропромышленного комплекса республики:

- оценка потребности отрасли в кадрах руководителей, специалистов и рабочих профессий;
- сотрудничество с учебными заведениями по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов организаций АПК;
- разработка и реализация мероприятий, направленных на привлечение и закрепление на предприятиях отрасли квалифицированных специалистов и кадров рабочих профессий.

Текущая потребность в кадрах предприятий отрасли определяется на основании мониторинга, проводимого в разрезе муниципальных образований, на территории которых осуществляют свою деятельность хозяйствующие субъекты АПК, и составляет от 60 до 77 специалистов в разные периоды и 50-85 работников рабочих профессий. Сравнивая



озвученные цифры с количеством занятых в отрасли специалистов – около 400 человек и 700 руководителей разного уровня, можно сделать вывод о кадровом голоде в АПК.

В структуре должностей в разрезе уровня образования доля работающих с высшим образованием составляет 10%, со средне-специальным – 21%.

Удовлетворить потребность хозяйствующих субъектов в квалифицированных кадрах возможно только при комплексном подходе, работая во всех направлениях использования кадровых технологий, начиная от подготовки кадров и до применения эффективных мер закрепления кадров в отрасли.

Наиболее востребованные специальности и профессии в сельском хозяйстве – зоотехники, ветеринары, инженеры-механики. В последние 2 года в Республике Коми значительно увеличилась сумма средств государственной поддержки на реализацию инвестиционных проектов по переработке молока, мяса, дикоросов. С учетом ввода в эксплуатацию перерабатывающих мощностей резко возросла потребность в технологах.

Перспективная потребность в специалистах и рабочих кадрах организаций АПК республики определяется с учетом планируемых и реализуемых инвестиционных проектов по строительству новых и модернизации действующих предприятий, цехов. В условиях повышения инвестиционной активности в отрасли привлечению и закреплению молодых специалистов министерством уделяется особое внимание.

Государственной программой Республики Коми «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, развитие рыбохозяйственного комплекса в Республике Коми» в 2013-2015 гг. предусмотрены мероприятия по привлечению и закреплению молодых специалистов и квалифицированных рабочих дефицитных профессий. Единовременная выплата в размере 100000 руб. выплачивается специалистам по специальностям агрономия, зоотехния, ветеринария, механизация сельского хозяйства, электрификация и автоматизация сельского хозяйства, технология производства пищевых продуктов, организация фермерского хозяйства, и рабочим кадрам по специальностям тракторист, техник-электрик, электрогазосварщик, водитель) при условии продолжения ими трудовой деятельности у получателя субсидий не менее трех лет после получения единовременной выплаты. Перечень специальностей составлен с учетом наиболее востребованных в отрасли специалистов.

Мера государственной поддержки молодых специалистов в виде единовременной выплаты существует с 2005 г. и ежегодно дает хорошие результаты закрепляемости специалистов, получивших единовременную

выплату и продолжающих работать в сельхозорганизациях и К(Ф)Х. В среднем процент закрепления по этой категории работников за этот период составил 78,1%, т. е. достаточно высокий, тогда как по специалистам, не получившим государственную поддержку, он составляет в разные годы от 24 до 38%.

Детальный анализ результатов работы по оказанию государственной поддержки в виде единовременной выплаты позволяет сегодня сделать следующие выводы.

В последние три года среди обратившихся за единовременной выплатой выпускники текущего года составляют не более 30%, остальные получатели господдержки – выпускники предыдущих двух лет, т.е. основную массу получивших выплату составляют работники, уже закрепившиеся на предприятии и принявшие для себя осознанное решение остаться на селе на какой-то срок. Единовременная выплата в сумме 100 тыс. руб. служит для них некоторой мерой финансовой поддержки на период обустройства молодого специалиста на новом месте, но утратила свое значение как мера привлечения в отрасль новых специалистов.

Как результат – неуклонно снижается количество пришедших в отрасль молодых специалистов, а текущая потребность в кадрах остается на прежнем уровне. Несмотря на то, что за 9 лет размер выплаты увеличился с 40 до 100 тыс. руб., он недостаточен для привлечения выпускников профессиональных учебных заведений, особенно, в последний год, когда аналогичная выплата специалисту отрасли здравоохранения составляет один миллион рублей.

Необходимо кратное увеличение суммы единовременной выплаты для специалистов.

Единовременная выплата по рабочим специальностям предусмотрена впервые в текущем г. Надеемся, что будет достигнут определенный позитивный результат по закреплению и рабочих кадров.

Для поддержки инициативных людей на селе, желающих попробовать себя на ниве фермерства, с 2012 г. реализуется механизм предоставления грантов на поддержку начинающих фермеров и развитие семейных животноводческих ферм.

По итогам конкурсного отбора проектов государственную поддержку получили 4 начинающих фермера в 2012 г. и 5 фермеров в 2013 г. из восьми сельских районов республики. Еще более серьезная поддержка оказана в течение двух последних лет четырем фермерам на строительство семейных животноводческих ферм. Сумма поддержки – 28,6 млн.руб.

Данные виды поддержки однозначно способствуют закреплению кадров фермеров на селе, а также оказывают определенную воспитательную роль для подрастающего поколения будущих фермеров.

Министерством сельского хозяйства в целях привлечения и закрепления кадров на селе с 2003 г. реализуются мероприятия, направленные на создание комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности в рамках федеральной целевой программы «Социальное развитие села» и в рамках целевых республиканских программ, указанных на слайде. (ЦРП «Социальное развитие села до 2010 года», ЦРП «Развитие жилищного строительства в сельской местности» на 2006-2008 годы, ЦРП «Жилище» на 2008-2011 гг., ДРЦП «Газификация населенных пунктов Республики Коми (2011-2013 гг.)», ДРЦП «Социальное развитие села (2012-2013 гг.)»).

С 2014 г. реализация настоящих мероприятий планируется в рамках федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 гг. и на период до 2020 года» и подпрограммы «Устойчивое развитие сельских территорий» Государственной программы Республики Коми «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, развитие рыбохозяйственного комплекса в Республике Коми».

На сегодняшний день, в рамках вышеупомянутых программ, самыми востребованными являются мероприятия по улучшению жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов, проживающих и работающих на селе либо изъявивших желание переехать на постоянное место жительства в сельскую местность и работать там. Данный вид поддержки распространяется не только на специалистов АПК, но и бюджетной сферы, что однозначно способствует комплексному решению задачи по устойчивому развитию сельских территорий.

В рамках этих мероприятий предоставляются социальные выплаты на строительство (приобретение) жилья в сельской местности гражданам и молодым семьям в размере 70% расчетной стоимости строительства (приобретения) жилья, а молодым специалистам – 90%.

В целом на финансирование мероприятий по улучшению жилищных условий было направлено 1,3 млрд. руб., из них 200 млн. руб. – из средств федерального бюджета, 420 – из средств республиканского бюджета Республики Коми, (привлечено средств внебюджетных источников в объеме 0,65 млрд. руб.), что позволило улучшить жилищные условия 1 344 гражданам, проживающим в сельской местности, в том числе обеспечить жильём 456 молодых семей (специалистов).

Молодым семьям (специалистам) социальная выплата предоставляется при условии, если член молодой семьи (молодой специалист) обязуется проработать у работодателя по трудовому договору не менее 5 лет с даты выдачи свидетельства.

За период с 2006 по 2013 г. предоставлена государственная поддержка 411 молодым семьям и молодым специалистам на общую сумму 230 млн. руб.

Молодыми семьями и молодыми специалистами построено и приобретено 25,5 тыс. кв. метров жилых помещений в сельской местности. Наибольший ввод жилья наблюдался в 2008 г. Затем из-за сокращения финансирования мероприятий в 2009 г. произошёл большой спад количества введённых (построенных) жилых помещений. В 2013 г. показатель ввода (приобретения) жилья поднялся выше уровня 2011 г. и 2012 г.

В разрезе муниципальных районов наибольшее число получателей поддержки приходится на Сысольский, Сыктывдинский, Прилузский, Усть-Цилемский районы.

Наиболее эффективная реализация мероприятий по обеспечению жильём молодых семей и молодых специалистов в Усть-Цилемском районе, где построено и приобретено жилых помещений больше, чем в других районах – 4,2 тыс. кв. м.

Также положительный эффект реализации мероприятий имеется в Сысольском, Прилузском, Усть-Куломском районах.

В целом по состоянию на 1 января 2013 г. в списках граждан, признанных участниками мероприятий федеральной программы, состоит 822 человека, из них 263 молодые семьи и молодые специалисты. Наибольшее их число приходится на Сысольский и Сыктывдинский районы – по 119 и 113 соответственно.

В условиях предоставления социальных выплат на строительство (приобретение) жилья в последующие гг. внесены следующие изменения:

- социальные выплаты предоставляются только гражданам, работающим в сельской местности;
- очередность предоставления социальных выплат будет формироваться в зависимости от сферы занятости (в первую очередь, занятые в организациях АПК, или осуществляющие предпринимательскую деятельность в сфере АПК), а также способа улучшения жилищных условий (в первую очередь, строительство). Новый порядок очередности распространяется и на граждан – участников ФЦП «Социальное развитие села до 2013 года», которые должны быть в первую очередь включены в списки по новой Программе.

Приобретаемое с использованием социальной выплаты жилье должно быть относительно новым и находиться в эксплуатации не более 5 лет.

В 2014 г. планируется предоставление социальных выплат на строительство (приобретение) жилья в сельской местности 90 гражданам

на общий объём 53,2 млн. руб., планируется ввести (приобрести) – 5,7 тыс. кв. метров.

С 2011 г. в республике введены социальные выплаты на завершение строительства жилья готовностью не менее 50%. В предыдущие 2 года получателями стали 311 семей. Из общего числа получивших социальные выплаты, 28 % составляют молодые семьи и молодые специалисты.

Кроме вышеназванных мер государственной поддержки немаловажным для закрепления кадров являются и меры нематериальной поддержки, которые широко используются министерством в работе по закреплению кадров на селе.

Ежегодно планируется и проводится ряд общереспубликанских мероприятий, направленных на повышение престижа сельскохозяйственных профессий и профессий перерабатывающей отрасли: Республиканский конкурс профессионального мастерства операторов машинного доения, Республиканский конкурс на присвоение звания «Мастер высоких надоев», Республиканский конкурс профессионального мастерства операторов по искусственному осеменению сельскохозяйственных животных, Смотр качества в сфере пищевых продуктов, Республиканский конкурс-ярмарка профессионального мастерства «Урожай».

Ежегодно проводимые Министерством мероприятия, посвященные профессиональному празднику Дню работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, своей главной целью имеют, не только подведение итогов сельской страды, но и поощрение лучших представителей отрасли. За последние три года награды получили 18,6% кадрового состава хозяйствующих субъектов агропромышленного комплекса, т.е. награжден почти каждый пятый работник отрасли. Имена 6 работников отрасли помещены на Доску Почета Республики Коми «Лучший в профессии».

При всем этом, основным инструментом привлечения и закрепления квалифицированных работников на селе остаются меры государственной поддержки в форме единовременной выплаты и обеспечение молодых специалистов современным жильем.

## ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА\*

Л.А. Попова, д.э.н., М.А. Терентьева

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

Основной фактор любого производства – это население. Успешная модернизация экономики страны во многом определяется количественными и качественными характеристиками людских ресурсов для труда. Количественные характеристики трудовых ресурсов в России пока одни из лучших в мире и за всю историю страны. По данным переписи 2010 г., 61,6% населения относится к трудоспособному возрасту (*Всероссийская перепись..., 2010*), являющемуся основой экономически активного населения. Однако страна уже подошла к черте, за которой количественные параметры ресурсов труда будут неуклонно ухудшаться. Если за межпереписной период 1989-2002 гг. удельный вес населения трудоспособного возраста увеличился в России с 57,0 до 61,3% (*Возрастно-половой состав..., 2004*), то в 2002-2010 гг., несмотря на продолжающийся миграционный приток трудоспособного населения из ближнего зарубежья, он остался практически без изменения: 61,3% и 61,6%, соответственно (*Всероссийская перепись..., 2010*). На фоне нарастающего сокращения общей численности населения страны количество населения трудоспособного возраста за это время уменьшилось с 89,0 млн. человек до 88,1 млн.

Северные регионы России на протяжении последних двух с лишним десятилетий испытывают масштабный миграционный отток, приводящий к значительной убыли как общей численности населения, так и трудоспособных контингентов. В условиях повышения показателей рождаемости и увеличения продолжительности жизни населения, характерных для 2000-х годов, последний межпереписной период в этих регионах (кроме Якутии и Ненецкого АО) ознаменовался уменьшением не только абсолютной численности, но и доли населения в трудоспособном возрасте. Таким образом, проблема качественных характеристик трудовых ресурсов на Севере все острее выходит на повестку дня. В данной статье

---

\*Работа подготовлена при поддержке программы Президиума РАН № 31 «Роль пространства в модернизации России: природный и социально-экономический потенциал», проект «Формирование и использование трудового потенциала Республики Коми» (регистрационный номер 12-П-7-1005) и в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Согласование интересов государства, регионов и корпоративного менеджмента по формированию и использованию трудового потенциала северных территорий» (2012-2014, проект №12-03-00287).

будет произведена сравнительная количественно-качественная оценка трудового потенциала северных регионов России и его динамики в 2002-2010 гг. Более подробно будут рассмотрена динамика трудового потенциала Республики Коми и место республики по уровню его развития среди северных территорий.

На наш взгляд, для межрегиональных сравнений трудового потенциала наиболее удобной является разработанная в Башкирском госуниверситете методика системного анализа состава и структуры трудового потенциала, основанная на индексном методе (*Якишбаева, 2001*). Данный подход представляется нам наиболее корректным, поскольку индексный метод позволяет привести различные характеристики трудового потенциала в сопоставимый вид. Мы использовали основные принципы этой методики для оценки динамики трудового потенциала северных регионов России в 2000-х годах, внося некоторые изменения в состав его базовых показателей, по которым были рассчитаны частные индексы, а также несколько модифицировав принцип выбора в индексах максимальных и минимальных баз сравнения (*Попова, Терентьева, 2013, с. 146-150*).

В табл. 1 представлена динамика интегрального индекса развития трудового потенциала (ИРТП) Российской Федерации и ее северных регионов (субъектов федерации, территории которых полностью относятся к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей) за межпереписной период 2002-2010 гг.

Таблица 1

Динамика интегрального индекса развития трудового потенциала  
в северных регионах России в 2002-2010 гг.\*

Регионы	Значение индекса			Темпы прироста, %	
	2002 г.	2006 г.	2010 г.	за 2002-2006 гг.	за 2002-2010 гг.
<b>Российская Федерация</b>	<b>0,423</b>	<b>0,419</b>	<b>0,501</b>	<b>-0,9</b>	<b>18,4</b>
Ненецкий АО	0,444	0,490	0,757	10,4	70,5
Ямало-Ненецкий АО	0,567	0,588	0,723	3,7	27,5
Ханты-Мансийский АО	0,499	0,539	0,648	8,0	29,9
Сахалинская область	0,410	0,418	0,543	2,0	32,4
Мурманская область	0,436	0,427	0,520	-2,1	19,3
Чукотский АО	0,432	0,438	0,517	1,4	19,7
Магаданская область	0,433	0,467	0,515	7,9	18,9
Республика Коми	0,419	0,410	0,510	-2,1	21,7
Камчатская область	0,443	0,431	0,508	-2,7	14,7
Республика Саха (Якутия)	0,442	0,407	0,495	-7,9	12,0
Архангельская область	0,414	0,396	0,490	-4,3	18,4
Республика Карелия	0,408	0,421	0,476	3,2	16,7
Республика Тыва	0,354	0,304	0,387	-14,1	9,3

\* Регионы ранжированы по убыванию величины ИРТП в 2010 г.

Рассчитано на основе данных Росстата: 3, 7, 8, 9

Перепись населения – один из важнейших источников информации о населении. Только она обеспечивает максимальную достоверность информации о населении и, в частности, позволяет наиболее точно оценить уровень занятости и профессионального образования занятого населения. Поэтому расчет соответствующих частных индексов ИРТП в работе выполнен по данным переписей 2002 и 2010 гг. В то же время ввиду значительной продолжительности межпереписного периода в анализ включен также промежуточный 2006 г., в котором расчет указанных индексов основан на результатах выборочных обследований по вопросам занятости населения.

В целом за 2002-2010 гг. интегральный индекс развития трудового потенциала увеличился в России на 18,4% (с 0,423 до 0,501). Т.е. в первом десятилетии XXI века, в условиях экономического роста, трудовой потенциал страны характеризуется положительной тенденцией. Однако следует отметить, что в первой половине рассматриваемого периода в динамике ИРТП был отмечен небольшой минус. В то же время снижение его величины в 2002-2006 гг. было совсем незначительным, основанным лишь на уменьшении индекса профессионального образования занятого населения, а последующий рост – заметно более существенным.

Для всех без исключения северных территорий России период 2002-2010 гг. также характеризуется увеличением интегрального индекса развития трудового потенциала. При этом в большей части этих территорий (за исключением республик Коми, Саха и Тыва, Архангельской, Камчатской и Мурманской областей) рост величины ИРТП фиксировался и в 2002-2006 гг.

Наиболее существенно интегральный индекс развития трудового потенциала увеличился за 2002-2010 гг. в Ненецком АО (на 70,5%). В результате Ненецкий АО в ранжированном ряду регионов Севера по величине ИРТП переместился с третьей позиции на первую, потеснив на 2-е и 3-е места Ямало-Ненецкий и Ханты-Мансийский автономные округа, которые также характеризуются довольно высокими темпами прироста ИРТП за 2002-2010 гг. (соответственно, 27,5 и 29,9%). С 11-го на 4-е место переместилась Сахалинская область, в которой величина интегрального индекса увеличилась почти на треть (на 32,4%), в основном уже во второй половине межпереписного периода. Выше, чем по России в целом, также темп прироста ИРТП в Республике Коми (21,7%), Чукотском АО (19,7%), Мурманской (19,3%) и Магаданской (18,9%) областях. В результате Мурманская область в ранжированном ряду северных регионов заняла в 2010 г. 5-е место, переместившись с 6-й позиции, Чукотский АО поднялся с 8-го места на 6-е, Магаданская область сохранила 7-ю позицию, Республика Коми – поднялась с 9-го места на 8-е.



В Архангельской области увеличение ИРТП за 2002-2010 гг. соответствует среднероссийскому уровню. В ранжированном ряду северных территорий область немного сдала позиции: опустилась с 10-го на 11 место. Карелия, Камчатская область, республики Саха и Тыва характеризуются темпом прироста интегрального индекса развития трудового потенциала ниже среднего по стране (соответственно, 16,7%, 14,7%, 12,0% и 9,3%), что способствовало либо значительному ухудшению за последний межпереписной период их места среди северных регионов, либо консервации позиции аутсайдеров. Камчатская область и Республика Саха (Якутия) опустились за 2002-2010 гг. с 3-4-го мест на 9-10-е. Карелия и Тыва сохранили за собой последние среди северных регионов места.

Таким образом, в большинстве северных территорий России темпы прироста интегрального индекса развития трудового потенциала в 2002-2010 гг. выше, чем в целом по стране. Если в 2002 и 2006 гг. величина ИРТП была выше среднероссийского уровня в восьми северных регионах из 13, то в 2010 г. – в девяти. В группу регионов с повышенным значением ИРТП, кроме Ямало-Ненецкого, Ханты-Мансийского, Ненецкого и Чукотского автономных округов, Камчатской, Мурманской и Магаданской областей, в которых и в 2002 г. ИРТП превышал средний по России, в течение последнего межпереписного периода вошли Сахалинская область и Республика Коми. В то же время Республика Саха (Якутия) еще по данным 2006 г. попала в группу территорий с уровнем развития трудового потенциала ниже среднего по стране, к которой из северных регионов традиционно относятся Архангельская область, Карелия и Тыва.

Республика Коми, входящая в период 2002-2010 гг. в первую пятерку северных территорий по темпам прироста интегрального индекса развития трудового потенциала, как уже было отмечено, несколько улучшила свою позицию в ранжированном ряду северных регионов. Она переместилась с 9-го места на 8-е, потеснив Камчатскую область и Республику Саха (Якутия), однако пропустив вперед Сахалинскую область, которая характеризуется вторым после Ненецкого АО темпом прироста ИРТП. В 2002 и 2006 гг. Коми характеризовалась величиной ИРТП ниже, чем по стране в целом, по данным 2010 г. уровень развития трудового потенциала в республике превышает среднероссийский.

Улучшение ранговой позиции Республики Коми за 2002-2010 гг. в ранжированном ряду северных регионов по величине ИРТП произошло, прежде всего, за счет роста индекса ВРП на душу населения, который увеличился в Коми в 4,8 раз. В ранжированном ряду северных регионов по этому индексу республика поднялась с 9-й на 8-ю позицию. Значительнее, чем в целом по стране, в Коми увеличился индекс занятости – среди северных регионов республика поднялась с 11-го на 9-е место. Индекс

фондовооруженности труда также увеличился существенно, чем по России в целом, но ранговая позиция республики среди северных регионов по этому индексу несколько ухудшилась – за счет значительного рывка вперед Сахалинской области. По индексу продолжительности трудовой жизни произошло улучшение позиции Республики Коми (переход с 7-го на 5-е место). Однако в основе этого, прежде всего, лежат низкие темпы прироста индекса в Ненецком АО, Камчатской области и Республике Саха (Якутия), обусловленные недостаточным повышением в 2000-х годах ожидаемой продолжительности жизни населения регионов, характеризующихся значительным уровнем смертности от внешних причин. Темпы прироста индекса продолжительности трудовой жизни, как и индекса уровня профессионального образования занятого населения, в 2002-2010 гг. в Республике Коми ниже, чем по России в целом.

В 2010 г. индексы занятости населения, ВРП на душу населения и фондовооруженности труда в Республике Коми выше, чем в целом по России, но ниже, чем в среднем по Северу. Индекс продолжительности трудовой жизни населения – выше среднего по северным регионам, но ниже, чем по стране. В то же время индекс уровня профессионального образования занятого населения в Коми ниже как среднероссийского, так и среднего по северным территориям. Главным образом, это связано с переходом республики еще в 1990-е гг. на «самообеспечение квалифицированными кадрами», с постарением ранее подготовленных в столичных вузах профессиональных кадров, достижением ими пенсионного возраста и постепенным прекращением трудовой деятельности, а также со значительными масштабами миграционного оттока молодежи, получившей образование в республике, в Санкт-Петербурге и Москву.

Таким образом, возможности дальнейшего роста трудового потенциала Республики Коми во многом определяются модернизацией системы профессионального образования, приведением структуры подготовки специалистов в соответствие с потребностями региональной экономики, совершенствованием системы переподготовки, переобучения и повышения квалификации кадров, закреплением квалифицированных кадров в регионе. В основе закрепления квалифицированных кадров лежит наличие достаточного количества рабочих мест с привлекательными условиями труда и достойной заработной платой, что возможно обеспечить диверсификацией производства через поиск рентабельных производств в регионе.

## Литература

1. Возрастно-половой состав и состояние в браке. – М., 2004. (Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г.: В 14 т. / Федер. служба гос. статистики; Т.2).
2. Всероссийская перепись населения 2010. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm) (дата обращения: 15.07.2013).
3. Демографический ежегодник России. 2012: Стат. сб./ Росстат. – М., 2012. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2012/demo12.rar](http://www.gks.ru/free_doc/doc_2012/demo12.rar) (дата обращения: 14.06.2013).
4. Ильин В.А., Гулин К.А., Леонидова Г.В., Давыдова В.В. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. – Вологда, 2004.
5. Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. – Вологда, 1998.
6. Попова Л.А., Терентьева М.А. Актуальные вопросы развития трудового потенциала Республики Коми // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 6 (24) – С. 146-154.
7. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2003: стат.сб. / Росстат. – М., 2003. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc) (дата обращения: 14.06.2013).
8. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2007: стат.сб. / Росстат. – М., 2007. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc) (дата обращения: 14.06.2013).
9. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2011: стат.сб. / Росстат. – М., 2011. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc) (дата обращения: 14.06.2013).
10. Римашевская Н.М. Качество населения / Под ред. Н.М. Римашевской и В.Г. Копниной. – М.: ИСЭПН РАН, 1993.
11. Римашевская Н.М., Бочкарева В.К., Волкова Г.Н., Мигранова Л.А. Качество трудового потенциала в регионах России // Народонаселение. 2012. № 3. – С. 111-127.
12. Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования: Дис... канд. экон. наук. – Уфа, 2001.

# КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА ВАХТОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО СЕВЕРА

**В.М. Быков, к.и.н.**

*Международная академия бизнеса и новых технологий, г. Ярославль*

Одним из главных факторов повышения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов является его персонал как ключевой фактор, определяющий эффективность использования всех остальных ресурсов компаний. Конкурентоспособность работников, с одной стороны, является условием эффективной деятельности предприятия, с другой стороны, его обладателям обеспечивается определённый уровень личной экономической безопасности и социальной устойчивости. Эффективно работающие конкурентоспособные предприятия – залог экономически эффективного государства, фундаментальная основа экономической безопасности страны.

В современном мире экономическое состояние РФ всё больше зависит от международного разделения труда и глобальных процессов в мировой экономике, где господствующее положение занимают транснациональные корпорации. На российский рынок пришли эффективные европейские, американские, японские и другие конкурентоспособные компании. При этом вхождение России во Всемирную торговую организацию существенно ограничивает возможности государства защищать внутренний рынок через систему таможенных пошлин, субсидий и т.д. В сложившихся обстоятельствах обостряется конкуренция, и не всегда российские предприятия сохраняют свои позиции. В связи с этим конкурентоспособность экономики России падает, что подтверждается тем, что в рейтинге глобальной конкурентоспособности 2012-2013 (*The Global Competitiveness Index 2012-2013*) Россия занимает 67 место. При этом в числе причин снижения рейтинга в докладе аналитической группы Всемирного экономического форума (ВЭФ) отмечается ухудшение в области конкуренции на рынке товаров и услуг, а также квалификации рабочей силы (*Всемирный экономический, 2012*).

Вахтовый метод организации труда получает всё большее распространение как в мировой, так и отечественной хозяйственной практике. Его применение является своего рода ответом на вопрос о максимально эффективном решении проблемы разрыва между сосредоточениями природных ресурсов, населения и производственного капитала. Глобализация экономики, связанная с расширяющейся

географией производства работ, а также возрастающая конкуренция корпораций за сферы овладения ресурсами объективно предполагают повышение значимости феномена «удалённое рабочее место», а, следовательно, и необходимости исследования возникающих при это проблем.

В современной российской экономике вахтовый метод наиболее востребован в сырьевом секторе экономики, строительстве, геологоразведке. На основе стратегии Правительства Российской Федерации добывающим отраслям промышленности предстоит освоение месторождений на шельфе арктических морей, в Восточной Сибири, на Дальнем Востоке, а также на полуострове Ямал. Все указанные территории находятся в малообжитых районах Крайнего Севера, по своим природно-климатическим условиям и сочетанию экстремальных факторов внешней среды не имеющих аналогов в мире. Это значит, что работники будут трудиться в ещё более сложных природно-климатических условиях методом внутрирегиональной вахты, используя базы северных городов, или методом межрегиональной вахты, используя трудовые ресурсы других регионов России.

Несмотря на продолжающуюся уже не одно десятилетие дискуссию об эффективности и целесообразности использования вахтовых форм организации труда и высказывания о необходимости заселять Север (*Агранат, 2004, с. 25*) реальная жизнь заставляет постоянно расширять масштабы использования вахты.

Наиболее актуально, на наш взгляд, исследование практики использования вахтового метода, а также вытекающих из этого проблем формирования конкурентоспособности персонала в нефтегазовом комплексе. Работа в нефтегазовом бизнесе, являвшейся в советское время престижной в плане материального стимулирования, на современном рынке труда характеризуется острой конкуренцией со стороны других сфер приложения способностей человека: сектора информационных и PR технологий, телекоммуникаций, банковской деятельности, энергетики, строительства и т.п. При этом режим труда, связанный, в том числе, с вахтовым методом работы, изолированностью от мест комфортного проживания и производственно-управленческих баз – объективно вызывает необходимость поиска адекватных времени и отрасли методов формирования конкурентоспособного персонала.

Помимо прямого воздействия особенностей вахтового метода работы на конкурентоспособность персонала, существуют и косвенные факторы, в той или иной мере негативно влияющие как на сущность данного метода, так и на региональный имидж бизнеса. Эти факторы являются следствием посткризисного периода российской и мировой экономики, когда в

результате закрытия значительного числа промышленных предприятий его работники вынуждены обратиться к вахтовому методу работы. При этом возникает проблема так называемой «дикой» вахты, т.е. практики самоустройства работников, основанной на их инициативе, прямых договорённостях с иногородним работодателем, зачастую без официального закрепления особых условий жизнедеятельности персонала. Режимы и условия прибытия к месту работы, оплаты труда в ряде случаев произвольны, социальные обязательства работодателя сведены к минимуму, что позволяет экономить на затратах. В результате лишённые стабильного жилья, каких-либо цивилизованных условий при вахтовых переездах и проживании по месту работы, разлученные на неопределённый срок с семьями – такого рода вахтовики, в конечном счёте, выпадают в маргиналы, становясь для общества взрывоопасным социальным контингентом. Кроме того, персонал вахтовых коллективов нередко является источником тиражирования таких негативных явлений, как высокая текучесть кадров, низкий уровень трудовой и производственной дисциплины, нарушений корпоративных регламентов, экологической «распушенности», пренебрежения обычаями и традициями населения мест производственной деятельности.

Вахтовому методу работы присущи серьёзные организационные особенности, не существующие при традиционной схеме взаимодействия работодателя с работником: применение специфичных режимов труда и отдыха; проблемы сохранения здоровья работников, подвергающихся дополнительным перегрузкам при перемещении от мест проживания до места работы; вахтовое расселение; социально-бытовые, досуговые и культурные аспекты проживания в вахтовых посёлках.

Всё отмеченное выше свидетельствует о необходимости не только определения механизма исключения подобных явлений, но и формирования конкурентоспособности данной категории работников. Последнее вытекает (как уже отмечалось выше) из расширяющейся практики применения вахтового метода работы при освоении новых территорий с аномальными природно-климатическими условиями, а также осознания менеджментом отечественных нефтегазовых корпораций, что в усиливающейся острой конкурентной борьбе за новые рынки углеводородного сырья главным аргументом становится высокопрофессиональный персонал.

Исследования в контексте заявленной темы, проведённые мною в структурных подразделениях ОАО «Газпром», ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «НК-Роснефть», ОАО «Усинскгеонефть», ведущих свою работу на территории Республики Коми, а также сопоставление с другими близкими

к данной проблематике материалами, позволили сформулировать определённые суждения и выводы. Изложу некоторые из них.

Прежде всего, сегодня уже не вызывает сомнений тот факт, что работники вахтовых коллективов и осуществляющие свою деятельность традиционным методом – имеют существенные различия. На наш взгляд их можно сравнить на основе ценностных, психологических, медико-физиологических, поведенческих и социальных критериев. Такая примерная сравнительная характеристика может выглядеть следующим образом (табл.1).

Таблица 1

Сравнительная характеристика работников традиционного и вахтового методов организации труда

<b>1) ценностные критерии</b>	
<b>Традиционный метод</b>	<b>Вахтовый метод</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- целенаправленный выбор компании;</li> <li>- стремление к полной самореализации;</li> <li>- строгое следование нормам корпоративной культуры с вытекающими из этого позитивными и негативными моментами;</li> <li>- ориентир на семейную преемственность;</li> <li>- стремление к карьерному росту;</li> <li>- приоритет регионального патриотизма, связанный с экологической направленностью, культурой и местным укладом жизни;</li> <li>- направленность на продолжительное время работы в компании.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стремление к повышенному уровню заработной платы;</li> <li>- в силу (в значительных случаях) большего профессионализма стремление привнести в деятельность компании новое, передовое;</li> <li>- ориентация на временный (ограниченный по продолжительности) характер трудовой деятельности;</li> <li>- отсутствие в числе приоритетных чувства патриотизма к месту работы, отсюда – лёгкость в смене предприятия;</li> <li>- допущение фактов экологической «распущенности», конфликтности с местным укладом жизни, культурой и обычаями;</li> <li>- приниженные амбиции в плане карьерного роста, самореализации.</li> <li>- переориентация в выборе места работы исходя из материального стимулирования.</li> </ul>

<b>2) психологические критерии</b>	
<b>Традиционный метод</b>	<b>Вахтовый метод</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие превалирующего фактора стрессированности;</li> <li>- большая уверенность в завтрашнем дне (с учётом, что при необходимости сокращение в первую очередь коснётся вахтовика);</li> <li>- осознание себя хозяином территории и, как следствие, в большей мере причастным к предприятию;</li> <li>- эмоциональная устойчивость, базирующаяся на близости семьи, социально-бытовой устроенности;</li> <li>- широкий круг (и возможность выбора и отбора) коммуникационных составляющих.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рабочие пессимистичнее оценивают своё будущее, чаще подавлены и раздражены;</li> <li>- у подавляющего большинства пониженный уровень притязаний;</li> <li>- в начале вахты более эмоциональны в вопросах быта и общения, в конце – в вопросах семейных отношений.</li> <li>- высокий уровень состояния стресса, вызванный в условиях перманентных преобразований хозяйственных структур неопределённостью будущего, поскольку все структурные преобразования касаются в первую очередь вахтовых коллективов;</li> <li>- повышенная пессимистическая оценка в течение вахты семейных разногласий;</li> <li>- хаотичная смена вектора раздражительности от причин внутриличностного характера до межличностных;</li> <li>- сложность формирования коллективов с высоким уровнем психологической совместимости;</li> </ul>
<b>3) медико-физиологические критерии</b>	
<b>Традиционный метод</b>	<b>Вахтовый метод</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие периода адаптации;</li> <li>- лучшая приспособляемость организма к температурным изменениям во время вахты;</li> <li>- меньшая доля простудных заболеваний;</li> <li>- ниже уровень тревожности;</li> <li>- в то же время среди населения Севера выше смертность, чем в средних широтах, преждевременное старение, тяжёлые хронические заболевания в молодом возрасте;</li> <li>- выше восприимчивость к синдрому «полярного напряжения».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие периода адаптации, «вработываемости», связанный с пониженным в это время уровнем производительности труда;</li> <li>- низкий уровень переключаемости внимания в начале вахты;</li> <li>- снижение самочувствия к концу вахты</li> <li>- увеличение к концу вахты нервного истощения;</li> <li>- возрастающая к концу вахты депрессия;</li> <li>- значительное количество заболеваний, вызванных резкой сменой климатических особенностей места жительства и работы;</li> <li>- большая чувствительность к метеотропным возмущениям.</li> <li>- наличие фаз (разных по времени и продолжительности) физической усталости, депрессии, нервного истощения;</li> <li>- повышенная чувствительность к метеотропным природно-климатическим возмущениям;</li> <li>- тенденция к заболеваниям, связанным с различными климатическими особенностями постоянного и вахтового мест проживания;</li> <li>- динамика ухудшения в конце вахты реакции на изменения (особенно нештатные) технического и технологического характера.</li> </ul>



<b>4) поведенческие критерии</b>	
<b>Традиционный метод</b>	<b>Вахтовый метод</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- произвольный характер образования неформальных групп;</li> <li>- наличие большей возможности быть относительно независимым от официальных структур;</li> <li>- жизнедеятельность работников не в полной мере определяется предписаниями и регламентами, контроль поведения работников носит неформальный характер;</li> <li>- групповая модель, лидерство, система неформальных статусов преобладают в организационном поведении;</li> <li>- рефлексивные связи обеспечивают индивиду логику рассуждений и действий других членов социальной группы, что является средством координации и синхронизации деятельности в коллективе.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в силу ограниченности пространства формальная структура диктует социальные контакты;</li> <li>- ограничены контакты с людьми из других формальных групп; приоритеты в межличностных отношениях отдаются «землячеству», конфессиональной составляющей, статусности (ранее занимаемым должностям);</li> <li>- в начале вахты неформальный контроль ниже, чем в обычных условиях, но впоследствии из-за плотных контактов – усиливается;</li> <li>- рефлексивные связи могут быть гораздо значимее, чем в обычных условиях, и приобретают гипертрофированные значения под влиянием, в частности, климатических условий и накопления усталости;</li> <li>- преобладают процессы формирования неформальных групп и неформальных лидеров;</li> <li>- подавление собственного «Я» и принятие правил (субкультуры) вахтового образа жизни.</li> </ul>
<b>5) социальные критерии</b>	
<b>Традиционный метод</b>	<b>Вахтовый метод</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- относительно ровный (и зачастую стабильный) состав трудовых коллективов по возрасту, образованию, стажу работы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- широкая разбросанность образовательного уровня работников на рабочих должностях за счёт пополнения вахтовых коллективов уволенными специалистами с закрытых в период финансового кризиса предприятий;</li> <li>- намного различные по социальному положению (разные, особенно до финансового кризиса, занимаемые должности);</li> <li>- существенное расширение географии регионов, из которых формируются вахтовые коллективы;</li> <li>- рост числа женщин, особенно в составе семейных пар.</li> </ul>

Представленные характеристики могут служить основой для формулирования интеграционного понятия «конкурентоспособность вахтового персонала». По нашему мнению им призвана стать лояльность персонала. Категорию «лояльность» характеризуем как глубоко осознанное психологическое состояние работника следовать целям компании, творчески относиться к решению возникающих проблем на основе твёрдой уверенности в том, что процветание компании – это и процветание работника. Формирование высокоэффективного персонала, обладающего формальными признаками (образование, опыт работы,

квалификация, компетентность, инициативность, мотивированность, эмергентность и другие) становится возможным для большинства субъектов хозяйствования. В то же время привитие наделённым отмеченными качествами работникам чувства преданности своему предприятию, лояльности, обеспечение стабильности кадрового потенциала – является ещё далеко не освоенным искусством менеджмента, но призвано в ближайшей перспективе стать приоритетным направлением деятельности.

Следствием именно лояльности персонала являются такие стратегические факторы финансово-экономического успеха субъектов хозяйствования как стабильность кадрового состава, преемственность, терпимость к временным неудачам (отсутствие соблазна в трудные минуты уйти с предприятия за «длинным рублём», используя своё конкурентное преимущество), деловая групповая сплочённость, психологическая уравновешенность, вера в корпоративные ценности и почитание их.

В пользу необходимости вести работу в данном направлении являются, например, данные опроса международной Ассоциации специалистов нефтегазовой отрасли (Society of Petroleum Engineer – SPE), (*Обзор рынка труда...*) согласно которым лишь 2% из числа респондентов выразили желание работать в компании до выхода на пенсию по соображениям лояльности. Молодые профессионалы в большинстве своём также не настроены на долгосрочное сотрудничество с одним работодателем – лишь 20-30% готовы задуматься о перспективах работы в одной и той же компании в течение 10 лет.

Основные показатели экономики труда: эффективность работы, «текучесть» кадров, экономия внутренних резервов, конкурентоспособность предприятия и др. – могут быть достигнуты только на основе лояльности персонала компании. Результаты наших исследований представлены на рис. 1.

### Характер участия в трудовом процессе

Само-реализация						Достижение цели и конкурентоспособности персонала
Мобильность				Достижение высоких показателей	Достижение высоких показателей	
Совместная деятельность				Достижение минимальных (плановых) показателей		
Участие			Достижение минимальных (плановых) показателей			
Адаптация	Равнодушие	Желание	Ответственность	Приверженность цели	Воодушевление	Лояльность

Отношение работников к делу (труду)

Рис.1. Результативность хозяйственной деятельности предприятия на основе вариации соотношений «характер участия в трудовом процессе» - «отношение работников к делу»

В ходе наших исследований результаты экспертных оценок показали, что плановые (как минимальные) результаты деятельности субъектов хозяйствования достигаются при достижении совместимости у вахтового персонала парных показателей «участие-ответственность», «совместная деятельность-приверженность цели»; перевыполнение плана (как высокий результат) – при совместимости мобильности и приверженности цели, а также мобильности и воодушевления (креатива). Наивысший же результат достигается в условиях парности «самореализация-лояльность».

Представленные ранее отличительные особенности вахтового персонала также предполагают, на наш взгляд, формирование конкурентоспособности вахтового персонала на основе персонифицированного учёта потребностей данной категории работников.

Современная практика организации вахтового метода работы по сравнению с начальными этапами его развития претерпела существенные изменения. Прежде всего, это касается персонала, который, как правило, отличается более высоким уровнем образования, большим возрастным диапазоном, существенно расширяющейся географией регионального

представительства. Немало случаев, когда бывшие руководители занимают рабочие должности. Зачастую это уже состоявшиеся личности, но в силу обстоятельств, прежде всего связанных с финансово-экономическим кризисом, закрытием предприятий и потерей рабочих мест, они вынуждены принять вахтовый метод работы. Таким образом, персонал вахтовых коллективов можно характеризовать как «разношёрстный» и трудно управляемый. Мобилизовать подобные коллективы можно, на наш взгляд, только на основе индивидуального подхода к работникам. Их целостный образ, ценности и мотивационные потребности целесообразно систематизировать в «социальном паспорте» работника вахтового коллектива. Содержательная составляющая подобного паспорта может выглядеть следующим образом (табл.2): При разложении на отдельные составляющие каждую из предложенных сфер данного документа, достигается полная адресность кадровой деятельности. Периодический анализ «социального паспорта», предметная работа с его данными, управление паритетом интересов предприятия и работника – призваны быть действенным инструментом создания эффективного кадрового ресурса. Формирование конкурентоспособности персонала должно, на наш взгляд представлять перманентный процесс, включающий применение мер как в пространстве, «по горизонтали» (исследование ценностных, медико-физиологических, психологических, социальных, поведенческих критериев), так и во времени, «по вертикали»: на этапе отбора и найма на работу, на этапе трудовой деятельности на предприятии, на этапе стратегического менеджмента.

Таблица 2

Социальные сферы «социального паспорта» работника-вахтовика

Возраст	Образование	Стаж работы по специальности	Место проживания	Жилищные условия по месту проживания
Семейное положение, в т.ч. количество детей на иждивении	Мотивы, побудившие принять вахтовый метод работы	Причины устройства на данное предприятие	Желаемые дополнительные знания	Желаемая продолжительность работы на данном предприятии
Личностные профессиональные притязания	Спектр ожиданий вознаграждения за труд	Удовлетворённость доставкой на вахту	Удовлетворённость режимом труда и отдыха	Удовлетворённость условиями труда
Предпочтения в карьерном росте	Продолжительность адаптационного периода	Наличие психологических осложнений в течение вахты	Удовлетворённость вневакционным времяпрепровождением	Наличие семейных проблем по причине работы вахтой

Перманентность данного процесса предполагает дифференцированный подход к этапам кадровой работы. Так, на этапе отбора и приёма на работу *приоритетными критериями* должны выступать *медико-физиологические и психологические качества* соискателя. Внимание должно уделяться также способностям соискателя к обучению, ценностным, социальным и поведенческим критериям. Определение пригодности потенциального работника, по нашему мнению целесообразно определять на основе комплексной оценки, представленной формулой 1.

$$U_{\text{к.личн.}} = \sqrt{3 \times K_{\text{конк. I}} + 3 \times K_{\text{конк. II}} + 3 \times K_{\text{конк. III}} + 3 \times K_{\text{конк. IV}} + 3 \times K_{\text{конк. V}}}, \quad (1)$$

где  $U_{\text{к.личн.}}$  – уровень комплексной личностной конкурентоспособности;

$K_{\text{конк. I}}$  – уровень конкурентоспособности в плане медико-физиологических данных;

$K_{\text{конк. II}}$  – уровень конкурентоспособности в плане психологических данных;

$K_{\text{конк. III}}$  – уровень конкурентоспособности в плане ценностных ориентиров;

$K_{\text{конк. IV}}$  – уровень конкурентоспособности в плане социальной статусности;

$K_{\text{конк. V}}$  – уровень конкурентоспособности в плане поведенческих составляющих.

З – значимость (вес) соответствующего критерия.

Ед. измер. – доля единицы.

При определении у соискателя уровня каждого из пяти предложенных критериев показатель полученного критерия обязательно соотносится с выработанным экспертами эталонным значением. Его носителями на основании метода аналогий могут быть работники, проработавшие на предприятии, например, один год и оптимально освоившие природу вахтового метода работы в конкретной организации. При этом берётся в расчёт требования к рабочему месту, предстоящая напряжённость труда, имеющиеся условия трудовой деятельности. Соискатели, прошедшие таким образом тестовые испытания, могут быть приняты на работу.

Второй этап – это собственно производственная деятельность работника. На этом самом продолжительном отрезке времени определяется профессионально-личностная конкурентоспособность работника. Приоритеты критериев изменяются, при этом их содержание начинает приобретать дифференцированный характер. На данном этапе

ценностные критерии вместе с поведенческими должны превалировать в оценке конкурентоспособности работника. Заключается это в привитии работнику норм и регламентов корпоративной культуры, ориентация его на полноту выполнения заданий руководителя, самоорганизацию свободного времени. По аналогии с первым этапом это можно представить следующим образом (формула 2):

$$Y_{\text{к.пр. личн.}} = \sqrt{3 \times K_{\text{конк. III}} + 3 \times K_{\text{конк. V}} + 3 \times K_{\text{конк. IV}} + 3 \times K_{\text{конк. I}} + 3 \times K_{\text{конк. II}}, \quad (2)$$

где  $Y_{\text{к.пр. личн.}}$  – уровень комплексной профессионально-личностной конкурентоспособности.

На данном этапе определяются количественные характеристики индивидуальной комплексной конкурентоспособности работника-вахтовика  $K_{\text{компл. инд.}}$ , служащей критерием для одного из вариантов стратегического использования персонала вахтовых коллективов: а) закрепления на предприятии в данной должности; б) обеспечение карьерного роста; в) освобождение от данной должности.

Предложенная методология основана на строго дифференцированном подходе к критериям, эволюции рынка труда и других внешних факторов. Важен высокий профессионализм экспертов, определяющих, в частности, на основе тестирования оптимальный уровень конкурентоспособности работника как «по горизонтали», так и по «вертикали» и проецирование его на соискателей. Существенным фактором является и то, что на каждом этапе вертикали приоритеты (веса) изменчивы в своей значимости. Так, если на этапе отбора персонала вахтовых коллективов предпочтение следует отдавать медико-физиологическим и психологическим факторам, то в процессе трудовой деятельности работодатель в большей мере оценивает ценностные и социальные факторы.

Формирование конкурентоспособности вахтового персонала предполагает внедрение действенных мер по управлению данным процессом. Основными из них, по нашему мнению, могут стать следующие:

1. На уровне властных структур регионов и муниципальных образований сформировать органы, целью деятельности которых могла быть стать координация деятельности рабочих-вахтовиков на соответствующих территориях. Отсутствие подобных структур влечёт бесконтрольность за состоянием развития вахтовой формы организации труда, приводит к чрезмерному разрастанию упомянутых в диссертации «диких» вахт, что нередко дестабилизирует социальную обстановку в местах проведения вахтовых работ.

2. Субъектам кадровой политики хозяйствующих систем целесообразно планировать работу с персоналом вахтовых коллективов имея в виду особый статус данной категории работников. При этом исходить из присущей им субкультуры, природных, производственных, физиологических и социально-психологических факторов воздействия. Формой выражения данной рекомендации могли бы стать: системная работа по привитию основ корпоративной культуры; введение отдельного раздела в коллективном договоре; специальная подготовка руководителей первичных вахтовых коллективов; выбор оптимального режима труда и отдыха.

3. Менеджменту предприятий вектор приоритетного направления деятельности с коллективами вахтовых рабочих следует направить в сторону психологического сопровождения вахтового периода трудовой деятельности. Обеспечение психологической совместимости работников, формирующих вахтовые коллективы, создание комнат психологической разгрузки, расширение коммуникационных возможностей, введение в состав кадровых служб должности психолога – меры, способствующие решению данной проблемы.

Придание внесённым предложениям прикладного характера будет направлено на совершенствование вахтового метода организации труда, формирование конкурентоспособности задействованного персонала. С учётом дальнейшего расширения использования данного метода при освоении северных территорий, внедрение в практику результатов исследования призвано иметь большое народно-хозяйственное значение.

### **Литература**

1. Агранат Г.А. Жаркие проблемы Севера // ЭКО. – 2004. – № 1.
2. Всемирный экономический форум: рейтинг глобальной конкурентоспособности 2012-2013. Электр. ресурс. Режим доступа: [gtmarket.ru/news/2012/09/05/4949](http://gtmarket.ru/news/2012/09/05/4949).
3. Обзор рынка труда в нефтегазовой отрасли. Электр. ресурс. Режим доступа: [http://www.rsppenergy.ru/main/content.asp?art\\_id=4324](http://www.rsppenergy.ru/main/content.asp?art_id=4324).

# СОВОКУПНЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОДУКТ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

**Н. М. Большаков, д.э.н.,**

**В. В. Жиделева, д.э.н.,**

**Л.А. Гурьева, к.ю.н.**

*Сыктывкарский лесной институт, г. Сыктывкар*

Социальное партнерство как новая для профессионального образования экономическая категория становится одним из ведущих факторов в разрешении главного противоречия, связанного с рассогласованием номенклатуры предоставляемых образовательных услуг и требований к качеству и содержанию образования со стороны рынка<sup>1</sup>. Важнейшей целью государства в отношении социального партнерства является обеспечение устойчивого социально-экономического развития.

Рост конкуренции на рынках образовательных услуг, обусловленный реформированием экономики и образовательной системы, привел к необходимости совершенствования теоретико-методологических подходов к удовлетворению изменяющихся потребностей и предпочтений общества (студентов, государства, бизнеса). В период насыщения образовательных рынков и ужесточения конкуренции исходной и основной задачей является создание новых форм образовательных инноваций.

Модернизация управления сферой профессионального образования в области лесного дела в Республике Коми должна планомерно определяться ключевыми направлениями активизирующейся федеральной и региональной лесопромышленной и инновационной политики, в органическом сопряжении с которыми и необходимо выстраивать образовательную стратегию социального партнерства (*Большаков, Жиделева, 2009*). В процессе насыщения рынков и ужесточения конкуренции центральной задачей образовательного кластера является создание инновационных образовательных продуктов с высокой добавленной стоимостью, совместно с потребителем.

Инновационный кластер, стремящийся к успеху на рынке при создании инновационных образовательных продуктов<sup>2</sup>, адекватно реагируя

---

<sup>1</sup> Федеральная целевая программа развития образования на 2011-2015 гг. URL: [www.fcpro.ru/](http://www.fcpro.ru/).

<sup>2</sup> Инновационный образовательный продукт – образовательные программы, являющиеся результатом человеческого труда, предполагающие обучение в процессе создания новых знаний за счет интеграции фундаментальной науки, непосредственно учебного процесса и производства, и обладающие потребительной стоимостью, т. е. способностью удовлетворять потребности общества.



на происходящие в обществе изменения, должен не только следовать за рынком труда, но и формировать его с учетом высокотехнологичного развития лесопромышленного потенциала Республики Коми, ставя при этом не краткосрочные цели, а определяя свое функционирование в долгосрочном отношении, стремясь к достижению нового вида совокупного инновационного образовательного продукта совместно с потребителем.

В качестве методологического приема исследования нами принят инновационный системно-воспроизводственный подход. Он представляет собой совокупность принципов и приемов анализа нового вида совокупного инновационного образовательного продукта с высокой добавленной стоимостью как сложной целостной социально-экономической системы на основе методологии инновационного воспроизводственного процесса. Исследование такой системы предполагает изучение исходного состояния, внутренних закономерностей, объективных тенденций ее развития, что проявляется в учете взаимосвязей между элементами системы, так и между системой и внешней средой. В интенсивном расширенном воспроизводстве высококвалифицированной рабочей силы в области лесного дела и разных уровней на основе социального партнерства – главный путь к резкому повышению производительности общественного труда. Образовательный кластер должен опережать события, предвидеть куда движется государство в процессе реформирования экономики.

В связи с многофункциональной полезностью образовательных ресурсов и услуг они, переходя из обособленного состояния в обобществленную форму кластера, синтезируются не в единичные потребительные стоимости, а в совокупности инновационных образовательных продуктов (благ и услуг), создаваемых совместно с потребителем. Таким образом, нами зафиксировано важное теоретическое положение. Именно в этом выражается характер взаимосвязей общества с образовательной сферой в современной экономике знаний. Он должен являться основным пунктом, по поводу которого возникают производственные отношения и исходным в организации инновационно ориентированного образования.

В создании нового вида образовательного продукта на принципах социального партнерства важную роль играют кластеры. В целостной системе кластера проще организовать производство нового совокупного инновационного образовательного продукта совместно с потребителем на основе совершенно иных образовательных технологий. Образовательный кластер будет конкурентоспособным только в том случае, когда он в состоянии создавать, производить и продавать новые совокупные

инновационные образовательные продукты (образовательные программы) с высокой добавленной стоимостью.

Совокупный инновационный образовательный продукт кластера по содержанию подготовки и переподготовки кадров является сопряжением (синтезом) интересов представителей бизнеса, образования и науки при активной поддержке государства. Государственная проблема соответствия подготавливаемых специалистов возросшим требованиям нового технологического уровня отечественной экономики решается в форме компетенций (общекультурных, профессиональных и научно-исследовательских)<sup>3</sup> через федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (нового) третьего поколения. Работодатели ждут от выпускников стремления к эффективному труду, обеспечивающему повышение доходности компаний, быстрой адаптации к новой среде, бесконфликтности.

Деловые компетенции работника сформулированы в профессиональных стандартах, которые делают акцент на выработке у студентов умения успешно применять в практической деятельности полученные знания.

Создание инновационного образовательного продукта совместно с бизнесом предусматривает включение работодателей в разработку учебного процесса, повышение квалификации педагогических кадров в сфере современных промышленных технологий в области лесного дела и специалистов производства, привлекаемых к образовательному процессу, эффективное планирование и перераспределение учебной нагрузки преподавателей за счет освоения ими смежных дисциплин, заключение договоров на использование учебного и лабораторного оборудования, учебных аудиторий, программного обеспечения среди участников кластера, эффективное использование учебных площадей в образовательном процессе, создание единой базы нормативно-правового, научно-методического обеспечения для совместного пользования.

1) В свое время значение образования в общественном развитии было сформулировано через его влияние на производительную силу труда, которая определяется многосложными обстоятельствами, между прочим, средней степенью искренности рабочего, уровнем развития науки и степенью ее технологического применения, общественной комбинацией производственного процесса, размерами и эффективностью средств

---

<sup>3</sup> Компетенция – способность на основе органичного единства знаний, умений, опыта и отношений осуществлять как привычную, так и новую профессиональную деятельность.

производства и, наконец, природными условиями (Маркс, Энгельс, 1960). Перечисленные «многосложные обстоятельства» представляются также актуальными на современном этапе инновационного развития. Образовательный кластер в области лесного дела активно влияет на многосложные факторы, определяющие совокупный инновационный образовательный продукт и через них опосредованно – на рост производительности труда в лесном секторе экономики. Превращение образования в непосредственную производительную силу требует работников принципиально нового уровня общей и специальной подготовки.

Главной стратегической целью модернизации сферы профессионального образования является повышение производительности труда на основе развития высокотехнологичного лесопромышленного потенциала региона, стремление к достижению совокупного ценностного<sup>4</sup> эффекта от инновационных образовательных продуктов. Нами в основу определения совокупного ценностного эффекта от предоставляемых инновационных образовательных продуктов с высокой добавленной стоимостью приняты совместные выгоды для потребителя и поставщика (вуза), отражающие их интересы.

Совокупный ценностный эффект многолик, и это необходимо учитывать. Если исходить только из экономического ценностного эффекта, то объяснить реальные ситуации достаточно трудно.

Совокупный ценностный эффект от инновационных образовательных продуктов включает в себя различные виды эффектов: социальный, экономический, технологический, потребительский, экологический, эмерджентный.

Полезность совокупного инновационного образовательного продукта может быть достигнута только при достижении определенного уровня качества как интегральной совокупности потребительских свойств конечного продукта, так и входящих в него компонентов. Изложенное можно выразить следующей логистической цепью:

$$P_c = K; C \rightarrow Эц \rightarrow T \rightarrow П \rightarrow Э_k \rightarrow Э_m,$$

где  $P_c$  – потенциальная потребительная стоимость совокупного инновационного образовательного продукта;  $K$  – качество (базисная идея совокупного инновационного образовательного продукта);  $C$  – социальный

---

<sup>4</sup> В отличие от стоимости ценность синтезирует в себе: во-первых, значимость совокупного инновационного образовательного продукта (во всей его возможной многогранности) для удовлетворения потребности человека, и, во-вторых, затраты труда человека (в денежном выражении – цену образовательного продукта) на приобретение данного продукта.

ценностный эффект; Эц – экономический ценностный эффект; Т – технологический ценностный эффект; П – потребительский ценностный эффект; Эк – экологический эффект; Эм – эмерджентный ценностный эффект.

Социальный ценностный эффект отражает социальное состояние, степень достижения нормативного уровня развития региона как социально-территориальной общности, измеряется показателями уровня жизни населения.

Экономический ценностный эффект связан с повышением степени реализации экономических интересов, определяющих потребительские выгоды.

Технологический ценностный эффект характеризует процесс интенсификации использования лесных ресурсов.

Одним из потребительских ценностных эффектов, определяющих потребительские выгоды, является квалификация выпускника. Квалификация может повышаться за счет приобретения выпускниками новых компетенций, получения нескольких рабочих профессий. Другим важным потребительским эффектом являются низкие издержки (затраты) потребителей на формирование компетенций и личных качеств выпускника, необходимых на производстве. Потребительские затраты (издержки) в совокупном выражении включают не только денежные, но и временные затраты, связанные с приобретением новых образовательных продуктов. Конкретизация потребительских ценностных эффектов позволяет в значительной мере определить воспринимаемые потребителями выгг. от принятия инновационных образовательных продуктов, обладающих определенной совокупной ценностью. Это, в свою очередь, обуславливает потребительское поведение, которое реализуется посредством потребительского выбора.

Экологический эффект связан с уровнем использования лесных ресурсов, повышением экологичности и снижением природоемкости производимой продукции, улучшением среды обитания населения. Экологический ценностный эффект имеет две взаимосвязанные тенденции: во-первых, подготовка кадров специалистов по охране окружающей среды и природопользованию, пропаганда силами ученых образовательного кластера элементов экологической культуры среди населения и, во-вторых, расширение научных исследований в данной области.

Эмерджентный ценностный эффект состоит в том, что инновационный образовательный продукт порождает «синергетический эффект» дополнительной производительной силы (потенции), реализующейся в приросте производительности труда и сокращении суммарных затрат живого и овеществленного труда на единицу

совокупного инновационного продукта, как главный источник нового типа экономического роста.

Повышение совокупного ценностного эффекта связано с необходимостью реализации основных принципов:

1) единые сквозные образовательные программы – для подготовки кадров на перспективные рынки труда с позиции приобретения работниками новых компетенций, соответствующих требованиям нового технологического уровня экономики;

2) анализ возможности имеющегося образовательного потенциала учреждений профессионального образования кластера для дополнительного опережающего обучения востребованных кадров;

3) сопряжение (синтез) интересов представителей бизнеса, образования и науки по содержанию подготовки и переподготовки кадров, при активной поддержке государства;

4) организационное, учебно-методическое, учебно-воспитательное, научное и информационное взаимодействие между всеми субъектами кластера;

5) формирование компетенций и личных качеств выпускника, необходимых на производстве (ответственность, умение принимать решения, коммуникативность);

6) подготовка новых специалистов и повышение квалификации с учетом требований современного производства;

7) единство учебного, воспитательного, научного и инновационного процессов должно определяться ключевыми направлениями активизирующейся федеральной и региональной лесопромышленной и инновационной политики.

Таким образом, каждый ценностный фактор, входящий в совокупную ценность, имеет определенную значимость для потребителя.

Создание инновационного образовательного продукта на основе социального партнерства с бизнесом позволяет адекватно реагировать на происходящие в обществе изменения, следуя за рынком труда, формировать его спрос. Исходный и основной в этой системно-концептуальной разработке тезис – о единстве социальной, образовательной, промышленной и инновационной политики в области лесного дела – направлен на высокотехнологичное развитие лесопромышленного потенциала Республики Коми, сохранение уровня социально-экономической защищенности работников, обеспечение занятости населения, недопущение обострения социальной напряженности, а также качественное улучшение экологической обстановки, сохранение этнокультурных ареалов.

### **Литература**

1. Большаков Н. М., Жиделева В. В. Обобществление региональной образовательной сферы как фактор повышения конкурентоспособности // Экономика Северо-Запада.: проблемы и перспективы развития. – 2009. – № 1. – С. 78–85.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23. – М. : Госкомиздат, 1960.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В РЕГИОНЕ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

**И.В. Зимина, к.э.н**

*Российский университет кооперации, г. Сыктывкар*

Важнейшее стратегическое направление развития РФ – модернизация экономики на базе инновационного развития – базируется на применении современных управленческих технологий, на формировании соответствующего этой масштабной задаче человеческого капитала. Это, в свою очередь, требует развития компетенций по управлению инновационной активностью организаций отраслей экономики и социальной сферы, как способностей осуществлять разработку и внедрение новых или усовершенствованных продуктов, технологических процессов и иных видов инновационной деятельности (*Методы измерения, 2005*).

Необходимость изменения существующих подходов и методов к управлению инновационной деятельностью, активизации такой его институциональной составляющей, как государственно-частное партнерство (ГЧП), также подтверждается современными тенденциями в сфере формирования Национальной системы квалификаций РФ. Интеграция России в систему мирохозяйственных связей и, как следствие, рост мобильности трудовых ресурсов, ставят на повестку дня вопрос выработки механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложений квалификаций со стороны системы образования.

Одним из успешных проектов ГЧП в сфере подготовки управленческих кадров, способных обеспечить формирование инновационной экономики в России и в Республике Коми, является Президентская программа, осуществляемая с 1997 г.

В 2008 г. Министерством экономического развития Республики Коми был инициирован опрос выпускников Программы с целью оценки ее эффективности за 10 лет реализации. Опрос показал, что 41% слушателей, принявших участие в исследовании, стали инициаторами создания новых рабочих мест. Среди выпускников, которые способствовали созданию рабочих мест в своей организации, в 20% случаев прирост вакансий составил от 1 до 9 рабочих мест. Каждый третий опрошенный выпускник программы указал на увеличение личных доходов после обучения минимум на 30%. Каждый десятый респондент констатировал увеличение личных доходов более чем на 100%, каждый двадцатый – более чем на 200% (Зимина, Канева, Глубокая, 2008).

Более 80% выпускников Программы осуществляют в своих организациях проекты, нацеленные на проведение изменений. В последние гг. все чаще результатом обучения специалистов по Программе становится разработка и реализация инновационных проектов в сфере энергосбережения, внедрения новых технологий (как производственных, так и управленческих), развития социальной сферы (Тукмаков, 2012, с.9).

Сформированные компетенции выпускников Президентской программы находят применение не только в деятельности направляющих их организаций, но и в экспертно-консультативной деятельности самих выпускников (работа в общественных советах при государственных органах; экспертиза конкурсной документации при рассмотрении проектов, претендующие на государственную поддержку, при проведении конкурсов инновационных проектов и др.) (Зимина, 2011, с.45).

В Республике Коми в январе 2013 года при Коми региональной комиссии по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства из лучших выпускников создан Экспертно-консультативный совет.

Участники совета активно включились в республиканский проект «Внедрение унифицированной процедуры стратегического управления развитием муниципальных образований в Республике Коми», в рамках которого в мае-августе 2013 г. с их участием в девяти муниципалитетах были проведены Форсайт-сессии по разработке стратегических целей МО, в сентябре-ноябре с.г. осуществлена экспертиза проектов Стратегий социально-экономического развития МО до 2020 года.

Развитие экономики знаний, в свою очередь, придет новый импульс развитию компетенций по управлению инновациями за счет развития коллективного производства и потребления знаний. В условиях сверхдинамичного развития средств связи и коммуникаций, тиражирования информации в режиме реального времени одному человеку невозможно отследить все публикации и информационные источники по

интересующей его тематике. Это ведет в кооперации в получении информации, стимулирует объединять базы данных и знаний, накопленные как в бизнесе, так и в государстве (прежде всего в подведомственных ему сферах образования и науки). В этой тенденции видится еще одна модель партнерства – создание профессиональных сетей (сообществ) в создании и потреблении знаний, в том числе – виртуальных.

Актуальность формирования таких сетей объясняется также и тем, что обучение кадров – процесс достаточно длительный, а в организациях, ориентированных на выпуск наукоемкой и инновационной продукции, может оказаться меньше срока решения кадровой проблемы. Экспертные сети не должны повторять центры трансфера технологий, а ориентироваться на технологии образовательного консалтинга, сочетающего в себе экспресс-обучение и коучинг.

Вся эта деятельность, конечно, должна осуществляться при поддержке местных администраций (как республиканской, так и муниципальных), задача же экспертного сетевого сообщества – продвинуть ее в региональные программы инновационного развития.

Одной из траекторий движения к вышеуказанной цели может стать институционализация сетевых форм сотрудничества субъектов инновационной деятельности, среди которых – инновационный образовательный кластер (*Зимина, 2012*). В основу формирования указанного кластера может лечь создание проектного консорциума партнеров (среди которых – выпускники Президентской программы в лице Экспертно-консультативного совета).

Инновационный образовательный кластер Республики Коми как инструмент обеспечения комплексной и непрерывной подготовки кадров для модернизации экономики и социальной сферы республики органично может встраиваться как в территориальные, так и в отраслевые кластеры.

Интеграция в образовательном кластере понимается не только как формальное объединение различных структур известной триады «образование – наука – производство», а как нахождение новой формы сопряжения их потенциалов. Вышеизложенное является первым шагом по построению модели инновационного развития Республики Коми, предполагающей стимулирование со стороны общества инновационной деятельности, при использовании внешних источников знаний и с ориентацией на внутренний рынок. Реализация этой модели может лечь в основу выбора одного из трендов стратегического развития Республики Коми как территории инновационного развития.



## Литература

1. Зими́на И.В. Использование инструментов государственно-частного партнерства в активизации инноваций в образовательной среде региона // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – №4.
2. Зими́на И.В. Инновационный образовательный кластер Республики Коми [Текст]// Доклад на заседании Межведомственной комиссии по развитию науки и инновационной деятельности при Экономическом Совете Республики Коми. – Сыктывкар. 24 сентября 2012 г.
3. Зими́на И.В., Канева Ю.О., Глубокая С.Е. Президентская программа в Республике Коми: импульс к развитию [Текст] // Сборник аналитических материалов. – Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского ун-та, 2008.
4. Методы измерения инновационного потенциала малых и средних предприятий: Содействие развитию инновационных малых и средних предприятий в Балтийском регионе РФ [Текст] // EUROPEAID/113746/C/SV/RU. – СПб, 2005.
5. Тукмаков В.А. Основные задачи и инструменты модернизации экономики и социальной сферы Республики Коми. Роль выпускников Президентской программы в проектах модернизации [Текст] // Модернизация экономики и социальной сферы через развитие управленческих компетенций: роль Президентской программы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского ун-та, 2012.

## РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МНОГОСТУПЕНЧАТОГО КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ЭКОНОМИКИ СЕВЕРНОГО РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ УГТУ)

**Г.В. Коршунов**

*Ухтинский государственный технический университет, г. Ухта*

Добрый день уважаемые участники конференции, дорогие коллеги! Для меня большая честь представлять на этом высоком форуме пятнадцатитысячный коллектив Ухтинского государственного технического университета. Тема моего выступления на этом заседании касается опыта реализации системы многоступенчатого кадрового обеспечения топливно-энергетического комплекса экономики северного региона на примере нашего университетского комплекса.

В этой связи особое значение приобретает выстраивание вертикально-интегрированных кадровых цепочек под эгидой

университетского комплекса, активно привлекая различные механизмы частно-государственного партнерства. Говоря о жизненном пути человека – мы все представляем все его основные этапы начиная с рождения: рождение, садик, школа, училище или высшее учебное заведение, профессиональная деятельность и так далее. Одним из стратегических концептуальных ориентиров нашего университета при построение вертикально-интегрированной кадровой цепочки является широко известный термин «long-lifelearning» – образование на протяжении всей жизни. Смысловое значение, вкладываемое в него коллективом УГТУ несколько отличается от общепринятого понимания. Мы видим свою миссию в том, чтобы на всех этапах жизненного пути человека, жителя Ухты, Республики Коми – прежде всего, давать ему возможность получать образование наивысшего качества, конкурентоспособного с ведущими российскими и мировыми аналогами в образовательном сообществе.

Начну с первых и логичных этапов, которые еще пока не реализованы в нашем комплексе. Определенный скепсис наших коллег в УГТУ вызывает идея создания университетского родильного дома. Учитывая численность нашего комплекса – идея не выглядит такой уж утопичной. Забегая вперед, хотел бы отметить, что мы уделяем самое серьезное внимание медицинскому обслуживанию наших обучающихся, преподавателей и сотрудников. На базе университета совместно с «РГС-мед» создана полноценная студенческая клиника из 12 кабинетов, которая позволяет предоставлять широкий спектр бесплатных медицинских услуг, а также ряд дополнительных «опциональных» возможностей на высоком профессиональном уровне. Здоровье обучающихся и сотрудников университета – один из наших приоритетов. Именно поэтому при решении вопросов развития нашей системы здравоохранения в УГТУ, одним из вероятных вариантов будет именно создание собственного роддома.

Следующим этапом, к реализации которого мы подошли к настоящему моменту вплотную – создание университетского садика. Эта идея, концептуально принятая в нашем университете, конечно, не является в своем роде уникальной – в Ухте давно был создания «корпоративных» детских садиков, которые находились на финансировании и под патронатом ООО «Севергазпром», однако, к сожалению примерно 10 лет назад эта социальная программа была свернута предприятием и ведомственные садика были переданы на муниципальный уровень. Мы уверены в том, что с момента поступления ребенка в дошкольное образовательное учреждение подрастающему поколению должны предоставляться все возможности для умственного, творческого и спортивного развития – тем самым готовя его к поступлению в начальную школу и это, конечно, будет давать самые весомые результаты в развитии

детей. В настоящее время мы находимся в поиске стратегического партнера в реализации этой задумки. Одним из возможных партнеров по реализации этого проекта является компания, с которой университет связывают многие гг. взаимной дружбы и разностороннего плодотворного сотрудничества – ОАО «ЛУКОЙЛ», реализующая в различных регионах страны пилотные проекты по созданию «умных садиков», дающие детям уникальные возможности для развития.

Первым реализованным уровнем нашей образовательной вертикали является начальная школа «Росток – УГТУ». Уже на этапе поступления в школу проводится предварительный отбор детей, поскольку в школе реализуется качественная программа подготовки по всем базовым предметам начальной школе, а также усиленная дополнительная подготовка по целому ряду предметов, включая английский язык и шахматы, которые позволяют гармонично развивать подрастающее поколение нашего города и республики. В обучении применяются самые различные современные технологии обучения, включая, к примеру, по английскому языку – проведение видео-мостов с родственными школами из США, кстати, к которым проявляют очень активный интерес обучающиеся с обеих сторон.

Следующим элементом нашей системы является созданный в 1991 г. Ухтинский технический лицей, сегодня носящий имя прежнего ректора еще Ухтинского индустриального института Геннадия Васильевича Рассохина. Создать «интеллектуальную ловушку для умов», особый механизм поиска, отбора, подготовки и развития талантливой молодежи, призванной стать инженерной, научной и управленческой элитой многих отраслей промышленности и экономики нашей республики и страны в целом. Университет реализует комплексную программу по 20 направлениям работы в нашем лицее.

Не забывает университет и о тех, кому судьба дала сложный жизненный путь – реализуя уникальную программу партнерства и каждодневной работы с подшефной школой-интернатом в Ухте, пропуская заботу о детях, оставшихся без попечения родителей, через сердца студентов УГТУ. К слову говоря, за каждым воспитанником закреплен куратор – студент, а за каждой группой школы-интерната – факультет или институт УГТУ, которые проводят регулярные мероприятия с детьми-сиротами. К программе взаимодействия УГТУ и школы-интерната постоянно привлекаются и отраслевые партнеры университета – предприятия и организации региона. Это также является важным элементом реализации идеи университетского комплекса.

Университет принимает самое активное участие в реализации уникального проекта компании «Роснефть» – «Роснефть-классы»,

реализуемого в том числе в Республике Коми на базе школы №3 г. Усинска (наряду с другими 70-ю такими классами в нашей стране). Недавно университет посетила с рабочим визитом автор проекта «Роснефть-классы», начальник управления по развитию персонала Департамента кадров НК «Роснефть» Тамара Григорьевна Соловых, которая была в УГТУ с рабочим визитом и вручившая ректору вуза ключи от двух новых пожарных машин, подаренных компанией нашему университетскому комплексу.

Еще одна транснациональная компания нашей страны пришла к осознанию необходимости подготовки кадров начиная со школьной скамьи. ОАО «Газпром» готовится к развертыванию пилотных проектов «Газпром-классов» в ключевых регионах нашей страны, одним из которых может стать наша республика. Речь об этом, в том числе, шла в ходе визита в УГТУ 22 ноября делегации ОАО «Газпром» и дочерних Обществ компании, возглавляемая начальником департамента по управлению персоналом ОАО «Газпром» Еленой Борисовной Касьян, которая посетила нашу республику в рамках проведения Дней Газпрома в УГТУ.

Рассматривая вопрос организации работы между школьниками и работодателями на примере деятельности УГТУ, можно привести следующие механизмы профориентационной работы:

- проведение встреч представителей центра по профориентации со школьниками старших классов региона. На данных встречах специалисты центра знакомят школьников с ВУЗом посредством проведения презентаций. Кроме того, для школьников готовится информационный раздаточный материал, посвященный университету и его факультетам, институтам;

- проведение дней открытых дверей учебного заведения (равномерно, в течение года, проводить знакомство школьников с различными отраслями подготовки в учебном заведении, проведение экскурсий на профилирующих в отрасли кафедрах и т.д.);

- проведение трехсторонних встреч учебное заведение-абитуриент-работодатель. Данная модель встреч позволит абитуриентам узнать ответы на наиболее важные для них вопросы. Участие представителей предприятий-работодателей будет помогать абитуриентам в принятии решений по выбору будущей профессии;

- проведение PR компаний и имиджевых мероприятий, направленных на пропаганду рабочих профессий и высшего учебного заведения в частности. Активная реклама университета в СМИ на протяжении всего учебного года (университет выпускает периодическое издание «Альма матер», тираж 10 000 экз. – распространяется по городу и

предприятиям Республики Коми, имеет свое корпоративное телевидение – вещающее ежедневно на городском и региональном уровне);

- развитие информационного портала для абитуриентов и выпускников на базе официального сайта УГТУ;

- работа со стратегическими партнерами университета по вопросам поступления детей сотрудников предприятий в университет.

Следующим уровнем нашей образовательной вертикали являются учреждения среднего профессионального образования – горно-нефтяной и промышленно-экономический лесной колледжи и индустриальный техникум УГТУ. Все эти учреждения органично влились в образовательный комплекс университета согласно реализации Концепции модернизации профессионального образования в Республике Коми, университет в Ухте при этом является одним из образовательных учреждений на территории Республики Коми, который четко придерживается данного документа. В настоящее время эти учебные подразделения органично встроились в наш университетский комплекс, выпускники колледжей и техникума получают диплом университета по своим профессиям и специальностям. Университет уделяет огромное внимание стратегическому развитию этих образовательных подразделений: так к настоящему моменту в ГНК уже созданы три новейшие лаборатории по химии ООО «Газпром переработка», планируется к созданию лаборатории ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка», ООО «Газпром автоматизация» и других стратегических партнеров вуза. Особо необходимо выделить завершение процесса создания уникального полигона по современному нефтегазовому оборудованию и технологиям на базе ГНК, создаваемого по техническому заданию УГТУ при непосредственном и активном участии дочерних предприятий ОАО «Газпром», ОАО «АК «Транснефть», ОАО «ЛУКОЙЛ» на территории Республики Коми, который не будет иметь аналогов в системе нефтегазовых вузов страны. На базе индустриального техникума в 2014 г. будет создан современный полигон по подготовке сварщиков, реализуемый совместно с ОАО «АК «Транснефть».

Основными образовательными подразделениями нашего комплекса являются безусловно факультеты и институты, реализующие программы высшего профессионального образования. На этом уровне образовательной вертикали стратегическое сотрудничество с предприятиями и организациями реализуется, пожалуй, наиболее эффективно. Студенты выполняют прикладные курсовые и дипломные работы по заказам предприятий, ежегодно тысячи студентов проходят ознакомительные, производственные и преддипломные практики на ведущих предприятиях региона и за его пределами. Многие компании,

такие как ОАО «Газпром», ОАО «НК «Роснефть», ОАО «АК «Транснефть», ОАО «ЛУКОЙЛ» и другие реализуют свои корпоративные стипендиальные программы, по которым отбирают талантливую молодежь практически с первого – второго курса, когда студент – именной стипендиат берется «на карандаш» и предприятие сопровождает его уже до написания диплома и выпуска из университета, предоставляя гарантированное рабочее место. Эти студенты получают дополнительные стипендии, участвуют также в корпоративных научно-технических конференциях компаний в нашей стране и за рубежом, а также многие другие дополнительные возможности. Университет создал более 20 базовых кафедр на базе ведущих предприятий региона, которые сегодня также позволяют максимально приблизить образовательный процесс к реалиям производства. Отдельным важным направлением является и трудовое воспитание обучающихся – сегодня в зональный студенческий строительный отряд «Северянин», действующий на базе УГТУ, ежегодно входят более 450 студентов, получающих достойную работу на строительных объектах ведущих промышленных компаний Республики Коми и нашей страны в целом, в том числе на объектах Олимпийской стройки в Сочи.

Отдельного упоминания заслуживает разработанная в УГТУ система обучения, когда студент, обучающийся по программам ВПО получает параллельно основному обучению одну или две профильные рабочие профессии, со всеми необходимыми разрядами (4-й и 5-й) и допусками. С этой целью ООО «Газпром трансгаз Ухта» и ООО «ЛУКОЙЛ – Коми» передали 2 года назад свои уникальные корпоративные учебные центры в структуру нашего университетского комплекса, приблизив тем самым образовательный процесс в этих аспектах к реалиям газовой и нефтяной промышленности.

В нашем университетском комплексе имеет большой вес и система послевузовского и дополнительного профессионального образования – эти уровни также реализуются в УГТУ на самом серьезном уровне по десяткам научных и сотням различных направлений дополнительного профессионального образования. К слову, в УГТУ действуют три докторских диссертационных совета, которые пользуются высоким авторитетом и востребованностью в научном и профессиональном сообществе, а образовательные услуги института повышения квалификации – независимого аттестационно-методического центра уже многие гг. пользуются огромным спросом со стороны наших стратегических партнеров в различных регионах страны.

Особую роль в образовательной вертикали играет научно-инновационная и производственная деятельность. Глава Республики Коми

Вячеслав Михайлович Гайзер в ходе своего выступления на нашем газовом форуме «Рассохинские Чтения» обозначил свою позицию о том, что УГТУ должен стать центром вузовской науки в Республике Коми. Университет это доверие оправдывает на протяжении многих лет: на базе УГТУ успешно функционируют и развиваются 12 научно-педагогических школ, многие из которых ведут свои исследования на мировом уровне, актуальность исследований и разработок которых подтверждаются их высокой востребованностью предприятиями различных отраслей экономики страны. Новым витком сотрудничества стало передача всех проектных работ из корпоративной структуры ОАО «ЛУКОЙЛ» в ведущие нефтегазовые вузы страны, одним из которых по праву является и УГТУ. Сегодня более 150 преподавателей, аспирантов и талантливых студентов УГТУ имеют возможность принимать конкретное участие в проектировании и реализации реальных проектов нефтяной отрасли, значительно повышая свою профессиональную планку. Особое место в нашей научно-инновационной деятельности в интересах Республики Коми является действующий на базе УГТУ республиканский кластер «Нефтегазовые технологии», одной из основных целей создания которого является консолидация усилий государства, бизнеса, высшей школы и науки в целях создания новых инновационных прорывных решений и продуктов, востребованных региональным бизнесом. Данный кластер создан и осуществляет свою работу под патронатом Министерства экономического развития Республики Коми в соответствии с утвержденными документами и программами работы.

Конечным результатом любой кадровой цепочки, университетского комплекса является именно востребованность выпускников и обратная связь с работодателями. Здесь мы должны отметить стабильно высокий уровень актуальности имеющихся специальностей и востребованность наших выпускников. К примеру, более 80% сотрудников всех многочисленных дочерних Обществ ОАО «Газпром» на Европейском Севере нашей страны являются выпускниками именно УГТУ. Кроме того, университет ежегодно проводит совещания с главными инженерами и заместителями генеральных директоров по управлению персоналом предприятий ТЭК и других отраслей промышленности, обсуждая актуальные проблемы и перспективы подготовки кадров. Также на протяжении последних 5 лет УГТУ проводит уникальное исследование по выявлению слабых и сильных сторон в процессе подготовки будущего специалистов с учетом мнения и работодателей и самих выпускников.

Подводя итоги можно сделать вывод о том, что практика построения многоуровневой системы подготовки кадров для топливно-энергетического комплекса нашего региона, безусловно, оправдала себя и

требует новых идей для поступательного и динамичного развития потенциала молодежи.

## **ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ АКТИВИЗИРУЮЩИХ МЕТОДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ КОМИ С ЦЕЛЬЮ ПОВЫШЕНИЯ ПРЕСТИЖА И ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ**

**М.А. Афанасьева**

*Министерство образования Республики Коми, г. Сыктывкар*

**Н.Ш. Мжаванадзе**

*Коми республиканский институт развития образования, г. Сыктывкар*

Начиная с 2012 г., Министерством образования Республики Коми проводится работа по созданию системы профориентационной работы в Республике Коми, направленной на повышение престижа и привлекательности рабочих профессий, в рамках которой реализуются следующие системные мероприятия.

1. Методическое обеспечение профориентационной работы в образовательных учреждениях Республики Коми определено за Центром организационно-методического сопровождения модернизации профессионального образования Коми республиканского института развития образования.

2. Методическое сопровождение деятельности кабинетов профориентационной работы в общеобразовательных учреждениях Республики Коми и образовательных учреждениях профессионального образования.

3. Методическое сопровождение деятельности Центров содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования Республики Коми.

4. Реализация Республиканской комплексной программы «Контингент-прогноз» (анализ профессиональных намерений и планов выпускников 9-х и 11-х классов средних общеобразовательных школ Республики Коми. В 2012 г. впервые проведен анализ профессиональных намерений и планов детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, заканчивающих 9-е и 11-е классы).

5. Проведение ежемесячного мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

6. Информационное сопровождение в сети Интернет на официальном сайте Министерства образования Республики Коми



(www.komiedu.ru), сайтах учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования аналитических материалов по направлениям:

- среднесрочная потребность экономики Республики Коми в кадрах, фактическое трудоустройство выпускников, перспективы дальнейшего трудоустройства и продолжения образования, основные правила поведения на рынке труда;

- условия приема и направления профессиональной подготовки учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования Республики Коми;

- профессиональные намерения и фактическое распределение выпускников 9-х, 11-х классов общеобразовательных учреждений Республики Коми.

7. Анонсы планируемых массовых профориентационных мероприятий (ярмарки профессий, учебных мест учреждений профессионального образования Республики Коми и ярмарки вакансий рабочих мест).

8. Развитие Интернет-сайтов и профориентационных страниц сайтов образовательных учреждений.

9. Разработка и издание информационных материалов по профориентационной работе:

- по отраслям экономики, профессиям, специальностям, так в настоящее время разрабатываются информационно-методические материалы по профессиям и специальностям, соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации, по которым ведется подготовка в образовательных учреждениях профессионального образования;

- методические пособия для педагогов, классных руководителей, психологов-консультантов;

- пособия для родителей.

10. Подготовка и распространение справочников профессий и учреждений профессионального образования в общеобразовательных учреждениях и учреждениях профессионального образования Республики Коми.

11. Проведение обучающих семинаров для специалистов в области профориентационной работы муниципальных органов управления образования, общеобразовательных учреждений и учреждений профессионального образования.

12. Проведение различных республиканских конкурсов с целью развития новых форм и распространения передового опыта

деятельности профориентационных служб и центров содействия трудоустройству выпускников УПО.

13. Организация создания и размещения в СМИ видеороликов и информационных статей, направленных на формирование положительного имиджа рабочего, специалиста среднего звена, пропаганду рабочих профессий и специальностей, востребованных на рынке труда республики.

14. С целью повышения привлекательности обучения по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям введены 74 стипендии для обучающихся по очной форме обучения по основным профессиональным образовательным программам начального профессионального (47 стипендий) и среднего профессионального образования (27 стипендий), имеющим государственную аккредитацию, соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики Российской Федерации.

15. С целью внедрения современных подходов к профориентации и трудоустройству выпускников реализуется деятельность экспериментальных площадок. Так с сентября 2012 г. в рамках эксперимента на базе ГАОУСПО РК «Печорский промышленно-экономический техникум» реализуется пилотный проект «Организация уроков «Технология» (уроков труда) для учащихся общеобразовательных учреждений (7-9 класс) на базе и силами учреждений профессионального образования». Программа рассчитана на 3 года. Предпрофильное обучение в рамках предмета «Технология» для учащихся 7-х классов (в объеме 68 часов) включает модули «Путь к самопознанию», «Мир профессий и труда». В 8-м классе начинается профильное обучение (в объеме 68 час.), учащиеся изучают основы профессии и выполняют профессиональные пробы. В 9-м классе начнется углубленное профильное обучение (объемом 34 часов) через лабораторно-практические работы, выполнение производственных заданий и практикумов на реальном оборудовании в учебных мастерских. По окончании обучения учащиеся получат сертификаты об изучении курса и выполнении профессиональных проб по одной из выбранных профессий.

16. Для урегулирования вопроса кадрового обеспечения сферы образования, качественного обновления учительского корпуса, привлечения лучших молодых кадров в республике утвержден комплекс мероприятий по кадровому обеспечению отрасли «Образование» Республики Коми на 2013-2017 гг. совместно с Сыктывкарским государственным университетом, республиканскими педагогическими колледжами. Подготовка учителей будет идти в тесной работе с

муниципальными образованиями, начиная с этапов увязки прохождения практики с будущим местом трудоустройства.

В настоящее время прорабатывается вопрос материального стимулирования молодых специалистов, которые работают по полученной профессии в сельской местности. Считаем необходимым и целесообразным внедрение механизма единовременных выплат молодым педагогам, работающих по полученной специальности в образовательных организациях в сельской местности, по итогам первого, второго и третьего трудового года.

Основными результатами такой работы станет организация сетевого взаимодействия образовательных организаций на всех уровнях.

Планируется преодоление негативных тенденций в возрастной структуре педагогических кадров в образовательных организациях и увеличение доли молодых специалистов, устроившихся на работу в образовательные организации, с 1% в 2012 г. до 4% в 2017 г.; привлечение в сферу профессионального образования высококвалифицированных специалистов, магистров, аспирантов, победителей республиканских конкурсов за счет роста уровня их доходов; увеличение доли трудоустроенных в течение года выпускников образовательных организаций профессионального образования по полученной профессии до 60%; повышение инновационной активности образовательных учреждений профессионального образования, педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

С целью обеспечения соответствия квалификаций выпускников требованиям экономики будет продолжена работа:

- по конкурсному распределению контрольных цифр приема по программам среднего профессионального образования по направлениям подготовки, тесно увязанным с потребностью экономики в кадрах;

- необходимо развитие системы целевого обучения по программам высшего образования с дальнейшим трудоустройством на предприятиях и организациях Республики Коми;

- продолжится работа по созданию системы профориентационной работы в Республике Коми, направленной на повышение престижа и привлекательности рабочих профессий, в том числе по поддержке и развитию педагогических кадров.

## **ВОЗМОЖНОСТИ СОСТАВЛЕНИЯ ПРОГНОЗА БАЛАНСА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**И.В. Юсупова**

*Управление Республики Коми по занятости населения, г. Сыктывкар*

В декабре 2011 г. было внесено изменение в ст. 7 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (*Закон, 1991*). Целью данного изменения было закрепление положения, согласно которому к полномочиям субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения была отнесена, в том числе, разработка прогноза баланса трудовых ресурсов.

Развитыми странами (США, Германия, Великобритания, Нидерланды, Австралия, Канада) прогнозирование состояния рынка труда и использование его результатов осуществляется достаточно активно на основе применения различных подходов (*Бюджетное послание, 2010*). В Российской Федерации опыт и методология составления прогнозного баланса трудовых ресурсов на государственном уровне на протяжении 20 лет были забыты. Однако, понимая необходимость длительного прогнозирования спроса и предложения на рынке труда, Правительство Российской Федерации приняло постановление от 3 июня 2011 г. №440 «О разработке прогноза баланса трудовых ресурсов», п.5 которого субъектам Российской Федерации было рекомендовано разрабатывать аналогичный прогноз по субъектам.

### ***Плановый баланс трудовых ресурсов СССР***

Большой опыт составления прогнозного баланса трудовых ресурсов (БТР) был в СССР. БТР разрабатывался в составе пятилетних планов экономического и социального развития на каждый год пятилетки в рамках баланса народного хозяйства (БНХ). БНХ представлял собой советскую политэкономическую теорию, лежащую в основе макроэкономических расчетов плановой экономики, согласно которой национальный доход страны создавался только в отраслях материального производства, а отрасли непродуцированной сферы участвовали в его перераспределении.

В условиях плановой экономики баланс трудовых ресурсов являлся одним из важнейших методов статистического анализа, он играл активную роль в формировании народнохозяйственного плана, а также в решении проблем рационального размещения производительных сил по территории страны и отраслям. При разработке баланса трудовых ресурсов и плана подготовки кадров предусматривалось обеспечение полной занятости населения.

Годовые плановые балансы служили основой для разработки мероприятий, обеспечивавших поступление рабочей силы в народное хозяйство территорий в достаточном размере при вводе в строй в том или ином г. новых предприятий, или, наоборот, при высвобождении рабочей силы в результате технического прогресса на действующих предприятиях, истощения разработок добывающей промышленности и своевременное перераспределение работников внутри территории или за ее пределами (Мини, 1967).

Главный принцип, лежавший в основе составления планового баланса трудовых ресурсов, был такой: «Население следует за производством» (Коровкин, 2001). В то же время отмечалось, что «на всех этапах планирования народного хозяйства нашей страны... наибольшие отклонения фактических показателей от плановых наблюдались в области труда» (Сонин, 1959).

Согласно «Методическим указаниям к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР» (Методические указания, 1974), задачами составления планового баланса трудовых ресурсов были следующие:

- определение степени соответствия между потребностью народного хозяйства в кадрах и ожидаемым их наличием на данной территории;

- изыскание внутренних резервов рабочей силы, возможностей ее перераспределения как внутри территории между районами, видами деятельности, отраслями народного хозяйства, так и за их пределами.

Планирование трудовых ресурсов в Советском Союзе осуществлялось путем составления:

- 1) сводного планового баланса трудовых ресурсов;

- 2) балансовых расчетов:

- дополнительной потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения;

- дополнительной потребности в квалифицированных рабочих и источников ее обеспечения;

- вовлечения молодежи в работу и учебу.

*Сводный плановый баланс трудовых ресурсов* характеризовал наличие и состав трудовых ресурсов, распределение трудовых ресурсов по видам занятости по отраслям народного хозяйства и общественным группам. В балансе показывалось:

- население, занятое в общественном хозяйстве (рабочие и служащие государственных, кооперативных, общественных предприятий, учреждений и организаций, колхозники, принимающие участие в общественном производстве колхозов);

- прочее занятое население трудоспособного возраста (некооперированные кустари, единоличники и т.п.);

- учащиеся 16 лет и старше, обучающиеся с отрывом от производства;

- трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое в домашнем и личном подсобном хозяйстве (т.е. не участвующее в общественном производстве и не учащееся).

Необходимым этапом разработки сводного баланса является анализ использования трудовых ресурсов. Важнейшими показателями использования трудовых ресурсов были уровень занятости населения и производительность труда.

Анализ уровня занятости и эффективности использования трудовых ресурсов дополнялся рассмотрением источников обеспечения народного хозяйства рабочей силой: прироста численности населения трудоспособного возраста (в том числе за счет естественного и механического движения); вовлечения в общественное хозяйство неработающих трудоспособных женщин; вовлечения неработающих пенсионеров; высвобождения колхозников из колхозного производства для работы в несельскохозяйственных отраслях.

Министерства и ведомства СССР сообщали Госпланам и госкомитетам по использованию трудовых ресурсов соответствующих союзных республик балансовые расчеты дополнительной потребности в рабочей силе и источников ее обеспечения по предприятиям и организациям, расположенным на территории данной республики. Одновременно министерства и ведомства СССР представляли в Госплан СССР указанные расчеты по обеспечению рабочей силой предприятий и организаций в целом по министерству (ведомству) СССР с распределением по республикам (*Управление трудовыми, 1987*).

Государственные комитеты советов министров союзных республик по использованию трудовых ресурсов представляли в Госпланы союзных республик предложения об организованном наборе рабочих для предприятий и организаций, независимо от их ведомственной подчиненности, по стройкам, подведомственным министерствам, предложения об организованном наборе рабочих представляли также Госплану СССР. Эти предложения разрабатывались на основе расчетов потребности предприятий и организаций в рабочей силе, предусматривающих направления рабочих из других союзных республик, а также мероприятий по улучшению жилищно-бытовых условий рабочих.

Госпланы союзных республик определяли дополнительную потребность в рабочих и служащих в целом по республике на основе расчетов, представленных общесоюзными, союзно-республиканскими и

республиканскими министерствами, а также госкомитетами по использованию трудовых ресурсов по всем предприятиям и строительным организациям, расположенным на территории данной республики, независимо от их ведомственной подчиненности.

### ***Возможности составления прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Коми***

Во исполнение постановления Правительства Республики Коми от 23 декабря 2011 г. №612 в соответствии с утвержденной Методикой формирования прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Коми в установленные сроки был разработан прогноз баланса трудовых ресурсов Республики Коми на 2012-2014 гг., согласованный с Министерством экономического развития Республики Коми (*Концепция долгосрочного..., 2008*).

Проделанная работа – своего рода инвентаризация имеющихся ресурсов, оценка баланса трудовых ресурсов, которая поможет выявить перспективные направления формирования рынка труда с учетом стратегии развития отраслей экономики, а, значит, и повысить эффективность использования ресурсов. Такого рода прогнозная деятельность сегодня особенно актуальна. Она позволяет учитывать новые формы и виды занятости, новые категории работающих, показатели безработицы, формы миграции и многие другие факторы, оказывающие влияние на действующие процессы.

Прогноз баланса трудовых ресурсов Республики Коми сформирован в разрезе видов экономической деятельности с учетом изменения демографической ситуации и структуры занятых и служит базой для детального прогноза спроса и предложения на рынке труда. В этом процессе было задействовано 14 ведомств, которые формируют занятость в различных отраслях.

Устойчивые тенденции на рынке труда Республики Коми складываются под воздействием макроэкономических, демографических и миграционных процессов.

Необходимым этапом оценки ситуации на рынке труда является анализ состояния и использования трудовых ресурсов. Важнейшими показателями использования трудовых ресурсов является уровень занятости населения и уровень безработицы.

При разработке прогноза баланса трудовых ресурсов за основу принят умеренно-оптимистичный сценарий прогноза социально-экономического развития Республики Коми на 2013 г. и плановый период 2014 и 2015 гг., разработанный Минэкономразвития Республики Коми.

В течение 2012 г. на рынке труда сохранялись позитивные тенденции. По результатам III квартала 2012 г., уровень занятости

составил около 80%, что существенно превышает докризисные значения. Рост спроса на труд отмечается по большинству секторов экономики, в особенности в таких видах экономической деятельности, как строительство; гостиницы и рестораны; финансовая деятельность; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; здравоохранение и предоставление социальных услуг. Снижается численность занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве; добыче полезных ископаемых; обрабатывающих производствах; государственном управлении и обеспечении военной безопасности; социальном страховании.

Показатели безработицы находились на минимальном уровне за всю историю наблюдений. Уровень общей безработицы в ноябре 2012 г. составил 6,3% от численности экономически активного населения, уровень регистрируемой безработицы достиг беспрецедентно низкого – 1,5%.

В 2013-2014 гг. в связи с сокращением численности населения трудоспособного возраста прогнозируется снижение численности трудовых ресурсов (примерно на 8 тыс. человек ежегодно), что приведет к снижению численности занятых в экономике. При этом негативные демографические тенденции будут смягчены ростом численности работающих лиц старше пенсионного возраста (их удельный вес в численности трудовых ресурсов возрастет с 6,5% в 2012 г. до 7,1% в 2014 г.) и иностранных трудовых мигрантов с 0,7% до 0,8%, соответственно). В результате численность занятых в экономике в 2013 г. снизится на 3,4 тыс. человек, в 2014 г. – на 2,8 тыс. человек.

За счет перераспределения трудовых ресурсов структура занятых в экономике изменится в сторону сокращения удельного веса занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесоводстве (с 9,7% в 2012 г. до 8,6% в 2014 г.), обрабатывающих производствах (с 15,2% до 14,3%, соответственно). Возрастет удельный вес занятых в строительстве (с 8,1% до 8,8%, соответственно), операциях с недвижимым имуществом, аренде и предоставлении услуг (с 8,1 % до 8,5%, соответственно), оптовой и розничной торговле; ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования (с 18,0% до 18,5%, соответственно). На 0,2-0,3 п.п. увеличится удельный вес занятых в следующих видах экономической деятельности: финансовая деятельность; гостиницы и рестораны; транспорт и связь.

Республика Коми характеризуется как регион с интенсивным оттоком населения. За десять лет численность населения Республики Коми сократилась на 135,4 тыс. человек, из них миграционные потери составили 121,0 тыс. человек, или 89%. В 2011 и 2012 гг. был зафиксирован естественный прирост населения, который частично



компенсировал миграционную убыль населения. В прогнозируемом периоде демографическая ситуация в Республике Коми будет характеризоваться тенденциями естественного прироста за счет снижения уровня смертности населения, а также роста уровня рождаемости, как следствия реализации государственной политики по стимулированию рождаемости, в том числе через систему увеличения размера пособий по уходу за ребенком до 1,5 лет, систему «родовых сертификатов», введения «материнского капитала», выплату регионального материнского капитала (в размере 150 тыс. рублей) за рождение третьего ребенка, ежемесячную денежную выплату с 1 января 2013 г. семьям в размере прожиточного минимума при рождении в них третьего ребенка или последующих детей (до достижения ребенком возраста трех лет). Снижению смертности населения будет способствовать реализация приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения, программы «Модернизация здравоохранения», а также мероприятий, направленных на снижение смертности от наиболее распространенных причин: сердечно-сосудистых заболеваний и внешних причин (ДТП, суициды, отравления, несчастные случаи).

В результате реализации федеральных программ в области здравоохранения к 2015 г. общий коэффициент рождаемости составит в Республике Коми 14,1 родившихся на 1000 человек населения, общий коэффициент смертности – 11,9 умерших на 1000 человек населения. Коэффициент естественного прироста населения прогнозируется на уровне 2,1 (на 1000 человек населения), миграционной убыли – 88,0 (на 10000 человек населения). В результате среднегодовая численность постоянного населения республики к 2015 г. составит 868,0 тыс. человек.

По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, по состоянию на конец 2012 г. численность экономически активного населения в возрасте от 15 до 72 лет составила в Республике Коми 491,6 тыс. человек или 69,6% общей численности населения этого возраста. В их числе 460,1 тыс. человек классифицировались как занятое население, 31,5 тыс. человек – как безработные с применением критериев Международной Организации Труда (МОТ). По сравнению с 2006 г. уровень занятости к 2012 г. увеличился на 2,7%. Уровень общей безработицы в 2012 г. – 6,4 %, в то время как в 2006 г. был почти в два раза выше – 12,4%. На конец 2012 г. численность официально зарегистрированных безработных в Республике Коми составила 8,3 тыс. человек, уровень регистрируемой безработицы – 1,7 %.

Влияние на экономическую активность населения оказали происходящие экономические процессы и структурные преобразования на рынке труда. Специфика территориального распределения занятого в

экономике населения заключается в том, что его преобладающая доля – почти 80% – трудится в городской местности. Из них 55% сконцентрированы на территории трех муниципальных образований: городов Сыктывкара, Воркуты и Ухты.

Развитие малого бизнеса и создание в нем рабочих мест за последние 5 лет не компенсировало их сокращения в реальном секторе экономики, сфера занятости по-прежнему определяется деятельностью крупных и средних предприятий.

Положительная динамика развития нефтедобывающей отрасли, рост объемов строительного и промышленного производства, реорганизация лесной отрасли за прошедший период требовала создания новых рабочих мест для квалифицированных специалистов, отсутствие которых на территориальном рынке труда приводило к притоку трудовых ресурсов из других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья. Населением республики проявляется большой интерес к свободным рабочим местам, предусматривающим вахтовый метод работ или с предоставлением жилья. Все эти факторы оказывают значимое влияние на развитие рынка труда региона.

Баланс трудовых ресурсов является средством оценки трудового потенциала и источником информации о его использовании, а также служит полезным инструментом для объединения всей имеющейся информации о рынке труда.

Республика Коми располагает фактической и прогнозной оценкой трудовых ресурсов региона, поскольку начиная с 2012 г. разрабатывается прогноз баланса трудовых ресурсов на очередной год и плановый двухлетний период.

Прогноз баланса трудовых ресурсов дает возможность определить степень соответствия между потребностью экономики в трудовых ресурсах и ожидаемым их наличием на данной территории, планировать эффективное использование трудовых ресурсов, повысить эффективность государственной политики содействия занятости населения.

На сегодняшний день из 83 субъектов Российской Федерации прогноз баланса трудовых ресурсов был разработан лишь в 14. Республика Коми вошла в число субъектов, осуществивших лучшую практику в формировании прогноза баланса трудовых ресурсов.

Формирование прогнозного баланса трудовых ресурсов на федеральном и региональном уровнях имеет важное значение для инновационной экономики России. Помимо использования сведений о будущем состоянии трудовых ресурсов для управления сферой занятости населения, баланс трудовых ресурсов также необходим для планирования своевременной подготовки востребованных специалистов.

## Литература

1. Бюджетное послание Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2011-2013 гг. 29 июня 2010 г. – URL: <http://www.kremlin.ru/news/8192>.
2. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 30.12.2012) «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Кашепов А.В. Рынок труда и миграция в 2008-2020 гг. // Научный эксперт. Научный электронный журнал. – 2008, №12. – С.26–35.
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
5. Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. – М.: МАКС Пресс, 2001.
6. Коровкин А.Г., Королев И.Б. Макроэкономический анализ взаимосвязи динамики отраслевых рынков труда и системы образования // Проблемы прогнозирования. – 2005, №4. – С.28–49.
7. Лапин А.Е. Региональный рынок труда: мониторинг, модели «labor economics» и государственная политика / УлГПУ. – Ульяновск, 2002.
8. Лейбович А.Н. Механизмы участия работодателей в разработке программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников // Матер. совещ. Минобрнауки России по вопросу «О механизмах участия работодателей в разработке образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников различной направленности и продолжительности с учетом востребованности отдельных видов профессий». 20 января 2009 г., г. Москва / РСПП. – М.: Национальное агентство развития квалификаций, 2009.
9. Методические указания к разработке государственных планов развития народного хозяйства СССР. – М.: Изд-во «Экономика», 1974.
10. Минц Л.Е. Проблемы баланса труда и использования трудовых ресурсов в СССР. – М., 1967.
11. Прогноз баланса трудовых ресурсов Республики Коми на 2012-2014 гг. – URL: <http://komitrud.ru/home/slugba/prognoztrudres.aspx>.
12. Сонин М.Я. Воспроизводство рабочей силы в СССР и баланс труда. – М., 1959.
13. Сценарные условия и основные макроэкономические параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2010 г. и плановый период 2011 и 2012 гг. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. – URL: <http://www.economy.gov.ru>. (10.05.2010).

14. Управление трудовыми ресурсами: Справочное пособие / Под общей ред. Л.А.Костина. – М.: Экономика, 1987.
15. Юсупова И.В. Анализ показателей безработицы и состояния сферы занятости населения в Республике Коми // Materiály IX mezinárodní vědecko - praktická konference «Moderní vymoženosti vědy – 2013». – Díl 6. Ekonomické vědy: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o.
16. Юсупова И.В. О роли прогнозирования баланса трудовых ресурсов в оценке динамики рынка труда Республики Коми // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2013, №1(9) (в соавторстве).

## **О РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМ ПАРТНЕРСТВА МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ**

**С.В. Сурина, к.б.н.**

*Министерство образования Республики Коми, г. Сыктывкар*

**Н.Ш. Мжаванадзе**

*Коми республиканский институт развития образования, г. Сыктывкар*

В соответствии со Стратегией экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года, утвержденной постановлением Правительства Республики Коми от 27 марта 2006 N 45, одной из задач эффективного кадрового обеспечения экономического развития в республике является развитие системы многоуровневого профессионального образования в Республике Коми, повышение его эффективности в обеспечении секторов экономики востребованными кадрами необходимой квалификации, формирование оптимальной сети образовательных организаций профессионального образования через совершенствование системы взаимоотношений с работодателями.

Для решения данных вопросов в Республике Коми реализуется государственная программа «Развитие образование», в рамках которой созданы организационные механизмы взаимодействия Министерства образования Республики Коми, работодателей, предприятий, образовательных организаций профессионального образования.

В ведении министерства образования Республики Коми находится 25 профессиональных образовательных организации (техникумы, колледжи). Наиболее широкое применение нашли следующие формы взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями,

представителями общественных организаций, иных заинтересованных учреждений, организаций и ведомств:

- разработка и реализация мер по повышению качества подготовки кадров (заключение договоров на подготовку кадров и трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций, на организацию производственной практики; стажировка мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин, оказание помощи в пополнении учебно-методического и материально-технического оснащения профессиональных образовательных организаций, проведение учебных семинаров и иных мероприятий);

- оказание финансовой или материально-технической помощи со стороны работодателей (заключение договоров на оплату производственной практики обучающихся, материальное стимулирование педагогического состава профессиональных образовательных организаций, бесплатное предоставление производственных площадей);

- совместная подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров (подготовка и переподготовка кадров по дневным формам обучения, дополнительным образовательным программам по заявкам предприятий и по заявкам центров занятости, подготовка кадров по индивидуальным договорам с физическими лицами);

- иные формы сотрудничества (оказание профессиональной образовательной организации помощи при проведении профориентационной работы, предоставление социальных льгот работникам и учащимся (отдых в санаториях, профилакториях, предоставления путевок и т.д.)).

Так, в течение года между профессиональными образовательными организациями и предприятиями заключено 2819 договоров на производственную практику студентов, в том числе на оплачиваемую производственную практику – 1347 (что составляет 47,7% от общего количества договоров). В соответствии с заключенными договорами на производственную практику было направлено 6178 человек (49% от общего количества студентов), в том числе на оплачиваемую производственную практику – 2296 человек (18,1%).

Анализ данных по реализации форм социального партнерства позволяет отметить тенденцию к увеличению количества заключаемых договоров на производственную практику, но при этом количество обучающихся, направленных на практику, остается на прежнем уровне. Наблюдается также увеличение количества заключенных договоров на оплачиваемую производственную практику. Например, в 2012 г. договоры

на оплачиваемую производственную практику составили 47,7% от общего количества договоров, что на 16% больше по сравнению с 2011 г.

Договоры на оплачиваемую производственную практику в ГАОУСПО РК «Сыктывкарский индустриальный колледж», ГАОУСПО РК «Сыктывкарский целлюлозно-бумажный техникум», ГАОУСПО РК «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова» составили 100% от общего количества договоров на производственную практику.

Довольно высокий процент договоров на оплачиваемую производственную практику отмечается также в ГОУНПО РК профессиональном училище №15 г. Сыктывкара (89%), ГАОУСПО РК «Усинский политехнический техникум» (86%).

Значимым условием эффективного функционирования образовательной организации на рынке образовательных услуг является подготовка специалистов по конкурентоспособным профессиям (специальностям) на рынке труда. Одним из факторов конкурентоспособности профессии (специальности) является ее востребованность среди работодателей, что отражается и на востребованности учреждений профессионального образования, осуществляющих подготовку специалистов по определенным профессиям (специальностям).

В настоящее время с профессиональными образовательными организациями заключено 1967 договоров на подготовку 8704 специалистов. Наибольшее количество договоров с работодателями на подготовку кадров по дневной форме обучения имеют:

- ГАОУСПО РК «Воркутинский политехнический техникум» (542 договора, 840 человек);
- ГАОУСПО РК «Сыктывкарский политехнический техникум» (355 договоров, 1202 человека);
- ГАОУСПОРК «Печорский промышленно-экономический техникум» (350 договоров, 2007 человек);
- ГАОУСПО РК «Сыктывкарский индустриальный колледж» (100 договоров, 2367 человек).

Анализ данных за 2008-2012 гг. свидетельствует о ежегодном увеличении количества заключаемых договоров на подготовку кадров, что позволяет говорить о позитивных сдвигах в сфере социального взаимодействия учреждений профессионального образования с учреждениями, организациями и ведомствами.

Подготовка и переподготовка специалистов по дополнительным образовательным программам является одним из традиционных направлений работы в системе социального партнерства. В течение года с профессиональными образовательными организациями было заключено

3859 договоров на подготовку 6636 человек, в том числе 516 договоров - с предприятиями (13,3% от общего числа договоров), 2250 договоров - с физическими лицами (76,4%), 393 договора - с центрами занятости населения (10,1%).

Количество договоров, заключенных с предприятиями, в 2012 г. возросло на 45%, а количество договоров, заключенных с Центрами занятости населения снизилось на 30%. Подробная информация по вышеуказанному направлению представлена в табл.1.

Таблица 1

Количество договоров на подготовку и переподготовку кадров по дополнительным образовательным программам

Отчетный Период	Договоры с предприятиями		Договоры с физическими лицами		Договоры с ЦЗН		Всего
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	
01.07.2009	103	5,9	1462	84,5	164	9,5	1729
01.01.2010	391	12,4	2373	75,3	387	12,28	3151
01.07.2010	347	11,6	2328	78,3	296	9,9	2971
01.01.2011	360	8,7	3310	80,4	446	10,8	4116
01.07.2011	238	5,8	3445	84,5	392	9,6	4075
01.01.2012	357	5,6	5471	85,6	564	8,8	6392
01.01.2013	516	13,3	2950	76,4	393	10,1	3859
01.07.2013	482	18	1987	73	251	9	2720

Особым направлением в функционировании системы социального партнерства выступает повышение профессионализма и качественных характеристик педагогического состава профессиональных образовательных организаций. по состоянию на 1 июля 2013 г. стажировку и курсы повышения квалификации прошли 142 человека (мастера производственного обучения и преподаватели специальных дисциплин). 123 из них прошли стажировку на предприятиях.

В процессе функционирования системы партнерства целесообразно привлекать внимание предприятий различных форм собственности к необходимости оказания материально-технической и учебно-методической поддержки профессиональным образовательным организациям. В данное направление социального партнерства вошли обеспечение профессиональных образовательных организаций необходимым учебным оборудованием, оказание финансовой поддержки, предоставление дополнительных выплат педагогическому составу, бесплатное предоставление площадей для проведения обучения и т.д. Однако данный процесс не имеет системного характера. Так, в течение 6 месяцев 2013 года такая помощи была оказана всего 7 профессиональным

образовательным организациям (менее 40% от общего числа). Подробная информация представлена в табл. 2.

Таблица 2

Оказание спонсорской помощи профессиональным образовательным организациям

Направления спонсорской помощи предприятиями, организациями	Профессиональные образовательные организации, которым была оказана спонсорская помощь
1. Укрепление и совершенствование учебно-материальной базы, в том числе предоставление учебного оборудования, материалов, спецлитературы, отраслевой периодической печати и т.д.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ГОУНПО РК профессиональное училище № 27 п. Щельяюра (пиломатериалы, дизельное топливо, круглый лес);</li> <li>- ГАОУСПО РК «Печорский промышленно-экономический техникум» (металл для проведения учебной практики в учебно-производственных мастерских);</li> <li>- ГАОУСПО РК «Сосногорский железнодорожный техникум» (для проведения учебных занятий: узлы, детали; материалы для изготовления стеллажей, оснащения учебных кабинетов и лабораторий; обеспечение специальной литературой и отраслевой периодической печатью);</li> <li>- ГАОУСПО РК «Сосногорский технологический техникум» (оборудование для учебного цеха поваров, выплата стипендий, металл для организации обучения по профессии «Сварщик»; строительные материалы для обучения по профессии «Мастер отделочных работ», оборудование лаборатории по профессии «Машинист дорожных и строительных машин»);</li> <li>- ГАОУСПО РК «Усинский политехнический техникум» (приобретение тренажёра по эксплуатации скважины; приобретение тренажера по оказанию первой медицинской помощи с целью отработки практических навыков оказанию первой доврачебной помощи).</li> </ul>
2. Предоставление компьютерной техники, необходимого оборудования и т.д.	- ГАОУСПО РК «Сосногорский технологический техникум» (канцелярские товары, установка дверей).
3. Денежные выплаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ГАОУСПО РК «Сыктывкарский торгово-технологический техникум» (оказание спонсорской помощи для учреждения именных стипендий - 62 тыс. руб.);</li> <li>- ГОУСПО РК «Воркутинский горно-экономический колледж» (20 тыс. руб.) - поощрительная стипендия выпускникам горных специальностей завершивших обучение и получивших дипломы с отличием.</li> </ul>

В последнее время особое внимание уделяется такому направлению развитию партнерства как сетевая форма взаимодействия образовательных организаций разных уровней по подготовке кадров с участием работодателей в организации учебного процесса. В течение последних лет Правительством Республики Коми проводилась активная работа по



созданию системы многоуровневого профессионального образования, повышению его эффективности в обеспечении секторов экономики востребованными кадрами необходимой квалификации, формированию оптимальной сети учреждений профессионального образования через территориально-отраслевую систему, повышению привлекательности для выпускников школ. Особое внимание было уделено созданию профессиональных образовательных организаций, реализующих интегрированные программы начального и среднего профессионального образования. В настоящее время более 60% техникумов и колледжей проводят подготовку и рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Следующим этапом создания кластерной системы профессионального образования в республике была поддержка Правительством Республики Коми инициативы Ухтинского государственного технического университета по созданию в республике инновационного кластера «Нефтегазовый кластер Республики Коми». В настоящее время Ухтинский государственный технический университет, объединив в единое юридическое лицо 5 разноуровневых образовательных организаций, вошел в число победителей открытого публичного конкурса по поддержке вузов, реализующих проекты по подготовке высококвалифицированных кадров для предприятий и организаций регионов «Кадры для регионов».

Создание лесного образовательного кластера в рамках модернизации системы профессионального образования – следующее направление интеграции усилий профессиональных образовательных образований. С этой целью 11 февраля 2011 г. подписано Соглашение для выработки согласованной политики, объединения усилий по развитию образования и координации деятельности образовательных учреждений начального, среднего, высшего профессионального образования, готовящих кадры для лесной отрасли республики.

Центром кластера является Сыктывкарский лесной институт (филиал) ФГБОУВПО «Санкт-Петербургский государственный технический университет имени С.М. Кирова», который выстраивает интеграционное взаимодействие с образовательными учреждениями профессионального образования республики с более чем 10 профессиональными образовательными организациями. В лесной кластер также вошли крупные предприятия целлюлозно-бумажного производства, в рамках работы которого реализуются совместные программы подготовки специалистов с высшим образованием с одновременным получением профессии рабочего.

В самое ближайшее время при тесном сотрудничестве с работодателями республика готова открыть три Учебных центра

прикладных квалификаций как структурных подразделений профессиональных образовательных организаций, на базе которых будет сконцентрирована подготовка кадров для нефтяной отрасли, пекарной и кондитерской отраслей, сварочного производства.

И, несмотря на всю проводимую работу, ряд представителей бизнеса заявляют о некачественном образовании и профессиональной подготовки, что работников надо учить практически с нуля, и все это влечет за собой серьезные издержки, как со стороны работодателей, так и со стороны республиканского и федерального бюджетов. С данной точки зрения, работодатели должны стать экспертами качества образования и должны активно участвовать в выработке перспектив его развития. Роль бизнеса в подготовке кадров должна состоять в следующем: 1) участие в софинансировании профессиональных образовательных организаций; 2) предоставление заявок на специалистов и корректировка профессиональной подготовки; 3) участие представителей бизнеса в учебном процессе; 4) создание стажерских площадок; 5) формирование заказов на научные разработки, выполняемых в рамках образовательных организаций.

## РАЗДЕЛ 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

### ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИИ: ДИНАМИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

**И.Н. Молчанов, д.э.н.**

*МГУ имени М.В.Ломоносова, г. Москва*

**Н.П. Молчанова, д.э.н.**

*Московский государственный университет технологий и управления  
им. К.Г.Разумовского, филиал в г. Ростов-на-Дону*

Одним из факторов производства, наряду с капиталом и природными ресурсами, является труд. Рациональное и эффективное применение рабочей силы в условиях становления инновационной экономики имеет ключевое значение. Поддержание устойчивой тенденции сокращения затрат и повышения результативности живого труда входит в число приоритетных задач отечественного менеджмента.

Главным условием интенсификации процесса использования рабочей силы выступает применение новаций в организации производственной и трудовой деятельности. Возрастает актуальность государственно-частного партнерства в вопросах создания базовых условий и поддержания стандартных характеристик (уровня индикаторов) качества жизни населения. Повышается ответственность органов управления и бизнеса в обеспечении роста доходов, проведении мер по улучшению деятельности в жилищной и культурно-бытовой сферах для работающих на производстве и их семей. Инвестиции в создание благоприятных условий жизнедеятельности населения призваны способствовать снижению текучести кадров, уменьшению миграции рабочей силы, поддержке экономически активного населения и в целом – сохранению трудового потенциала.

Существуют различные подходы к формулировке категории «трудовой потенциал». Согласно одному из известных определений, «трудовой потенциал – это обобщающая характеристика меры и качества совокупных способностей к труду трудоспособного населения, к участию в общественно полезной деятельности. Выступая в качестве обобщающей характеристики количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду, трудовой потенциал определяет возможности как отдельных работников, так и различных их групп участвовать в трудовой деятельности» (Шульга, 2002, с. 154). На взгляд авторов, трудовой

потенциал представляет собой возможное количество и качества труда, которым располагает общество (трудовой коллектив) при данном уровне развития науки и техники.

Сущностному определению трудового потенциала соответствуют различные компоненты, в числе которых целесообразно выделить: здоровье, нравственность, творческий подход, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени. Эти компоненты должны характеризовать психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности; возможности нормальных социальных контактов; способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений; рациональность поведения; наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ; предложение на рынке труда (Генкин, 2005, с.81-82). Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия (организации, учреждения), населению региона (субъекта РФ), макрорегиона окружного типа (федерального округа РФ) и страны в целом.

В течение 1990-2000-х гг. в численности трудоспособного населения России прослеживались тенденции к сокращению по ряду причин. В их числе, во-первых, уменьшение контингента работников, ежегодно вступающих в трудоспособный возраст; во-вторых, выход на пенсию значительного количества граждан, родившихся в период высоких показателей рождаемости; в-третьих, окончательный уход на пенсию большого числа работающих пенсионеров. Однако начало 2010-х годов характеризуется усилением влияния государства на ход социально-экономических процессов, разработкой мер по росту доходов населения, проведением активной демографической политики и принятием программ по повышению рождаемости, поддержанию здоровья работающего населения и пенсионеров. Вследствие совокупного воздействия различных факторов в динамике численности населения России наметились структурные сдвиги. Так, если по состоянию на конец 2010 г. общая численность населения страны составляла 142960,09 тыс. человек, то в последующие два года начали происходить положительные изменения, и по состоянию на конец 2012 г. данный показатель достиг 143347,1 тыс. человек, т.е. вырос на 386,2 тыс. человек.

Трудовой потенциал количественно характеризуется демографическими факторами, в состав которых входят естественных прирост (естественная убыль), состояние здоровья, подвижность и др.; а также численностью трудоспособного населения в его активном

(трудоспособном) возрасте. Последний показатель отражает ресурсы труда, которыми располагает национальное хозяйство страны в определенный период времени (*Национальная экономика, 2013, с. 231*).

Ключевая роль в анализе и исследовании динамики трудовых ресурсов отводится экономически активному населению. К нему относятся лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными. Структура численности экономически активного населения России в разрезе федеральных округов РФ представлена в табл. 1.

Наиболее высокая численность экономически активного населения в 2012 г. сложилась в следующих субъектах Российской Федерации: Москве (6800,0 тыс. человек), Московской области (3968,3 тыс. человек), Краснодарском крае (2633,7 тыс. человек), Санкт-Петербурге (2895,9 тыс. человек), Свердловской (2292,8 тыс. человек) и Ростовской (2159,7 тыс. человек) областях, Республике Татарстан (2050,9 тыс. человек). Минимальная численность экономически активного населения имела место в Чукотском АО (32,9 тыс. человек), Магаданской области (99,1 тыс. человек), Еврейской АО (88,0 тыс. человек), Республике Алтай (99,3 тыс. человек), Республике Калмыкия (145,3 тыс. человек), Республике Тыва (119,6 тыс. человек), Камчатском крае (187,6 тыс. человек). Высокий консерватизм социальной структуры в ряде национальных республик Северного Кавказа не обеспечивает экономически активному населению достаточного применения способности к труду в местах постоянного проживания. Вследствие этой и ряда других причин возникает потребность в поиске мест приложения труда в других регионах России.

Таблица 1

Численность экономически активного населения по федеральным округам Российской Федерации (в среднем за 2012 г.)\*

	Тыс. человек	В % к итогу
Российская Федерация	75676,1	100,00
Центральный федеральный округ	21041,5	27,80
Приволжский федеральный округ	15715,1	20,77
Южный федеральный округ	6993,5	9,24
Сибирский федеральный округ	9813,1	12,97
Северо-Западный федеральный округ	7649,4	10,10
Уральский федеральный округ	6550,9	8,66
Северо-Кавказский федеральный округ	4485,4	5,93
Дальневосточный федеральный округ	3427,2	4,53

\* Составлено авторами на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики

Главными причинами растущей в течение двух последних десятилетий смертности в России являются: старение населения; недостаточный уровень развития сети качественных и общедоступных учреждений здравоохранения; относительно высокий уровень производственного травматизма; алкоголизм и наркомания; косвенное влияние отрицательных изменений экологической обстановки; высокая нагрузка, особенно на женщин, их переутомление; резкое падение уровня благосостояния, ухудшение питания, рост цен на лекарства и услуги медицинских учреждений и т.д. По причинам смерти наблюдаются следующие приросты за период с 2007 г. по 2012 г.: первое место занимают болезни системы кровообращения (221,6 тыс. умерших), далее следуют болезни, связанные с новообразованиями (87,9 тыс. человек), болезни органов пищеварения (26,9 тыс. человек) и дыхания (15,8 тыс. человек), болезни, вызванные различными внешними причинами (10,8 тыс. человек), инфекционные и паразитарные болезни (8,1 тыс. человек). Поэтому особую актуальность приобретает деятельность, связанная с поддержанием здоровья и в целом – с обеспечением качества жизни населения на уровне социальных стандартов.

Поддержание и содействие развитию трудового потенциала как активного ресурса национального рыночного хозяйства является целью инновационной экономики. Экономически активное население выступает создателем средств производства, инфраструктуры, предметов потребления и знания, а также организатором различных видов экономической деятельности. Экономический рост в трансформирующейся экономике обеспечивается улучшением форм управления, совершенствованием системы образования и повышением образовательного уровня населения, заимствованием зарубежных технологий с привлечением иностранного капитала. Проведение модернизации предполагает не только ускорение темпов роста ВВП, не только позитивную динамику количественных и качественных характеристик важнейших макроэкономических показателей, но и приобретение инновационной направленности, принципиальные изменения в институциональной структуре рыночного хозяйства, сопровождающиеся позитивными тенденциями в динамике индикаторов качества жизни населения на всей территории страны и ориентированные на эффективное использование трудового потенциала.

В современной российской экономике сформировалось определенное несоответствие между профессиональным составом располагаемых трудовых ресурсов и потребностями рынка в квалифицированных кадрах. Сложившееся положение обусловлено, с одной стороны, несоответствием объемов и структуры подготовки

специалистов в системе российского профессионального образования спросу на рынке труда, а с другой – закономерным устареванием приобретенных ранее знаний. Следует подчеркнуть, что в настоящее время не практикуется разработка прогнозов потребностей в кадрах различных уровней образования в разрезе получаемых специальностей и направлений подготовки, в увязке с прогнозами социально-экономического развития страны в сфере занятости населения по различным видам экономической деятельности.

В связи с тем, что в таких ведущих отраслях промышленности, как металлургическая, машиностроительная, химическая, угольная, горнодобывающая, а также в сельском хозяйстве остро ощущается недостаток квалифицированных работников – от рабочих до специалистов среднего и младшего управленческого звена – заинтересованными сторонами (бизнесом и образовательными учреждениями) совместно организуется целевая подготовка кадров. Наиболее востребованы менеджеры проектов, аналитики, технические специалисты – инженеры, техники, металлурги, энергетики. К дефицитным рабочим профессиям относятся станочники, электромонтеры, строители. Эксперты рынка труда отмечают, что рост спроса на специалистов прогнозируется именно в тех областях, которые будут развиваться наиболее интенсивно, например, посредством проведения инноваций.

В целом к числу основных ожидаемых структурных сдвигов в профессионально-квалификационном составе работающих в связи с переходом от индустриального типа экономики к постиндустриальному можно отнести рост интереса к получению рабочих профессий, перераспределение контингента занятых в пользу работников умственного труда, а также повышение доли специалистов со средним профессиональным образованием, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием. Поэтому, при разработке программ переобучения работников необходимо ориентироваться на сложившиеся диспропорции в численности специалистов, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, по ряду специальностей и направлений подготовки. Одновременно следует повысить привлекательность видов экономической деятельности по сфере услуг, поскольку здесь отмечается замедление темпов роста количества работающих. Это связано с рядом причин, важнейшая из которых – значительный удельный вес работников, занятых на небольших предприятиях с малоэффективными формами организации производства и труда.

Современные отечественные исследователи констатируют негативные тенденции и причины неудовлетворительного состояния дел в

сфере занятости. Часть из них связаны с ухудшением качества профессионального образования. Имеют место потери трудовых ресурсов из-за проблем в состоянии здоровья работающих. Наблюдается выезд в зарубежные страны дипломированных работников, получивших образование по востребованным специальностям. Ожидаемые в перспективе существенные проблемы в обеспечении национального хозяйства ресурсами труда (согласно пессимистическому сценарию долгосрочного прогноза социально-экономического развития России) могут вызвать дополнительные риски для развития бизнеса и экономики в целом. В этой связи требуют разработки (либо совершенствования) системы мотивации занятых на производстве к качественному и интенсивному труду. Вся организация экономической деятельности хозяйствующих субъектов должна быть построена на принципах менеджмента качества. Совершенствование нормативных положений в сфере организации и соблюдения условий труда на производстве призвано содействовать повышению качества рабочей силы и росту конкурентоспособности производимых товаров и услуг.

При оценке качественных характеристик рабочей силы следует тщательно обосновывать выбор сравниваемых объектов. Это могут быть, во-первых, микроэкономический уровень: работник как носитель человеческого капитала; учебное заведение, выпустившее определенное количество квалифицированных рабочих и специалистов; предприятие, на котором занято известное количество работающих различных категорий; во-вторых, мезоэкономический уровень: отрасли, подотрасли, субъекты РФ, которые вследствие особенностей ресурсной и производственной базы, различий в структуре сфер приложения труда должны обладать профессиональными кадрами определенного профиля подготовки. Кроме того, необходимо учитывать влияние внутренних и внешних факторов на количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.

Можно предположить, что природные способности человека, заложенные в нем генетически, а также среда обитания, уровень развития общества как в технико-технологической, так и в социальной сфере в определенной мере обуславливают выбор профессии и уровня образования. Стремясь удовлетворить потребности населения в обучении, государство вкладывает средства в подготовку и переподготовку кадров, обеспечивая бюджетное финансирование приоритетных специальностей и направлений подготовки. Расширяет свое участие в данной деятельности крупный и средний бизнес. Поиск рационального использования средств проявляется в стремлении уравновесить потребности производства и отраслевую структуру профессионального образования.

Однако на практике подобная концепция представляется трудно



реализуемой, поскольку не учитывает стратегических приоритетов функционирования современного общества, в соответствии с которыми развитие образования должно играть опережающую роль по сравнению с динамикой производства. Необходимо отметить несколько существенных особенностей, оказывающих определенное влияние на специфику формирования трудового потенциала. Во-первых, в условиях неустойчивой динамики макроэкономических показателей наблюдается перелив кадров специалистов различных уровней образования и профилей подготовки между различными сферами занятости, что априори способствует повышению качества рабочей силы в пределах, не приводящих к массовой безработице; во-вторых, в периоды колебаний экономической конъюнктуры, что является характерным для рыночной экономики, конкуренция на рынке труда имеет место преимущественно при избыточном предложении рабочей силы; в-третьих, личностный фактор позволяет человеку совершенствоваться, обновлять свои знания, получать новые профессии в течение всей жизни в рамках системы непрерывного образования в зависимости от изменившихся внешних обстоятельств или внутренних предпочтений.

В условиях проявления кризисных тенденций в развитии национального хозяйства для обеспечения стабилизации производственной деятельности назрела необходимость решения ряда приоритетных социально-экономических задач. К их числу относятся, прежде всего, проведение комплекса мероприятий по улучшению организации и росту эффективности труда, результатом реализации которых должно стать улучшение качества товаров и услуг, обеспечение их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках. Объективными предпосылками для повышения уровня и качества жизни населения России становится наличие достаточного по численности контингента квалифицированных кадров, адекватных по своему менталитету и качеству подготовки требованиям высокотехнологичных производств, способных производить востребованные на мировом рынке товары и услуги.

Как представляется, преодоление негативных тенденций в динамике трудового потенциала возможно посредством создания предпосылок для повышения эффективности труда. В условиях становления инновационной экономики необходимо осуществить ряд мер, которые в систематизированном виде можно представить как преодоление сложившихся деформаций в распределении занятых по профессиям и специальностям; создание соответствующей формирующемуся информационно-инновационному типу занятости системы профессионального образования; ликвидация диспропорций в структуре подготовки кадров по уровням образования, направлениям и профилям

подготовки; повышение качества обучения на различных уровнях системы образования; реформирование системы заработной платы для повышения заинтересованности в высокопроизводительном и качественном труде; создание необходимых условий для воспроизводства рабочей силы; реструктурирование профессионально-квалификационного состава работающих на основе модернизации рабочих мест.

Важнейшее условие для поддержания нормальной жизнедеятельности населения состоит в обеспечении достаточного уровня оплаты труда работающему населению. Заработная плата должна корреспондировать с уровнем цен на товары и услуги, обеспечивать работнику и его семье воспроизводственное потребление и накопление на уровне социальных стандартов, стимулировать более результативные трудовые усилия. Установление достойной заработной платы предполагает справедливое и адресное распределение создаваемого дохода на уровне хозяйствующего субъекта (предприятия, организации), мезоуровне (субъекта РФ, отрасли) и на уровне общества (страны в целом).

В условиях придания инновационной направленности развитию российской экономики повышение качественных характеристик трудовых ресурсов становится общенациональной задачей, без внимания к которой властных структур процесс адаптации может принимать стихийный характер. Приоритетной мерой представляется обеспечение системности в проводимой государством политике по формированию качественных характеристик рабочей силы, которые в полной мере будут соответствовать потребностям общества и сохранят свою востребованность на различных фазах экономического цикла. Необходим научно обоснованный подход к управлению процессом повышения эффективности труда на федеральном уровне с учетом региональных и отраслевых особенностей национальной экономики России.

В заключение следует подчеркнуть: интеллектуальные и организационные ресурсы становятся ключевым конкурентным преимуществом хозяйствующих субъектов и национальной экономики в целом. Система управления знаниями, включающая обучение, подготовку и переподготовку кадров, повышение квалификации, должна использовать продвинутое методологическое обеспечение и быть встроена в организационные структуры крупных научных центров, входящих в российскую систему академической науки, и образовательных объединений, создающихся на основе ведущих российских вузов. Целенаправленная и последовательная работа организационных структур, по роду своей деятельности связанных с рациональным формированием и использованием трудовых ресурсов, в перспективном периоде становится приоритетным вектором работы по достижению хозяйственно-финансовой

стабильности, обеспечению устойчивых темпов роста российской экономики. Такой подход требует взаимного согласования между различными федеральными ведомствами, а также региональными органами власти и управления по основным направлениям функционирования всего национального хозяйства. Динамика и перспективы развития трудового потенциала определяются его важнейшими количественными и качественными характеристиками и являются результатом проводимой государством экономической политики.

### **Литература**

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – 8-е изд., пересм. и доп. – М.: Норма, 2009.
2. Национальная экономика / Под общ. ред. В.А.Шульги. – М.: Изд-во РЭА, 2002.
3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [www.gks.ru](http://www.gks.ru).
4. Тяглов С.Г., Молчанова Н.П., Житников В.Г., Молчанов И.Н. и др. Национальная экономика. Система потенциалов / Под ред. Н.Г.Кузнецова, С.Г.Тяглова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

**К.В. Петренко, к.э.н.**

*Омский филиал ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при  
Правительстве Российской Федерации», г. Омск*

Формирование рынка труда, а вместе с тем и проблемы занятости и безработицы населения взаимосвязаны с такими экономическими категориями, как рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, миграционный потенциал, людские ресурсы и т.п. Содержание понятия «рабочая сила» выполняется с позиции необходимости расшифровки только действующего хозяйственного организма, тогда как «трудовой потенциал» выходит за рамки этой данности, характеризуется не только систематически используемые, но и нереализованные пока потенции населения, способные обогатить воспроизводственный процесс в перспективе. Таким образом, понятие «трудовой потенциал» отражает более широкий спектр возможности трудоактивного населения, чем традиционная категория рабочей силы, и отличается от нее различными приращениями и дополнительными резервами способности к труду,

которые порождаются разнообразными человеческими качествами, а также результатами коллективной деятельности людей (Егоров, 2003). Кроме того, существует еще одно понятие, которое перекликается в смысловых значениях с понятиями «рабочая сила» и «трудовой потенциал» - это «трудовые ресурсы» – часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве. В трудовые ресурсы включают как занятых, так и потенциальных работников.

За рубежом используется термин «людские ресурсы», совпадающий по существу с понятием «трудовые ресурсы». Уровень развития общества в любой стране определяется состоянием человеческого ресурса, который заключен в составе населения и трудовых ресурсах. Границы трудоспособного возраста и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются национальным законодательством и в разных странах неодинаковы. Российское законодательство установило следующий трудоспособный возраст: мужчин – 16 - 59 лет, женщин – 16-54 лет. В состав трудовых ресурсов не включается часть населения в трудоспособном возрасте: инвалиды I и II групп, а также неработающие пенсионеры, получающие пенсию в более раннем возрасте. В то же время к трудовым ресурсам относятся работающие лица пенсионного возраста и работающие подростки. Следовательно, трудовые ресурсы можно рассматривать как реальные и потенциальные. Реальные трудовые ресурсы – это работающая часть населения; потенциальные – это неработающее, но способное к труду население. С 1993 года состав и статус трудовых ресурсов в России классифицируются по международной системе на «экономически активное и экономически неактивное население» (Основные, 1996).

Кроме того, в научной литературе существует понятие «миграционный потенциал», который также необходимо учитывать при анализе современного рынка труда как основного источника, как пополнения, так и сокращения трудового потенциала территорий. Первую попытку дать научное обоснование миграционного потенциала предпринял Л.Л. Рыбаковский при разработке показателей интенсивности межрайонных миграционных связей. Известный российский ученый установил, что эти показатели зависят не только от интенсивности миграционных связей, но и от величины миграционной емкости района вселения или миграционной возможности района выхода (Рыбаковский, 1973, с. 61-65). В работе, посвященной исследованию особенностей формирования общего рынка труда Содружества Независимых Государств, А.В. Топилин (Топилин, 2004, с. 17-18) предлагает рассматривать миграционный потенциал, как в широком, так и в узком

смысле слова. В широком плане миграционный потенциал включает в себя все население данной территории (государства, региона или его административной части), поскольку и ребенок, и человек пенсионного возраста могут мигрировать в составе семьи. В узком смысле слова миграционный потенциал представляет собой реальные возможности людей осуществлять переезд на новое место жительства. Речь может идти о максимальных значениях интенсивности миграции населения в каждом отдельном возрасте. Эти максимальные значения в сумме дают показатель миграционного потенциала для населения региона.

В добавление к сказанному, отметим, что рабочая сила в рыночной экономике приобретает форму человеческого капитала, который представляет собой оценку потенциальной способности индивидуума приносить доход: он включает в себя врождённые способности и таланты, а так же полученное образование, приобретённую квалификацию, накопленный опыт. Затраты индивидуума и общества, направленные на развитие его способностей к труду, главным образом, на повышение уровня образования и квалификации, улучшение физического и нравственного здоровья, представляют собой инвестиции в человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал, как важнейший аспект государственного регулирования рынка труда, выступают в трёх видах: первое – инвестиции в образование, которые закладывают основу будущего развития и совершенствования знаний человека, дают ему определённую профессию и квалификацию, делают рабочую силу более эффективной; второе – инвестиции в здравоохранение – это затраты на профилактику заболеваемости, позволяющие увеличить работоспособность рабочего, удлинить его жизнь, повысить производительность его труда; третье – инвестиции в мобильность – это расходы на способность человека к передвижению в поисках работы, осуществление попыток проявить себя в смежных видах работы, повысить свою квалификацию и т.д.

Таким образом, чтобы объективно оценить ситуацию на современном рынке труда необходимо, в первую очередь оценить взаимодействие демографической компоненты развития с воспроизводством рабочей силы, трудовых ресурсов, трудового потенциала, т.к. демографическая составляющая в формировании рабочей силы, трудовых ресурсов, трудового потенциала выступает фактором количественного наращивания и основой для последующего развития качественных характеристик населения. Демографические процессы оказывают непосредственное влияние на формирование трудового потенциала, что находит отражение в его развитии. Так, по словам В.Д. Егорова (*Егоров, 2003*), если в условиях расширенного воспроизводства

населения каждое последующее поколение непрерывно расширяет границы трудового потенциала, то при отрицательном или нулевом демографическом приросте изменение трудового потенциала определяется преимущественно качественным элементом – социально-экономическим развитием, которое регулирует трудовые и распределительные отношения. Отсюда, следует справедливый вывод ученого, что количественные и качественные элементы трудового потенциала обладают различной скоростью оборота в процессе жизненного цикла человека. Причем, если качественные характеристики могут, как улучшаться, так и ухудшаться, не нарушая стабильности физической массы трудового потенциала, то количественные параметры, как правило, изменяют его физический объем. В результате вышесказанного, можно утверждать, что трудовой потенциал это динамичная характеристика народонаселения, способная увеличиваться в условиях роста, стабилизации и даже определенного сокращения численности населения.

Так как понятие «трудовой потенциал» все же отражает более широкий спектр возможности трудоактивного населения, то необходимо на наш взгляд, более детально рассмотреть механизм воспроизводства трудового потенциала, т.к. это является основой для оценки и прогноза состояния рынка труда и, следовательно, для определения стратегии и тактики работы по управлению трудовыми ресурсами.

По мнению некоторых исследователей в области рынка труда (*Егоров, 2003*), трудовой потенциал воспроизводится в трех основных подсистемах: демографической, социально-экономической и социально-психологической. Каждая подсистема имеет свою собственную структуру и развивается по своим собственным закономерностям, однако эти системы непрерывно взаимодействуют, создавая при этом особую внешнюю структуру, которая и формирует качество трудового потенциала.

Для нашего исследования, более всего интересна демографическая подсистема воспроизводства трудового потенциала, т.к. именно воспроизводство населения формирует поколения трудоактивного населения, которые определяют общие границы трудового потенциала, что является важным моментом демографического воспроизводства. Демографическая компонента в исследовании современного рынка труда, проблем занятости и безработицы населения является приоритетным, т.к. сегодня нарушен нормальный ход демографических процессов, обусловленный в большей степени кризисом начала 1990-х гг. Значительная деформация возрастной структуры населения в результате эволюции рождаемости и смертности, вызывает долговременные волнообразные социально-экономические и демографические последствия. Несомненно, что возрастная структура трудового потенциала подверглась

также существенной деформации, что оказывает непосредственное влияние, на социально-экономическое развитие общества через уменьшение численности трудоспособных поколений. Было бы научно неграмотно свести влияние демографической подсистемы на трудовой потенциал только к количественному формированию трудоспособного населения. По словам В.Д.Егорова, это влияние несравненно глубже и связано с демографическим качеством населения, которое в свою очередь зависит от фундаментальных характеристик, как генофонд воспроизводящей популяции, состояние ее здоровья, находящее негативное выражение в показателе средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении (*Егоров, 2003*). Таким образом, демографическое качество населения выступает как исходная мера его трудовой активности.

Важным моментом демографического воспроизводства, как упоминалось выше, является формирование поколений трудоактивного населения, которые определяют границы трудового потенциала. При этом каждое новое поколение обладает своим собственным потенциалом, который зависит от режима воспроизводства населения и соответствующих демографических отношений, складывающихся на том или ином этапе исторического развития, от уровня развития социально-экономической системы, определяющего характер производственных и социальных отношений по поводу трудовой деятельности, воспитания, образования и подготовку к труду соответствующего поколения, иными словами этот процесс называется воспроизводством трудового потенциала поколений. Исследование жизненных, образовательных и других потенциалов поколений приоритет в классических исследованиях, как для демографов, так и для социологов, для экономистов в исследованиях преобладает поперечный срез, где задаются временной период и пространство. Таким образом, механизм воспроизводства трудового потенциала можно представить как процесс возобновления в неразрывной взаимосвязи количественных и качественных его элементов, характеризующих совокупные возможности населения к трудовой деятельности в исторических и социально-экономических условиях, времени и пространстве (*Егоров, 2003*).

Вместе с тем нельзя упускать из виду то обстоятельство, что функционирование рынка труда неизбежно связано с рядом социально-экономических явлений или общими условиями динамики социально-экономического развития – это цикличность на длительных временных периодах, неравномерность социально-экономического развития, порождающая отставание стран, регионов и т.п. Согласно теории длинных волн (*Меньшиков, Клименко, 1989*), цикличность является всеобщей

формой экономической динамики и непосредственно влияет развитие и совершенствование системы трудовых рыночных отношений, в частности на изменение спроса и предложения на рынке труда, воспроизводство трудового потенциала (количественных и качественных характеристик) численностью занятых и безработных, сказывается на ценообразовании, коррелирует с объемом инвестиций, и т.д. При этом на фазе подъема возрастают масштабы занятости, а на фазе экономического спада увеличивается уровень безработицы (*Экономическая теория, 2000, с. 90*), связано это со сменой технологического способа производства, который определяет качественные изменения в образовательной и профессионально-квалификационной составляющей трудового потенциала. Несомненно, циклические колебания (фазы роста и спада) сказываются и на деформации воспроизводства и реализации трудового потенциала, что связано, прежде всего, с экономическими механизмами стимулирования к труду, социальной несправедливостью в распределении материального продукта, что ведет в целом к деградации трудового потенциала, глубоким деформациям его качественных структур и трудовой мотивации (*Егоров, 2003*).

Таким образом, сочетание таких процессов как цикличность социально-экономического развития, деформированность воспроизводства населения, деградация качественных структур трудового потенциала создают невозможность эффективного типа экономической системы, воспроизводящей продуктивный трудовой потенциал.

### **Литература**

1. Егоров В.Д. Трудовой потенциал населения: формирование и использование в условиях реформирования экономики / Науч. ред. Л.Н.Липатова. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2003.
2. Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. – М.: МАКС Пресс, 2001.
3. Меньшиков С.М., Клименко Л.А. Длинные волны в экономике. М: «Международные отношения», 1989.
4. Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу занятости // Экономика и жизнь. – 1996. – № 22.
5. Рыбаковский Л.Л. Региональный анализ миграций. М., 1973. С. 61-65
6. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. – М., 2004. – С. 17-18
7. Экономическая теория / Под ред. В.А. Добрынина, С.Н. Тарасевича. СПб.: Питер, 2000. С. 90



# ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ РОССИИ

**С.А. Ширнова, к.э.н.**

*Институт проблем региональной экономики РАН,  
г. Санкт-Петербург*

Формирование инновационной экономики – это не только абстрактно-дискуссионная проблема, но и насущная жизненная необходимость для современной России, связанная с ее безопасностью и перспективами развития, требующая научно-методологического обоснования факторов, условий, вариантов, механизмов, этапов ее реализации.

Многообразие научных позиций в среде ученых и специалистов относительно возможных инновационных преобразований российской экономики показывает сложность и неоднозначность процессов, протекающих в данной сфере. Не вдаваясь в тонкости приводимых рассуждений, остановимся на принципиальных положениях, которые должны служить основой инновационной модернизации экономики.

1. Прежде всего, следует понимать, что инновационное развитие экономики государства является объективной реальностью, которая соответствует определенному этапу развития общества. Речь идет о том, что современный уровень развития производительных сил соответствует определенному технологическому укладу, диктующему специфические закономерности эффективного развития экономических и социальных систем. В настоящее время, по мнению специалистов, в рамках существующего пятого технологического уклада формируется следующий шестой, который существенно изменит технологическую базу развития общества на основе постоянного инновационного процесса во многих сферах и отраслях экономики.

2. Любой технологический уклад зарождается на основе материальных, финансовых и интеллектуальных ресурсов предшествующего ему уклада, и, в свою очередь, на определенной стадии своего развития сам становится базой для формирования элементов нового (следующего) технологического уклада. При этом в условиях нового уклада получают дальнейшее развитие составляющие и «достижения» прежнего уклада, в этом смысле можно говорить о преемственности технологических укладов (*Глазьев*).

3. Исходя из вышесказанного, можно сформулировать следующую гипотезу: чем ниже уровень освоения технологических достижений на определенном временном этапе экономического развития государства, тем

большее отставание относительно передовых стран следует ожидать при переходе к следующему технологическому укладу. Определённый уровень «отставания» может привести к потере экономической безопасности страны или, в более мягком варианте, форсирование развития потребует существенных дополнительных затрат и принесет результат лишь при выборе эффективной стратегии развития государства.

4. Многие авторы, анализирующие модели инновационного экономического развития, как правило, рассматривают два альтернативных варианта возможной направленности отечественной экономики. Вариантом, не дающим позитивных перспектив социально-экономического развития и ведущим к неизбежной зависимости России от стран с высокотехнологичной экономикой, принято считать сырьевую ориентацию, реализуемую в настоящее время и предполагающую слабую поддержку инноваций со стороны государства или ее отсутствие, наличие непрогрессивного (физически и морально устаревшего) основного капитала, неконкурентоспособность на мировом рынке и т.п. (одно из названий данного варианта – инерционно-рыночный сценарий).

Другой вариант – сценарий инновационного прорыва – предполагает высокие темпы социально-экономического развития на основе активного внедрения инноваций в экономику, достижения устойчивых конкурентных позиций на внутренних и внешних рынках и др. (*Яковец, 2005; Попов, 2008*).

Такое альтернативное описание вариантов допустимо лишь для разработки теоретических моделей развития. При формировании и реализации инновационной политики региона необходим комплексный, системный подход, содержащий внедрение инноваций не только в «революционные» (прорывные) отрасли (нанотехнологии, космическая отрасль, атомная энергетика, информационные технологии), но и в «традиционные» (в т.ч. и добывающие отрасли), обеспечивающие в целом сбалансированное развитие региона. Необходимо также и расширение социально-экономических сфер, в которые должны внедряться инновации, включая управленческую, организаторскую, маркетинговую, образовательную и другие виды деятельности, обеспечивающие, в частности, создание инновационной инфраструктуры.

5. Уровень инновационного развития каждого региона должен обеспечивать его конкурентные преимущества перед другими экономическими субъектами, как минимум, на внутреннем рынке, а в целом эффективное развитие регионов должно способствовать укреплению позиции России на мировой арене.

6. Низкий уровень (или отсутствие) инновационного развития в некоторых регионах в целом уменьшит (или исключит) синергетический

эффект и, следовательно, эффективность проводимых инновационных мероприятий. Очевидно, что фрагментарность в создании и использовании инноваций на территории государства может сделать цель – создание модели инновационной экономики – мало достижимой.

7. Переход к инновационному типу общественного развития предполагает активное государственное регулирование этими процессами, поскольку рыночный сектор не в состоянии «справиться» с такими объективно существующими обстоятельствами, как:

- необходимость разработки национальной долгосрочной стратегии инновационного развития на основе общей стратегии социально-экономического развития страны;

- создание условий для формирования научной среды и инновационной инфраструктуры в государстве;

- высокий уровень затрат на проведение научно-технических изысканий на фоне непредсказуемости результатов;

- необходимость правового обеспечения отношений, связанных с интеллектуальной собственностью;

- обеспечение условий для раскрытия познавательных, мыслительных и творческих способностей граждан;

- создание мотивационных механизмов эффективной деятельности у субъектов инновационного развития (ученых, специалистов, предпринимателей);

- формирование кадрового потенциала страны, соответствующего потребностям высокотехнологичных инновационных производств и т.д.

По оценкам специалистов, Россия имеет четвертый экономический уклад, отставая тем самым на 1-2 уклада от наиболее развитых стран Европы (по характеристике технологических укладов С.Ю.Глазьева, отставание России составляет не менее 40 лет). По мнению ряда авторов, этот разрыв имеет тенденцию к увеличению, в качестве одной из основных причин такому положению дел приводится отсутствие инновационной направленности в отечественной экономике (*Ленский, 2009*).

Ниже представлена оценка инновационной среды и ее кадрового обеспечения на основе принятых статистических показателей, использующихся при межстрановых и региональных сравнениях.

Инновационная активность проявляется в количестве организаций, внедряющих в процессе своей деятельности различного рода инновации. К сожалению, среди европейских стран Россия имеет наименьший удельный вес организаций, внедряющих технологические инновации как в добывающие и обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, так и в сфере связи. Причем существенное отставание (в 2-3 раза) наблюдается даже от стран, не

попадающих в разряд высокоразвитых (Венгрия, Румыния, Литва, Словакия, Латвия, Болгария). В странах-лидерах количество предприятий, заинтересованных во внедрении инноваций в сферу производства и связи, в 5-8 раз больше, чем в России (*Россия и страны мира, 2012, с.380.*)

Особая роль в развитии инновационных отношений принадлежит *организациям, осуществляющим научные исследования и разработки*, которые во многом определяют направленность национального инновационного развития, степень соответствия/несоответствия западным тенденциям, инновационную готовность российских предприятий и др.

За период с 2000 по 2011 гг. на фоне увеличения общего количества организаций и предприятий практически во всех регионах России в пределах от 1,3 до 1,6 раз в большинстве субъектов РФ наблюдалось непосредственно снижение числа организаций, занимавшихся научными изысканиями (кроме Северо-Кавказского и Дальневосточного федеральных округов, где увеличение этих организаций составило, соответственно, 42 и 13%) (*Регионы России, 2012, с.426, 778*). Отметим, что доля российских организаций, выполняющих научную деятельность, снижается как в абсолютных, так и в относительных величинах.

Активность инновационной деятельности во многом определяется денежными расходами, связанными с осуществлением различных видов инновационной деятельности. В статистике широко используется показатель – *внутренние затраты на исследования и разработки*.

В наиболее успешных странах Европы показатель внутренних затрат на исследования и разработки в процентах к ВВП превышал в 2010 г. российский, составляющий 1,16 %, в 2-3 раза. Так, в Финляндии он составлял 3,88 %, в Швеции – 3,4 %, в Дании – 3,06 %, в Германии и Австрии – 2,82 и 2,76 % от ВВП, соответственно. По вложениям средств в исследования и разработки Россия сопоставима с Венгрией (также 1,16 % от ВВП). Опыт таких европейских стран, как Норвегия, Великобритания, Ирландия, Нидерланды, Бельгия и др., показывает, что приемлемым уровнем затрат в данной сфере деятельности можно считать 1,7-2,0 % от ВВП (*Россия и страны мира, 2012, с.323*). Отметим, что для повышения степени объективности данных необходимо проводить сравнение с учетом других показателей, например, ВВП на душу населения.

По абсолютной величине затрат (32793,1 млн. долл. США) Россия среди европейских стран-членов ЕС занимает четвертое место, уступив лишь Германии (86299,4 млн. долл.), Франции (49990,8 млн. долл.) и Великобритании (39137,8 млн. долл.).

Данные по распределению внутренних затрат на исследования и разработки по секторам науки позволяют выявить включенность организаций различного типа в инновационную деятельность. Ниже в

табл. 1 представлены те страны, в которых показатели затрат, хотя бы по одному сектору, приближены к российскому.

Таблица 1

Распределение внутренних затрат на исследования и разработки по секторам науки в России и некоторых странах Европы в 2010 г., в %

	Всего	Государственный сектор	Предпринимательский сектор	Сектор высшего образования	Сектор некоммерческих организаций
Россия	100	31,0	60,5	8,4	0,2
Страны, имеющие наиболее близкие к российским показателям значения по секторам науки					
Болгария	100	37,4	50,1	11,8	0,7
Венгрия	100	18,5	59,8	19,9	...
Польша	100	35,9	26,6	37,2	0,3
Румыния	100	36,8	38,3	24,5	0,4
Словакия	100	30,0	42,1	27,6	0,3
Словения	100	18,2	67,8	13,9	0,1
Великобритания	100	9,4	60,9	27,2	2,4
Франция	100	16,4	61,2	21,3	1,2
Чехия	100	19,4	62,0	18,0	0,5

Примечание: тоном выделены значения, наиболее приближенные к российским показателям.

Источник: 5, с.324

Представленные данные позволяют сделать некоторые выводы относительно российской структуры внутренних затрат на исследования и разработки в секторах науки и перспектив ее модернизации, а именно:

- по формальным признакам можно констатировать, что уровень затрат в предпринимательском секторе науки вполне соответствует значениям некоторых экономически развитых стран и стран, переживающих рыночные трансформации в последние десятилетия;

- относительно высокий уровень расходов на госсектор науки можно объяснить необходимостью *постепенной* трансформации сферы науки, сложившейся в советский период развития страны; отсутствием государственной стратегии развития научной сферы, неэффективностью деятельности государственных структур и госслужащих в России; нецелевым использованием финансовых средств, выделяемых на нужды науки; высоким уровнем коррупции в госструктурах, определяющих направленность и осуществляющих реализацию механизмов развития научной сферы и т.п.;

- очевидно, что вузовский сектор науки в России по сравнению с другими европейскими странами имеет наименьшую долю, однако учитывая тенденцию к его увеличению в последние гг., необходимо

отметить, что данный процесс должен идти наряду с улучшением качества подготовки специалистов и более полным учетом потребностей в них различных отраслей экономики;

- соотношения между различными секторами науки во многом определяются особенностями экономического развития каждого отдельного государства, поэтому однозначные рекомендации по построению данной структуры неуместны. Речь должна идти о некоторых возможных ориентирах, в качестве которых для России можно рассматривать структуры затрат на научные исследования таких стран, как, например, Франция, Чехия, Венгрия.

В условиях инновационной экономики воспроизводство кадрового потенциала необходимого количества и качества стоит в ряду основных задач.

В европейских странах за последнее десятилетие наблюдается устойчивая тенденция увеличения доли работников, занятого исследованиями и разработками. Причем, если в странах лидерах численность населения за десять лет не изменялась (Германия) или возростала в пределах от 1 до 7 процентов (Дания, Финляндия – на 4%, Австрия, Великобритания – на 5%, Бельгия – на 6%, Франция – на 7%), то прирост количества персонала в сфере исследований и разработок имел более существенные величины, например: Германия – 13%, Дания – 41%, Финляндия – 6%, Австрия – 23%, Великобритания – 11%, Бельгия – 12%, Франция – 19% (*Россия и страны мира, 2012, с.30, 320*).

Снижение численности разработчиков и исследователей в России за период 2000-2010 гг. на 17% (с 1007257 до 839992 человек) в ожидании перехода к инновационному развитию можно оценивать как негативную тенденцию. Такая динамика вызвана многими причинами, среди которых можно выделить основные:

- отсутствие целенаправленной, последовательной инновационной политики в России;

- высокая степень износа оборудования на российских предприятиях, которая снижает их потребности (возможности) в инновационном развитии;

- низкая инвестиционная активность отечественных и зарубежных инвесторов в целом в экономике, в том числе и в сфере инноваций;

- разрушение системы отраслевых НИИ и сокращение численности исследователей, занимающихся созданием и внедрением прикладных разработок;

- высокая доля среди исследователей людей старших возрастов при низком удельном весе молодого поколения и лиц средних возрастных

групп, и, следовательно, отсутствие ротации кадров, что приводит к разрушению научных школ, снижению качества отечественных разработок и т.п.;

- отсутствие системы внедрения в производство существующих инноваций;

- неэффективное расходование бюджетных средств при реализации инновационных программ или мероприятий;

- отсутствие высокопрофессиональных инновационных менеджеров (специалистов), способных управлять всеми стадиями реализации инновационных процессов и т.п.

Инновационная направленность развития предполагает обеспеченность экономики кадрами в достаточном количестве и соответствующей профессионально-квалификационной структуры. Многократно возрастает роль сферы образования в подготовке кадрового потенциала необходимого качества, способного осуществлять поступательное движение во всех сферах народного хозяйства, удовлетворять потребности «инновационного» рынка.

В современной статистике показателями, определяющими достижение цели инновационного развития, дающими представление о конкурентных преимуществах государства в различных экономических отраслях, являются объем инновационных товаров, работ, услуг, выраженный в стоимостной форме и в процентах от общего объема отгруженных товаров, выполненных работ, услуг.

Российский показатель составил в 2011 г. лишь 6,3%. По сравнению с западными странами, его величина ниже в 3 и более раз. Причем прирост доли инновационных товаров в общей массе отгруженных товаров и услуг по Российской Федерации с 2000 по 2011 гг. составил около 2%. Очевидно, что в условиях динамичного инновационного развития в других государствах такие темпы можно считать практически нулевыми и/или недостаточными (недопустимыми).

О слабости существующей инновационной системы в России свидетельствует также крайняя дифференциация вклада федеральных округов (ФО) в инновационное производство. Наиболее значительную долю производства новых или подвергшихся технологическим изменениям товаров и услуг в 2011 г. имел Приволжский ФО – 37%, Центральный ФО – 23%, Дальневосточный ФО – 14%, Северо-Западный и Уральский ФО – по 9%, Сибирский, Южный и Северо-Кавказский федеральные округа – соответственно, 4, 3 и 1%. (*Регионы России, 2012, с. 816-817*).

Около 40% территориальных образований РФ (областей, краев, республик, автономных округов) имеют за рассматриваемый период снижение доли инновационной продукции в выпускаемых товарах и

услугах. Это приводит к замедлению темпов прироста инновационных товаров в ФО и России в целом, а в отдельных округах и к снижению удельного веса инновационных благ. Речь идет о Центральном и Северо-Западном федеральных округах, в которых падение показателя спровоцировано негативной динамикой в значительном количестве субъектов.

Следует отметить, что в современной экономике важным фактором инновационного развития регионов России становится межрегиональное сотрудничество, способное повысить эффективность в сфере инновационной деятельности, ускорить процессы разработки, внедрения и реализации инноваций, а также мобилизовать имеющиеся в масштабе страны необходимые ресурсы. Очевидно, что инновационная восприимчивость и активность находятся на территории России в зачаточном состоянии, а это свидетельствует о том, у значительной доли регионов на территории страны не сформированы потребности и социально-экономические условия для инновационного развития.

### Литература

1. Глазьев С.Ю. Политика экономического роста в условиях глобального кризиса. – URL: <http://www.glazev.ru/>
2. Методологические аспекты инновационного развития России. Проектно-аналитическая записка по итогам работы КИР за 2009 год. / Ответ/ редактор В.Е.Лепский.
3. Попов А.И. Инновационная экономика: лекция/ – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008.
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. – М., 2012.
5. Россия и страны мира. 2012.: Стат.сб. / Росстат. – М., 2012.
6. Яковец Ю.В., Кузык Б.Н, Кушлин В.И. Прогноз инновационного развития России на период до 2050 года с учетом мировых тенденций. /Инновационная экономика. – 2005, №1. – URL: <http://innov.etu.ru/innov/archive.nsf/0d592545e5d69ff3c32568fe00319ec1/d822d246ad8e6a11c3257059002ac9c2>



## **ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВУ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА ЭКОНОМИКИ НА ПУТЬ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

**Н.Н. Шестакова, к.т.н.**

*Институт проблем региональной экономики РАН, г. Санкт-Петербург*

Систематизированное представление о видах инвестиций в человеческий капитал предлагается многими авторами. Все они достаточно близки по своей сути. Ключевой их смысл и его интерпретацию можно воспроизвести, например, в редакции А.В.Корицкого: «Важнейшими формами вложений в человека западные экономисты считают образование, подготовку на производстве (on the job training), медицинское обслуживание, миграцию, поиск информации о ценах и доходах, рождение детей и уход за ними. Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, т. е. увеличивают объем человеческого капитала. Охрана здоровья, сокращая заболеваемость и смертность, продлевает срок службы человека, а также увеличивает интенсивность его использования. Миграция и поиск информации способствует перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается, т.е. туда, где цена за услуги человеческого капитала выше» (Корицкий, 2010, с.74)\*. И далее: «Образование и здравоохранение – это факторы долговременного действия. Продуктом процесса образования является качественно новая рабочая сила с высоким уровнем квалификации, способная к труду большей сложности. Охрана здоровья делает человека способным к более интенсивному и продолжительному труду. В отличие от них миграция и поиск информации выступают как факторы кратковременного действия. Если образование и охрана здоровья связаны с действительным ростом стоимости рабочей силы, то миграция и поиск информации отражают колебания цены рабочей силы вокруг стоимости. Миграция и поиск информации – это процессы распределительного порядка <...>».

Авторитетным исследователем в области человеческого капитала считается Ю.А.Корчагин, который также относит к <инвестициям> в человеческий капитал (как производительный фактор) затраты на воспитание, образование, профессиональную подготовку, на науку,

---

\* Ю.В.Тулупникова добавляет к ним сферы культуры и досуга, экологии, а также фундаментальных научных разработок. См. (Тулупникова, 2009, с.3)

здоровье, миграцию информации и затраты на безопасность (Корчагин, 2005, с.11).

В качестве исходного посыла для последующих рассуждений используем тезис Р.И.Капелюшников: «в практическом смысле (так уж терминологически сложилось) под инвестициями в человеческий капитал принято понимать затраты на образование, производственную подготовку, приобретение опыта, так как именно они представляют собой специализированные виды деятельности по формированию знаний, навыков и умений» (Капелюшников, Лукьянова, 2010, с.19).

Согласно обозначенной выше типологии обратимся к вопросу инвестирования в *общий* человеческий капитал. К числу показателей, характеризующих затраты на образование, мы относим следующие показатели, распределенные нами *по источникам поступления финансовых средств*:

- абсолютный (млн. руб.), а также относительный (%) размер бюджетных расходов (федеральный бюджет и консолидированные бюджеты субъектов РФ) на формальное образование (по уровням образования: дошкольное – общее среднее – начальное профессиональное – среднее профессиональное – профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации – высшее и послевузовское профессиональное образование – молодежная политика и оздоровление детей – прикладные научные исследования в области образования – другие вопросы в области образования\*\* – дифференцируются по возрастному признаку; по территориальному признаку и проч.). Как правило, данные могут быть получены из официальных источников различного уровня, однако в расходах федерального бюджета весьма сложно выделить «долю расходов», приходящуюся на тот или иной регион. В настоящее время практически все источники указывают на хроническое недофинансирование системы образования (Например, *Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика, 2012*));

- расходы на 1 учащегося/студента в % от среднедушевого ВВП и ВВП на душу населения (по уровням образования: начальное – среднее – профессиональное/третичное). Информация доступна для расчета из официальных источников;

- затраты на реализацию различного рода национальных проектов, государственных/региональных программ образовательного характера либо таких проектов/программ в части их образовательной составляющей (Приоритетный национальный проект «Образование»; ФЦП с наибольшим

---

\*\* В разрезе подразделов бюджетной классификации расходов бюджетов.

объемом финансирования в сфере образования: Федеральная целевая программа развития образования; «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009-2013 гг.; «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Забайкалья на период до 2013 года»; «Развитие транспортной системы России (2010-2015 гг.)»; «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006-2015 гг.»; «Восстановление экономики и социальной сферы Чеченской Республики (2002 год и последующие гг.)»; «Социально-экономическое развитие Чеченской Республики на 2008-2011 гг.»; «Культура России»; и региональные программы, например, долгосрочная целевая программа «Коренные малочисленные народы Красноярского края» на 2012-2014 гг. и др.) (Романова, Мацкевич, 2012, с.22-28). Информация доступна частично (либо в рамках отдельного (-ных) региона (-ов), на которые ФЦП распространяется исключительно, либо же определяются в масштабах государства в целом);

- бюджетные инвестиции, не включенные в федеральные целевые программы, – направляются на реализацию Федеральных адресных инвестиционных программ\*\*\* (далее – ФАИП) (Романова, Мацкевич, 2012, с.29-31). Они делятся на средства, направляемые на финансирование строительства объектов, включенных в ФЦП (программная часть), а также объектов, не включенных в ФЦП (непрограммная часть). К последним относятся и расходы на обеспечение мероприятий в сфере образования;

- расходы федерального бюджета на предоставление межбюджетных трансфертов в сфере образования (далее – трансферты), за исключением трансфертов, предоставляемых в рамках ФЦП и ФАИП. В значительной степени связаны с реализацией проекта по модернизации региональных систем общего образования. Целью данного проекта является повышение

---

\*\*\* В рамках мероприятий по реализации ФАИП в 2012-2014 гг. продолжится строительство и реконструкция объектов в сфере образования: Московского государственного университета леса; Московского авиационного института (государственного технического университета); Московского государственного строительного университета; Национального исследовательского технологического университета «МИСиС»; Северного (Арктического) федерального университета им. М.В. Ломоносова; Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарёва в г. Саранске; Всероссийского детского центра «Океан»; Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова; Санкт-Петербургского, Иркутского, Бурятского, Новосибирского государственных университетов; Сибирского федерального университета в г. Красноярске, а также комплекса дворцово-паркового ансамбля «Михайловская дача» для размещения бизнес-школы Высшей школы менеджмента в г. Санкт-Петербурге.

заработной платы учителей и доведение ее до средней заработной платы по экономике субъекта РФ (*Романова, Мацкевич, 2012, с.32*);

- расходы на обеспечение деятельности государственных образовательных учреждений (*Романова, Мацкевич, 2012, с.35*);

- затраты государственной службы занятости. Могут быть получены из соответствующих официальных источников;

- затраты предприятий/организаций/бизнес-структур/ работодателей на <целевую контрактную> подготовку, а также профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников. Информация может быть почерпнута из отчетности, предоставляемой в государственную налоговую службу, возможно – из материалов периодических (единоразовых) статистических обследований либо из источников социологического характера (например, II мониторинг Российского союза ректоров (*II мониторинг Российского союза ректоров, 2010*));

- затраты бизнес-структур на учреждение и финансирование компаниями совместных с учебными заведениями образовательных программ (в том числе корпоративных университетов). Источник потенциальной информации – тот же (например, II мониторинг Российского союза ректоров);

- затраты бизнес-структур на выплату грантов и стипендий учащимся, аспирантам и молодым ученым). Источник потенциальной информации – тот же (например, II мониторинг Российского союза ректоров);

- затраты бизнес-структур на укрепление материально-технической базы учебных заведений. Источник потенциальной информации – тот же (например, II мониторинг Российского союза ректоров);

- затраты домохозяйств на образование в абсолютном (тыс. руб.) и относительном (% от доходов/расходов домохозяйства) выражении (в государственной статистике расходы на образование в структуре потребительских расходов домашних хозяйств представлены только показатели за 2008-2011 гг.), либо их условно возможно извлечь из статистики налоговой службы в случае подачи соответствующих деклараций;

- спонсорские затраты на образование (затраты частных лиц, фондов, организаций). Вероятно, не могут быть учтены вовсе. Либо будут носить экспертно-оценочный характер.

Таким образом, можно констатировать достаточную широту и многообразие каналов поступления финансовых средств, инвестируемых в сферу формального образования, нацеленного на формирование *общего* человеческого капитала.

Представляется, что помимо расходов на формальное образование, следует обособлять и расходы на образование информальное, т.е. не связанное с какими-либо формализованными институтами. К этому типу образования, по нашему мнению, следует относить расходы на приобретение персональных компьютеров (в свете высокой актуальности компьютерной грамотности), оплату доступа к сети Интернет, а также специальных устройств (модемов, роутеров) обеспечивающих этот доступ.

Что касается *специализированного* человеческого капитала, что традиционного в советском понимании производственная подготовка работников относилась преимущественно к их низкоквалифицированной части и представляла собой тот или иной вариант производственного обучения или наставничества.

Если говорить о получении <некоего первоначального профессионального> опыта, то речь, как правило, идет о прохождении учебной, производственной, дипломной и иных видов практики в период профессионального обучения. Традиционно специальных/особых затрат на этот вид специфической деятельности обучающего характера не предусматривается. В настоящее время сложилась также практика параллельного обучения и работы (причем как на очно-заочной, так фактически и на дневной форме обучения), позволяющая одновременно с освоением теоретического курса в учебном заведении получать практические навыки работы в условиях реального хозяйствующего субъекта. Однако следует оговориться, что позитивную окраску такая деятельность имеет только в случае трудоустройства по получаемой либо близкой к ней профессии/специальности. Очевидно, что расходование каких-либо средств в данном случае также не предполагается.

Открытым остается вопрос о прохождении стажировок <как способе получения опыта>, которые в одних случаях могут приносить доход, в других – являются неоплачиваемыми, а в некоторых случаях предполагают внесение оплаты за сам факт их предоставления. Вместе с тем, следует признать практическое отсутствие источников получения необходимой достоверной и регулярной информации по всей полноте показателей.

В то же время, следуя расширенной трактовке инвестиций в человеческий капитал, целесообразно было бы дополнить перечень сфер инвестирования в таковой, как минимум, компонентой инвестиций в здоровье населения, как необходимое условие наиболее оптимального использования человеческого капитала.

Говоря о затратах на поддержание здоровья, к ним относят «затраты на профилактику, предотвращение заболеваний, санитарию и гигиену, рекреационные затраты, направленные на поддержание здоровья, расходы на экологические мероприятия, связанные с подавлением угрозы

заболеваний. Значительные расходы несет государство, а в условиях рыночной экономики – государство и предприниматели – в виде капиталовложений в медицинскую промышленность, производство лекарственных средств» (Вялков, 2009).

В настоящее время существуют несколько подходов к оценке накопленного капитала здоровья. Один из них, исходящий из расчета удельных расходов на здравоохранение, обозначает некоторые особенности использования показателей общественного здоровья. Так, в частности, Ю.Т. Шарабчиев отмечает: «показатели общественного здоровья слабо коррелируют с процентом ВВП, выделяемым на здравоохранение. Значительно большее влияние на показатели общественного здоровья оказывают величина средств, выделяемых на здравоохранение в расчете на одного жителя, выраженная в реальных деньгах, а также уровень национального благосостояния и благосостояния граждан, выраженный через общий объем ВВП на душу населения. Страны, имеющие ВВП свыше 20000 долл. США в год на душу населения, из которых свыше 1000 долл. выделяется на здравоохранение, имеют достаточно высокие показатели общественного здоровья.

Проведенный нами анализ показывает, что и при уровне финансирования здравоохранения, рекомендуемом ВОЗ (не менее 5% ВВП), можно создать достаточно работоспособную систему здравоохранения и иметь высокие показатели общественного здоровья (Шарабчиев, 2004).

Один из примеров вложений хозяйствующих субъектов в здоровье как фактор накопления человеческого капитала находим у Т.Л. Лепихиной и Ю.В. Карпович. Они приводят перечень статей, относимых к такого рода расходам, включая в него (в % от выручки) (Лепихина, Карпович, 2013):

- расходы на охрану труда (средства индивидуальной защиты);
- расходы на охрану труда (специальное питание);
- медицинское обслуживание работников;
- профилактический осмотр;
- расходы на социальную сферу (приобретение путевок на оздоровление; аттестация рабочих мест по условиям труда; выплаты по больничным листам; услуги по организации питания; культмассовые и спортивные мероприятия; материальная помощь; подготовка кадров).

Л.И.Лукичева, Е.В.Егорычева и Д.Н.Егорычев, исследуя интеллектуальный потенциал персонала предприятий, включают в таковой «расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий» (Лукичева, Егорычева, Егорычев, 2013).

Однако следует отметить, что источника/источников получения достоверных регулярно пополняемых сведений по этим показателям в настоящее время нет.

В то же время источником инвестиций в собственный капитал здоровья являются и сами граждане. Косвенную информацию о расходах граждан на медицинские услуги можно извлечь, например, из социологических опросов (некоторые из которых носят повторяющийся характер). Так, например, по данным исследования, проведенного холдингом Ромир, в 2011 г. 24% россиян назвали оплату медицинских услуг в числе крупных расходов, совершенных ими за предыдущие полгода, в 2012 г. этот показатель составил 18% и в 2013 г. – 14% (третье место в рейтинге) (однако не приводя при этом собственно абсолютную сумму этих расходов).

Цитируемый выше В.И.Усачев (*Усачев, 2005*), обращаясь к исчислению стоимости среднестатистической жизни <которая могла бы использоваться в качестве оценочного показателя накопленного здоровья населения>, суммирует затраты на ее поддержание на протяжении жизненного цикла, разделив его на отдельные периоды, в течение которых меняется величина затрат на поддержание жизни (месяц, год, весь период), относя к этим затратам:

- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года;
- ежемесячное пособие на каждого ребенка до 16 лет;
- расходы общества на дошкольное образование;
- расходы семьи на воспитание ребенка 0-6 лет;
- расходы общества на среднее образование;
- расходы семьи на воспитание ребенка 7-17 лет;
- высшее и профессиональное образование (включая стипендию);
- среднемесячная зарплата;
- средний размер назначенных месячных пенсий;
- медицинская помощь в течение всей жизни, в том числе федеральный и местный бюджет и средства граждан;
- ритуальное пособие.

Отметим некоторую условность, схематичность представленного подхода, с одной стороны, объединяющего образовательные, здоровьесберегающие факторы, а также частично – затраты на рождение и воспитание детей, так или иначе проявляющиеся в течение жизненного периода среднестатистического человека, а с другой – слабо учитывающего или не учитывающего вовсе другие актуальные его аспекты. Так, в свете Федерального закона от 29 декабря 2006 года N 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей,

имеющих детей», к приведенному перечню следовало бы добавить сумму материнского капитала. К поименованным затратам следовало бы отнести и расходы на профилактику заболеваемости и оздоровление населения, расходы предприятий/работодателей на улучшение условий труда, переподготовку и повышение квалификации в течение жизни и некоторые другие. Вопросы также вызывает позиция «Высшее и профессиональное образование»: неясно, имеются ли в виду все/отдельные ступени среднего, начального и высшего профессионального образования, или только какие-то особые их элементы или комбинации.

Некоторая официальная информация, однако, противоречащая данным социологических опросов (в частности, упомянутому опросу Ромир и ряду других – по критериям значимости и весомости для домохозяйств расходов на образование и здравоохранение) в части структуры расходов домашних хозяйств по направлениям содержится в данных Госкомстата Российской Федерации.

Таким образом, постановка вопроса о возможности создания целостной системы учета и оценки источников инвестирования в человеческий капитал как основу формирования трудовых ресурсов представляется принципиально правомерной. Однако, очевидно, что это проблема не одного дня: она предполагает проведение целого ряда исследований.

### Литература

1. II мониторинг Российского союза ректоров (При поддержке агентства «Рациональные резервы»). – М., 2010.
2. Здоровье все дороже: Медицина становится «крупным расходом» // Российская газета. 19.04.2013. – URL: <http://www.rg.ru/2013/04/19/medicina.html>.
3. Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе // Современное образование как драма идей: Матер. Первых Сабуровских чтений (25 февраля 2010 г., Москва). – М.: Федеральный институт развития образования, 2010. –С.17-38.
4. Капелюшников Р. Эволюция человеческого капитала в России: 1990-2000 гг.. Презентация (ноябрь 2010). – URL: <http://www.myshared.ru/slide/141523/>.
5. Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография / Науч. ред. Т.В.Григорова. – Новосибирск, 2010.
6. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? – Воронеж: ЦИРЭ, 2005.



7. Лепихина Т.Л., Карпович Ю.В. Социальное и экономическое значение здоровья работников как фактора накопления человеческого капитала предприятия // Современные технологии управления. – 2013, №1 (25). – URL: <http://sovman.ru>
8. Лукичева Л.И., Егорычева Е.В., Егорычев Д.Н. Развитие интеллектуального потенциала персонала как инструмент эффективного управления интеллектуальным капиталом наукоемких предприятий. – URL: <http://referent.mubint.ru/security/8/3903/1>.
9. Романова В.В., Мацкевич А.В. Показатели бюджетных расходов в сфере образования. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – С. 22-28.
10. Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года (2012). – URL: [http://www.nisse.ru/business/article/article\\_1878.html?effort=9](http://www.nisse.ru/business/article/article_1878.html?effort=9).
11. Тулупникова Ю.В. Эффективность инвестирования в человеческий капитал. Презентация. – URL: <http://www.myshared.ru/slide/271759/>; [www.tulupnikova.com/prez/IChK\\_IChK.ppt](http://www.tulupnikova.com/prez/IChK_IChK.ppt)
12. Управление и экономика здравоохранения: учебное пособие для вузов / Под ред. А.И.Вялкова. 3-е издание. – 2009. (Глава 2) – URL: [http://vmede.org/sait/?page=2&id=Obsshesyvennoe\\_3d\\_upr\\_valkov\\_2009&menu=Obsshesyvennoe\\_3d\\_upr\\_valkov\\_2009](http://vmede.org/sait/?page=2&id=Obsshesyvennoe_3d_upr_valkov_2009&menu=Obsshesyvennoe_3d_upr_valkov_2009)
13. Усачев В.И. Здоровье населения российских регионов: демографический и социально-экономический аспекты. Автореф. дисс.... канд. экон. наук. – М., 2005. – URL: <http://economy-lib.com/zdorovie-naseleniya-rossiyskih-regionov#ixzz2eTRO7ki5>
14. Шарабчиев Ю.Т. Общественное здоровье: роль социально-экономических факторов, финансирования здравоохранения, благосостояния (Минск) // Медицинские новости. – 2004, №8. – URL: <http://www.mednovosti.by/journal.aspx?article=1813>

## **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СИСТЕМЕ КАТЕГОРИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ РЕСУРСЫ ТРУДА ЭКОНОМИКИ\***

**Н.В. Клепиков, к.э.н.**

*Сыктывкарский государственный университет, г. Сыктывкар*

**К.В. Петренко, к.э.н.**

*Омский филиал ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при  
Правительстве Российской Федерации», г. Омск*

**И.А. Матлах**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

Необходимо отметить, что концепция развития «трудового потенциала» базируется на более широком, родовом понятии – «человеческом потенциале», а в плане реализации – на понятии «человеческого капитала». Поэтому, чтобы показать место трудового потенциала в системе категорий, характеризующих ресурсы труда экономики, необходимо рассмотреть категории «человеческий потенциал» и «человеческий капитал».

Сразу отметим, что терминологическое разграничение понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал» и «человеческий капитал» важно как для формирования концептуальных основ социально-экономической политики, так и обоснования практических решений в целях совершенствования системы образования, форм и методов регулирования отношений в сфере труда и занятости, повышения эффективности использования ресурсов труда экономики.

В экономической теории человеческий потенциал подлежит рассмотрению не во всем многообразии своих характеристик, а лишь в той мере, в какой его реализация влияет на социальную и экономическую эффективность воспроизводственных процессов (*Соболева, Маслова, 2006*).

Человеческий потенциал концентрирует в себе три уровня временных связей и отношений. Во-первых, отражающих прошлое. Они являются совокупностью свойств человеческого потенциала, накопленных и реализованных в процессе всей исторической жизнедеятельности людей. Накопленный в прошлом человеческий потенциал не только воплощен в

---

\* Статья выполнена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Согласование интересов государства, регионов и корпоративного менеджмента по формированию и использованию трудового потенциала северных территорий (2012-2014, проект №12-03-00287)

генетическом коде человека, но и материализован, отражен в культуре, политике, экономике, науке и т.д. Во-вторых, характеризующих настоящее. В этом качестве человеческий потенциал актуализирует наличные силы, их практическое применение. Действительное существование человеческого потенциала заключается в его конкретном качестве. В-третьих, направленных в будущее. Направление и характер процессов накопления и реализации человеческого потенциала в настоящем определяют его будущие возможности. Существующие тенденции в развитии человеческого потенциала позволяют делать прогнозы социальной динамики, а программы и проекты осуществлять целенаправленную коррекцию его эволюции.

В пространственном отношении человеческий потенциал также представлен тремя уровнями: микро – человек, мезо – группа, макро – страна (совокупный человеческий потенциал). Все уровни, несмотря на функциональные и структурные различия, между собой генетически взаимосвязаны в рамках единой системы социально-экономических отношений. Следует понимать, что совокупный человеческий потенциал общества не сводим к сумме потенциалов его индивидуальных носителей. При наличии мощных «центростремительных» сил он может значительно эту сумму превышать. Верно и обратное, когда яркие и сильные личностные потенциалы представителей общества «сгорают» в неэффективной среде или, что еще хуже, находят свое приложение в разрушительной, криминальной деятельности (*Катайцева, 2009*).

С точки зрения актуализации человеческого потенциала можно говорить о фактическом, перспективном и латентном потенциале. Фактический (явный) потенциал – тот, который определен и полноценно реализуется в различных видах деятельности. Перспективный – это относительно определенный, формирующийся человеческий потенциал, но еще не реализованный, а лишь прогнозируемый и программируемый в различных проектах социально-экономического развития (например, предпринимательский потенциал инновационной экономики). Латентный (скрытый) – это не определенный, не выявленный и не востребованный обществом на данном этапе развития потенциал, который, однако, при изменении внешних условий может проявиться.

Поскольку понятие человеческого потенциала призвано охарактеризовать чрезвычайно сложное и многогранное явление, вполне закономерно существование множества различных его определений. Остановимся на некоторых из них:

«Человеческий потенциал – совокупность возможностей отдельных лиц, общества, государства в области использования людских ресурсов, которые могут быть приведены в действие и использованы для решения

определенных задач и достижения поставленных целей» (Коллин, 2003, с. 3).

Данное определение устанавливает главенство неких задач и целей, в то время как концепция человеческого потенциала говорит нам о первостепенной ценности развития самого человека, при условии существования и использования необходимых для этого ресурсов. Более полным является следующее определение.

«Человеческий потенциал общества представляет собой весь накопленный обществом запас знаний, опыта, информации, мотивации, доверия, включающий как стоимостные, так и духовно-нравственные, бескорыстные отношения, базирующиеся на духовных убеждениях, традициях, сознании ответственности, честности, дружбе, любви, которые играют определенную роль в процессе труда, но еще больше могут быть задействованы для обеспечения функционирования социально-экономической системы в экстремальных условиях (война, природные катаклизмы, мировые финансово-экономические и другие кризисы)» (Национальная экономика, 2010, с. 199).

В этом определении указывается на специфическое качество человеческого потенциала обеспечивать жизнедеятельность его носителей не только в нормальных, но и в экстремальных условиях, когда требуются способности и качества сверх обычных физиологических и социальных норм. Эта особенность, – возможность проявления скрытых человеческих резервов, – является важным свойством человеческого потенциала.

«Человеческий потенциал экономики можно характеризовать как накопленный населением запас физического и нравственного здоровья, общекультурной и профессиональной компетентности, творческой, предпринимательской и гражданской активности, реализуемый в разнообразных сферах деятельности, а также в уровне и структуре потребностей» (Соболева, 2007, с. 12).

Данное определение, соблюдая методологический принцип функциональности, описывает феномен человеческого потенциала не только с точки зрения его внутренней структуры, но и с позиций его функционального назначения. Тем не менее, оно не в полной мере раскрывает системный характер человеческого потенциала. Ведь действительной феноменологией человеческого потенциала являются не сами по себе его структурные единицы (в роли которых выступают перечисленные качества населения, проявляющие себя с высокой степенью вариативности в разных условиях), а их целостность, проявляющая себя в тех или иных видах деятельности.

«Человеческий потенциал страны – это совокупность физических и духовных сил граждан, которые могут быть использованы для достижения

индивидуальных и общественных целей, как инструментальных, так и экзистенциальных, включая расширение самих потенций человека и возможность его самореализации» (*Вишневский, Васин, Зайончковская, 1999*).

Здесь человеческий потенциал дополнительно определяется еще и как мера перспективности человеческих возможностей, т.е. от него зависят не только социальные резервы настоящего, но и будущего.

На основе проведенного анализа можно заключить, что определение человеческого потенциала должно отражать следующие моменты: а) человеческий потенциал общества обладает системными свойствами и не может сводиться к простому перечислению качественных характеристик населения; б) для формирования и реализации человеческого потенциала определяющее значение имеют «внешние» по отношению к нему условия и факторы, характеристика социально-экономической среды его существования; в) реализация человеческого потенциала происходит посредством актуализации личностных потенциалов членов общества; г) человеческий потенциал обладает скрытыми резервами; д) качество человеческого потенциала общества определяет возможности будущего развития.

Таким образом, можно привести итоговое определение человеческого потенциала, объединяющее перечисленные аспекты: «Человеческий потенциал – это интегральная форма многообразных явных и скрытых свойств человеческой общности, выражающая сложившуюся в ней систему отношений и возможностей развития на основе самореализации личности в общественно-значимой деятельности» (*Катайцева, 2009*).

Содержание человеческого потенциала образует два компонента: объективный и субъективный. Объективный компонент характеризует различные составляющие человеческого потенциала, вовлеченные или не вовлеченные в общественную жизнь. Объективную сторону человеческого потенциала отражают в первую очередь социальные формы его существования – трудовой и потребительский потенциалы, как основополагающие элементы общественной деятельности. Субъективный компонент отражает способность и желание его носителей к реализации своего потенциала, он базируется на биологическом и духовном потенциалах.

Таким образом, можно заключить, что 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, с. 116-123*).

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.

Еще раз обратим внимание, что с экономической точки зрения центральным элементом человеческого потенциала выступает *трудовой потенциал*. Ведь именно жизнеобеспечивающий и жизневоспроизводящий труд (*Маркс, Энгельс, Т. 23, с. 196*), как известно, создал современного человека, и само общество могло возникнуть и развиваться только на основе труда. Трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом (*Рынок труда, 2007, с. 14*). То есть трудовой потенциал – это возможное количество и качество труда, которым располагает общество. Аналогичное определение дают и другие авторы (*Генкин, 2006, с. 98; Костин, 2005, с. 159; Ракитский, Ракитская, 2007; Леденева, 2008, с. 29-30; Якишбаева, 2001, с. 5-6; Котляр, 1987, с. 23*).

Статистический аспект отличия трудового потенциала от

человеческого потенциала состоит в том, что человеческий потенциал представлен всем населением страны, а трудовой потенциал – это общая численность экономически активного населения, т.е. та его часть, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, включая занятое и часть незанятого (безработных) в общественном производстве. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности. Вместе с тем эта качественная сторона находится в определенном единстве с трудовыми ресурсами. Количественно трудовой потенциал можно определить путем перемножения численности трудовых ресурсов на время, которое может отработать один работник в течение года (*Рынок труда, 2007, с. 14*).

Здесь также необходимо подчеркнуть, что человеческий потенциал – это отнюдь не объемы производства и не соответствующий уровень дохода, а расширяющийся человеческий выбор, обеспечивающий для каждого неприменимое решение трех ключевых проблем: а) прожить максимально долгую и здоровую жизнь; б) приобрести и освоить знания и профессиональные возможности; в) иметь постоянный доступ к ресурсам для реализации достойного уровня жизни (*Римашевская, 2009*). Индекс человеческого потенциала страны или региона рассчитывается по трем показателям: ВВП (или ВРП), продолжительность жизни и грамотность взрослого населения (*Бойко, 2010, с. 32*).

В качественном отношении трудовой потенциал характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы, т.е. все то, что отражает психологический и физиологический потенциал с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду соответствующей квалификации, с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости и идейной убежденности (*Козлов, 2008*).

Главное отличие данной категории от понятия человеческого потенциала – его реализация только в сфере общественного производства. К атрибутам этого показателя относятся возможности повышения квалификации, продвижения по служебной лестнице, увеличения производительности труда, роста доходов. Трудовой потенциал выражает только социально-трудовые отношения его субъектов, их основой выступают отношения собственности. Категория же человеческого потенциала охватывает отношения, возникающие по поводу его самоосуществления и реализации как в трудовом процессе, так и за его пределами. Поэтому в отличие от ТП качественная структура ЧП

охватывает значительно более большой набор характеристик его носителей, определяющих способности и возможности, необходимые «как для жизненной, так и трудовой деятельности» (Буланов, Докторович, 2009, с. 4-12). И если говорить об индивидуальном уровне, то трудовому потенциалу будет соответствовать понятие рабочая сила, а человеческому потенциалу – личность (Соболева, 2007, с. 12).

### Литература

1. Бойко Ю.П. Формирование человеческого капитала на региональном уровне // Народонаселение. – 2010. – №3. – С. 31-38.
2. Буланов В.С., Докторович А.Б. Воспроизводство человеческого и трудового потенциалов в системе труда // Труд и социальные отношения. – 2009. – №12. – С. 4-12.
3. Быковский В.А. Человеческий потенциал севера Западной Сибири // Народонаселение. – 2002. – №3. – С. 80-85.
4. Вишневский А.Г., Васин С.А., Зайончковская Ж.А. Демографический и трудовой потенциал населения России // Путь в XXI век (стратегические проблемы и перспективы российской экономики) / Под ред. Д.С. Львова. – М.: Экономика, 1999. – 181 с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Норма, 2006.
6. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 1999 год / Под общ. ред. проф. Ю.Е. Федорова. – М.: Права человека, 1999. – 176 с.
7. Катайцева Е.А. Сущность понятия «человеческий капитал» // Вестник Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2009. – №6.
8. Козлов А.И. Человеческий капитал в системе экономических категорий труда // Управление персоналом. – 2008. – №9.
9. Колин К.К. Человеческий потенциал и инновационная экономика // Вестник Российской Академии естественных наук. – 2003. – №4.
10. Костин Л.А. Проблемы экономики труда. Избранное, в 2-х т. Т.1. Ч.1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. – М.: АТИСО, 2005.
11. Котляр А.Э. Формирование и использование трудового потенциала // Вопросы экономики. – 1987. – №9.
12. Леденева Е. Трудовой потенциал как экономическая категория // Человек и труд. – 2008. – №1.
13. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23.
14. Национальная экономика / Под ред. В.И. Кушлина. – М.: РАГС. – 2010.
15. Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я. Труд: современная теория и методология / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 2007.
16. Римашевская Н.М. Качество человеческого потенциала в условиях инновационной экономики // Народонаселение. – 2009. – №3. – С. 16-29.



17. Рынок труда: учебник / Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Экзамен», 2007.
18. Соболева И.В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. – М.: Наука, 2007. – 202 с. (Экономическая теория и стратегия развития).
19. Соболева И.В., Маслова И.С., Белозерова С.М. Реализация трудового потенциала // Человек и труд. – 2006. – №9. – С. 23-26.
20. Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Уфа, 2001.

**МОБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ  
КАК ФАКТОР КОНЦЕНТРАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
АКТИВНОСТИ И СПЕЦИАЛИЗАЦИИ РЕГИОНА**  
(Исследование поддержано грантом РФФИ. Проект № 12-06-31155)

**С.Н. Растворцева, д.э.н.**

*Белгородский государственный национальный исследовательский  
университет, г. Белгород*

Мобильность трудовых ресурсов является ключевым фактором возникновения агломерационных эффектов в регионе. Под агломерационными эффектами мы понимаем дополнительные выгг., которые получают организации при концентрации экономической активности в определенном географическом месте. Экономические выгг. достигаются за счет наличия факторов внешней экономии для объектов, включенных в концентрацию (*Лопатников, 2003*), сокращения издержек производства за счет эффекта масштаба, повышения производительности по причине диффузии технологий, привлечения в отрасли региона смежных фирм (*Драпкин, 2010, с. 99-114*).

Целью статьи является исследование мобильности трудовых ресурсов как фактора концентрации экономической активности и специализации региона.

Проявление агломерационных эффектов происходит в трех основных направлениях. Во-первых, это концентрация производителей конечных товаров (или фирм-экспортеров) и производителей услуг (*Fujita, 2007, p. 2-20*). Мы считаем, что в данной ситуации ключевым фактором начала агломерационного процесса становится экспортная ориентация региона. Рост экономической активности в регионе возникает вокруг экспортных предприятий при благоприятных условиях внешней торговли.

Эффективное развитие экспорта создает предпосылки для появления обслуживающих компаний. Их наличие и разнообразие улучшает

институциональную и инфраструктурную среду региона, который, в свою очередь, становится желанным местом для локализации других экспортных предприятий смежной направленности. Появление нового промышленного предприятия во многих случаях стимулирует развитие местных компаний-поставщиков, которые стремятся удовлетворить нужды этого предприятия в сфере производства, маркетинга и распределения продукции, которую оно выпускает. Расположение промышленного предприятия в непосредственной близости от поставщиков позволяет ему пользоваться преимуществами более удобных способов взаимодействия с ними и обмениваться новыми идеями и соображениями по поводу сокращения издержек производства. Конкурентная борьба между поставщиками исходных ресурсов приводит к снижению цен на продукцию, повышению ее качества, а также к использованию новых технологий на рынке исходных ресурсов, что, в свою очередь, повышает конкурентоспособность нового промышленного предприятия в международной торговле (*Гриффин, 2006*). Важными стимулами развития агломерационного процесса в данном случае являются эффект масштаба в специализированном производстве и дополнительные услуги.

Второй вариант проявления агломерационного эффекта – это рост реального дохода работников (потребителей) (*Fujita, 2007, p. 2-20*). Благодаря эффекту домашнего рынка (то есть выигрыша от размещения производства рядом с емким рынком) большее число фирм в городе (регионе) предлагает новое разнообразие товаров для потребителей. Как показано на рисунке, круговая причинность концентрации фирм и работников в городе (регионе) формируется через прямые связи (предложение большего разнообразия товаров увеличивает реальный доход работников) и обратные связи (большое число потребителей привлекает новые фирмы). Следовательно, через денежные экстерналии, обусловленные эффектами прямых и обратных связей, экономия масштаба на уровне фирм трансформируется в возрастающую отдачу на уровне города в целом.

Предположим, что в городе производится большее разнообразие потребительских товаров. При экономии транспортных расходов эти товары могут быть приобретены по более низкой цене, чем в других регионах. Таким образом, зная номинальную заработную плату и учитывая любовь потребителей к разнообразию, мы говорим, что реальный доход работников этого региона увеличивается. В свою очередь, это побуждает к переезду в регион новых работников и постепенному росту спроса на потребительские товары (*Fujita, 2007, p. 2-20*).

Разнообразие работников-специалистов приводит к агломерационному процессу в отношении инновационной активности

(*Fujita, 2007, p.2-20*). Здесь важно отметить, что концентрация работников умственного труда происходит исключительно в условиях институциональной и инфраструктурной поддержки. Аккумуляция неявных знаний формируется при межличностном общении специалистов разного профиля.

Выделяют несколько видов агломерационных эффектов для региона. Во-первых, это увеличение производительности труда. Известны исследования, доказавшие, что удвоение плотности населения приводит к увеличению производительности труда на 6 % в округах США (*Ciccone and Hall, 1996, p. 54-70*) и на 4,5 % в европейских регионах (*Ciccone, 2002, p. 213-227*). Дж. Хендерсон, анализируя высокотехнологические отрасли в США, приходит к выводу, что десятикратное увеличение числа предприятий в конкретном географическом месте повышает производительность труда более чем на 20 % (*Henderson, 2003, p. 1-28*).

Помимо эффектов повышения производительности труда выделяют эффекты роста числа занятых в регионе, изменения уровня заработных плат и ренты, а также влияние на принятие решений о размещении фирм и промышленных производств в регионе (*Crawford, 2006, p. 44-59*).

Концентрация определяется в отношении вида экономической деятельности, сектора, подсектора, промышленной группы и т.п. и означает степень сосредоточения или разреженности промышленного производства в рамках конкретной территории. Необходимо различать абсолютную и относительную концентрацию. Сектор промышленности является абсолютно сконцентрированным, если несколько стран, независимо от их размеров, составляют довольно значимые доли в общем объеме данного производства (*Midelfark-Knarvik et al., 2000*). Сектор промышленности является относительно сконцентрированным, если какой-то один вид деятельности отличается от тех, которые в среднем наиболее распространены в объемах промышленного производства в странах. Неоклассическая теория обычно имеет дело с относительной концентрацией, новая экономическая география – с абсолютной, новая теория торговли предусматривает оба вида (*Haaland et al., 1999*).

Специализация рассматривается относительно региона, а именно, его структуры занятости, и выявляет ситуацию, когда какие-то виды производства в регионе доминируют, или же промышленное производство равномерно диверсифицировано.

Анализ региональной специализации промышленности России позволяет ответить на следующие вопросы. Как специализированы или диверсифицированы российские регионы? Какие изменения в региональной специализации произошли за анализируемый период?

Существует ли взаимосвязь между специализацией региона и экономической эффективностью?

Мы проведем исследование по регионам России за период 2000-2010 гг. Для определения специализации используем индекс П. Кругмана (*Wandel, 2009*):

$$SPEC_j = \sum_i |s_{ij}^S - s_i| \quad (1)$$

где

$$s_{ij}^S = \frac{E_{ij}}{E_j} = \frac{E_{ij}}{\sum_i E_{ij}} \quad (2)$$

$$s_i = \frac{E_j}{E} = \frac{\sum_j E_{ij}}{\sum_i \sum_j E_{ij}} \quad (3)$$

$E$  – численность занятых в экономике;

$s_{ij}^S$  - доля занятых сектора промышленности  $i$  в регионе  $j$  в общем числе занятых региона  $j$ ;

$s_j$  - доля занятых сектора промышленности  $i$  в общем числе занятых в экономике страны;

$i$  - сектор промышленности;

$j$  - регион.

За анализируемый период снижение индекса специализации имело место в 78,5 % регионов, в трех регионах изменений не произошло, в остальных регионах наблюдается рост. В среднем же по российским регионам наиболее высокий уровень специализации отмечался в 2003 г. (0,61), а наиболее низкий – в 2008 г. и 2010 г. (0,55).

Выделим из всех регионов две группы: с высоким индексом (свыше 0,75 на протяжении 5 лет и более) и низким индексом (менее 0,35 на протяжении 5 лет и более). К числу более специализированных можно отнести 14 регионов, а менее специализированных – 11. Таким образом, остальные 53 региона имеют средний уровень специализации. Рассчитаем по двум группам такие показатели, как ВРП в расчете на душу населения, производительность труда (как отношение ВРП к численности занятых в экономике), среднемесячную номинальную заработную плату и уровень безработицы.

Было выявлено, что в регионах с высоким индексом специализации такие показатели, как душевой ВРП, заработная плата и уровень безработицы несколько превышают средние значения по стране, а

производительность труда близка к среднероссийскому уровню. При этом мы знаем, что из 14 регионов данной группы в семи активно развивается добывающая промышленность\*. Основываясь на этом, считаем, что группу с высоким индексом специализации целесообразно разделить на две подгруппы: регионы с сильным добывающим сектором экономики (I подгруппа) и прочие регионы (II подгруппа). Результаты анализа представлены в табл. 1.

Таблица 1

Средние показатели по наиболее и наименее специализированным регионам России за 2002-2010 гг.

№ п/п	Регион	Индекс специализации и П.Кругмана, индекс	ВРП в расчете на душу населения, руб. на человек	Производительность труда, руб. на человек	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, тыс. руб.	Уровень безработицы, %
1	2	3	4	5	6	7
	<b>Российская Федерация</b>	<b>0,58</b>	<b>145059</b>	<b>305 623,0</b>	<b>11 806,7</b>	<b>7,5</b>
<b>Регионы с наиболее высоким уровнем специализации</b>						
<b>I подгруппа – регионы с сильным добывающим сектором</b>						
1	Чукотский автономный округ	1,28	397 360,7	538 225,0	28 553,8	4,2
2	Архангельская область	1,04	155 025,7	320 306,2	12 857,5	7,1
3	Камчатский край	1,03	155 586,5	285 825,3	20 188,9	9,6
4	Сахалинская область	0,96	408 924,1	725 167,5	20 440,7	7,8
5	Магаданская область	0,87	180 408,8	320 779,2	19 977,2	7,1
6	Республика Коми	0,81	199 032,8	401 901,0	15 255,1	10,8
7	Республика Саха	0,77	211 335,1	419 924,5	17 472,7	8,6
Среднее значение по I подгруппе		0,97	243 953,4	430 304,1	19 249,4	7,89
<b>II подгруппа – прочие регионы</b>						
8	Республика Алтай	0,85	55 913,9	126 677,8	8 065,8	11,2
9	Республика Адыгея	0,85	51 158,0	147 648,2	7 135,8	12,1
10	Республика Калмыкия	0,84	45 503,4	113 553,1	6 421,3	17,1
11	Липецкая область	0,79	134 458,0	287 843,4	9 157,0	4,9
12	Еврейская автономная область	0,86	90 127,6	202 826,5	10 829,0	8,8
13	Республика Тыва	1,01	49 019,4	144 202,0	9 709,8	20,3
14	Ивановская область	0,98	50 108,4	110 339,8	7 158,5	6,3
Среднее значение по II подгруппе		0,9	68 041,3	161 870,1	8 353,9	11,5
<b>Среднее значение по группе</b>		<b>0,94</b>	<b>155997,3</b>	<b>296 087,1</b>	<b>13 801,7</b>	<b>9,7</b>

\* Следует отметить, что индекс специализации П. Кругмана, по которому проводилась группировка регионов, мы рассчитывали только по данным обрабатывающей промышленности. Выводы о значительном влиянии добывающего сектора в данных регионах мы сделали на основе анализа структуры их ВРП.

<b>Регионы с наиболее низким уровнем специализации</b>						
1	г.Санкт-Петербург	0,24	185 234,4	349 786,6	14 900,0	2,9
2	Московская область	0,27	138 613,5	328 561,8	14 065,6	3,5
3	Республика Башкортостан	0,28	107 614,8	241 388,7	9 471,2	7,5
4	Ростовская область	0,29	79 183,1	177 078,0	8 507,1	8,8
5	Новосибирская область	0,29	102 706,9	217 279,3	10 372,7	8,7
6	Нижегородская область	0,33	105 109,1	202 667,8	9 150,5	6,5
7	Чувашская республика	0,34	68 948,8	149 092,5	7 290,8	9,5
8	Калужская область	0,34	90 229,3	189 525,6	9 705,9	5,9
9	Республика Татарстан	0,35	148 866,1	311 833,2	9 840,6	6,3
10	Тверская область	0,35	86 990,2	197 351,8	9 005,0	5,6
11	Брянская область	0,35	59 580,1	130 731,9	7 064,4	7,8
<b>Среднее значение</b>		<b>0,3</b>	<b>106643</b>	<b>226 845,2</b>	<b>9 943,1</b>	<b>6,6</b>

Таким образом, мы видим, что в I группе средний индекс специализации П. Кругмана достигает 0,97. ВРП в расчете на душу населения превышает средний показатель по стране в 1,68 раза, производительность труда – в 1,41 раза, заработная плата – в 1,63 раза. Уровень безработицы близок к среднестатистическому значению в России.

Кардинально иная ситуация наблюдается во II подгруппе. Если индекс специализации в среднем тоже достаточно высокий (0,90), то ВРП на душу населения гораздо ниже среднероссийского показателя – в 2,13 раза, производительность труда ниже в 1,89 раза, заработная плата – в 1,41 раза. Уровень безработицы, наоборот, превышает средний уровень в стране в 1,53 раза.

Рассмотрим третью группу регионов – с наиболее низким показателем специализации П. Кругмана (в среднем 0,3). Душевой ВРП ниже среднероссийского уровня в 1,36 раза, производительность труда ниже в 1,35 раза, заработная плата – в 1,19 раза. А вот уровень безработицы ниже среднестатистического уровня в 1,14 раза, что, несомненно, является положительной чертой и объясняется хорошей диверсификацией обрабатывающей промышленности в регионе.

Таким образом, важность мобильности трудовых ресурсов для возникновения агломерационных эффектов в российской экономике нельзя недооценивать. При этом, как показали результаты анализа, узкую специализацию в каком-либо секторе промышленности «могут позволить» себе только регионы, обеспечивающие развитие своей экономики за счет добывающего производства. В остальных случаях глубокая специализация российских регионов неэффективна.

## Литература

1. Гриффин Р., Пастей М. Международный бизнес. 4-е изд. / Пер. с англ. А.Г. Медведева. – СПб.: Питер, 2006. – 1088 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»)
2. Драпкин И.М. Международная торговля, прямые зарубежные инвестиции и агломерационные эффекты в условиях гетерогенности // Известия Уральского государственного университета. – 2010. – № 2(77). – С. 99-114
3. Лопатников Л. И. Экономико-математический словарь: Словарь современной экономической науки. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Дело, 2003. - 520 с.
4. Павлов К.В., Растворцева С.Н. Внешнеэкономический аспект управления региональной эффективностью экономики // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 20. С. 12-19
5. Шкиотов С.В. Теоретико-методологические подходы к оценке конкурентоспособности российской экономики // Экономика. Управление. Право. 2010. № 05. С. 27-34.
6. Ciccone, Antonio (2002) Agglomeration effects in Europe. *European Economic Review* 46(2): 213-227.
7. Ciccone, Antonio and Robert E. Hall (1996) "Productivity and the density of economic activity. *American Economic Review* 86(1): 54-70
8. Crawford R. The Effects of Agglomeration on Economic Activity: The Empirical Evidence on Mechanisms and Magnitudes. Ministry of Economic Development of New Zealand. Occasional Paper 06/03. – 98 p.
9. *Economics*. 53(1): 1-28.
10. Fujita M. The Development of Regional Integration in East Asia: from the Viewpoint of Spatial Economics // *Review of Urban & Regional Development Studies*. Volume 19, Issue 1, March 2007, pp. 2–20
11. Haaland, J., Kind, H., Midelfart-Knarvik, K., Torstensson, J., 1999. What determines the economic geography of Europe? CEPR Discussion Paper N° 2072.
12. Henderson, J Vernon (2003) Marshall's scale economies. *Journal of Urban*
13. Midelfart-Knavik, K., Overman, H., Redding, S., Venables, A., 2000. The Location of European Industry. *Economic Papers* 142. European Commission
14. Wandel C. Industry Agglomerations and Regional Development in Hungary // *Economic Process during European Integration*. Peter Lang. Hamburg, Univ.Diss., 2009. – 278 p.

## ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

**Е.М. Дроздова, А.Ф. Воробьев**

*Дальневосточный федеральный университет,  
г. Владивосток*

Трудовая мобильность и трудовая миграция являются неотъемлемой частью рынка труда. Высокая интенсивность трудовой мобильности способствует гибкости экономики страны, так как работники могут достаточно быстро приспосабливаться и адаптироваться к происходящим изменениям на рынке труда.

Понятие «**мобильность**», как правило, рассматривается как способность к быстрым изменениям, преобразованиям, действиям и взаимодействиям. Выделяют различные типы мобильности: например, социальная мобильность, трудовая мобильность, профессиональная мобильность, территориальная мобильность, научно-исследовательская мобильность, академическая мобильность и пр. – в зависимости от сферы интересов самих исследователей.

Рассмотрим подробнее сущность понятия «трудовая мобильность», ее виды и функции. **Трудовая мобильность** (англ. labour mobility) представляет собой, с одной стороны, готовность и способность населения к изменению места работы, профессии, должности, а с другой стороны, процесс реальных перемещений работников между рабочими местами, проходящий при взаимодействии всех характеристик работающего индивида и окружающей его социально-экономической среды.

То есть, для того, чтобы процесс трудовой мобильности, состоящий в смене рабочего места (внутри одного предприятия или со сменой работодателя), состоялся, необходимо, чтобы были выполнены два условия: во-первых, работник был способен осуществить это перемещение (обладать достаточным трудовым потенциалом, чтобы «справиться» с новыми должностными обязанностями, адаптироваться на новом рабочем месте), а во-вторых, работник имел мотивацию на осуществление такого перемещения (новое рабочее место должно представляться работнику в большей степени соответствующим его потребностям, чем исходное).

Трудовая мобильность оценивается двумя основными способами. Во-первых, как **уровень реализованной (фактической) трудовой мобильности** измеряется на основе готовых данных, иллюстрирующих миграционные и кадровые перемещения – их объем и интенсивность. Во-вторых, как **потенциальная трудовая мобильность** (теоретическая готовность населения к изменениям, связанным с работой) выясняется



путем проведения социологических опросов. Потенциальная трудовая мобильность важна для принятия регулирующих мер на рынке труда.

Количественная оценка трудовой мобильности охватывает измерение масштабов, интенсивности и направлений перемещений занятого населения (*Мальцева, Роцин, 2006, с. 149-150*).

**Масштаб** трудовой мобильности является абсолютным показателем, который отражает количество занятых, сменивших рабочее место, или совокупность людей, для которых наблюдалась та или иная форма трудовой мобильности.

**Интенсивность** трудовой мобильности измеряется соотношением между количеством людей, перешедших за анализируемый период времени из состояния  $i$  в состояние  $j$ , и численностью индивидов, находившихся в состоянии  $i$  на начало периода. Расчет этого соотношения позволяет получить оценку вероятности ( $P_{ij}$ ) трудовой мобильности в целом или отдельных ее форм.

Для количественной оценки **направлений** трудовой мобильности используются показатели как масштабов, так и интенсивности переходов занятого населения между соответствующим образом определенными состояниями (конкретными отраслями, группами профессий и так далее). При анализе направлений трудовой мобильности становится возможным выделение, например, наименее востребованных сфер приложения труда, характеризующихся массовыми увольнениями и низкой вероятностью их выбора работниками в случае мобильности, и, напротив, наиболее привлекательных.

В любом случае, решение о своей мобильности принимает человек исходя из своих потребностей, целей и интересов. В зависимости от причин данного выбора можно выделить 4 типа работников, как представлено на рис. 1 (*Аврамова, Александрова, Логинов, 2006, с. 154*).



Рисунок 1 – Типология индивидуальной трудовой мобильности

Так данные типы работников характеризуются следующим образом:

- **мобильный тип** – индивид меняет профессию и место работы;
- **инерционно-мобильный тип** – индивид работает по профессии, полученной в учебном заведении, мобильность проявляется в смене мест работы в рамках исходной профессиональной направленности;
- **мобильно-инерционный тип** – индивид меняет профессию при стабильности места работы (в рамках одной организации);
- **инерционный тип** – индивид работает по полученной в учебном заведении профессии и не меняет место работы. При этом возможна вертикальная внутрифирменная мобильность: повышение или понижение в должности, например, бухгалтер становится главным бухгалтером. Однако в этом случае, как правило, инициатором мобильности является работодатель, а работник перемещается в должности как бы «по инерции».

Такое подразделение совокупности изучаемых индивидов на группы мобильных, мобильно-инерционных, инерционно-мобильных и инерционных позволит проанализировать, какими причинами обусловлен выбор работником той или иной трудовой стратегии, связанной со сменой предприятия, должностными перемещениями внутри одного предприятия, или же, наоборот, трудовой стабильностью, а также выявить отдачу для трудовой карьеры от каждой из этих стратегий.

Кроме того, необходимо сказать, что современная теория трудовой мобильности представлена двумя концепциями, которые также объясняют ключевые факторы, влияющие на принятие индивидом решения о смене рабочего места (*Мальцева, Роцин, 2006, с. 135-137*):

1) **теория «соответствия» работника рабочему месту** (job matching theory) – работодатели, нанимая работника, не всегда могут адекватно оценить будущую отдачу от его труда, а работники не имеют полного представления обо всех характеристиках предлагаемого им рабочего места. По прошествии определенного периода времени после начала трудовых отношений может выявиться неудовлетворенность работника параметрами рабочего места или же неудовлетворенность работодателя производительностью труда работника; кроме того, изначально оптимальное сочетание характеристик работника и рабочего места может нарушиться вследствие изменения первых или вторых. Основное предсказание этой теории – мобильность работников с рабочих мест с низкой заработной платой на рабочие места с более высокой оплатой труда;

2) **теория шоков производного спроса** – трудовая мобильность обусловлена изменением спроса на труд; при этом катализатором трудовой мобильности также является оплата труда.

В трудовой мобильности принято выделять горизонтальную (территориальную) и вертикальную (профессионально-квалификационную) мобильность, а также межфирменную и внутрифирменную мобильность (рис. 2).

		Территория		
		Не меняется	Меняется	
Вид занятости, профессия	Не меняется	1	3	<p>Квадрат I. Изменение рабочего места без изменения вида занятости и местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).</p> <p>Квадрат II. Изменение рабочего места и вида занятости без изменения местоположения (внутри- или межфирменная мобильность).</p>
	Меняется	2	4	<p>Квадрат III. Изменение рабочего места и местоположения без изменения вида занятости (территориальная мобильность).</p> <p>Квадрат IV. Изменение рабочего места, вида занятости и местоположения (территориальная мобильность).</p>

Рисунок 2 – Классификация трудовой мобильности

Различные виды трудовой мобильности тесно связаны друг с другом и практически не бывают в чистом виде.

Территориальная мобильность достаточно часто представляет собой процесс трудовой миграции. Юдина Т.Н. дает следующее определение понятия «**трудовая миграция**» — это «вид миграции, представляющий собой совокупность территориальных перемещений людей, связанный с занятостью и поисками работы» (Юдина, 2007, с. 384).

Процесс трудовой миграции обычно находится под наблюдением государственных статистических органов. Так в Российской Федерации проводится обследование населения по проблемам занятости на основе выборочного метода наблюдения (опрос населения по месту постоянного проживания). В ходе обследования изучается экономическая активность населения в возрасте 15-72 лет. Респондентам задается вопрос о месте основной работы с целью получения данных о численности лиц: 1) работающих на территории своего субъекта Российской Федерации, 2) в

другом субъекте Российской Федерации, отличном от места постоянного проживания, 3) на территории другого государства.

Итоги обследования содержатся в аналитическом отчете, опубликованном на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/migrac/mtm\\_2012.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/migrac/mtm_2012.htm). Основные полученные в ходе обследования населения данные представлены в табл. 1.

Таким образом, по данным табл. 1 отмечается тенденция к росту численности лиц, работающих за пределами своего субъекта, в 2012 г. по сравнению с предыдущими периодами, т.е. отмечается увеличение размеров межрегиональной трудовой миграции.

Таблица 1

Статистические данные по результатам обследования населения Российской Федерации по проблемам занятости

Признак	Работали за пределами своего субъекта	Работали на территории своего субъекта
Занятое население по месту работы и месту постоянного проживания, млн. человек		
2010 г.	1,8	68,1
2011 г.	2,0	68,9
2012 г.	2,4	69,1
Структура занятого населения по полу и месту основной работы в 2012 г., %		
Женщин	24,6	49,9
Мужчин	75,4	50,1
Структура занятого населения по возрасту и месту основной работы в 2012 г., %		
15-24 лет	12,7	8,9
25-34 лет	35,2	27,3
35-44 лет	24,4	24,4
45-54 лет	20,7	25,8
55-59 лет	5,2	8,9
60-72 лет	1,7	4,7
Структура занятого населения месту проживания и месту основной работы в 2012 г., %		
Сельское население	34,2	22,8
Городское население	65,8	77,2
Структура занятого населения по образованию и месту основной работы в 2012 г., %		
Не имеют среднего (полного) общего	4,3	4,0
Среднее (полное) общее	22,4	19,8
Начальное профессиональное	23,1	19,4
Среднее профессиональное	22,9	26,3
Высшее профессиональное	27,4	30,5

Также можно составить «портрет» трудовых мигрантов за 2012 г.: в численности занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, три четверти составляют мужчины, две трети – городские жители; выше доля молодежи и ниже доля лиц старше 45 лет; выше доля лиц с начальным профессиональным образованием и средним (полным) общим образованием и ниже доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием.

В заключение стоит отметить, что роль трудовой мобильности в обществе определяется двумя ее основными функциями.

Во-первых, трудовая мобильность выполняет **экономическую функцию**. Т.е. содействует обеспечению экономики регионов рабочей силой и повышению общественной производительности труда. Кроме того, перемещения рабочей силы из одной профессии, отрасли или территории в другие также могут рассматриваться как инвестиции в человеческий капитал. Так, например, Носкова К.А. представляет трудовую мобильность как «специфический человеческий капитал» (Носкова, 2013).

Во-вторых, трудовая мобильность выполняет **социальную функцию**. Т.е. способствует совершенствованию социальной структуры общества, более полному удовлетворению потребностей работников в трудовой сфере, созданию условий для самореализации.

### Литература

1. Аврамова, Е.М. Социальная мобильность выпускников российских вузов / Е.М. Аврамова, О.А. Александрова, Д.М. Логинов // Социальная дифференциация высшего образования / Отв. ред. С.В. Шишкин. – М.: Независимый институт социальной политики, 2005. – С. 154-217.
2. Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева, С.Ю. Рощин. – М.: Изд. дом. ГУ-ВШЭ, 2006. – 295 с.
3. Носкова К.А. Трудовая мобильность: специфический человеческий капитал // Гуманитарные научные исследования. 2013.– № 5 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2013/05/3183>
4. Юдина Т.Н. Миграция: словарь основных терминов: Учеб. пособие. – М.: Издательство РГСУ; Академический Проект, 2007. – 472 с.

# ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА\*

**В.В. Фаузер, д.э.н., Л.А. Куратова, к.э.н.**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

В социологии и демографии большинство ученых различают три вида движения населения: социальное, естественное и миграционное.

Существуют два определения миграции. *В широком смысле слова под миграцией понимают* любое территориальное перемещение, совершающееся между разными населенными пунктами одной или нескольких административно-территориальных единиц, независимо от продолжительности, регулярности и целевой направленности.

*В узком смысле миграция представляет собой* законченный вид территориального перемещения, завершающийся сменой постоянного места жительства, т.е. в буквальном смысле слова означает переселение.

Миграция представляет собой пространственное перемещение населения, изменение его территориального распределения, то есть географии. В этом смысле миграция не меняет численности населения всей территории, в рамках которой происходит его перемещение. Меняется численность и структура населения лишь отдельных частей данной территории (страны).

*Внешняя миграция* – это выезд населения за границу (эмиграция) или въезд из-за границы в данное государство (иммиграция).

*Внутренняя миграция* объединяет миграционные процессы внутри страны. С точки зрения административного деления, миграции подразделяются на внутриобластные, межобластные и межрайонные.

По степени организации различают два вида миграций: организованную и неорганизованную.

Основными видами организованной миграции являются: общественные призывы, сельскохозяйственные переселения, организованный набор рабочей силы, переводы по службе в другие районы, распределение выпускников ПТУ, техникумов и вузов.

Неорганизованная, или индивидуальная, миграция – это территориальные перемещения населения, вызванные такими причинами, как

---

\* Статья выполнена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Согласование интересов государства, регионов и корпоративного менеджмента по формированию и использованию трудового потенциала северных территорий (2012-2014, проект №12-03-00287)

стремление на новом месте улучшить свое материальное положение, создать семью, получить образование и т.д.

По времени перемещения все виды миграций населения подразделяются на: *безвозвратную*, т.е. перемену места жительства окончательно, навсегда, и *временную миграцию*.

*Факторы и причины миграции.* Чтобы ответить на вопрос (задачу) о необходимости государственного регулирования миграционных процессов, их направленности и форм, понять сущность и мотивы движения населения из одних регионов в другие, необходимо хотя бы в общих чертах рассмотреть такие понятия, как «факторы» и «причины» миграции.

В качестве посыла можно рассмотреть следующую трехчленную схему: условия – факторы – причины.

Вся окружающая среда (естественная и социальная) может быть объединена одним понятием – условия жизни. Среди них выделяются условия, которые воздействуют на тот или иной процесс, или собственно факторы. Наконец, то, что вызывает конкретное действие, есть причина.

Льготы – это компенсация частичная, полная или даже превышающая те материальные и духовные потери, которые несет население, вселяясь в малообжитые, удаленные и имеющие суровые природные условия районы. Льготы должны способствовать обеспечению трудовыми ресурсами интенсивно развивающихся отраслей народного хозяйства малоосвоенных районов и создавать условия для нормального режима воспроизводства населения.

Все факторы, сколь разнообразны они ни были бы, в зависимости от возможностей и формы их регулирования со стороны государства, так или иначе, распадаются на три группы:

К первой группе относятся факторы, состоящие из таких компонентов условий жизни, которые либо невозможно изменить, либо, если и можно, то в течение очень длительного времени или с огромными затратами средств. Это характерно для природных условий и географического положения.

Вторая группа включает факторы, которые могут быть изменены постепенно, в течение по крайней мере 10-15 лет. Таков уровень освоенности территории, включающий также создание производственной и социальной инфраструктур.

Третья группа – это факторы оперативного регулирования. Они могут меняться в течение одного – нескольких лет. Например, установление или отмена комплекса льгот, повышение заработной платы, введение пенсионных льгот и т.д.

Относительно природы последней группы факторов миграции сформулированы принципиальные положения, опираясь на которые можно с той или иной степенью надежности регулировать миграционные процессы.

Во-первых, на миграцию влияет комплекс факторов, интенсивность которых различна для разных районов, разного времени и разных групп населения.

Во-вторых, основными выступают экономические факторы. Несмотря на признание первоочередного значения для миграции экономических факторов, тем не менее, еще до середины 1970-х гг. велись споры, какие из них более важные – условия жизни населения или трудообеспеченность.

В-третьих, с позиций управления миграцией, значение имеют не факторы уровня жизни, трудообеспеченность в их абсолютном выражении, а территориальные различия между ними.

Причины миграции выясняются при проведении либо специальных социологических опросов, либо при проведении переписей (микрпереписей) населения, путем включения вопросов о территориальном движении населения. С помощью их делается попытка установить причины перемещения. Такой подход далек от попыток делать выводы относительно причин миграции на основе данных о различиях в миграции или на основе сопоставимых характеристик районов происхождения и принимающих районов.

Основные проблемы измерения причин миграций заключаются в следующем: в выборе значимых совокупностей при проведении обследования и подсовокупностей для расчета зависимостей; в выборе разумного числа заранее определенных взаимоисключающих друг друга и исчерпывающих причин; в выборе целесообразных с точки зрения анализа группировок причин.

Причина миграции выступает как особая форма отношений между объективными факторами и субъективными характеристиками, в частности потребностями. В контексте поведения факторы выступают как объективное явление, а причины – объективно-субъективное явление. Именно потому, что причина носит объективно-субъективный характер, она может не сопровождаться действием, несмотря на достижение необходимой остроты противоречия между факторами и потребностями. Это связано с действием социальных норм.

В современный период многие методы государственного управления миграционными процессами советского периода в известной степени дискредитированы, что послужило основанием достаточно распространенной либеральной точки зрения, что государство должно



устраниться от управления миграционными процессами. С ней согласиться нельзя по причинам наличия многих острых проблем, связанных с миграцией, отсутствия естественных регуляторов миграции и необходимых условий для свободного перемещения населения, как в пределах России, так и из-за ее пределов.

В связи с этим существует настоятельная потребность в выработке новых форм и методов управления (регулирования) миграции населения, исходя из реалий современной российской действительности и использования богатого исторического опыта.

Миграционные процессы, как особый объект управления, имеют ряд специфических особенностей.

1. Прежде всего, миграция населения – очень чуткий социально-демографический процесс, мгновенно реагирующий на изменение различных факторов. При управлении миграцией, в отличие от управления многими иными социальными процессами, эффект управленческих воздействий, равно как и эффект действия факторов, затрудняющих их осуществление, достигается за очень короткий промежуток времени. Чтобы достичь должного эффекта, необходим оперативный мониторинг состояния управляемой системы, большую важность имеет информационное обеспечение процесса управления.

2. Несмотря на то, что миграциям всегда был присущ высокий элемент стихийности, они поддаются регулированию. Однако государственное управление миграцией не может и не должно охватывать все виды миграционных перемещений населения по территории страны, а только наиболее «проблемные» миграционные процессы. Критерий проблемности должен стать краеугольным камнем миграционной политики в силу объективных ограничений возможностей к ее осуществлению.

3. При управлении миграцией необходимо использовать (или создавать) территориальную дифференциацию «уровней жизнеощущения» в широком понимании комплекса социально-экономических условий жизни людей (Дальний, Средний и Ближний Север).

4. Управление миграцией не может осуществляться только в рамках социально-экономической, или расселенческой, или демографической политики. Оно синтезирует в себе их элементы, равно как и само является важным компонентом в комплексе проводимых ими мер.

5. Управление миграцией населения может состоять из следующего комплекса воздействий: формирование миграционных установок населения; определение оптимальных масштабов, направлений миграции, формирование переселенческих контингентов; содействие процессу адаптации населения.

6. Миграционные процессы тесно связаны с потоками информации, прежде всего о местах вселения и средствах их достижения, не случайно любая из моделей миграции увязывает направления миграционных потоков с путями распространения информации. Поэтому важна информационная поддержка принятия управленческих решений, направленная на объект управления.

7. Наконец, нельзя не учитывать, что государство имеет определенные обязательства при управлении миграционными процессами, прежде всего в сфере внутренней социально-экономической миграции, это прежде всего относится к северным регионам.

В зависимости от целей, средств и ресурсов, имеющихся у государства для управления миграционными процессами, оно задействует определенную систему мер регулирования миграции населения. Применительно к управлению миграционными процессами в нашем недавнем прошлом эти меры можно подразделить на административно-организационные и экономические.

Под **государственной миграционной политикой** понимается научно-обоснованная идеология действий государственных органов власти, исходящую из понимания миграции населения как сложного социально-экономического процесса и концептуально объединяющую механизмы регулирования миграционных процессов.

Под **регулированием (управлением) миграцией** понимается комплекс мер по стимулированию или ограничению перемещений людей в объемах и направлениях, отвечающих текущим и перспективным потребностям страны и обеспечивающих реализацию прав мигрантов.

Управление миграционными процессами – сложный процесс, имеющий свое место в системе управления социальными процессами, но, в силу специфики объекта управления, ею не ограничивающийся. Оно находится в тесной связи с экономической политикой, социальной политикой, демографической политикой, геополитикой, национальной политикой.

При разработке государственной или региональной миграционной политики нужно в первую очередь провести определенную «инвентаризацию» территорий, которая бы дала точное представление о возможностях использования миграции населения как механизма позитивного воздействия на социально-экономическую жизнь того или иного региона (муниципального образования). В самое ближайшее время следует:

- определить перспективы развития экономики республики, в т.ч. региональных (локальных) рынков труда, перспективную потребность в рабочей силе и степень ее удовлетворения за счет собственных ресурсов;

- уточнить перечень населенных пунктов, подлежащих ликвидации в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- уточнить перечень территорий, неблагоприятных для проживания по экологическим условиям.

Миграционная политика должна решать проблему перспективного (ближайшие 5-10 лет) сокращения трудовых ресурсов в республике и увеличения доли лиц в пенсионных и старших трудоспособных возрастах. Необходимо уже сейчас продумывать конкретные механизмы реализации иммиграционной политики, направленной на содействие привлечению в Республику Коми необходимых трудовых ресурсов.

Миграционная политика может строиться от общих целей, принципов и направлений к частным, которые впоследствии преломляются на конкретных территориях, т.е. по принципу – от общего к частному.

Основными сквозными направлениями государственной миграционной политики должны являться:

- создание условий для свободного межтерриториального перераспределения населения и трудовых ресурсов (обеспечение территориальной мобильности населения);
- проведение продуманной селективной иммиграционной политики, основанной на необходимости привлечения в республику иммигрантов в установленных масштабах и определенного качества на легальной основе;
- содействие в адаптации переселенцев на новом месте жительства, включая социальную поддержку вынужденных мигрантов;
- осуществление иммиграционного контроля и противодействие незаконной миграции, носящей около криминальный характер.

Для Республики Коми (имеется в виду Крайний Север) приоритетной задачей миграционной политики является содействие переселению населения, высвобождаемого с предприятий, в новых условиях оказавшихся неконкурентоспособными и содействие привлечению необходимых трудовых ресурсов на эффективно функционирующие предприятия.

Приоритетные направления миграционной политики заключаются в реструктуризации системы расселения и поселений, создание нового опорного каркаса расселения, учитывая перспективы развития экономики республики; содействии переселению пенсионеров, содействии переселению населения, проживающего в населенных пунктах, подлежащих ликвидации, развитию ротационной системы формирования трудовых ресурсов, а также вахтового метода ведения работ.

Также можно отметить, что воздействие общества на миграционные процессы, представляющие собой совокупности территориально локализованных и совершающихся в определенное время миграционных

актов, может осуществляться с помощью следующих регуляторов миграционного поведения.

Первым наиболее гибким регулятором является изменение территориальных и поселенных различий в уровнях объективных компонентов условий жизни, удовлетворяющих различные, прежде всего базовые, потребности людей. Это изменение может являться объектом государственного планирования и служить дополнением балансовых разработок территориального перераспределения населения. Различия в условиях жизни и ситуативно влияют на миграцию, как объективные факторы, и воздействуют постепенно на потребности и ценностные ориентации, т.е. имеют перспективную направленность.

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

## **ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРАММНОГО ПОДХОДА В РЕГИОНАЛЬНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ**

**И.Н. Молчанов, д.э.н.**

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, г.Москва*

В период перехода к инновационной экономике закономерно накапливаются проблемы, связанные с регулированием внешней трудовой миграции. В этой связи представляется своевременным обозначить стратегические ориентиры развития миграции во взаимосвязи с перспективами демографической, экономической и социальной политики Российского государства.

В отечественно научной литературе существуют различные трактовки понятия «миграция». В работе О.Д.Воробьевой под миграцией понимается «любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью смены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления учебы или трудовой деятельности, независимо от того, под преобладающим воздействием каких факторов оно происходит – притягивающих или выталкивающих» (Воробьева, 2003). Вид миграции, «связанный с занятостью и поисками работы», называется «трудовой миграцией» (Рыбаковский, 2003, с.307).

В качестве приоритетных целей миграционной политики можно выделить следующие:

- содействие разработке программ привлечения мигрантов на постоянное место жительства для обеспечения стабилизации численности населения российских регионов;
- оптимизация режима трудовой миграции в целях обеспечения устойчивых темпов экономического роста и удовлетворения спроса региональной экономики в кадрах определенных профессий и квалификаций;
- создание условий для привлечения иностранных предпринимателей и высококвалифицированных работников для повышения конкурентоспособности отечественной экономики и проведения ее структурной модернизации.

В соответствии со сформулированными целями, миграционную политику целесообразно направить на решение следующих задач: компенсирование недостатка рабочей силы, связанного с демографическими проблемами и старением населения; удовлетворение устойчивого спроса на рабочую силу в отдельных секторах экономики и регионах страны; обеспечение квалифицированной рабочей силой инновационно-инвестиционных процессов; налаживание подготовки кадров востребованных профессий и квалификаций; ограничение краткосрочной неквалифицированной миграции; создание условий и расширение возможностей для деловой иммиграции (Молчанов, 2012, с.503).

Для реализации названных задач требуется осуществить ряд практических действий. Прежде всего, следует придать большую прозрачность и гибкость процедурам иммиграции для работодателей и работников, осуществить переход от преимущественно административных к экономическим методам регулирования привлечения и использования иностранных работников. Актуальным вопросом становится определение

целевых групп иммигрантов, в которых заинтересована Россия в качестве постоянных жителей и работников, приезжающих на работу на длительный срок, а также сезонных и других временных работников.

Поэтому необходимо дифференцировать подходы к привлечению квалифицированных и неквалифицированных трудовых мигрантов, применять современные методики и инструменты определения потребности экономики в иностранной рабочей силе, а также четко разграничить области применения и процедуры квотирования.

Важная часть работы состоит в сокращении избыточных административных процедур, связанных с привлечением и использованием иностранной рабочей силы, а также пересмотре завышенных обязательств работодателей (например, перечень предоставляемых работодателем документов, уведомлений, содержание этих уведомлений и т.п.) и штрафных санкций (например, на юридических лиц в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности, либо административное приостановление деятельности на определенный срок).

Для улучшения существующей практики можно рекомендовать формирование открытой в течение согласованного периода времени (например, месяца) базы вакансий, после окончания которого работодатель получает право на прием иностранных граждан; разработку мер по организации инфраструктуры для отбора, задействования и обучения мигрантов; выработку инструментов поощрения мигрантов-предпринимателей в случае создания ими новых рабочих мест.

В целях обеспечения гибкости миграционной политики и повышения эффективности управления миграционными процессами, а также придания им необходимой объективности, целесообразно перейти к разработке и реализации государственных программ привлечения и использования иностранных работников для трудовой деятельности в России. Специфика подобных программ, дифференцированных по направлениям иммиграционных кадровых потоков, состоит в следующем. Они создаются по приоритетным группам мигрантов и определяют направления миграционной политики в отношении этих групп. В них формируются базовые условия привлечения по каждой группе мигрантов, порядок и условия отбора иммигрантов, устанавливаются преференции либо ограничения, а также длительность пребывания и условия трудоустройства на территории России.

Целевые программы привлечения иностранных работников целесообразно структурировать согласно формирующимся иммиграционным кадровым потокам, к которым относятся: иммиграция профессиональных кадров; бизнес-иммиграция; привлечение иностранных работников по заявке работодателя; учебная иммиграция.

Первое направление – иммиграция профессиональных кадров. Здесь целью является содействие постоянной иммиграции квалифицированных специалистов, чьи образование, квалификация и опыт работы могут представлять интерес для экономики России. К мигрантам данной категории могут быть отнесены: лица с выдающимися (международно признанными) способностями в области науки, искусства, образования, бизнеса или спорта, а также выдающиеся профессора, исследователи и международные менеджеры; лица с высоким уровнем образования (соответствующим степени магистра) или лица с исключительными способностями в области науки, искусства или бизнеса; квалифицированные специалисты, недавние выпускники учебных заведений по ряду востребованных специальностей, лица с дипломами, соответствующими степени бакалавра.

Миграционные программы для данных групп мигрантов должны быть нацелены на поощрение постоянного или временного проживания. Для них желательно право проживания в стране не менее чем на один год с правом продления пребывания до 5 лет и облегченные процедуры получения вида на жительство. Следует обозначить общие базовые условия привлечения таких специалистов – это приезд в страну без вызова работодателя, и предоставление возможности самостоятельного поиска работы в течение определенного периода времени (например, одного года).

Второе направление – бизнес-иммигранты. Целью их привлечения является содействие постоянной иммиграции желающих инвестировать в экономику или организовать новый бизнес на территории России. К мигрантам данной категории могут быть отнесены предприниматели, инвесторы, самозанятые.

Приезд в страну предпринимателей, то есть лиц, имеющих намерение основать в России успешный бизнес, не должен быть связан с вызовом работодателя. Отбор кандидатов может осуществляться по выработанным критериям или им могут быть предъявлены определенные требования. Например, они должны обладать финансовыми ресурсами и опытом предпринимательской деятельности, быть готовы вложить в экономику средства не менее определенного объема, вести дела организованного ими предприятия, создать установленное число рабочих мест для местной рабочей силы.

Пребывание иностранных предпринимателей на территории России может быть обусловлено выполнением ряда обязательств. Например, организовать новый или купить существующий бизнес, активно участвовать в его управлении; создать минимум одно постоянное рабочее место для гражданина или постоянного жителя (не являющегося членом семьи бизнесмена и др.).

Приезд в страну инвесторов как категории бизнес-иммигрантов, также не должен быть связан с вызовом работодателя. Отбор кандидатов может осуществляться по выработанным критериям или им могут быть предъявлены определенные требования, например, вложить в экономику России финансовые средства не менее установленного объема.

Пребывание иностранных инвесторов на территории России может быть обусловлено выполнением ряда обязательств либо ограничениями. Например, обязанность участвовать своим капиталом в деятельности уже работающей компании; либо инвестировать свои средства в государственные программы, фонды на определенный период (пять и более лет).

Приезд в страну самозанятых (частнопрактикующих), а также сопровождающих их лиц (членов семьи, помощников и т.п.) также не должен быть связан с вызовом работодателя. Отбор кандидатов может осуществляться по выработанным критериям или им могут быть предъявлены определенные требования, например, они должны доказать, что имеют опыт и возможность организовать свое дело, должны сами обеспечивать себя и успешно развивать свой бизнес.

Преимуществом данного вида иммиграции является отсутствие необходимости создания новых рабочих мест или осуществления инвестиций. Отбор кандидатов по данной программе должен проводиться по ограниченному кругу видов деятельности, наиболее востребованных в стране. Длительность пребывания данных иммигрантов может быть постоянной или временная.

Третье направление - привлечение иностранных работников по заявке работодателя. Целью здесь является найм на работу ограниченного числа временных мигрантов для покрытия дефицита рабочей силы (в случае отсутствия претендентов на занятие вакансии на внутреннем рынке труда). К мигрантам данной категории могут быть отнесены: квалифицированные работники массовых профессий и квалификаций; работники для выполнения непрофессиональных работ, в том числе рабочие в возрасте от 17 до 27 лет; сельскохозяйственные и строительные рабочие без требований к квалификации; работники сервиса, торговые работники.

Миграционная политика в отношении квалифицированных работников массовых профессий и квалификаций должна быть нацелена на ограниченные масштабы привлечения и на определенный срок пребывания иммигрантов в России. Здесь могут устанавливаться количественные ограничения (квоты) по профессиям, например, включенным в список приоритетных. Приглашаемый иностранный работник должен иметь разрешение на работу под определенное рабочее



место, конкретного работодателя и на ограниченный период времени.

На мигрантов, приглашаемых для выполнения непрофессиональных работ (в том числе рабочих в возрасте от 17 до 27 лет), должна распространяться квота на привлечение иностранной рабочей силы. При этом работник должен иметь право трудоустроиться только у определенного работодателя. Отбор кандидатов целесообразно осуществлять по балльной системе без оценки квалификации с учетом утвержденного списка видов деятельности, по которым испытывается нехватка кадров (например, социальные работники, младший медицинский персонал и др.). Особую группу могут составить молодые работники, привлекаемые к выполнению непрофессиональных работ на определенный срок, в том числе в период студенческих каникул. Для них могут быть разработаны отдельные программы по привлечению иностранной рабочей силы.

Программа привлечения сельскохозяйственных и строительных рабочих без требований к квалификации должна предусматривать отбор кандидатов по балльной системе без оценки квалификации (например, наличие предыдущего опыта работы в РФ, знание языка и т.п.). На данную категорию мигрантов может распространяться квота на привлечение иностранной рабочей силы.

Программа привлечения работников сервиса и торговых работников может разрабатываться на условиях, аналогичных изложенным выше.

Четвертое направление – учебная иммиграция. Целью данной программы является создание преимуществ в конкуренции за квалифицированных специалистов. Приоритетные группы – лица молодых возрастов, студенты и стажёры.

Для привлечения молодежи выпускникам целесообразно предоставлять право работать в стране сразу после окончания учебы без требований к стажу работы и выезда из страны, а также выдавать разрешение работать как в течение, так и после окончания обучения. Следует предусматривать облегченную процедуру получения разрешения на работу. На данную категорию мигрантов не должна устанавливаться квота. После окончания учебного учреждения и при условии трудоустройства на конкретное рабочее место таким мигрантам по упрощенным процедурам может предоставляться при их желании вид на жительство.

Практическое применение программного метода, как эффективного инструмента государственного регулирования, будет способствовать существенному продвижению в решении проблем, связанных с регулированием внешней трудовой миграции. Прежде всего, появится необходимость оптимизировать процесс выдачи разрешительных

документов и учета трудовых мигрантов; сократить временные и материальные затраты российских работодателей и привлекаемых ими иностранных работников, необходимые для оформления разрешительных документов. Кроме этого, программный подход сделает возможным обеспечить понятную, оперативную и удобную схему действий по найму иностранного работника. Одновременно будут созданы предпосылки, которые позволят конкретизировать правила российского законодательства в отношении найма для различных категорий иностранных работников, а также расширить возможности подбора требуемого персонала, вплоть до организованного набора рабочей силы непосредственно из страны проживания.

Основой отечественного законодательства является Закон о правовом положении иностранных граждан. В современных условиях, для поддержания равновесия на российском рынке труда, необходимо направить усилия на совершенствование нормативной правовой базы по ряду направлений, которые позволили бы сформировать эффективный механизм отбора иностранных работников, увязать интересы мигрантов и работодателей, учесть мотивы воссоединения семей. Применение комплексного подхода к сложным вопросам внешней трудовой миграции позволит обеспечить разностороннюю увязку предлагаемых мер и их согласованное проведение на региональном уровне управления. Представляется, что использование программно-целевого метода при разработке и реализации миграционной политики позволит в среднесрочной перспективе стабилизировать рынок труда, улучшить обеспеченность России кадрами квалифицированных специалистов, сохранить устойчивые темпы экономического роста.

### **Литература**

1. Воробьева О.Д. Миграционные процессы населения: вопросы теории и государственной миграционной политики //Проблемы правового регулирования миграционных процессов на территории РФ. Аналитический сборник СФ ФС РФ. – М.: 2003, № 9 (202). – С.35-42.
2. Демографический понятийный словарь //Под ред. Л.Л.Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2003. – 352 с.
3. Молчанов И.Н. Рынок труда, профессиональное образование и миграционная политика: современное триединство //Миграционные мосты в Евразии; Под ред. член-корр. РАН Рязанцева С.В. – М.: Экон-информ, 2012. – С. 503-509.
4. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "О правовом положении иностранных граждан в РФ" (с изм. и доп., вступающими в силу с 02.10.2013).

## СЛИЯНИЯ И ПОГЛОЩЕНИЯ КОМПАНИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ЭКОНОМИКЕ

С.М. Докукина, к.э.н.

*Сыктывкарский государственный университет, г. Сыктывкар*

Экономисты, политики, журналисты и обычные люди не устают спорить о том, полезны ли слияния и поглощения для экономики. Как показывает практика, мнений по этому вопросу ровно столько, сколько обсуждаемых сделок слияний и поглощений (*M&A – mergers & acquisitions*).

Всякий корпоративный руководитель на протяжении своей карьеры почти наверняка окажется вовлечен хотя бы в одну (а, скорее, не в одну) крупную стратегическую сделку. Даже если такая сделка не будет завершена, ему неминуемо предстоит, как минимум, подвергнуться «испытанию на прочность» со стороны другой компании – получить пробное предложение о слиянии, или самому вступить в торги за некое предприятие, выставленное на продажу уполномоченным инвестиционным банком, или хотя бы схлестнуться с коллегами по бизнесу в дебатах о достоинствах намеченной сделки.

Слияние может пойти на пользу акционерам как приобретающей, так и приобретаемой компании, но оказаться вредным для экономики в целом, если ведет к образованию монополии, ущемляющей интересы потребителей. Человек, потерявший работу в результате слияния, или город, лишившийся своего «кровотворного» предприятия, не сразу оправятся от такого удара (а то и никогда не оправятся).

С другой стороны, реальные улучшения в эффективности деятельности объединенной компании могут обернуться более высоким качеством и более низкой ценой товаров. А экономика в целом становится более жизнеспособной, богатой на предпринимательские возможности и рабочие места, если ресурсы постоянно перетекают туда, где они способны принести большую отдачу (*Коупленд, Коллер, Муррин, 2005, с. 130-132*). Работники также получают преимущества от М&А, если более крупная компания является привлекательным работодателем и предложит новые возможности развития карьеры, более качественное обучение и более щедрые дополнительные льготы (*Моросини, Стеджер, Горовиц, Киплинг, 2005, с.10-11*).

Так, Н.Б.Рудык отмечает, что слияния и поглощения могут нести в себе различные общественные выгг. (*Рудык, 2006, с. 45- 46*):

- после проведения враждебного поглощения общество может оказаться в выигрыше, так как происходит перераспределение ресурсов из менее эффективных областей в более эффективные, и зачастую рост цены акций корпорации-цели отражает эти выгг., причем в данном случае общественные интересы совпадают с частными интересами акционеров;
- общественные выгг. враждебного поглощения могут быть отрицательны, когда общество больше теряет, нежели приобретает после проведения враждебного поглощения;
- зачастую вообще неясно, чего больше в М&А, особенно враждебных, общественных выгод или убытков.

Во втором и в третьем случаях можно утверждать, что основным источником выгод акционеров компании-цели являются потери стейкхолдеров (работников, поставщиков, клиентов) корпорации-цели, другими словами, рост цены акций отражает простой трансфер благосостояния от одной группы лиц к другой.

Слияния, поглощения, отделения (дивестиции) структурных подразделений и прочие подобные сделки уже давно стали неотъемлемой чертой корпоративного ландшафта и рассматриваются как инструмент быстрого изменения стоимости компании, повышения ее эффективности и дальнейшего развития. Без слияний и поглощений невозможно ожидать быстрого роста компании на традиционных рынках (*Волков, Куликов, Марченко, 2007, с. 219-223*). Сделки М&А становятся все более важным инструментом реализации корпоративных стратегий и перераспределения ресурсов в мировой экономике (*Коупленд, Коллер, Муррин, 2005, с. 131*).

Однако для осуществления мероприятий по М&А и претворения в жизнь стратегий слияний и поглощений требуются определенные ресурсы. Следует помнить, что стратегическое развитие происходит в условиях ограниченности ресурсов организации и организация должна выявить возможности, предоставляемые внешней средой, для получения недостающих ресурсов (*Лапыгин, Лачина, 2013, с. 6*). В значительной степени данное обстоятельство связано с ограниченностью человеческих ресурсов (*Волков, Куликов, Марченко, 2007, с. 223*).

Л.В.Карташова обращает внимание на тот факт, что стратегия управления человеческими ресурсами является неотъемлемой частью общей стратегии развития организации. Она разрабатывается с учетом перспектив развития организации и имеет своей целью поддержку реализации ее стратегических целей и задач. Вместе с тем, современная теория и практика менеджмента предполагают непосредственное влияние стратегии управления персоналом на стратегию развития организации. Современные организации могут вносить коррективы в свою стратегию, если те или иные направления ее развития отрицательно скажутся на

здоровье и удовлетворенности работников, перспективах их карьерного роста (Карташова, 2013, с. 8). Как отмечают Ю.Н.Лапыгин, Д.Ю.Лапыгин, Т.А.Лачинина, процессы слияния организаций и содержание их общей (корпоративной) стратегии развития зависят также от функциональных стратегий, важное место среди которых занимает *стратегия управления персоналом*, которая *должна быть направлена на эффективное использование такого фактора производства, как труд во всех его проявлениях* (Лапыгин, Лачинина, 2013, с. 5-6).

Следует отметить, что *трудовым ресурсам принадлежит особое место в организации, ведь именно благодаря им происходит соединение материальных и финансовых факторов производства* и осуществляются все экономические процессы в организации (Кнышова, Панфилова, 2011, с.93). Люди являются важнейшим ресурсом любой организации. Они создают новые продукты, контролируют качество, аккумулируют и используют финансовые ресурсы. Люди способны к постоянному совершенствованию и развитию. Их возможности и инициатива практически безграничны, в то время как другие ресурсы ограничены (Карташова, 2013, с.8), поэтому потребность в объединении компаний проявляется не только в стремлении к объединению финансовых ресурсов, но и в стремлении объединить знания и опыт специалистов различных организаций (Лапыгин, Лачинина, 2013, с. 24).

Вот почему так важна роль человеческого фактора в практике управления изменениями при слияниях и поглощениях компаний. Не случайно во многих русско-английских словарях термин «менеджмент» толкуется как «способ обращения с людьми» (Веснин, 2012, с. 6). Действительно, сколько раз успех программы изменений зависел «всего лишь» от удачной кадровой перестановки или слаженной командной работы. И сколько провалов можно было бы избежать, если бы не конфликт между руководителями или устаревшая система мотивации (Управление изменениями: человеческий фактор, 2011, с. 6).

В последние гг. специалисты в области управленческой теории и практики, касающейся слияний и поглощений, активно развивают новый взгляд на то, как М&А могут способствовать созданию ценности объединенной компании. С точки зрения, принимающей во главу угла знания, М&А ведут к созданию новой прочной корпоративной «общей сплоченности», которая приходит на смену старой. В этой связи слияния и поглощения предлагается рассматривать как непрерывные процессы, а не как разовые мероприятия. Внимание должно быть сосредоточено на интеграции знаний, способствующих созданию ценности, и на возможности внедрения таких механизмов после заключения сделки М&А. Кроме того, в рамках нового метода создания ценности компаний следует

направить усилия непосредственно на создание прочной соединительной ткани – «общей сплоченности» – между объединяющимися компаниями (*Моросини, Стеджер, Горовиц, Киллинг, 2005, с. 50-53*).

В XX столетии зарождается и начинает развиваться концепция гуманистического менеджмента, становление которой связано с именами Ф. Тейлора, А. Файоля, Д. Муни, П. Слоуна, Э. Мэйо. На этом этапе развития менеджмента апробируется социологическая концепция групповых решений. Господствуют такие направления научной мысли, как школа человеческих отношений, концепция человеческих ресурсов, научный бихевиоризм. Организация менеджмента в компаниях производится на основе достижений психологии и социологии, оказывающих решающее воздействие на человека в системе управления. С точки зрения управления персоналом, работник выступает важнейшим фактором любого бизнеса, и менеджеры все чаще вынуждены полагаться на человеческий фактор в бизнесе, применяя все, чему они научились, к работе с людьми.

Управленческая мысль в рамках школы человеческих отношений успешно развивается и в настоящее время. В XXI веке человеческие ресурсы компании превратились в главный ресурс развития бизнеса, качество использования которого и определяет в основном успех дела (*Уткин, Сатабаев, Сатабаева, 2002, с. 223*). Углубленное рассмотрение проблемы создания ценности объединяющихся компаний на основе общей сплоченности команды при заключении сделок M&A можно найти в работах ученых, специализирующихся на теории о предприятии, основанном на знаниях: Гранта (*Grant, 1996, с.109-122*), Когута, Зандера (*Kogut, Zander, 1992, с. 383-397*), Моросини (*Morosini, 1998; Morosini, Shane, Singh, 1998, с. 137-158; Morosini, Khandpur, 1999; Morosini, 2001; Morosini, 2002*).

В практике управления все чаще оперируют понятием «человеческий фактор», под которым подразумевают аспекты интеграции компаний, так или иначе затрагивающие сотрудников, а также роли, которые они играют в проектах по интеграции (*Баккер, Хелминк, 2008, с. 163*). В человеческий фактор принято включать такие элементы, как «вовлеченность», «мотивация», «лидерство», «власть», «команда», «коммуникации», «конфликты», «принятие решений». Человеческий фактор и каждый из его элементов, несомненно, определяют успех или неудачу любых изменений при слияниях и поглощениях компаний.

О.Г. Тихомирова отмечает, что человек для организации – это трудовой ресурс, причем обладающий высоким потенциалом развития. Корпоративная культура, принятые в компании правила, навыки, знания и умения персонала и каждого конкретного работника, корпоративная база

знаний, управленческая команда и ее способности и сплоченность, настройки бизнес-процессов, контакты с клиентами и поставщиками большинством экономистов рассматриваются в числе благ, составляющих нематериальные активы компании и увеличивающих ее стоимость.

Не стоит забывать и о том, что термин «организация» означает не только совокупность или объединение людей, но еще и процесс упорядочивания элементов системы (*Тихомирова, 2012, с. 5-17*). На наш взгляд, данный подход позволяет также рассматривать процессы слияний и поглощения компаний с позиций системно-синергетического подхода, а в контексте влияния человеческого фактора – оценивать эффективность М&А на основе достижения эффекта синергии.

Стремление к корпоративной и командной синергии и созданию новой стоимости путем сокращения издержек за счет приобретения новых знаний и навыков (хорошо налаженных организационных процессов, эффективных рабочих процедур, высококвалифицированного персонала с навыками, в том числе управленческими, имеющими критическое значение для конкретной организации) является одной из основных причин, подталкивающих компании к слияниям и поглощениям.

В то же время, человеческий фактор в интеграции вызывает ряд проблем: сокращение штата; коммуникации; построение новой корпоративной культуры; выбор стиля управления; повышение квалификации топ-менеджеров; учет неписаных правил, действующих в организациях; оплата труда; рациональное использование человеческих ресурсов (каждый человек на своем месте); процесс принятия решений; иррациональные аспекты, такие как личные симпатии (*Баккер, Хелминк, 2008, с. 163-164*).

Учитывая вышесказанное, управление человеческим фактором в переходный период реструктуризации компании и интеграции после заключения сделки М&А требует разработки детальной, информативной и доступной программы преобразований и доведения ее до сведения сотрудников, чтобы люди, вовлеченные в процесс ее реализации, знали, что происходит, видели перспективы и понимали, как реорганизация отразится лично на них. При этом нужно постараться добиться поддержки как можно большего количества сотрудников. Следовательно, компаниям необходим процесс, направляющий поведение отдельных работников в русло общих усилий по созданию стоимости объединенной компании и дающий им к этому определенную мотивацию.

Чтобы добиться эффективной реализации намечаемых перемен после заключения сделки М&А, службе управления персоналом важно предпринять следующие шаги (*Козлов, 2009, с. 44-47*): распознать основные угрозы успешной реализации организационных изменений;

сформировать общее видение будущего объединенной компании; разработать систему мотивации персонала к изменениям; выбрать проводников изменений в организации; оценить уровень развития необходимых знаний и навыков персонала; подготовить и реализовать план обучения; привлечь при необходимости внешних консультантов и тренинговые компании для обучения персонала.

Объединенной компании необходимо составить график преобразований, отвечающий ее особым потребностям. При этом практика управления человеческим фактором должна включать работу компании в трех основных направлениях (Баккер, Хелминк, 2008, с. 167-184): люди (назначение на ключевые позиции, планирование оттока кадров, удержание ключевых сотрудников, мотивация персонала, положения и условия трудовых контрактов, управление сопротивлением изменениям); культура (оценка культуры; формирование культуры объединенной компании; учет особенностей культуры той или иной страны при транснациональной интеграции); коммуникации (цели коммуникации, план коммуникации, связь с заинтересованными сторонами, средства коммуникации).

Также следует отметить, что культурные и организационные различия, национальные различия между культурами и различные ценности объединяющихся компаний, проявляющиеся на этапе интеграции, которые руководители компаний нередко называют основными причинами высоких показателей неудач М&А, при умелом управлении, напротив, могут помочь объединенной компании добиться улучшения результатов деятельности. Более того, руководители могут и должны управлять персоналом при проведении сделок слияний или поглощений для увеличения ценности объединенной компаний после заключения сделки М&А.

Итак, управление человеческим фактором в период интеграции при заключении сделок по слияниям и поглощениям является исключительно актуальной проблемой для современных компаний. При осуществлении любых хозяйственных операций в организации на первом месте стоят люди. Эффективный кадровый менеджмент является залогом стабильности и устойчивости любой организации, а наличие надежной команды позволяет эффективно задействовать все остальные факторы производства.

### **Литература**

1. Баккер Г., Хелминк Д. Как успешно объединить две компании. – Минск: Гревцов Паблицер, 2008.
2. Веснин В.Р. Менеджмент. – М.: Проспект, 2012.



3. Волков А.С., Куликов М.М., Марченко А.А. Создание рыночной стоимости и инвестиционной привлекательности. – М.: Вершина, 2007.
4. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА-М, 2013.
5. Кнышова Е.Н., Панфилова Е.Е. Экономика организации. – М.: ИД «ФОРУМ», «ИНФРА-М», 2011.
6. Козлов В. В. Корпоративная культура. – М.: Альфа-Пресс, 2009.
7. Коупленд Т., Коллер Т., Муррин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005.
8. Лапыгин Ю.Н., Лапыгин Д.Ю., Лачинина Т.А. Стратегическое развитие организации. – М.: КНОРУС, 2013.
9. Рудык Н.Б. Методы защиты от враждебного поглощения. – М.: Дело, 2006.
10. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка. – М.: ИНФРА-М, 2012.
11. Управление изменениями: человеческий фактор. Сборник статей ведущих российских экспертов в области управления изменениями и руководителей-практиков. – М.: ИКАР, 2011.
12. Управление комплексными слияниями: В помощь руководителю компании, использующей стратегии M&As / П. Моросини, У. Стеджер, Ж. Горовиц, П. Киллинг [и др.]; под ред. П. Моросини, У. Стеджера. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005.
13. Уткин Э.А., Сатабаев К.Т., Сатабаева Р.К. Инновации в управлении человеческими ресурсами предприятия. – М.: ТЕИС, 2002.
14. Grant R. M. (1996) Toward a knowledge-based theory of the firm // *Strategic Management Journal*, Vol. 17, pp.109-122.
15. Kogut B., Zander U. (1992) Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology // *Organization Science*, Vol. 3 (3), pp. 383 – 397.
16. Morosini P. (2002) Competing on social capabilities: a defining strategic challenge of the new millennium // *IMD Working Paper*, 2002-1. Lausanne: IMD, 2002.
17. Morosini P. Managing cross-cultural M&As: today's organizational imperative is how to win in execution. In *International Merger Management – Success Factors of Cross-border Transactions*. Stuttgart: Schaffer-Poeschel, 2001.
18. Morosini P. *Managing Cultural Differences: Effective Strategy and Execution Across Cultures in Global Corporate Alliances*. Oxford: Pergamon, 1998
19. Morosini P., Khandpur D. *DaimlerChrysler: Organizing the Post-Merger Integration*. Lausanne: IMD Case GM 774, 1999.

20. Morosini P., Shane S., Singh H. (1998) National cultural distance and cross-border acquisition performance // Journal of International Business Studies, Vol. 29 (1), P.137-158.

## **БЕЗРАБОТИЦА РЕСПУБЛИКИ КОМИ КАК ЭЛЕМЕНТ РЫНКА ТРУДА**

**Н.В. Наумова**

*Ухтинский государственный технический университет, г. Ухта*

Одним из крупнейших по территории северных регионов России является Республика Коми, расположенная на Северо-востоке Европейской части России. На протяжении последних двух десятилетий республика активно теряет население – миграционные потери составили более 270 тыс. человек. В последнем десятилетии прошлого века отмечалось снижение рождаемости и повышение смертности населения, нисходящая динамика сочеталась с негативными изменениями в населении, обусловленными деформацией демографических структур – снижением доли детей и ростом лиц старше трудоспособного возраста. Такая демографическая динамика ведет к сокращению трудоспособного населения и серьезно осложняет ситуацию на рынке труда. Кроме того, экономический кризис 2008 г. определил сложность и неоднозначность развития рынка труда северных регионов.

Учет трудового потенциала является одной из важных составляющих устойчивого социально-экономического развития северных регионов, социально-экономических прогнозов и программ. Его изучение основано на системе показателей, получаемых на основании официальных статистических материалов, специальных выборочных обследований, аналитических материалов.

Устойчивые тенденции на рынке труда Республики Коми складываются под воздействием макроэкономических, демографических и миграционных процессов. Их можно отследить путем:

- анализа изменения демографической ситуации и факторов, оказывающих своё влияние на данные процессы (естественное движение населения и миграционные процессы);
- анализа фактических данных о среднесписочной численности занятых в экономике по видам экономической деятельности в Республики Коми за последние гг.;
- мониторинга ежемесячных данных выборочных обследований населения по проблемам занятости, проводимых Федеральной службой

государственной статистики, о численности экономически активного населения в регионе, в том числе общей численности занятых и безработных, общем уровне безработицы и занятости;

- изучения данных ведомственной статистики Управления Республики Коми по занятости населения и др.

По данным за 2012 г., Республика Коми находится на 51-м месте по уровню безработицы, который составил 6,41%, тогда как средний уровень по стране составил 5,46%. Показатели численности безработных и уровня безработицы в Республике Коми за последние гг. характеризуются данными, приведенными в табл. 1.

Скачок численности официально зарегистрированных безработных произошел в 1995-1996 гг. Затем количество зарегистрированных безработных стало из года в год сокращаться с небольшим возрастанием в 2001 г. по сравнению с 2000. Самый высокий уровень безработицы – 16,4%, при относительно малой численности официально зарегистрированных безработных, отмечен в 1999 г.

Таблица 1

Показатели уровня безработицы в Республике Коми

Год	Численность официально зарегистрированных безработных на конец периода, тыс. человек	Общая численность безработных, тыс. человек	Уровень общей безработицы, %
1992	6,7	34,0	4,9
1995	23,3	66,6	10,0
1999	12,4	93,5	16,4
2000	15,8	65,9	12,03
2005	15,9	63,1	11,5
2006	13,6	67,6	12,4
2007	12,6	54,9	10,0
2008	12,1	41,6	7,3
2009	16,8	63,9	11,8
2010	13,1	56,3	10,3

Как следует из табл. 1, наименьший уровень безработицы в последнем десятилетии наблюдался в 2007-2008 гг. Мировой финансовый кризис, захвативший также и Республику Коми, привел в 2009 г. к скачку безработицы до 11,8%. В 2010 г. напряжение на рынке труда стало снижаться, а уровень безработицы составил 10,3%. В 2011 г. отмечено дальнейшее ее сокращение. Так, по сравнению с концом 2010 г., в конце 2011 г. общая численность безработных в Республике Коми сократилась на 19,7%, а официально зарегистрированных – на 26,3%. Численность экономически активного населения в Республике Коми в 2011 г.

оценивалось по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости в 531 тыс. человек, при этом официально зарегистрированных безработных – 10,7 тыс. человек. В том числе 9,4 тыс. человек получали пособие по безработице.

О масштабах безработицы и деятельности органов службы занятости в Республике Коми можно судить по данным табл. 2, в которой приведены показатели докризисного года в сравнении с показателями в кризисном – 2009 г.

Таблица 2

Основные показатели деятельности органов службы занятости  
в Республике Коми за период январь-октябрь 2009 г.

№	Показатели	Январь-октябрь		2009 г. в % к 2008 г.
		2009 г.	2008 г.	
1.	Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы (человек)	18940	13520	140,1
2.	Численность граждан, признанных безработными (человек)	16786	12069	139,1
3.	Численность граждан, нашедших работу при содействии органов службы занятости (тыс. человек)	4139	3422	121,0
4.	Численность граждан, проходивших обучение по направлению органов службы занятости (тыс. человек)	305	216	141,2
5.	Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости на начало отчетного периода (тыс. человек)	1522	1553	98,0
6.	Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости на конец отчетного периода (тыс. человек)	2015	1245	161,8
7.	Потребность в работниках, заявленная в органы службы занятости на конец отчетного периода (человек)	4089	4921	83,1
8.	Численность безработных граждан, принимавших участие в оплачиваемых общественных работах (тыс. человек)	1474	710	207,6
9.	Уровень регистрируемой безработицы на конец отчетного периода (%)	2,9	2,2	–
10.	Напряженность на рынке труда (численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в расчете на одну заявленную вакансию)	4,6	2,7	–

Как видно из табл. 2, число граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы служб занятости в 2009 г., возросло по отношению к аналогичному периоду в 2008 г. почти в полтора раза; численность граждан, признанных безработными – увеличилась на 40%. Это прямое следствие мирового финансового кризиса, захватившего нашу страну. Подобная ситуация вызвала повышенную активность служб занятости населения по оказанию помощи безработным, о чем свидетельствует существенный рост численности граждан, нашедших работу при содействии органов службы занятости (рост на 21%); рост численности граждан, проходивших обучение по направлению органов службы занятости (увеличение на 41,2%); численность безработных граждан, принимавших участие в оплачиваемых общественных работах, возросла более чем в 2 раза. В дальнейшем благодаря реализации органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий и дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, позволили стабилизировать ситуацию на рынке труда и не допустить роста социальной напряженности в обществе.

Показателями, характеризующими состояние рынка труда, являются также: уровни безработицы по отдельным категориям населения, например, молодежная и женская безработица; структура безработных по полу, возрасту, семейному положению, опыту работы; продолжительность безработицы как время между днем регистрации гражданина в качестве безработного и днем снятия его с учета в органе службы занятости по месту жительства; средняя продолжительность безработицы; масштабы общественных работ и обучения по направлению службы занятости; причины безработицы и др.

Данные, показанные в табл. 3, дают представление о численности и составе безработных граждан как по результатам обследований, так и по результатам регистрации их в службе занятости.

На какие показатели следует обращать внимание при рассмотрении материалов табл. 3? В данной таблице выделены три группы населения: студенты, прочие обучающиеся, пенсионеры; женщины; и лица, проживающие в сельской местности. Доля первой группы – обучающихся и пенсионеров – в численности безработных сравнительно невелика. После пика в 1992 г. и спада в 1995 г. все последующие гг. удельный вес этой группы безработных стабилизировался в пределах одной десятой части общего числа безработных, что отражает объективный процесс желаяния части населения вне пределов трудоспособного возраста и совершеннолетних студентов, в силу в целом низкого уровня жизни в нашей стране, иметь дополнительный заработок для существования. Удельный вес безработных женщин составил порядка 60% от общего

числа зарегистрированных безработных, что вполне объяснимо, имея ввиду роль женщины в семье. Большую тревогу вызывает резкое увеличение в числе безработных доли сельского населения. Формируя политику занятости, местные органы не могут оставить эту проблему вне поля зрения.

Таблица 3

Численность и состав безработных в Республике Коми

	2000	2005	2009	2010	2011
По данным обследований населения по проблемам занятости*					
Численность безработных, тыс. человек	65,9	63,1	63,9	56,3	45,2
Из их числа:					
Студенты, обучающиеся, пенсионеры тыс. человек	12,1	11,9	10,0	11,7	9,6
процентов	18,4	18,8	15,7	20,8	21,2
женщины тыс. человек	35,3	32,8	27,7	25,0	18,2
процентов	53,5	52,0	43,4	44,5	40,2
лица, проживающие в сельской местности тыс. человек	23,1	23,3	22,0	17,5	15,5
процентов	35,0	37,0	34,4	31,1	34,2
По данным службы занятости по Республике Коми (на конец года)					
Численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости, тыс. человек**	15,8	15,9	16,8	13,1	10,7
Из их числа:					
женщины тыс. человек	11,0	10,0	8,5	6,9	5,6
процентов	69,6	62,9	50,8	52,6	51,9
лица, проживающие в сельской местности тыс. человек	7,8	8,0	7,7	6,5	5,8
процентов	49,4	50,0	45,8	49,4	54,3
Отношение численности безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости, к общей численности безработных, процентов	24,0	25,2	26,3	23,3	23,7

Заслуживает внимания изучение распределения численности безработных по возрастным группам и уровню образования (табл. 4). Приведенные в таблице данные показывают весьма неблагоприятную возрастную и образовательную структуру безработных, а именно то, что доля людей в самом продуктивном возрасте – 30-49 лет – составила в 2010 г. более 34%, в том числе мужчины – 31,4%, женщины – 39%. Удельный вес безработных, получивших среднее и высшее профессиональное

образование, в общей их численности составил: всего – 35,5%, в том числе мужчин – 30%, женщин – 42%.

Таблица 4

Распределение численности безработных  
по возрастным группам и уровню образования в 2010 г.

	Всего	Мужчины	Женщины
Безработные – всего	100	100	100
в том числе в возрасте, лет:			
до 20	12,1	13,8	9,9
20 – 24	25,2	26,2	24,0
25 – 29	15,1	16,1	13,8
30 – 34	7,5	6,7	9,2
35 – 39	7,6	7,3	7,9
40 – 44	7,2	6,4	8,1
45 - 49	12,1	11,0	13,6
50 - 54	6,7	7,1	6,1
55 – 59	3,9	4,1	3,6
60 – 72	2,4	1,3	3,7
Средний возраст безработных, лет	33,0	32,0	34,0
Безработные – всего	100	100	100
в том числе имеют образование:			
высшее профессиональное	6,4	3,4	10,0
среднее профессиональное	14,2	11,3	18,0
начальное профессиональное	32,7	37,4	26,8
среднее (полное) общее	25,4	24,0	27,1
основное общее	18,6	20,3	16,6
не имеют основного общего образования	2,7	3,6	1,5

Анализ структуры безработных был бы неполным, если не рассмотреть их семейное положение. Распределение численности занятых в экономике и безработных по семейному положению показано в табл. 5. Рассмотрение структуры безработных по семейному положению также показывает неблагоприятную картину: две трети безработных состоят в браке, а это означает, что дети в таких семьях находятся в тяжелых материальных условиях, что напрямую сказывается на их здоровье, образовании.

Таблица 5

Распределение численности занятых в экономике и безработных по семейному положению в 2010 г. (в процентах к итогу)

	Всего	В том числе			
		состоят в браке	холосты, не замужем	вдовцы, вдовы	разведены
Занятые в экономике – всего	100	55,8	29,0	4,0	11,2
мужчины	100	61,0	31,4	1,2	6,4
женщины	100	50,6	26,6	6,8	15,9
Безработные – всего	100	26,3	58,2	3,4	12,1
мужчины	100	24,7	66,1	0,7	8,4
женщины	100	28,2	48,3	6,8	16,7

В табл. 6 показана структура безработных в зависимости от наличия прошлого опыта работы и обстоятельств незанятости, которые сложились в 2010 г.

Таблица 6

Распределение численности безработных Республики Коми по наличию прошлого опыта работы и обстоятельствам незанятости в 2010 г.

(в среднем за год; в процентах к итогу)

	Всего	Мужчины	Женщины
Безработные – всего	100	100	100
в том числе:			
имеют опыт трудовой деятельности	53,4	55,4	51,3
из них оставили прежнее место работы (деятельности) по причинам:			
высвобождения, ликвидации предприятия или собственного дела	10,5	10,5	10,4
окончания срока временной, сезонной работы по контракту	0,2	0,29	0,12
по собственному желанию	37,9	40,4	35,5
другие причины	4,8	4,3	5,2
не имеют опыта работы	46,6	44,6	48,7

Из табл. 6 следует, что более одной трети мужчин и около одной третьей части женщин относятся к фрикционным безработным, которые, как правило, долго на рынке труда не задерживаются. Одна десятая часть безработных оказалась на рынке труда вследствие принудительного увольнения с предприятий. Это наиболее сложная категория безработных, которые в своей большей части нуждаются в социальной реабилитации и



переучивании. Около половины безработных не имели опыта работы, это также проблемная категория граждан, которые нуждаются в обучении и социальной поддержке. В то же время, как показывают материалы обследования, опыт работы имеет большее значение для женщин, нежели для мужчин.

В 2012 г. государственное регулирование рынка труда республики осуществлялось в рамках двух программ: ведомственной целевой программы «Программа содействия занятости населения Республики Коми (2012-2014 гг.) и региональной программы «Содействие трудоустройству незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей в Республике Коми (2012 год)», финансируемых за счет средств федерального и республиканского бюджетов.

Благодаря мерам, реализованным в рамках вышеуказанных программ, ситуация в сфере занятости населения в моногородах Республики Коми в 2012 г. стабилизировалась. За счет сохранения действующих производств и осуществления деятельности иногородних компаний по строительству газопровода в составе стройки «Система магистральных газопроводов Бованенково-Ухта» только на территории МОГО «Инта» число обратившихся граждан в 2012 г. сократилось на 672 человека. В пгт. Жешарт число обратившихся граждан также сократилось на 140 человек по сравнению с 2011 г. и составило 517 человек. В апреле 2012 г., наряду с ЗАО «ЖФК», здесь стал функционировать ООО «Промышленный комбинат древесных плит». Вследствие наращивания объемов работы, предприятие стабильно принимало на работу людей. Ввиду острой нехватки в поселке рабочей силы с наличием даже среднего уровня квалификации, предприятие пошло на организацию работы вахтовым методом, а служба занятости района помогала в поиске работников не только по населенным пунктам муниципального района, но и по другим районам и городам Республики Коми. За 2012 г. в пгт. Жешарт трудоустроено 339 человек (в 2011 г. – 423). Соответственно, уровень трудоустройства в 2012 г. составил 65,6%, что на 1,2% пункта больше чем в 2011 г. (64,4%).

Вместе с тем, при невысоком уровне регистрируемой безработицы и снижении напряженности на региональном рынке труда основными проблемами сегодня являются качественные диспропорции и неудовлетворенный спрос работодателей на рабочую силу. По своему характеру зарегистрированная безработица является «структурной», т.е. спрос и предложение не сбалансированы.

Одной из мер снижения напряженности на рынке труда в 2011 г. должна была стать организация стажировок для выпускников вузов, находящихся под риском нетрудоустройства. В августе 2009 г. 65

выпускников проходили переобучение, но этого количества недостаточно. Общая безработица в Республике Коми 63,9 тыс. человек, 16,8 тыс. безработных зарегистрировано в центрах занятости, и лишь 65 человек прошли переобучение, еще тысяча человек нашли работу по программе поддержки малого бизнеса.

Одновременно отмечается несогласованность интересов работников и работодателей. Запросы работодателей и ожидания людей не совпадают. Работодателям требуются кадры, имеющие высокий уровень профессионального образования, высокую квалификацию и опыт работы. Имеющие такой уровень и квалификацию специалисты из числа безработных, состоящих на регистрационном учете, отказываются от трудоустройства ввиду низкой оплаты труда. Но также современный рынок труда по-прежнему ориентирован на профессии начального и среднего профессионального образования. В 2012 г., по данным ЦЗН по Республике Коми, список самых востребованных профессий на рынке труда нашего региона выглядел следующим образом: водитель автомобиля, медперсонал, монтажник, охранник, повар, подсобный рабочий, продавец, уборщик, работники сферы образования, сварщик.

Расширение коммерческого сектора профессионального образования ведет к возрастанию роли населения при формировании спроса на образовательные услуги. В этой связи профессиональная ориентация населения играет все более существенную роль при формировании спроса на образовательные услуги, обуславливая этим обеспеченность экономики республики необходимыми кадровыми ресурсами.

Важной проблемой остается дифференциация локальных рынков труда по условиям обеспечения занятостью. Сельское население по сравнению с городскими жителями оказалось в большей степени вытесненным с регионального рынка труда.

В этих условиях возрастает необходимость осуществления системного и целостного регулирования ситуации, складывающейся на региональном рынке труда.

В заключение можно отметить, что с каждым годом нарастает необходимость изучения проблем, возникающих на рынке труда. Для этого требуется усиление внимания научных коллективов и государственных органов власти и управления к изучению и поискам способов регулирования рынка труда и занятости. В ближайшее время необходимо предложить и реализовать на практике законодательные инициативы, перечень экономических стимулов и социальных гарантий, направленных на привлечение и закрепление населения и, в первую очередь, молодежи во вновь осваиваемые районы Севера, разработать эффективный механизм финансирования мероприятий, связанных с решением демографических,

миграционных и трудовых проблем Российского Севера, предложить уровни ответственности и размер финансирования (софинансирования) мероприятий по привлечению и закреплению молодежи в районы Севера.

### **Литература**

1. Основные показатели деятельности в Республике Коми. – URL: <http://old.romitrud.info/results/>
2. Республика Коми в цифрах. – Сыктывкар, 2011.
3. Республика Коми в цифрах. – Сыктывкар, 2010.
4. Статистический ежегодник Республики Коми. – Сыктывкар, 2012.

## **ДОХОДЫ И ЗАНЯТОСТЬ ПОЖИЛОГО НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ\***

**Л.А. Попова, д.э.н., Е.Н. Зорина**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

Современная социально-экономическая ситуация складывается под влиянием ряда факторов, к числу которых следует отнести постарение возрастной структуры населения. Демографическое старение, под которым понимается увеличение доли пожилых и старых людей в общей численности населения в результате изменений в характере его воспроизводства, охватывает сегодня практически весь мир. Этот процесс имеет разнообразные аспекты и многочисленные социально-экономические и политические последствия. В данной статье на примере Республике Коми будут рассмотрены вопросы уровня жизни людей пожилого возраста и использования их трудового потенциала.

За последние 13 лет количество трудовых пенсионеров, или так называемых пенсионеров по старости (корректней называть их пенсионерами по возрасту), увеличилось в Республике Коми на 20,8%: с 209,0 человек на 1 января 2000 г. до 252,5 тыс. человек на начало 2013 г. (*Статистический ежегодник...*, 2001; *Информационно-аналитический*, 2013). Общее количество всех категорий пенсионеров (кроме трудовых, назначаются еще пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца,

---

\* Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Республики Коми, проект № 12-13-11003 «Экономические и социальные аспекты демографического старения населения в северном регионе (на примере Республики Коми)»

социальные пенсии, пенсии госслужащим и пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф и членам их семей) за указанный период времени увеличилось в Коми на 7,2% (с 274,7 тыс. человек до 294,5 тыс.). Рост числа лиц, получающих государственную пенсию, произошел в основном за счет пенсионеров по возрасту, удельный вес которых в составе пенсионеров увеличился с 76,1% до 85,7%, а также за счет социальных пенсионеров (с 4,4% до 7,4%).

Средний размер трудовой пенсии (включая пенсии за выслугу лет) в Республике Коми, как в северном регионе, превышает общероссийский уровень. В 2000-х годах это превышение нарастает. С начала 2000 г. по начало 2012 г. размер пенсии по возрасту увеличился в республике в 17,4 раз (с 642,3 руб. до 11203,0 руб.), по России в целом в 16,2 раз (с 549,2 руб. до 8876,1 руб.). Если в начале 2000 г. средний размер трудовой пенсии в Коми был выше общероссийского уровня на 16,9%, то на 1 января 2012 г. – выше уже на 26,2%. А в целом за последние 13 лет с начала 2000 г. по начало 2013 г. средний размер трудовой пенсии увеличился в Республике Коми почти в 20 раз (до 12378,0 руб. на начало 2013 г.). (*Информационно-аналитический, 2013; Социальное положение., 2003; Статистический ежегодник..., 2001; Статистический ежегодник, 2012; Федеральная служба, 2013*).

В начале 2000 г. средний уровень трудовой пенсии в республике был чуть больше четверти (26,6%) средней заработной платы в регионе (2417,0 руб.). По России в целом пенсия по возрасту в это время составляла 36,1% средней зарплаты. К началу 2012 г. средний размер трудовой пенсии достиг в Коми 38,8% заработной платы по экономике (28897,0 руб.), превысив соотношение пенсии и зарплаты в целом по стране (33,3%). Как видим, ни в республике, несмотря на рост, ни по стране в целом уровень пенсионного обеспечения пожилых людей не достигает уровня, рекомендованного в экономически развитых странах: по нормативам Европейского Союза, например, пенсия по возрасту не может быть менее 40% от средней зарплаты простого рабочего. А в течение 2012 г. соотношение средней пенсии и средней зарплаты в Коми несколько ухудшилось – на начало 2013 г. пенсия составляет 36,4% средней заработной платы в регионе (33971,0 руб.).

В начале 2000 г. средний размер трудовой пенсии в Республике Коми немного, но превышал величину прожиточного минимума, рассчитанного для пенсионеров (на 4,0%: 642,3 руб. и 617,5 руб., соответственно). В среднем по России в это время пенсия была на 35,5% ниже прожиточного минимума. На начало 2012 г. средняя пенсия по возрасту в Коми превышает прожиточный минимум пенсионеров на 71,2% (11203,0 руб. и 6544,0 руб., соответственно), по России в целом – на 78,8% (8876,1 руб. и

4963,0 руб., соответственно). Т.е. в целом по стране в 2000-е гг. произошел более заметный, чем в Коми, рост трудовых пенсий в сравнении с прожиточным минимумом. На 1 января 2013 г. средняя пенсия по возрасту в Коми превышает прожиточный минимум пенсионеров на 87,4% (12378,0 руб. и 6605,0 руб., соответственно).

В Воркуте, Инте, Усинске, Печоре и Ухте размер трудовой пенсии выше среднего по республике, что объясняется не только повышенным районным коэффициентом, но и более значительной заработной платой, лежащей в основе ее расчета. В сельских приарктических территориях (Ижемский и Усть-Цилемский районы) пенсия не достигает среднереспубликанского значения. А в Койгородском, Корткеросском, Прилузском, Сысольском, Удорском и Усть-Куломском районах средний размер назначенных месячных пенсий не достигает 11 тыс. руб., т.е. заметно ниже среднереспубликанского значения.

Несмотря на увеличение размера трудовой пенсии, с каждым годом растет количество работающих пенсионеров. Следует отметить, что среди пенсионеров работают в основном трудовые пенсионеры, и их удельный вес увеличивается: в 2000 г. работающие пенсионеры по возрасту составляли 91,5% всех работающих пенсионеров, в настоящее время процент увеличился до 96,3% (*Статистический ежегодник, 2012*). Удельный вес работающих в общей численности трудовых пенсионеров увеличился в Республике Коми с 30,9% в 2000 г. до 50,5% на конец 2012 г. (*Информационно-аналитический, 2013, с.25*). На 1 января 2013 г. для поддержания своих доходов в Коми продолжают трудовую деятельность 126,1 тыс. пенсионеров по возрасту. Это почти в два раза (на 90,5%) больше, чем в 2000 г.

Среди районов Республики Коми наиболее заметный рост процента работающих пенсионеров произошел в городах Сыктывкар, Усинск, Сосногорск, Ухта, а также Сысольском, Усть-Вымском, Усть-Цилемском и Ижемском районах. Увеличение объясняется недостаточностью пенсионного обеспечения и желанием продолжать работать на прежнем месте. Наиболее высока доля работающих пенсионеров в первые пять лет после достижения пенсионного возраста. 63% работающих пенсионеров в 2012 г. относятся к возрасту 50-59 лет. При этом среди «молодых пенсионеров» занятость выше у женщин, чем у мужчин: в первые пять лет пенсии в Коми работают 74% женщин против 63% среди мужчин.

Для более глубокого изучения характера занятости трудовых пенсионеров в 2013 г. нами было проведено социологическое обследование «Проблемы третьего возраста», которое проводилось по квотированной выборке во всех муниципальных образованиях и городских

округах Республики Коми. Всего было опрошено 932 человека: 75,2% женщин и 24,8% мужчин; 68,3% в городской местности, 31,7% в сельской.

На вопрос «Работаете ли Вы в настоящее время?» положительно ответили более трети опрошенных (35,7%). При этом на вопрос о характере своей работы ответило даже чуть больше людей: 36,7% респондентов. Большинство работающих в пенсионном возрасте работают полную трудовую неделю по прежнему месту работы: 62,6% работающих пенсионеров, что составляет 23,0% всех опрошенных. Еще 7,3% работающих пенсионеров (2,6% опрошенных) трудятся на прежнем месте на неполную ставку. 15,8% работающих пожилых людей работают полную трудовую неделю на работе, куда обычно может устроиться пенсионер (вахтер, сторож, уборщица, гардеробщица и пр.), еще 5,3% – на такой работе на часть ставки. 2,6% обследованных работающих лиц старше 55 лет являются владельцами собственного бизнеса. 6,5% ответили, что трудятся на дому, подрабатывают время от времени, работают вахтовым способом, занимаются сетевым маркетингом, но некоторые из них работают и по прежней профессии в другой организации: как на полную ставку, так и на часть. Таким образом, практически 70% работающих пенсионеров (более четверти всех опрошенных) заняты по прежней специальности.

С возрастом, конечно, этот процент убывает: пожилые люди постепенно вытесняются со своих рабочих мест. В возрасте до 60 лет работает 63,3% опрошенных, причем почти три четверти из них (73,6%) трудятся полную рабочую неделю по прежнему месту. В следующей десятилетней возрастной группе (60-69 лет) работает 33,4% респондентов, из которых на прежнем месте на полную ставку работают уже чуть больше половины (52,7%). В следующей десятилетней возрастной группе (70-79 лет) трудятся 14,0% опрошенных, из которых менее трети (29,4%) работают на прежнем рабочем месте на полную ставку. Т.е. с возрастом снижается не только процент работающих пожилых людей, что закономерно, но в составе работающих пенсионеров сокращается доля занятых по прежнему месту работы, что не может не быть свидетельством возрастной дискриминации со стороны работодателей.

64,3% участников опроса отметили, что не работают. На вопрос же о причинах незанятости ответили только 90% из числа неработающих пенсионеров. Очевидно, для остальных 10% этот вопрос (он был задан в открытой форме с предложением опрашиваемому самому сформулировать ответ) не представляется актуальным (например, из-за возраста). Подавляющее большинство ответивших на этот вопрос сослались на возраст и на здоровье (84,4%, что составляет 48,7% всех опрошенных). При этом только треть сославшихся на возраст написали, что он не

позволяет им работать, две трети отметили свое право на пенсию. На все остальные ответы приходится чуть больше 15% ответов. Около половины из них в той или иной форме отметили нехватку рабочих мест. Такие ответы чаще встречаются в сельской местности. Там же чаще попадаются ссылки на очень низкую оплату труда, при которой пенсия вполне является альтернативой зарплате, и на большое количество работы по хозяйству, а также варианты ответов, которые можно трактовать как случаи дискриминации по возрасту в трудовой сфере («культурно попросили уйти с работы»; «в сельской местности нет свободных вакансий для лиц после 60 лет», «не берут из-за возраста»; «для стариков нет работы на селе», «нет работы на селе для пенсионера» «до города ездить далеко, а на селе не берут на работу из-за возраста», «ушла на пенсию по собственному желанию в 51 год, уступив место молодому специалисту» и пр.). Иными словами, дискриминация по возрасту в трудовой сфере, прежде всего, связана с недостатком рабочих мест.

Информацию о наличии работы в пенсионном возрасте и ее характере предоставляют еще несколько вопросов обследования. На вопрос «А хотели бы Вы сейчас, будучи на пенсии, еще поработать?» (который был адресован всем участникам опроса, соответственно, в нем был предусмотрен вариант ответа «я и так работаю») только 23,3% ответили, что работают (напомним, что на вопрос «Работаете ли Вы в настоящее время?» утвердительно ответили 35,7%). Очевидно, в качестве полноценной занятости люди пенсионного возраста склонны оценивать только работу на полную ставку по прежнему месту трудовой деятельности. Всякая другая работа ими расценивается как временная и ситуативная, которую они не прочь поменять на другую. 24,5% опрошенных на вопрос «А хотели бы Вы сейчас, будучи на пенсии, еще поработать?» ответили утвердительно. Половина из них, заметим, в момент опроса имеет работу, т.е. они хотели бы ее поменять. Однако большинство опрошенных (52,2%) на данный вопрос ответили отрицательно, т.е. больше половины людей старше 55 лет считают, что уже заслужили право на отдых.

Следует отметить, что зарплата – не самый распространенный вид дополнительных доходов пенсионера. Всем пенсионерам положены те или иные льготы от государства. Однако в качестве дополнительных доходов льготы отметили только 38,1% опрошенных. Совершенно очевидно, что некоторые из государственных льгот не расцениваются пенсионерами в качестве дохода. Скорее всего, в этом вопросе оценивались только льготы на ЖКУ, которые ежемесячно поступают непосредственно на личный счет пенсионера. Зарплату в вопросе о дополнительных доходах отметили 33,9% респондентов. Еще 6,4% опрошенных в вопросе о дополнительных

доходах отметили подработки время от времени. В совокупности (40,3%) это даже перекрывает количество работающих согласно вопросу о наличии работы (35,7%). И тем более эта цифра значительно больше процента тех, кто ответил «я и так работаю» (23,3%) в вопросе о наличии желания еще поработать. Это подтверждает тезис о том, что в качестве полноценной занятости люди пенсионного возраста склонны оценивать только стабильную работу на полную ставку по прежнему месту. А всякую другую работу, даже несмотря на то, что она приносит доход, они расценивают не только как временную и ситуативную, которую они готовы поменять на другую, но и как вынужденную: только ради приработка.

Помощь детей в качестве дохода оценили 14,8% опрошенных пожилых людей – очевидно, в этом случае речь идет о достаточно систематической материальной поддержке со стороны младших родственников. Сбережения, проценты от банковских вкладов, акций, ценных бумаг, а также доходы от аренды недвижимости в совокупности отметили только 5,5% опрошенных. 0,6% опрошенных получают помощь от благотворительных организаций. В варианте «другое» 2,7% участников опроса отметили доходы от личного подсобного хозяйства (и в сельской, и в городской местности), донорство, помощь родственников, доход от продажи вязаных изделий, доход от своего бизнеса, дотации с последнего места работы, а также отраслевые надбавки к пенсии и участие в негосударственном пенсионном фонде. Почти пятая часть пенсионеров (19,5%) на вопрос о доходах отметили «ничего, кроме пенсии».

В субъективной оценке уровня своих доходов преобладает вариант «денег достаточно для приобретения необходимых продуктов, одежды» – 54,4% опрошенных. Более четверти (26,3%) ответили, что денег хватает только на покупку продуктов питания, а 4,7% – что их не хватает даже на продукты питания. В то же время 11,3% пожилых людей отметили, что доходы позволяют им ни в чем себе не отказывать. В варианте «другое», в который вписали свои ответы 3,2% опрошенных (30 человек), преобладают ответы ближе к вариантам «денег хватает только на покупку продуктов питания» (с комментарием, что их хватает еще и на коммунальные расходы или на лекарства) и «денег не хватает даже на продукты питания». Но 6 ответов в городской местности можно отнести к варианту «денег достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать». Таким образом, около 12% опрошенных лиц пожилого возраста оценивают уровень доходов, как достаточный. Около 55% – как приемлемый («денег достаточно для приобретения необходимых продуктов, одежды»). И практически третья часть пенсионеров (33,6%) оценивают свои доходы на



уровне физиологического существования: только на продукты питания, и то с трудом.

Недостаточный в целом уровень материального обеспечения пенсионеров выявил и вопрос «Напишите, пожалуйста, какие проблемы больше всего волнуют лично Вас», который был поставлен в анкете в открытой форме. Ответ на него сформулировали 67,5% респондентов (629 человек). Все ответы были сгруппированы в 11 групп плюс «иное». Четверть ответивших на этот вопрос в той или иной форме отметили материальные трудности (25,3%, что составляет 17,1% всего массива), и еще 10,2% (6,9% всего массива) – дороговизну (высокие цены на продукты, услуги ЖКХ, лекарства). Другими словами, почти для четверти всех опрошенных пенсионеров (24,0%) материальные трудности и дороговизна стоят настолько остро, что они формулируют это в открытом вопросе о главной личной проблеме. Проблемы здоровья отметили 15,7% ответивших на этот вопрос (что составляет 10,6% всего массива). Еще 8,4% (5,7% всех опрошенных) указали на необходимость улучшения социального и медицинского обслуживания. Недостаточные возможности получения путевок на санаторно-курортное лечение отметили 2,7% ответивших (1,8% опрошенных). Т.е. проблемы, связанные со своим здоровьем, а также возможностью получения квалифицированной медицинской помощи и санаторно-курортной реабилитации остро волнуют 18,1% всех опрошенных. Нестабильность ситуации, неуверенность в завтрашнем дне, общественные проблемы, алкоголизм, безработица, наркомания, будущее детей и внуков волнуют 18,6% ответивших на этот вопрос (12,6% массива опрошенных). Недостаток внимания к пожилым, в том числе со стороны государства, отметили 7,0% ответивших (4,7% массива). Для 2,7% опрошенных в обследовании людей пенсионного возраста до сих пор весьма актуально улучшение жилищных условий (отметили 4,0% ответивших на этот вопрос). В сельской местности пенсионеров очень волнуют вопросы качества дорог, а также недостаток внимания государства к проблемам села и его жителей.

Таким образом, обследование в целом продемонстрировало достаточно оптимистичный настрой у населения старшего возраста. Практически по всем группам вопросов преобладали средние или позитивные ответы. Даже в субъективной оценке уровня своих доходов, вопреки сложившимся стереотипам, что пенсионеры живут в крайней нищете и все время жалуются на нехватку средств, около 12% опрошенных лиц пожилого возраста оценивают уровень доходов, как достаточный, чтобы ни в чем себе не отказывать, около 55% – как приемлемый. Во многом это, конечно, связано с тем, что большая часть пожилых людей в ранних пенсионных возрастах продолжают работать. В

целом материальное положение пенсионеров оставляет желать лучшего. Практически третья часть опрошенных оценили уровень своих доходов на уровне физиологического существования. Зачастую пенсионерам приходится ограничивать себя в выборе продуктов питания, им не хватает средств на оплату коммунальных, медицинских услуг, на санаторно-курортную реабилитацию и т.п. Почти для четверти всех опрошенных пенсионеров материальные трудности и дороговизна жизни стоят настолько остро, что они формулируют это в открытом вопросе о главной личной проблеме.

Недостаточный размер пенсии вынуждает пожилых людей либо прибегать к помощи детей, либо работать – до 40% опрошенных имеют доход либо в виде зарплаты, либо в виде подработок. Хорошо известно, что в настоящее время не только пенсионеру, но и человеку в предпенсионном возрасте практически невозможно устроиться на работу. Более того, работодатели довольно часто под тем или иным предлогом сокращают сотрудников пожилого возраста, и снижение с возрастом доли занятых по прежнему месту работы в составе работающих пенсионеров это подтверждает, в то время как высокий профессиональный опыт и желание работать могут прекрасно компенсировать некоторое ухудшение физических данных этих работников. Возраст не должен быть препятствием не только для продолжения работы на прежнем месте, но и для трудоустройства, если для этого нет других ограничений. Имеющийся трудовой потенциал пожилых людей должен по достоинству оцениваться работодателями и государством. Любые формы возрастной дискриминации в сфере занятости должны строго наказываться. Трудовая деятельность пожилых людей является не только средством повышения уровня их доходов. Работа, возможность приносить пользу своим близким и всему обществу, увеличение продолжительности активной жизни в огромной степени содействует возрастанию общей продолжительности жизни человека, а это одна из целей социального государства. Наконец, использование трудового потенциала населения третьего возраста в немалой степени способствует экономическому процветанию страны.

### **Литература**

1. Информационно-аналитический обзор «Республика Коми. Итоги 2012». Часть I. – Сыктывкар, 2013.
2. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2003: Стат.сб. / Госкомстат России. – М., 2003.
3. Статистический ежегодник Республики Коми: Стат.сборник/ Госкомстат. – Сыктывкар. – 2001.

4. Статистический ежегодник Республики Коми. 2012: Стат.сб./Комистат. – Сыктывкар, 2012.
5. Федеральная служба государственной статистики. – URL: [www.gks.ru](http://www.gks.ru) (13.11.2013).

## **МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СЕЛЕ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КОМИ)\***

**М.А. Королева**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

В условиях урбанизации и индустриализации российского общества молодежь становится важнейшим ресурсом развития села, поскольку молодой специалист – это носитель инноваций, способный оптимизировать традиционное аграрное производство, и с помощью знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе образования, модернизировать сельскую экономику. С демографической точки зрения, прирост молодежи в общей численности населения села также крайне важен, так как именно данная категория несет ответственность за воспроизводство и социализацию новых поколений, поддерживающих определенный баланс в его структуре.

Численность населения трудоспособного возраста в сельской местности Республики Коми продолжает убывать (табл. 1), в то время как численность нетрудоспособных контингентов, благодаря успехам в повышении уровня рождаемости и увеличении продолжительности жизни населения, в последние гг. увеличивается. В результате начал возрастать индекс демографической нагрузки, который, как и в целом по населению Республики Коми, на селе долгое время снижался. За 2010-2013 гг. он повысился с 592 человек моложе и старше трудоспособного возраста на 1000 человек в трудоспособном возрасте до 685. В 2011 г. на селе была заявлена потребность в 674 специалистах, в том числе в организациях агропромышленного комплекса – 123, образования – 253, здравоохранения – 214, культуры – 84. Ввиду недостаточности бюджетов, сельские

---

\*Статья подготовлена в рамках проекта программы Президиума РАН «Роль пространства в модернизации России: природный и социально-экономический потенциал» «Формирование и использование трудового потенциала Республики Коми» (регистрационный номер 12-П-7-1005)

поселения без государственной поддержки не в силах решить весь комплекс проблем с дефицитом кадров (*Постановление... №436, 2011*).

Таблица 1

Динамика численности сельского населения Республики Коми за 1989-2013 гг. (тыс. человек)

Год	1989*	2002*	2010*	2012**	2013**
Численность населения					
Моложе трудоспособного возраста	88,6	53,1	37,4	38,0	38,9
В трудоспособном возрасте	175,3	155,6	130,5	123,7	118,4
Старше трудоспособного возраста	42,5	43,4	39,8	40,9	42,2

Источники: 4; 19

\* – по данным переписей населения

\*\* – на начало года

Дефицит квалифицированной рабочей силы в целом по Республике Коми обусловлен и спецификой миграционных потоков: за 2011 г. республику покинуло в 2,5 раза больше мигрантов с высшим и неполным высшим профессиональным образованием, чем прибыло из-за ее пределов с соответствующим уровнем образования. Со средним профессиональным образованием республику покинуло в 1,9 раза больше, чем прибыло в нее (*Стратегия..., 2006*).

Несмотря на то, что обеспечение эффективного развития социальной сферы, повышение доступности гарантированных социальных благ и создание оптимальных условий для реализации человеческого потенциала на всей территории Республики Коми провозглашено стратегической целью первого уровня в рамках экономического развития республики (*Стратегия..., 2006*), село продолжает оставаться малопривлекательным местом жительства для молодежи. Главными причинами нежелания молодых специалистов ехать на работу в «глубинку» является «отсутствие развитой инфраструктуры, дорог, удаленность от районного центра, отсутствие благоустроенного жилья» (*Постановление... №193, 2012*). В этих условиях активизация мер государственной политики в области поддержки молодых специалистов, главной целью которых является создание благоприятных условий для жизни на селе, предполагающих удовлетворение потребностей работающего населения на всех уровнях, становится объективно необходимой.

Анализ законодательных актов Республики Коми позволил выявить несколько направлений в области государственной поддержки молодых

специалистов государственных учреждений на селе. Первое из них – это доплаты в качестве выплат компенсационного характера в размере 35% от должностного оклада специалисту, имеющему диплом о высшем или среднем профессиональном образовании. При наличии у молодого специалиста диплома с отличием доплата увеличивается и составляет 40% от должностного оклада (*Постановление... №241, 2007; Постановление... №239, 2008; Постановление... №240, 2008; Постановление... №241, 2008; Постановление... №242, 2008*). Второе направление оказания государственной поддержки молодому специалисту на селе связано с жилищной политикой и включает погашение оплаты коммунальных услуг в размере 100% в пределах установленных нормативов и оплату в размере 100% за жилое помещение в пределах установленной социальной нормы площади жилого помещения (*Закон Республики Коми... №55, 2004*).

Помимо законов, проблемы оптимизации кадрового потенциала сельских поселений Республики Коми призваны решать и целевые программы. Так, одной из главных задач Федеральной целевой программы «Социальное развитие села до 2013 г.» и аналогичной республиканской целевой программы стало оказание государственной поддержки в улучшении жилищных условий граждан, молодых семей и молодых специалистов, проживающих в сельской местности (*Постановление... №858, 2002; Постановление... №436, 2011*). По данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Коми, «в целом на 1 января 2013 г. участниками мероприятий федеральной программы признаны 822 человека, из них 263 молодых семей и молодых специалистов. Планируется, что по итогам 2013 г. после предоставления поддержки очередь нуждающихся в улучшении жилищных условий сократится на 11%» (*Министерство сельского..., 2013*). Как видим, доля тех, кто еще не вовлечен в Программу или стоит в очереди на получение государственных гарантий, предусмотренных ею, велика. С учетом того, что срок действия программ истекает к концу 2013 г., пока нет оснований говорить об их высокой результативности в рамках решения поставленной задачи.

Для привлечения и закрепления специалистов, прибывших на работу в сельскую местность после окончания высших и средних специальных учебных заведений, в ряде муниципалитетов республики действуют собственные законопроекты. Так, постановлением администрации муниципального района «Усть-Куломский» в 2012 г. была принята муниципальная целевая программа (далее МЦП), направленная на поддержку молодых специалистов, прибывших на работу в Усть-Куломский район в 2012-2014 гг. В систему мероприятий МЦП вошли: профориентационная работа в учреждениях образования Усть-Куломского

района по отбору выпускников школ и молодежи для целевого направления в высшие и средние учебные заведения здравоохранения, культуры, образования, физкультуры и спорта с последующим трудоустройством в муниципальных учреждениях Усть-Куломского района по полученной специальности согласно целевым направлениям; обеспечение прохождения студентами преддипломной практики в муниципальных учреждениях Усть-Куломского района по получаемой специальности; предоставление служебного жилья молодым специалистам по профилю полученного образования, прибывшим на работу в учреждения муниципального района «Усть-Куломский», а также приобретение и ремонт жилья молодым специалистам по профилю полученного образования, прибывшим на работу в учреждения муниципального района «Усть-Куломский» (*Постановление... №193, 2012*).

Целевая муниципальная программа «О мерах по привлечению и закреплению специалистов, прибывших на работу в муниципальные учреждения муниципального района «Усть-Цилемский» также рассчитана на 2012-2014 гг. Программа содержит целый перечень мероприятий – перечислим те из них, которые не вошли в мероприятия МЦП Усть-Куломского района. Это оплата обучения студентов по специальностям «Лечебное дело» и «Стоматология»; оплата обучения студентов по профильным специальностям; единовременная выплата молодому специалисту, заключившему трудовой договор на 5 лет, для обустройства в размере 10000 рублей; выдача беспроцентной ссуды молодому специалисту в пределах 30000 рублей на обзаведение хозяйством с условием возврата после трех лет работы в течение последующих пяти лет, а также выплата процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера в полном объеме (*Постановление... № 10/1899, 2011*).

Решение проблемы эффективного развития малого и среднего предпринимательства в труднодоступных и отдаленных населенных пунктах и северных районах республики производится на основании Федерального закона «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»; Закона Республики Коми «О некоторых вопросах развития малого и среднего предпринимательства в Республике Коми»; Концепции развития малого и среднего предпринимательства в Республике Коми на период до 2020 г.; Региональной целевой программы «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Коми (2012-2013 гг.) и ее муниципальных подпрограмм.

Обучением и поддержкой в становлении малого и среднего предпринимательства занимается Бизнес-инкубатор Республики Коми,

активно распространяющий деятельность своих программ «Основы предпринимательской деятельности», «Технологии проектирования успешного бизнеса» и «Школа молодого предпринимателя» на сельские районы республики. В 2012-2013 гг. при поддержке Глав администраций образовательные программы специалистов Бизнес-инкубатора были проведены в Усть-Куломском, Прилузском и Сысольском районах (*Бизнес-инкубатор, 2013*).

Таким образом, можно заключить, что в Республике Коми существует довольно широкий спектр направлений, целью которых является привлечение молодых специалистов к работе на селе. Однако статистические данные продолжают свидетельствовать об оттоке населения в трудоспособном возрасте из сельских районов республики, в то время как уровень потребности в молодых специалистах растет. Причиной этих тенденций является, во-первых, константная «бедность» социальной инфраструктуры сельских поселений республики, которая осложняет организацию досуга молодежи, сужает круг возможностей для полноценного развития и социализации детей. Во-вторых, большое число всевозможных требований, подразумевающих под собой «бумажную волокиту» на подтверждение статуса молодого специалиста или молодой семьи для получения гарантированных привилегий от государства, делают республиканские и муниципальные программы по поддержке молодежи практически недоступными для адресатов. Третья причина кроется в низкой активности самой молодежи, что, в конечном итоге, проявляется в нежелании и неумении требовать осуществления прав, установленных государством. Однако только в условиях взаимодействия трех сторон на основании принципа обратной связи «Правительство Республики Коми – муниципальные образования – молодежь», а также мониторинга действия федеральных законов, региональных и муниципальных программ возможно повышение эффективности мер государственной поддержки молодых специалистов на сельском уровне.

### Литература

1. Бизнес-инкубатор Республики Коми. – URL: <http://www.binkomi.ru> (20.11.2013).
2. Закон Республики Коми от 12.11.2004 №55-РЗ (ред. от 04.05.2008) «О социальной поддержке населения в Республике Коми». Статья 18.-URL: [http://komi.news-city.info/docs/sistemsg/dok\\_oervai.htm](http://komi.news-city.info/docs/sistemsg/dok_oervai.htm) (20.11.2013).
3. Закон Республики Коми «О некоторых вопросах развития малого и среднего предпринимательства в Республике Коми» от 21 февраля 2008 г. - URL: [law.rkomi.ru](http://law.rkomi.ru) (20.11.2013).
4. Итоги Всероссийской переписи населения 1989 года. – URL:

perepisi\_naseleniya\_1989g.pdf (20.11.2013).

5. Итоги Всероссийской переписи населения 2002 года. – URL: [perepis2002.ru](http://perepis2002.ru) (20.11.2013).

6. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. – URL: [perepis-2010.ru](http://perepis-2010.ru) (20.11.2013).

7. Концепция развития малого и среднего предпринимательства в Республике Коми на период до 2020 года от 16 февраля 2011 г. №34-р. – URL: [www.mbrk.ru](http://www.mbrk.ru) (20.11.13).

8. Постановление администрации муниципального района «Усть-Куломский» №193 от 24 февраля 2012 г. «О муниципальной целевой программе «Поддержка молодых специалистов, прибывших на работу в муниципальные учреждения муниципального района «Усть-Куломский» (2012-2014 гг.). – URL: <http://усть-кулом.рф/wp-content/uploads/2013/02/193.doc> (20.11.2013).

9. Постановление администрации муниципального района «Усть-Цилемский» от 14 октября 2011 г. №10/1899 «О целевой муниципальной программе «О мерах по привлечению и закреплению специалистов, прибывших на работу в муниципальные учреждения муниципального района «Усть-Цилемский» (2012-2014 гг.). – URL: <http://rudocs.exdat.com/docs/index-475434.html> (20.11.2013).

10. Постановление Правительства Республики Коми от 11 сентября 2008 г. №242 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми». – URL: <http://do.gendocs.ru/docs/index-173757.html> (20.11.2013).

11. Постановление Правительства Республики Коми от 22.10.2007 г. №241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми» – URL: [law.rkomi.ru](http://law.rkomi.ru) (20.11.2013).

12. Постановление Правительства Республики Коми №437 от 30 сентября 2011 г. «О долгосрочной республиканской целевой программе «Развитие и поддержка малого и среднего предпринимательства в Республике Коми (2012-2013 гг.)». – URL: <http://www.mbrk.ru> (20.11.2013).

13. Постановление Правительства Республики Коми от 30 сентября 2011 г. №436 «О долгосрочной республиканской целевой программе «Социальное развитие села (2012-2013 гг.)» – URL: [mshp.rkomi.ru](http://mshp.rkomi.ru) (20.11.2013).

14. Постановление Правительства Республики Коми от 11.09.2008 г. №240 «Об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Республики Коми» – URL: [http://komi.news-city.info/docs/sistemsw/dok\\_iegtrо/index.htm](http://komi.news-city.info/docs/sistemsw/dok_iegtrо/index.htm) (20.11.2013).

15. Постановление Правительства Республики Коми от 11.09.2008 г. №241 (ред. от 05.09.2013) «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми в сфере социальной защиты» – URL:



<http://www.regionz.ru/index.php?ds=265219> (20.11.2013).

16. Постановление Правительства Республики Коми от 11.09.2008 г. №239 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Коми» – URL: [http://komi.news-city.info/docs/sistemsw/dok\\_iegfto/page4.htm](http://komi.news-city.info/docs/sistemsw/dok_iegfto/page4.htm) (20.11.2013).

17. Постановление правительства Российской Федерации №858 от 3 декабря 2002 г. «О федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2013 года» // СПС Консультант Плюс, 2012.

18. Стратегия социально-экономического развития Республики Коми на период до 2020 года. Одобрена Постановлением Правительства Республики Коми от 27 марта 2006 г. №45 – URL: [economy.rkomi.ru](http://economy.rkomi.ru) (20.11.2013).

19. Федеральный закон №209-ФЗ от 6 июля 2007 г. «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» // СПС Консультант Плюс, 2012.

20. Ход реализации программы «Социальное развитие села». - Специализированный центр учета в агропромышленном комплексе ФГБУ Министерство сельского хозяйства РФ. – 2013. - URL: [specagro.ru](http://specagro.ru) (20.11.2013).

21. Численность населения Республике Коми, городов и районов по полу и возрасту на 1 января 2013 года. – URL: [komi.gks.ru](http://komi.gks.ru) (20.11.2013).

## **ИНДЕКСЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКИХ ЭТНИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**М.К. Канева**

*Ухтинский государственный технический университет», г. Ухта*

В настоящее время все большее внимание экономистов привлекают вопросы развития человека и оценки человеческого потенциала, как главного фактора развития производства, а значит и экономики в целом. Для проведения такой оценки используется индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), который является суммарным показателем развития человека. Он демонстрирует средний уровень достижений страны по трем базовым измерениям человеческого развития: долголетию и здоровью, доступу к знаниям и достойному уровню жизни. ИРЧП представляет собой среднее геометрическое нормализованных индексов, отражающих достижения по каждому измерению.

Методика расчета Индекса развития человеческого потенциала, данная в Докладе о развитии человека 2010 года (*Технические*

примечания...), основывается на расчете трех индексов, входящих в общий Индекс. В целом формула для расчета ИРЧП выглядит следующим образом:

$$\text{ИРЧП} = \sqrt[3]{I_{\text{жизнь}} \times I_{\text{образование}} \times I_{\text{доход}}} \quad (1)$$

Где  $I_{\text{жизнь}}$  – индекс продолжительности жизни;

$I_{\text{образование}}$  – индекс образования;

$I_{\text{жизнь}}$  – индекс валового национального дохода.

Теперь рассмотрим каждый из указанных индексов.

Индекс продолжительности жизни рассчитывается на основе ожидаемой продолжительности жизни при рождении, индекс образования – средней продолжительности обучения и ожидаемой продолжительности обучения, а индекс ВНД – на основании ВНД на душу населения (по ППС в долл. США).

Каждый из названных компонентов называется подиндексом. Чтобы преобразовать показатели в индексы со шкалой от 0 до 1, необходимо установить минимальные и максимальные значения (или целевые ориентиры). Поскольку для агрегирования используется среднее геометрическое, максимальное значение не влияет на сравнение (в процентах) между любыми двумя странами или периодами времени. Максимальные значения присваиваются фактически наблюдаемым высшим значениям страновых индикаторов во временном ряду. На сравнение будут влиять минимальные значения, поэтому используются величины, надлежащим образом задуманные как прожиточный минимум или «естественный» нуль. Таким образом, прогресс измеряется по сравнению с минимальными уровнями, которые необходимы обществу для выживания в течение определенного времени. Установлены следующие минимальные значения: для ожидаемой продолжительности жизни при рождении – 20 лет, для обеих переменных в сфере образования – 0 лет, для ВНД на душу населения – 163 долл. США. Представление о минимальном уровне образования оправдано тем, что общества могут существовать без формального образования.

После определения минимальных и максимальных значений подиндексы рассчитываются следующим образом:

$$\text{Индекс измерения} = \frac{\text{фактич.значение} - \text{миним.значение}}{\text{максим.значение} - \text{миним.значение}} \quad (2)$$

Все наблюдаемые максимальные и минимальные значения показателей для расчета индексов сведены в табл. 1.

Таблица 1

## Целевые ориентиры для ИРЧП

Измерение	Наблюдаемое максимальное значение	Минимальное значение
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	83,2	20,0
Средняя продолжительность обучения	13,2	0
Ожидаемая продолжительность обучения	20,6	0
Сводный индекс образования	0,951	0
Доход на душу населения (по паритету покупательной способности – ППС – в долл. США)	108 211	163

Теперь рассчитаем индекс развития человеческого потенциала для Российской Федерации, Республики Коми и Ижемского района (как сельского этнического сообщества). Все фактические данные, необходимые для расчетов, сведены в табл. 2.

Таблица 2

## Фактические значения показателей для расчета ИРЧП в 2011 г.

Измерение	Российская Федерация	Республика Коми	Ижемский район
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	69,8	68,0	63,7
Средняя продолжительность обучения	12,3	12,16	10,8
Ожидаемая продолжительность обучения	16	16	16
Доход на душу населения (по паритету покупательной способности – ППС – в долл. США)	10 810	12 528	4 152

По данным табл. 1 и 2 проведем расчет Индекса развития человеческого потенциала.

Для начала рассмотрим ИРЧП для Российской Федерации:

$$\text{Индекс ожидаемой продолжительности жизни} = \frac{69,8 - 20}{83,2 - 20} = 0,788$$

$$\text{Индекс средней продолжительности оучения} = \frac{12,3 - 0}{13,2 - 0} = 0,932$$

$$\text{Индекс ожидаемой продолжительности обучения} = \frac{16 - 0}{20,6 - 0} = 0,777$$

$$\text{Индекс образования} = \frac{\sqrt{0,932 * 0,777} - 0}{0,951 - 0} = 0,895$$

$$\text{Индекс дохода} = \frac{\ln(10810) - \ln(163)}{\ln(108211) - \ln(163)} = 0,645$$

$$\text{ИРЧП} = \sqrt[3]{0,788 * 0,895 * 0,645} = 0,769$$

Итак, из расчета видно, что Индекс развития человеческого потенциала в Российской Федерации в 2011 г. по рассматриваемой методике равен 0,769, и он является достаточно высоким.

Теперь рассмотрим расчет ИРЧП для Республики Коми.

$$\text{Индекс ожидаемой продолжительности жизни} = \frac{68,0 - 20}{83,2 - 20} = 0,759$$

$$\text{Индекс средней продолжительности обучения} = \frac{12,2 - 0}{13,2 - 0} = 0,921$$

$$\text{Индекс ожидаемой продолжительности обучения} = \frac{16 - 0}{20,6 - 0} = 0,777$$

$$\text{Индекс образования} = \frac{\sqrt{0,921 * 0,777} - 0}{0,951 - 0} = 0,890$$

$$\text{Индекс дохода} = \frac{\ln(12528) - \ln(163)}{\ln(108211) - \ln(163)} = 0,668$$

$$\text{ИРЧП} = \sqrt[3]{0,759 * 0,890 * 0,668} = 0,767$$

Теперь рассмотрим тот же показатель для Ижемского района Республики Коми как сельского этнического сообщества.

$$\text{Индекс ожидаемой продолжительности жизни} = \frac{63,7 - 20}{83,2 - 20} = 0,691$$

$$\text{Индекс средней продолжительности обучения} = \frac{10,8 - 0}{13,2 - 0} = 0,818$$

$$\text{Индекс ожидаемой продолжительности обучения} = \frac{16 - 0}{20,6 - 0} = 0,777$$

$$\text{Индекс образования} = \frac{\sqrt{0,818 * 0,777} - 0}{0,951 - 0} = 0,838$$

$$\text{Индекс дохода} = \frac{\ln(4152) - \ln(163)}{\ln(108211) - \ln(163)} = 0,498$$

$$\text{ИРЧП} = \sqrt[3]{0,691 * 0,838 * 0,498} = 0,661$$

Полученные результаты расчетов представим в виде табл. 3.

Таблица 3

Значения подиндексов и ИРЧП

Индекс	Российская Федерация	Республика Коми	Ижемский район
Индекс ожидаемой продолжительности жизни	0,788	0,759	0,691
Индекс образования	0,895	0,890	0,838
Индекс дохода	0,645	0,668	0,498
ИРЧП	0,769	0,767	0,661

Итак, по результатам проведенных расчетов можно сделать следующие выводы:

- Индекс развития человеческого потенциала для Ижемского района значительно ниже, чем тот же показатель для Российской Федерации и Республики Коми, что в основном связано с низким валовым доходом на душу населения;

- для остальных сельских этнических сообществ Республики Коми ИРЧП не будет значительно отличаться, потому что наибольшие отличия в них будут по валовому доходу на душу населения;

- в целом по России показатель ИРЧП довольно высокий, но все же довольно далек от максимального значения, которое равно 1.

Для увеличения Индекса развития человеческого потенциала для сельских этнических сообществ, т.е. для повышения качества их населения, необходимо предпринять следующие меры:

- увеличить ожидаемую продолжительность жизни, что возможно при условии улучшения качества медицинского обслуживания в рассматриваемых сообществах;

- увеличить среднюю продолжительность обучения населения, что возможно только в случае пробуждения у населения желания учиться и появления возможности и необходимости получения этого образования;

- увеличить валовой доход на душу населения, что станет возможным при развитии существующих отраслей производства и развития новых видов деятельности.

### Литература

1. Технические примечания доклада о развитии человека 2010 года «Реальное богатство народов: пути к развитию человека». – URL: [http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr\\_2010\\_technotes.pdf](http://www.un.org/ru/development/hdr/2010/hdr_2010_technotes.pdf) (28.09.2013)

## АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

**В.В. Карпов, д.э.н., В.В. Латышева**

*Омский филиал ФГОБУ ВПО «Финансовый университет  
при Правительстве Российской Федерации», г.Омск*

Впечатляющие экономические успехи России за последние десять лет стали результатом роста загрузки свободных производственных мощностей и увеличения численности работников. Однако эти источники экономического роста оказались практически исчерпаны до начала кризиса. Для достижения устойчивого экономического роста необходима новая парадигма роста, основанная на повышении производительности.

Отметим, что важнейшим фактором экономического возрождения России стал рост производительности труда: она увеличивалась в среднем на 6% в год и обеспечила 2/3 прироста ВВП на душу населения, главным образом за счет повышения загрузки мощностей. За прошедшее десятилетие средняя величина производительности выросла с 18% от уровня США до 26% в 2007 г. (*Эффективная Россия, 2009*). В отраслевом разрезе производительность труда в России составляет: 33% от уровня США – в сталелитейной промышленности, 31% - в розничной торговле, 23% – в розничном банковском бизнесе, 21% - в жилищном строительстве и 15% – в электроэнергетике. Производительность труда в целом увеличилась за 10 лет в 1,7 раза, и отставание от США сократилось.

Оставшаяся треть роста ВВП на душу населения приходится в основном на увеличение численности занятых, которая с 1998 по 2007 г. выросла на 13 % за счет роста численности трудоспособного населения и массового притока иммигрантов.

Финансовый кризис, начавшийся во второй половине 2007 г. с краха американского рынка ипотечного кредитования, обернулся глобальным кредитным кризисом и рецессией. В России финансовый кризис вызвал отток капитала, проблемы с ликвидностью, падение фондового рынка и быстрое снижение цен на основные позиции российского экспорта - сырьевые товары, за счет которых обеспечивается около 35% доходов федерального бюджета. Объем промышленного производства в январе 2009 г. упал на 16% относительно соответствующего показателя предыдущего года. Министерство экономического развития прогнозирует на 2009 г. снижение ВВП на 2,2% и рост инфляции до 13-14%. Вследствие сокращения объемов производства значительно уменьшилась загрузка мощностей: в сталелитейной отрасли, например, это показатель вернулся к уровню 1998 г. и составляет около 50%.

Чтобы ускорить восстановление после экономического спада, России необходима долгосрочная стратегия по повышению эффективности и конкурентоспособности экономики. Сложная экономическая ситуация создает дополнительные стимулы для скорейшего решения проблемы низкой производительности: с одной стороны, низкая эффективность и потери, характерные для десятилетия быстрого роста, стали сегодня непозволительной роскошью, с другой – кризис дает возможность заложить основы долгосрочного устойчивого роста в будущем.

Динамика производительности труда в экономике России за последние гг. такова, что говорить о реальном инновационном развитии не приходится. По оценкам Госкомстата, темпы роста производительности труда в России снижаются: если в 2003 г. ВВП вырос на 7%, а производительность труда на 7,4%, то в 2004 г. при росте ВВП на 7,2%, производительность труда выросла лишь на 6,5%, а в 2005 г., когда рост ВВП составил 6,2%, производительность труда выросла лишь на 5,5%. Далее, Госкомстат отмечает крайне неравномерный рост производительности труда по основным видам экономической деятельности. Рекордный рост производительности труда в 2005 г. наблюдался в сфере услуг (в гостинично-ресторанном бизнесе на 12,2%, в недвижимости на 8,1%, в оптовой и розничной торговле, ремонте на 7,2%). В обрабатывающей промышленности рост производительности труда отставал от среднего показателя по экономике, составив 5,6%. Самые низкие показатели производительности труда наблюдаются в сельском хозяйстве, транспорте и связи, рыболовстве и рыбоводстве (0,2%, 0,5% и 0,7% соответственно) (*Эффективная Россия, 2009*). В этой связи возникает вопрос о методике расчета показателя производительности труда. Так, если сопоставить данные о темпах роста ВВП и о темпах изменения численности занятых, то показатели «производительности труда», полученные Госкомстатом, окажутся близкими к разнице между первыми и вторыми. По нашим оценкам, темп роста занятых в российской экономике, начиная с 2003 г., практически не меняется, составляя 0,6% в год. Прибавив данную величину к показателю «производительности труда» для 2004 и 2005 гг. получим фактически темп роста ВВП. Но это значит, что под показателем «производительность труда» скрывается масса прочих факторов, влияющих на рост ВВП, например, темп роста основного капитала, изменение степени интенсивности труда и др. Тем самым данные о росте «производительности труда» оказываются явно завышенными.

С другой стороны, следует обратить внимание на ценовой фактор, который также может внести искажения в расчеты. Рассчитаны ли услуги гостиничного и ресторанного бизнеса, оптовой и розничной торговли в

постоянных или текущих ценах? В последнем случае говорить о корректности сопоставления показателей производительности труда для разных видов экономической деятельности не представляется возможным.

К сожалению, российская статистика на протяжении последних двух десятилетий не уделяла должное внимание показателям производительности труда. Но если мы действительно хотим добиться национального экономического развития, то вопросы производительности труда и реальных инноваций, обеспечивающих ее рост, выходят на первый план.

Инновации оказались в самом центре дискуссии о российской экономической политике. Целевые показатели роста российской экономики вначале даже относили к «инновационному сценарию развития». Так что же такое инновации, и как они связаны с производительностью?

Существует два типа инноваций, ведущих к росту производительности труда: технологические – внедрение нового оборудования и технологий производства (через адаптацию существующих или создание новых), и управленческие – применение новых бизнес-процессов и управленческих решений без активной опоры на новое оборудование и технологии.

Инновации на базе новых технологий обычно проходят через три стадии: разработка и внедрение нового продукта или процесса компанией-инноватором, распространение (копирование другими игроками), масштабирование (рост эффективности технологии за счет ее совершенствования). Практика показывает, что в России основные трудности возникают на второй и третьей стадиях. Иными словами, проблема состоит не в нехватке новых идей, а в медленном распространении более эффективных и производительных инноваций среди российских компаний.

Примеры показывают, что наибольший эффект роста от инноваций может быть достигнут за счет адаптации уже существующих подходов и технологий, используемых передовыми компаниями, при этом именно плохая организация бизнес-процессов является главным фактором отставания в производительности. Существенно поднять ее, например, в производстве стали и электроэнергетике можно путем замены устаревших и низкопроизводительных мощностей более новыми, даже необязательно передовыми. «Догоняющее развитие», по сути – единственный способ увеличить текущую производительность в России в два и более раза всего за десятилетие, а не за 25 лет, которые понадобились другим крупным странам.



Это не значит, что России не следует стремиться к разработке инноваций на базе новых технологий. Скорее, необходимо осознавать, что не менее 90% роста производительности обеспечат более «приземленные» инновации. Акцент на адаптации уже существующих эффективных управленческих и технологических решений совсем не противоречит развитию высокотехнологичных отраслей. Улучшение процессов распространения и масштабирования инноваций, в свою очередь, обеспечит более эффективное использование идей российских ученых.

Глобальный институт McKinsey (MGI) и московский офис McKinsey & Company провели исследование производительности труда в России (*Эффективная Россия, 2009*). Подход к анализу – сравнение производительности в России с ее уровнем в других странах и определение ключевых причин отставания с использованием методологии MGI, апробированной при проведении исследований производительности в разных странах.

В ходе исследования было изучено пять секторов экономики: розничная торговля, сталелитейная промышленность, розничный банковский сектор, жилищное строительство и электроэнергетика.

В результате исследования были выявлены основные причины низкой производительности в России:

- неэффективная организация труда;
- непрозрачное и избыточное регулирование;
- устаревшие мощности и методы производства;
- редкое применение комплексного подхода к планированию развития территорий;
- дефицит профессиональных навыков;
- неразвитость финансовой системы;
- отсутствие серьезных стимулов к ее повышению производительности;
- структурные факторы российской экономики.

Главной причиной сохраняющегося отставания России по уровню производительности от других стран до недавнего времени было отсутствие серьезных стимулов к ее повышению. Инерция последних десяти лет была обусловлена благоприятной рыночной конъюнктурой и недостаточной интенсивностью конкуренции в основных отраслях, из-за чего вопросы повышения эффективности бизнеса отошли на второй план.

Из-за беспрецедентного роста в последние десять лет многие компании направили свои усилия в первую очередь на расширение бизнеса, а не на повышение его эффективности. С 2000 по 2007 г. российская розничная торговля росла ежегодно почти на 24%, а розничный банковский бизнес еще быстрее – ежегодный рост доходов с поправкой на

риск составлял 60%. Это делало расширение бизнеса вопросом номер один на повестке дня руководителей всех уровней.

Кроме того, трудовые ресурсы и другие факторы производства в России были традиционно дешевыми. Только незадолго до кризиса их стоимость стала расти, и некоторые компании начали уделять больше внимания вопросам эффективности.

Недостаточная интенсивность конкуренции остается одной из основных проблем российской экономики. Недавно правительство приняло ряд мер по стимулированию конкуренции. Самый наглядный пример - приватизация генерирующих компаний и либерализация рынка электроэнергии. Однако по сей день во многих отраслях непрозрачное регулирование и избирательное правоприменение создают ситуацию, когда успех конкурентов зависит не столько от эффективности бизнеса, сколько от умения управлять отношениями с чиновниками, способными обеспечить получение необходимых согласований и доступ к бюджетным средствам.

На примере сектора жилищного строительства наиболее хорошо видно, как отсутствие равных для всех участников условий применения официальных процедур и стандартов может исказить условия конкуренции. Ключевыми факторами успеха в этой отрасли на практике оказываются привилегированный доступ к земельным участкам под застройку, своевременное получение согласований и разрешений на подключение к инфраструктуре. В результате, несмотря на то, что рентабельность девелоперских проектов в России выше, чем в других странах, производительность и степень использования международного передового опыта остаются низкими.

Разрастающийся финансовый и экономический кризис приведет к падению доходов, обострению конкуренции и тем самым создаст необходимые стимулы для повышения производительности. Однако в результате кризиса все больше независимых предприятий будут попадать под прямой или косвенный контроль государства, поэтому вопросам обеспечения честной и прозрачной конкуренции следует уделять особенно пристальное внимание.

Проблема низкой производительности труда непосредственно связана с двумя базисными факторами, которые во многом связаны между собой это, во-первых, низкая предпринимательская активность, а во-вторых, недостаточная инновационность нашей экономики, да и общества в целом. Безусловно, два этих фактора связаны между собой, причем инновационность практически вытекает из развития предпринимательства.

## Литература

1. Эффективная Россия как фундамент роста. McKinsey Global Institute. Copyright © McKinsey & Company 2009. <http://www.mckinsey.com>

### ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ КОМИ\*

**В.В. Фаузер, д.э.н., Г.Н. Фаузер**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

Для Республики Коми на протяжении веков миграция играла важную селективную функцию и определяла ход демографического развития. До 1990-х гг. она способствовала росту численности населения, а затем, наоборот, его убыли. Под воздействием миграции менялись все качественные характеристики населения. Особенно существенна взаимосвязь между миграцией и этническими процессами. Чем активнее миграционные процессы, тем быстрее идут этнические изменения. Результатом взаимодействия представителей разных народов является ассимиляция, под которой понимается переход, включения одних народов, их частей или отдельных представителей в состав других народов, их «растворение» в этих народах.

Благодаря положительному сальдо внешней миграции на карте республики появились города: Воркута (1943 г.), Печора (1949 г.), Инта (1954 г.), Усинск (1984 г.), Вуктыл (1989 г.) и приобрел столичный лоск – Сыктывкар (1780 г.). Миграция оказала заметное влияние и на сельские районы. Только пять сельских районов из 12 в своем этническом составе имеют лиц коренной национальности коми свыше 50%: Ижемский – 88,9%, Усть-Куломский – 76,9%, Корткеросский – 68,4%, Сысольский – 64,8% и Прилузский – 55,2%. В других сельских районах, имеющих на своей территории города и поселки городского типа, возникшие под воздействием миграции, или в силу исторических событий, доля коми этноса значительно ниже: Сыктывдинский – 45,9%, Удорский – 40,3%, Койгородский – 35,5%, Троицко-Печорский – 26,2%, Усть-Вымский – 25,6%, Княжпогостский – 15,3%, Усть-Цилемский – 5,1% (2010 г.).

---

\* Статья выполнена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Согласование интересов государства, регионов и корпоративного менеджмента по формированию и использованию трудового потенциала северных территорий (2012-2014, проект №12-03-00287)

На 1 января 2013 г. население республики составило 880,6 тыс. человек, что равно 0,6% населения России. По численности населения Республика Коми занимает 57 место среди регионов России после Курганской и Калининградской областей, Республики Саха и Республики Бурятия (на начало 1990 г. республика была на 48-м месте).

В XX в. под активным воздействием миграций существенному изменению подверглась система расселения населения. По переписи населения 1897 г. городское население Коми края составляло 3%, а по переписи населения 2010 г. – 77%. За межпереписной период с 1897 по 2010 г. или 114-летний период, население Республики Коми увеличилось на 730 тыс. человек или в 5,3 раза, (табл. 1).

Таблица 1

Динамика численности населения Республики Коми по данным переписей населения 1897-2010 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	1979	1110	786	324	71	29
1926	225	10	215	4	96	1989	1251	944	307	75	25
1939	319	29	290	9	91	2002	1019	767	252	75	25
1959	816	484	332	59	41	2010	901	693	208	77	23
1970	967	598	369	62	38						

В динамике населения Республики Коми можно выделить два периода: первый период относительного благополучия и роста численности населения – с 1897 по 1989 г. и второй период естественной и миграционной убыли населения – с 1990 по 2013 г. По компонентам убыли можно отметить следующее: с 1989 по 1992 г. сокращение населения было обусловлено исключительно миграционным оттоком, а с 1993 по 2010 г. отрицательное сальдо миграции стало дополняться естественной убылью населения. В 2011-2012 гг. впервые за последние гг. рождаемость превысила смертность, что обусловило положительный естественный прирост населения в 2243 человек.

В общей сложности с 1989 по 2013 г. – постоянное население республики сократилось на 369,9 тыс. человек, что равнозначно потере 29,6% от его исходной численности. Городское население республики сократилось за это время на 262,8 тыс. человек, а численность сельского населения уменьшилась на 107,1 тыс. Постоянное снижение численности привело к тому, что в течение 2004 г. население Республики Коми стало

меньше одного миллиона. Отметим, что миллионный житель в республике появился в 1972 г.

Миграции влияют на динамику численности населения не только в виде прямого результата – положительного или отрицательного миграционного прироста, но и опосредовано, через воспроизводство населения. Применительно к Республике Коми значение этих компонент в демографической динамике населения неоднократно менялось. В период экстенсивного освоения северных районов республики (1927-1965 гг.) общий прирост населения составил 670,2 тыс. человек, на долю естественного прироста пришлось 49,1%, а на долю механического прироста – 50,9% (табл. 2).

Таблица 2

Прирост населения Республики Коми по источникам формирования за 1927-2012 гг., тыс. человек

Гг.	Прирост (убыль)			Среднегодовой прирост (убыль)	
	общий	естественный	механический	естественный	механический
1927-1965*	670,2	329,3	340,9	8,5	8,7
1966-1970	30,0	54,8	-24,8	11,0	-5,0
1971-1985*	245,1	183,4	61,7	12,2	4,1
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	-79,9	-19,9	-60,0	-4,0	-12,0
2006-2010	-63,8	-4,5	-59,3	-0,9	-11,9
2011-2012	-18,5	2,3	-20,8	1,2	-10,4
1927-2012	614,4	592,0	22,4	6,9	0,3

\* В отмеченные периоды естественный и механический прирост имеют положительное значение

**Структура населения по полу.** В XX в. соотношение полов в России и Республике Коми, в частности, было подвержено сильной деформации. Это стало следствием разрушительных социально-экономических катаклизмов, войн, 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. Женский перевес в населении России имеет длительную историю и улучшения пока не видно (табл. 3).

Таблица 3

Соотношение мужчин и женщин в населении Республики Коми  
по данным переписям населения 1897-2010 гг., %

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
2010	47,2	52,8	46,6	53,4	49,4	50,6	46,2	53,8

В Коми крае в конце XIX в. доля мужчин была значительно ниже женской, причем это соотношение было хуже, чем по стране в целом, за гг. 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 гг. 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, которая сохранилась вплоть до начала 1990-х гг. В последующие гг. в результате закрытия ряда шахт, предприятий газовой и нефтяной промышленности, организаций других отраслей, с преимущественно мужской занятостью, что послужило началом массового оттока населения – в Коми вновь наметился женский перевес в населении. Такая же картина наблюдается и по другим северным территориям России.

**Возрастная структура населения.** Миграционная убыль и отрицательный естественный прирост внесли свои коррективы в возрастную структуру населения. Можно отметить, что до 1939 г. в возрастной структуре населения республики была очень высокая доля детей, при относительно низкой доле лиц трудоспособного и старше трудоспособного возрастов. После войны и началом индустриализации в 1950-е гг. в структуре населения уменьшается доля детей и резко возрастает доля лиц в трудоспособном возрасте.

В конце XX в. – начале XXI в. возрастная структура населения Республики Коми вновь претерпевает существенные изменения. С 1989 по 2010 г. численность населения моложе трудоспособного возраста

сократилась в два с лишним раза и составила 159,8 тыс. человек против 350,5 тыс., трудоспособное население уменьшилось с 776,4 до 582,7 тыс. человек. На фоне общего снижения численности населения и его двух возрастных групп, определяющих трудовой потенциал региона – шло и абсолютное, и относительное увеличение лиц старше трудоспособного возраста. Так в рассматриваемый период население старше трудоспособного возраста увеличилось с 123,9 до 158,5 тыс. человек, а относительно – с 9,9 до 17,6% (табл. 4).

Таблица 4

Распределение населения Республики Коми по основным возрастным группам по данным переписей населения 1897-2010 гг.

Год	Все население, тыс. чел	В том числе в возрасте			В % к итогу		
		моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного	моложе трудоспособного	трудоспособном	старше трудоспособного
1897	170,7	75,0	81,0	14,6	44,0	47,4	8,6
1926	207,3*	84,0	104,0	19,1	40,6	50,2	9,2
1939	319,0	123,9	165,5	29,6	38,8	51,9	9,3
1959	815,0	237,3	529,5	48,2	29,1	65,0	5,9
1970	967,0	315,1	581,3	70,3	32,6	60,1	7,3
1979	1110,4	298,3	726,6	85,4	26,9	65,4	7,7
1989	1250,8	350,5	776,4	123,9	28,0	62,1	9,9
2002	1018,7	201,2	673,0	143,8	19,7	66,1	14,1
2010	901,2	159,8	582,7	158,5	17,7	64,7	17,6

\* В границах 1926 г.

**Этническая структура.** Самое существенное и значимое для принимающей стороны влияние миграции проявляется в изменении этнической структуры населения. Отправной точкой анализа может стать этническая структура населения Коми края по результатам Первой Всеобщей переписи населения Российской Империи 1897 г. В этнической структуре населения на коми этнос приходилось 81,6%, на русских 18,3% и 0,1% на прочие национальности. К 1926 г. доля коми увеличилась до 86,9%, что 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 республику покидало пришлое население. В последующие гг. под воздействием миграции доля коми этноса сократилась почти в четыре раза и составила в 1989 г. 23,3%. К 2002 г. доля коми этноса незначительно возросла и составила 25,3%. Перепись

населения 2010 г. вновь зафиксировала уменьшение доли коми этноса в составе населения до 23,7% (табл. 5).

Таблица 5

Распределение населения Республики Коми по национальности,  
по данным переписей населения 1926-2010 гг., %

Национальность	Год							
	1926	1939	1959	1970	1979	1989	2002	2010
Все население	100,0	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	25,3	23,7
Русские	12,6	22,0	48,6	53,1	56,7	57,7	59,9	65,1
Украинцы	-	1,9	10,0	8,6	8,5	8,3	6,1	4,2
Белорусы	-	1,1	2,8	2,6	2,2	2,2	1,5	1,0
Немцы	-	0,8	2,4	1,5	1,2	1,0	0,9	0,6
Татары	-	0,2	1,1	1,2	1,6	2,1	1,5	1,3
Др. национальности	0,1	1,5	5,0	4,4	4,5	5,4	5,2	4,1

Абсолютная численность коми народа имела положительную динамику с 1897 г. (139279 человек) по 1989 г. (291542 человек). Последние две переписи населения 2002 г. (256464 человек) и 2010 г. (202348 человек) зафиксировали абсолютное уменьшение коми этноса.

Конец XX в. – начавшийся XXI в. внесли новое качество в миграционные потоки. После распада СССР многие бывшие союзные республики ввели ряд ограничений на въезд в свои государства, создали жесткие условия проживания для иноязычного населения. Кроме этих мер коренному этническому населению своих республик, проживающему за ее пределами, предлагалось в течение отведенного времени либо вернуться на этническую родину, либо стать гражданами России. Проблемы возникли и у этнически смешанных семей: где продолжать жить и гражданами какой страны они станут. Таким образом, в результате увеличения этнической составляющей в миграционных потоках, в составе населения республики изменилась численность населения титульных национальностей бывших союзных республик (табл. 6). Произошедшие изменения численности населения титульных национальностей, обусловленные распадом Союза ССР, хорошо заметны при сравнении их численности по итогам переписей населения 1989 г. и 2002 г.



Таблица 6

Динамика отдельных национальностей в Республике Коми,  
по данным переписей населения за 1970-2010 гг., человек\*

Национальность	Год					2010 г. к 1970 г., раз
	1970	1979	1989	2002	2010	
<b>Восточная Европа</b>	<b>111423</b>	<b>122508</b>	<b>136055</b>	<b>80774</b>	<b>47259</b>	<b>0,4</b>
Украинцы	82955	94154	104170	62115	36082	0,4
Белорусы	24706	24763	26730	15212	8859	0,4
Молдаване	3762	3591	5155	3447	2318	0,6
<b>Закавказье</b>	<b>3077</b>	<b>5788</b>	<b>8582</b>	<b>9064</b>	<b>7189</b>	<b>2,3</b>
Азербайджанцы	950	2158	4728	6066	4858	5,1
Армяне	1276	2104	2171	2102	1717	1,3
Грузины	851	1526	1683	896	614	0,7
<b>Средняя Азия</b>	<b>1703</b>	<b>2759</b>	<b>6102</b>	<b>2470</b>	<b>2462</b>	<b>1,4</b>
Узбеки	489	1198	2593	709	939	1,9
Киргизы	34	48	343	767	731	21,5
Таджики	135	443	645	378	393	2,9
Казахи	972	908	1915	553	357	0,4
Туркмены	73	162	606	63	42	0,6
<b>Прибалтика</b>	<b>7571</b>	<b>5172</b>	<b>4710</b>	<b>2316</b>	<b>1387</b>	<b>0,2</b>
Литовцы	5437	3425	3066	1607	977	0,2
Латыши	1367	1091	993	468	259	0,2
Эстонцы	767	656	651	241	151	0,2

\* ранжированы по переписи населения 2010 г.

Республики Восточной Европы потеряли 55281 человека, основная доля миграционной убыли приходится на украинцев – 76,1%. Уменьшилась численность населения государств Средней Азии на 3632 человека. Стало значительно меньше узбеков, таджиков, казахов и туркмен, увеличилась лишь численность киргизов с 343 до 767 человек. Республики Закавказья дали в целом положительный прирост – 482 человека, однако следует отметить, что это произошло за счет увеличения численности азербайджанцев. Численность грузин уменьшилась с 1683 до 896 человек, то есть стало почти в два раза меньше. Убыль литовцев, латышей и эстонцев началась значительно раньше и продолжается в современный период.

В последний межпереписной период (2002-2010 гг.) отток титульных национальностей бывших союзных республик продолжился, исключение составили лишь узбеки и таджики. Особо следует обратить внимание на отток азербайджанцев, до этого показывающие постоянный прирост своей диаспоры.

Можно также допустить, что отрицательный миграционный баланс для Республики Коми было бы явлением позитивным, если бы он

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

## **ПРИОРИТЕТЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ\***

**И.Г. Назарова, д.э.н.**

*Ухтинский государственный технический университет, г. Ухта*

**В.В. Фаузер, д.э.н., Г.Н. Фаузер**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

Социальная политика – стратегическое социально-экономическое направление, раздел общегосударственной политики, связанный с условиями жизни человека, различных социальных групп и населения в целом. Главная цель социальной политики – повышение уровня и качества жизни граждан России на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставления каждому трудоспособному человеку возможностей, позволяющих своим трудом и предприимчивостью обеспечивать благосостояние семьи, формирование сбережений и их эффективное инвестирование. В широком значении к основным направлениям социальной политики можно отнести: политику в

---

\* Статья выполнена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Согласование интересов государства, регионов и корпоративного менеджмента по формированию и использованию трудового потенциала северных территорий (2012-2014, проект №12-03-00287)

области труда и социально-трудовых отношений; политику в области доходов населения; политику занятости, регулирования рынка труда; миграционную политику; политику в области социальной сферы; жилищную политику; демографическую политику; экологическую политику (*Социальная политика, 2003, с. 19*).

В настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой приняты разные модели социальной политики. В зависимости от целей выделяют две модели: социальное государство – ориентация на развитие общества в целом; субсидиарная – помощь отдельным категориям нуждающихся.

В области социально-трудовых отношений социальная политика должна быть направлена на всемерную поддержку труда, стимулирование трудовой активности работника, развивая социальные функции и интересы всех субъектов системы социально-трудовых отношений, должна способствовать повышению социальной ответственности государства и предприятия/работодателя. Приводимые приоритеты и направления регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда опирались на концепцию достойного труда, предложенную Международной организацией труда и включающую следующие основные положения: только труд открывает реальные возможности человеку для самореализации личности и служения обществу; процесс труда должен проходить в безопасной и здоровой производственной среде; условия труда должны быть совместимыми с благосостоянием и человеческим достоинством.

Таким образом, приоритеты и инструменты государственного регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе развития должны включать регулирование доходов, политику в области занятости, программы создания и сохранения рабочих мест, регулирование санитарно-гигиенических условий труда.

Государственное регулирование доходов населения должно осуществляться по нескольким ключевым направлениям – установление минимума заработной платы (при этом устанавливать МРОТ не как абсолютную величину для всей страны, а относительную, привязанную к размеру потребительского минимума на территории); индексация заработной платы (на законодательном уровне закрепление периодов для расчета индексации цен, снижение пороговых значений цен для проведения обязательной индексации, осуществление регрессивной индексации заработной платы); разработка государственных мер для стимулирования работодателей к повышению заработной платы; изменение принципа социального страхования в рыночной экономике (придание ему страхового, а не налогового характера); повышение

заинтересованности и ответственности как работодателей, так и работников в повышении собственных доходов.

В качестве приоритетов политики занятости и стимулирования создания рабочих мест должны стать: налоговые меры, разработка целевых государственных программ и развитие государственных превентивных мер в социально-трудовой сфере, стимулирование самозанятости (*Руденко, Муртозаев, 2004*). В качестве перспективных направлений регулирования рынка труда будут активные государственные программы, уже доказавшие свою эффективность. Активные программы занятости на рынке труда могут включать: содействие и оказание прямой помощи в трудоустройстве; образование и подготовку; молодежные программы; развитие субсидированной занятости; программы трудоустройства инвалидов. Перспективным направлением регулирования занятости можно считать и такую форму, как закрепление на законодательном уровне приоритетов отбора тех инвестиционных проектов, в которых создаются новые рабочие места с достойным уровнем заработной платы.

Необходимо возродить систему мониторинга социально-трудовой сферы. При этом объектами мониторинга должны стать, прежде всего, малые и средние предприятия, где институционализация трудовых отношений слабо выражена и чаще всего наблюдается нарушение трудового законодательства. Необходимо предоставить большие полномочия Инспекции труда в вопросах контроля соблюдения трудового законодательства, улучшения условий труда, снижения производственного травматизма.

Анализ трансформации социально-трудовых отношений в контексте технологических параметров эволюции общественного развития, качественных изменений системы ценностей и интересов человека, культурных основ функционирования общественных систем позволил сделать вывод о том, что основные качественные изменения в трудовой деятельности и системе социально-трудовых отношений произошли под воздействием двух фундаментальных сдвигов: социального развития человека и технологических параметров эволюции производственной среды предприятия.

Не менее важное значение в эволюции социально-трудовых отношений имеет и технологический фактор – промышленные революции и смена технологических укладов. Анализ влияния представлений о субъекте труда и технологических укладов на предметно-содержательную область социально-трудовых отношений позволяет сделать следующие основные выводы.

1. Представления о работнике, как о рабочей силе, и человеке, как носителе определенных качеств и способностей, предполагает воздействие

управляющей системы на процессы формирования и распределения работников. Более того, массовое конвейерное производство и узкая специализация не требуют от работников уникальных качеств и уникальных способностей, проявлений инициативы и творчества. Необходимость управления рабочей силой со стороны собственников и профессионального менеджмента ведет к острейшим социальным конфликтам и конфронтации, бесправию работников и невозможности их влияния на трудовые процессы и принятие решений. Объективное существование конфликта между трудом и капиталом способствовало формированию институтов в системе социально-трудовых отношений и развитию трудового законодательства. Становление систем социальной защиты и социального страхования служит основой согласования и координации интересов сторон социально-трудовых отношений при регулирующей роли государства. Социально-трудовые отношения характеризуются жесткой централизацией и системой регулирования, затрагивающей все основные аспекты этих отношений (вопросы найма, оплаты труда, мотивации, профессионального обучения).

2. Представление о работнике как о стратегическом ресурсе и движущей силе (человеческий фактор) в повышении эффективности производства, усложнение целей общественного прогресса, развитие цифровых систем управления производством, использование станков с числовым программным управлением и промышленных роботов способствовало развитию творческих навыков работников, инициативности, ориентации систем мотивации на индивидуальные достижения и результат. В свою очередь, данные изменения привели к процессам разработки гибких систем оплаты труда и стимулирования, программ повышения качества трудовой жизни и вовлеченности работников в управление. Осознание значимости работников в трудовом процессе меняет позицию бизнеса и государства в системе социально-трудовых отношений. Это находит отражение в становлении институтов социального партнерства и социально ответственного бизнеса. Социально-трудовые отношения характеризуются гибкостью, солидарностью, партнерством и повышением ответственности всех сторон за принимаемые в социально-трудовой сфере решения. Необходимо добавить, что на уровне систем социального страхования происходит смещение акцентов с жестких централизованных распределительных систем на гибкие и стимулирование работодателей и самих работников в повышении ответственности за принимаемые в этой области решения.

3. Представление о работнике, как носителе уникальных знаний, обладающем опытом, определенной квалификацией, системой ценностей и мотиваций предъявляет и совершенно иные требования к формированию

социально-трудовых отношений. Доступность современных технологий, возрастание значимости знаний (прежде всего рынка) в конечной цене товара, развитие сетевых организационных структур и «подключение» всех участников к «цепочке создания ценности» требует от всей системы отношений доверия, сотрудничества, взаимопомощи, командной работы, ответственности, самостоятельности в принятии решений и коллегиальности одновременно. Социально-трудовые отношения характеризуются многообразием институтов, децентрализацией, гибкостью; многообразием форм сотрудничества и направлений (инструментов) развития.

### **Литература**

1. Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев; Под. ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 416 с.
2. Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 548 с.

## **ПОЛИТИКА РАЦИОНАЛИЗАЦИИ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА И ДОХОДОВ В ГОРНО-ХИМИЧЕСКОМ ПРОИЗВОДСТВЕ**

**К.В.Павлов, д.э.н.**

*Ижевский институт управления, г. Ижевск*

**И.В.Селин, к.э.н.**

*Институт экономических проблем Кольского научного центра РАН,  
г. Апатиты*

Концепция формирования политики доходов в горно-химическом производстве базируется на подходах к организации и нормированию труда как составной части внутренней политики предприятия по повышению стабильности и саморегулируемости производственных процессов. В ее основе лежит та же система корпоративных отношений, т.е. гибкое согласование интересов собственников и менеджеров, менеджеров и других категорий наемного персонала, межцехового и межпрофессионального взаимодействия и т.п. Принципиально новым элементом этой политики на предприятии является то, что она не ограничивается сферой заработной платы, а частично затрагивает вопросы участия в прибылях и формирования новой корпоративной стоимости (капитала). Она затрагивает и интересы работников, выходящих или уже

находящихся на пенсии, через систему социальной поддержки. Собственно поэтому целесообразно говорить не о политике заработной платы, а именно о политике доходов, хотя обычно это принято только в отношении макроэкономических систем (Селин, 2009, с. 152-159).

Теоретически к такой радикальной перестройке наиболее подходят принципы реинжиниринга, хотя в целом мы придерживаемся не революционного, а эволюционного подхода. В последнее время в отечественных экономических работах все шире обсуждаются проблемы и возможности реинжиниринга как способа организационной перестройки. При этом он понимается как фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения существенных улучшений в таких ключевых для современного бизнеса показателях результативности, как затраты, качество, уровень обслуживания и оперативность. В организации производства происходит переход от функционально-структурной модели к процессно-ролевой и к радикальности этого процесса во времени.

Обратимся еще к одной проблеме, а именно – интенсивности согласительных процедур. В качестве прикладного аспекта здесь можно выделить три процедуры: согласование интересов, согласование противоречий, регулирование конфликтной ситуации. На наш взгляд, более эффективным является именно согласование интересов, а не устранение конфликта, хотя эти процессы очень тесно связаны. Согласование направлено на предупреждение конфликтов, предотвращение критической точки во взаимодействии соответствующих структур. В свою очередь конфликт показывает, что эти процессы не были проведены, и поэтому взаимодействие пришло в фазу противостояния.

Например, в начальном диапазоне рассогласований наемные работники считают, что их заработная плата ниже уровня, соответствующего их вкладу. Работодатель же полагает, что платит достаточно, хотя имеет возможность для повышения заработной платы. Равновесный участок показывает, что в результате действий, например, профсоюза, достигнуто соглашение на линии реального (экономически оправданного) равновесия. Затем вследствие, например, инфляции, рассогласование наступает опять, но теперь сторонам не удастся достигнуть соглашения и графики обеих интересов отклоняются, но уже переходя равновесную линию. Иначе говоря, профсоюзы добиваются заработной платы, которая превышает возможности предприятия при действующих ценах, но наниматель, вынужденный согласиться, начинает задерживать заработную плату или выплачивать ее не полностью. Через определенный период времени решение все-таки удастся найти (например, вследствие роста цен или сокращения части персонала), но накопленный

негативный потенциал конфликта может «давить» на предприятие еще длительное время.

Причем такие «рассогласования» не умогнительные варианты, а довольно часто встречающиеся на практике. Почему процедура согласования интересов гораздо более эффективна, чем устранение конфликта? Действительно, в первом случае диагностика и поиск необходимого решения начинается на более ранней стадии, в результате чего расхождение не заходит в зону так называемых коренных интересов, где согласование всегда протекает более болезненно. Но главное даже не в этом. При устранении конфликтной ситуации всегда присутствует сам факт конфликта, следовательно, и его последствия. Таким образом, во втором случае полный перечень согласительных процедур все равно необходимы, но к ним добавляется необходимость устранения негативных последствий конфликта, что нередко намного труднее, чем поиск устраивающего обе стороны решения.

ОАО «Апатит» является одним из крупнейших горно-химических предприятий России, а также одним из крупнейших в народно-хозяйственном комплексе Мурманской области и к тому же градообразующим для таких городов области, как Кировск и Апатиты (Павлов, 2009). Поэтому в дальнейшем на примере этого предприятия будут рассмотрены вопросы эффективного использования трудового потенциала горно-химического предприятия. Основными потребителями апатитового концентрата являются российские заводы по производству минеральных удобрений, главные из которых – «Аммофос» (г. Череповец), «Акрон» (г. Великий Новгород) и «Воскресенские минудобрения». Объем поставок на российские предприятия составляют до 59% от общего объема, на заводы стран СНГ – 11%, в Прибалтику - 9% и в страны Дальнего Зарубежья – 21%. Потребителем нефелинового концентрата являются предприятия России. Затраты на добычу и складирование вскрыши и на укладку хвостов составляют до 19,6% в себестоимости апатитового концентрата. На каждую 1 т. готовой продукции образуется и накапливается более 6 т промышленных отходов (вскрышные породы и отвальные хвосты). Используется 2-4% вскрышных пород от общего объема годового накопления. Общее представление о функционировании ОАО «Апатит» дает табл. 1. Поставки апатитового концентрата осуществляются железнодорожным и морским путем через Мурманский и Кандалакшский порты (Развитие экономического потенциала..., 2011). Поставки нефелинового концентрата осуществляются железнодорожным транспортом. Мурманский и Кандалакшский торговые порты на треть, а Мурманское отделение железной дороги на 40% загружены грузами ОАО «Апатит».



Таблица 1

## Основные показатели работы ОАО «Апатит»

Показатели	Ед. изм.	Данные по годам						
		1985	1990	1994	1995	1996	2001	2010
Добыча руды	млн т	53,2	59,5	19,6	19,7	21,1	26,6	28,0
Вскрыша	млн т	69,2	86,3	32,5	32,5	30,9	52,8	56,2
Производство концентрата:	млн т	19,3	20,1	6,06	6,9	7,0	8,45	8,59
	млн т	1,7	1,7	0,98	1,0	0,84	0,90	1,05
Численность, в том числе ППП	т.чело	22,1	22,2	13,50	14,95	14,54	14,85	14,91
	век	17,51	16,71	12,45	13,80	13,41	13,85	13,91
Производительность труда	т.чело							
	век							
по апатитовому концентрату	т.чело	1102	1204	487	507	522	610	618
по нефелиновому концентрату	т.чело	97	102	79	73	60	65	75
Показатели соотношений								
Вскрыша на 1 тонну добытой руды	т/т	1,30	1,45	1,66	1,57	1,47	1,98	2,06
Руда на одну тонну выпуска апатитового концентрата	т/т	2,76	1,96	3,23	2,96	3,01	3,15	3,25

Повышение стабильности работы привело к тому, что удельный вес продукции предприятия в промышленности региона неуклонно растет, тогда, как все другие отрасли имеют скорее колебательные тенденции. В табл. 1 следует отметить еще несколько характерных особенностей. Предприятие все последние гг. сохраняет численность промышленно-производственного персонала практически на одном и том же уровне. Это связано с необходимостью решения следующей задачи: в условиях ухудшения горно-геологических параметров, старения производственных фондов и роста затрат времени на содержание и ремонт зданий, сооружений, оборудования и т.п. объективно возникает потребность в дополнительном персонале.

Далее на примере ОАО «Апатит» рассматриваются вопросы эффективного использования трудового потенциала на предприятиях горно-химического производства. В ОАО «Апатит» совершенствованию системы оплаты труда уделяется постоянное внимание. Основным направлением такого совершенствования является стремление «связать» результаты коллективного и индивидуального труда, в первую очередь на

уровне структурных подразделений. Повышение сложности работы в условиях меняющихся объемов работ, неполной загрузки мощностей, высокого износа и необходимости модернизации основных фондов обусловили целесообразность увеличения резервов, оставляемых в распоряжении руководителей структурных подразделений и направляемых на оплату непредвиденных и меняющихся по объемам операций.

Дальнейшая ориентация на конечный результат обуславливает необходимость перехода к такой форме оплаты, которая в максимальной мере была бы ориентирована на объем реализации товаров и услуг, следовательно, на эффективность труда. Основную трудность представляет именно объективное определение объемов работ внутриструктурных подразделений, оценка их роли в общем производственном процессе. При этом приходится учитывать, что незначительное невыполнение работ (услуг) каким-либо подразделением или неправильное решение ведущих специалистов-менеджеров может вызвать цепную реакцию «сбоев», приводящую к потерям, во много раз превышающую непосредственно невыполнение объема самого подразделения.

Таким образом, система должна повышать ответственность и порождать личный экономический интерес сделать все возможное для высокопроизводительного и качественного труда. Конечно, новый подход, особенно на стадии проектирования и внедрения, может вызвать негативные отклики и прямое неприятие. У повременщиков в этих условиях заработная плата начинает терять гарантированный характер, становится более отчетливой адекватность выполняемых функций стандартным требованиям. Психологически к такой открытости оказываются не готовы многие, даже ведущие специалисты, однако впоследствии она всегда оправдывает себя и служит основным этапом в сфере стимулирования труда при проведении процессов реинжиниринга.

Для многих специалистов очевидно, что в сложившихся условиях и без того далекая от совершенства денежная оценка труда стала еще менее пригодной. Инфляция, обесценивая рубль, обесценивает и цену рабочей силы – зарплату. В условиях сильной инфляции приходится все время пересматривать тарифные ставки и оклады, что порождает массу сложностей. Возможен переход к несколько иной, экспертной оценке труда, который уже давно практикуется в развитых странах с рыночной экономикой. В России похожий подход был предложен уральскими экономистами в концепции рыночной системы мотивации труда «РОСТ» (*Пригожин, 2005, с. 17-22*). По предлагаемой схеме фонд оплаты труда (ФОТ) каждого подразделения имеет фиксированную величину и зависит от объема и качества выполняемых подразделением функций. С другой

стороны, величина зависит от валового дохода предприятия в целом, т.е. устанавливается как доля, в общем, ФОТ. Труд отдельного работника находит выражение не в виде денег, а в виде некоторой суммы коэффициентов, дающей интегральный показатель – коэффициент трудового вклада (КТВ) работника.

В состав базовой среднемесячной зарплаты включают все доплаты и премии, которые на практике потеряли свое назначение - стимулировать высокопроизводительный труд, поскольку начисляются всем в одинаковом проценте к тарифу. Эта базовая величина делится на нормирующий показатель, как правило, составляющий удобную величину (например, 1000). В дальнейшем коэффициент базовой заработной платы ежемесячно корректируется по объему рабочего времени (работ, услуг), совмещению профессий, замещению работников, а также качеству работ.

Качество работы фиксирует достигнутые результаты, инициативу, уровень выполнения должностных обязанностей, трудовые усилия и дисциплину, влияние на смежные участки принятых решений. В конечном итоге качество оценивается непосредственным руководителем, т.е. дает ему мощный рычаг экономического воздействия на поведение подчиненных. При этом не издаются приказы, не собираются объяснительные записки и т.д. Так как объектом воздействия является вся зарплата, а не премия, то у руководителя больше возможностей регулирования. Реализуется еще один элемент реинжиниринга, минимизируется необходимость согласований.

Коэффициент трудового вклада самого руководителя зависит не только от качества его личного труда, но прежде всего от интегрированного результата руководимого им подразделения. В конечном итоге работники практически всех профессий, специальностей и административных уровней начинают получать вознаграждение, которое непосредственно зависит, во-первых, от объема валового дохода предприятия, во-вторых, от итогов работы структурного подразделения, в котором они трудятся, в-третьих, от величины трудового вклада самого работника.

Система порождает экономическую заинтересованность работать с меньшим числом работников. В связи с тем, что за каждым комплексом, отделением, цехом закреплена доля в общем фонде оплаты труда, и она зависит лишь от степени выполнения функций подразделением, появляется прямой интерес освободиться от лишних работников. При этом вся сумма зарплаты ушедших остается в распоряжении соответствующего звена и распределяется среди оставшихся в зависимости от дополнительных функций.

Стремление повысить зарплату за счет сокращения численности может привести к негативным последствиям, если не будет ограничиваться условиями самой системы. Когда коллектив сокращен чрезмерно, то это скажется на выполнении его функциональных обязанностей. Показатели оценки труда понизятся, появятся претензии, и доля подразделения в общем объеме упадет. Это заставляет коллективы и их руководителей оптимизировать, а не минимизировать численность.

Очень серьезную роль играет характер установления заданий, т.е. их напряженность, что зависит от общей организации и нормирования труда. Диагностика этих участков также является подготовительным этапом к проектированию реинжиниринга. Важно, что такая система носит не наказательный, а поощрительный характер, что соответствует долговременным целям стратегического менеджмента в ОАО «Апатит». В системе трудовых отношений, основанных на тарифно-окладной системе, главным средством влияния на работника является наказание, включающее десятки различных видов такого воздействия. Но очень слабо действует система поощрения инициативы, предпринимательства, творчества и т.д. Здесь же подобные качества выделяются.

Показатели оценки труда разных подразделений суммарно ориентированы на цели всего предприятия. По существу, они представляют собой трансформированные в зависимости от функций структурного подразделения и локализованные цели всей организации. Смена целей и приоритетов видоизменяет и систему показателей оценки труда, что еще больше повышает ее приспособленность к непростым рыночным условиям.

Совершенствование организации труда и концептуальных подходов к оплате применительно к новым условиям позиционирования предприятия на рынках происходит не одномоментно. Собственно, процесс этот наметился еще в начале 1990-х гг., однако происходил без серьезного методического обоснования, путем систематического решения текущих задач. Важным его проявлением стали серьезные изменения в структуре выплат из фонда заработной платы. Как видно из табл.2, наиболее радикальные изменения отмечаются в части тарифного заработка. Можно выделить две характерные тенденции: происходит уменьшение условно постоянной части заработка и рост переменной части, с одной стороны, а с другой, происходит сближение структуры выплат. Соотношение между постоянной и переменной частью - вопрос достаточно щепетильный. Наемный персонал в основной своей массе заинтересован в росте тарифного заработка. Руководители структурных подразделений и особенно высшие менеджеры предпочтительной считают переменную часть, поскольку именно она предоставляет возможности гибкого

регулирования трудовых процессов, особенно в условиях меняющихся объемов выпуска продукции. Согласование этих интересов является одним из важных элементов в формировании корпоративных отношений.

Таблица 2

Структура выплаты из фонда заработной платы

Показатели	Ед. изм.	Данные по годам						
		1985	1990	1994	1995	1996	2001	2010
Добыча руды	млн т	53,2	59,5	19,6	19,7	21,1	26,6	28,0
Вскрыша	млн т	69,2	86,3	32,5	32,5	30,9	52,8	56,2
Производство концентрата: апатитового нефелинового	млн т	19,3	20,1	6,06	6,9	7,0	8,45	8,59
	млн т	1,7	1,7	0,98	1,0	0,84	0,90	1,05
Численность, в том числе ППП	т.чело век	22,1	22,2	13,50	14,95	14,54	14,85	14,91
	т.чело век	17,51	16,71	12,45	13,80	13,41	13,85	13,91
Производительность труда								
по апатитовому концентрату	т.чело век	1102	1204	487	507	522	610	618
по нефелиновому концентрату	т.чело век	97	102	79	73	60	65	75
Показатели соотношений								
Вскрыша на 1 тонну добытой руды	т/т	1,30	1,45	1,66	1,57	1,47	1,98	2,06
Руда на одну тонну выпуска апатитового концентрата	т/т	2,76	1,96	3,23	2,96	3,01	3,15	3,25

Реальные выплаты всегда будут носить более сложный и дифференцированный характер, даже будучи привязанными к конечным результатам работы. Поэтому ниже предпринята попытка рассмотреть некоторые эволюционные изменения на ближайшую перспективу.

В структурных подразделениях постоянные доплаты за интенсивность труда могут быть включены в тарифные ставки при всех расчетах, связанных с оплатой труда. При повременной оплате труда они будут начисляться рабочим за время их фактической работы на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

Введение новых условий труда следует максимально использовать для улучшения применения доплат за совмещение профессий (должностей) и надбавок к тарифным ставкам и окладам рабочих за профессиональное мастерство. Мероприятия по совершенствованию применения доплат за совмещение профессий и надбавок рабочим за

профессиональное мастерство при введении новых условий труда включают:

- пересмотр контингента и численности рабочих, которым были установлены доплаты;
- повышение требований к условиям установления доплат: уточнение критериев и показателей, их количественных и качественных характеристик, шкал дифференциации размеров доплат и надбавок (каковых не имеется);
- улучшение порядка применения доплат: разработка соответствующих положений о выплате доплат и надбавок, доведение положений до работников предприятий, соблюдение гласности.

В случае если квалификация и результаты труда работников признаны не соответствующими установленным новым повышенным требованиям, ранее получаемые ими надбавки и доплаты должны быть отменены. Недопустимо также их использовать в целях обеспечения прежнего уровня заработной платы работников в связи с повышением норм.

Подготовительная работа к введению новых условий оплаты труда руководителей, специалистов и служащих включает:

- совершенствование структуры управления предприятием на основе осуществления мероприятий по улучшению организации труда, внедрению новых обоснованных норм и нормативов численности; высвобождение в результате этого части персонала и обеспечение экономии фонда заработной платы;
- приведение должностных наименований работников в соответствие с выполняемыми функциями и требованиями должностных инструкций, специалистов и служащих на базе аттестации;
- определение и установление групп по оплате труда руководителей и специалистов цеха и участков в соответствии с утвержденными показателями;
- установление порядка оплаты, обеспечивающего связь заработной платы каждого работника с результатами личного труда, показателями работы коллектива подразделения и подчиненных работников (эффективное применение различий между минимальным и максимальным окладом по должности, квалификационных категорий, доплат и надбавок, систем премирования).

### **Литература**

1. Истомин А.В., Павлов К.В., Селин В.С. Региональные эколого-экономические системы: проблемы, методы исследования, тенденции развития. Апатиты: Издательство Кольского научного центра РАН, 2009.

2. Котилевский А.В. Формирование политики доходов на крупном промышленном предприятии. Автореферат диссертации кандидата экономических наук. Апатиты: КНЦ РАН, 2002.
3. Павлов К.В. Региональные эколого-экономические системы. М.: Магистр, 2009.
4. Пригожин А.И. Управленческие нововведения: неопознанные ресурсы // Управление персоналом. – 2005, № 1. – С.17-22.
5. Развитие экономического потенциала северных регионов России / Под научной редакцией профессора В.С.Селина, профессора К.В.Павлова и доцента Е.П.Башмаковой. – Апатиты: Издательство Кольского научного центра РАН, 2011.
6. Селин И.В. Рационализация численности персонала на промышленном предприятии // Человек и труд. – 2009, № 11. – С.57-61.
7. Селин И.В., Цукерман В.А. Взаимодействие экономической целесообразности и социальной ответственности в механизме горно-химической корпорации / Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2009, № 7. – С.152-159.

## **ФОРМИРОВАНИЕ НАУЧНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК УСЛОВИЕ УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

**Л.В. Жданова**

*Институт социально-экономического развития территорий РАН,  
г. Вологда*

Уровень развития науки и степень ее технологического применения во всем мире являются основными факторами становления прогрессивной структуры производства, повышения производительности общественного труда, возрастания экономического потенциала, высвобождения материальных и финансовых ресурсов для решения социальных проблем. Современные тенденции мирового процесса связаны с переходом общества к более высокой стадии развития – постиндустриальной. С ее развитием появляются все более современные технологии, продукты, разработки.

Экономический рост, улучшение благосостояния и качества жизни невозможны без достаточного внимания, уделяемого развитию науки и высоких технологий, инвестициям в человеческий капитал, сохранению интеллектуального потенциала науки. Опыт развитых стран свидетельствует о том, что реальной основой социально-экономических

преобразований является наука. На долю новых знаний, воплощающихся в технологиях, оборудовании и организации производства, в промышленно развитых странах приходится до 85% прироста валового внутреннего продукта. В результате растет эффективность производства и социальное развитие этих стран, увеличивается удельный вес наукоемкой продукции в структуре ВВП, улучшаются условия для обеспечения простого и расширенного воспроизводства интенсивного типа.

Подготовка научных кадров является одним из основных факторов устойчивого развития научно-технического потенциала страны. Выработка, принятие и реализация решений, направленных на сохранение и развитие кадрового потенциала науки, обеспечение его жизнедеятельности, установление порядка и процедур, определяющих наиболее эффективное использование человеческих ресурсов, составляют кадровую политику в науке (Лахтин, 2000, с.105).

Представим анализ современного состояния кадрового потенциала науки Вологодской области. Согласно данным статистики, в период 2000-2011 гг. число организаций, выполнявших исследования и разработки в Вологодской области, увеличилось на 38,5% (с 13 до 18). Однако их доля в общем числе действующих в регионе организаций и предприятий в 2011 г. составляет всего 0,05% (по России и СЗФО – 0,08%) (табл. 1).

Таблица 1

Число организаций, выполняющих исследования и разработки

Показатель	2000 г.	2005 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2000 г., %
Всего, ед.							
Вологодская обл.	13	15	20	19	17	18	138,5
СЗФО	627	536	533	518	502	514	81,9
РФ	4099	3566	3666	3536	3492	3682	89,8
В общем числе организаций, %							
Вологодская обл.	0,06	0,05	0,06	0,06	0,04	0,05	83,3
СЗФО	0,16	0,09	0,08	0,07	0,08	0,08	50,0
РФ	0,12	0,07	0,08	0,07	0,07	0,08	66,7

Источники: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: стат. сборник. – URL: <http://www.gks.ru>; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С. 86, 394, 778; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сборник. – URL: <http://www.gks.ru>

Доля персонала, занятого исследованиями и разработками в общем числе занятых в экономике области, в период 2000-2011 гг. практически не изменилась, составив 0,07-0,08%, в то время как по России и СЗФО данный показатель на протяжении последних лет находился в негативной динамике (в 2000 г. – 1,38 и 1,77%, а в 2010 г. – 1,09 и 1,26%). В 2011 г. в



СЗФО произошел рост данного показателя. Однако его уровень по-прежнему в 13,6 и 15,7 раз больше региональных показателей (табл. 2). Это говорит о том, что в области научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности региона трудится очень мало работников.

Таблица 2

Численность персонала, занятого исследованиями и разработками

Показатель	2000 г.	2005 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2000 г., %
Всего, человек							
Вологодская обл.	494	464	483	466	482	410	83,0
СЗФО	116812	104752	99556	97633	95826	97221	83,2
РФ	887729	813207	761252	742433	736540	735273	82,8
В общем числе занятых в экономике, в %							
Вологодская обл.	0,07	0,08	0,08	0,08	0,08	0,07	100,0
СЗФО	1,77	1,55	1,29	1,27	1,26	1,44	81,3
РФ	1,38	1,22	1,11	0,98	1,09	1,09	79,0

Источники: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: стат. сборник. – URL: <http://www.gks.ru>; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С. 86, 394, 778; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сборник. – URL: <http://www.gks.ru>

В период 2000-2011 гг. численность исследователей высшей квалификации в Вологодской области снизилась на 10,3% (с 78 до 70 человек). Это связано с уменьшением численности исследователей со степенью кандидата наук на 11,3% (с 71 до 63 человек), что соответствует общей тенденции снижения данного показателя как по стране, так и по СЗФО (на 2,6 и 17,7%, соответственно) (табл. 3).

Таблица 3

Численность исследователей, занятых исследованиями  
и разработками по ученым степеням (человек)

Показатель	2000 г.	2005 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2000 г., %
Всего с ученой степенью							
Вологодская обл.	78	53	67	72	72	70	89,7
СЗФО	15782	14416	14048	14017	13538	13664	86,5
РФ	105911	99428	101049	101275	105114	109493	103,4
Из них со степенью доктора наук							
Вологодская обл.	6	6	4	7	8	7	116,7
СЗФО	3194	3252	3366	3352	3296	3305	103,5
РФ	21949	23410	25140	25295	26789	27675	126,1
Из них со степенью кандидата наук							
Вологодская обл.	71	47	63	65	64	63	88,7
СЗФО	12588	11164	10682	10665	10242	10359	82,3
РФ	83962	76018	75909	75980	78325	81818	97,4

Источники: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: стат. сборник. – URL: <http://www.gks.ru>; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С.782-786; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: стат. сборник. – URL: <http://www.gks.ru>; Наука и инновации Вологодской области: стат. сборник – Вологда, 2011. – С.10

По данным статистики, в Вологодской области численность организаций, ведущих подготовку аспирантов и докторантов, в 2000-2011 гг. постоянно возрастала (в 1,6 раза и 4 раза, соответственно). Количество аспирантов в регионе за рассматриваемый период также увеличивалось (на 32,8%), что соответствует тенденциям как по стране в целом, так и по СЗФО (табл. 4).

Таблица 4

Основные показатели деятельности аспирантуры, докторантуры  
Вологодской области в 2000-2011 гг.

Показатель/Год	2000 г.	2005 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2000 г., %
Аспирантура							
Число организаций, ведущих подготовку аспирантов, ед.	5	6	7	7	7	8	160,0
Численность аспирантов, человек	515	651	756	795	735	684	132,8
Прием в аспирантуру, человек	193	229	255	271	250	230	119,2
Выпуск из аспирантуры, человек	102	132	139	152	185	145	142,2
В том числе с защитой диссертации, человек/%	42/ 41,2	43/ 32,6	29/ 20,9	31/ 20,4	43 /23,2	25 /17,2	41,7

Докторантура							
Число организаций, ведущих подготовку докторантов, ед.	1	4	3	4	4	4	400,0
Численность докторантов, человек	3	7	10	11	12	10	333,3
Прием в докторантуру, человек	–	5	3	4	7	4	80,0*
Выпуск из докторантуры, человек	2	2	3	3	5	2	100,0
В том числе с защитой диссертации, %	–	2	–	1	1	–	50,0**

\* 2005 г. к 2011 г., %

\*\* 2005 г. к 2010 г., %

Источники: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – С.798-804; Наука и инновации Вологодской области: стат. сборник. – Вологда, 2007. – С.30-34; Наука и инновации Вологодской области: стат. сб. – Вологда, 2012. – С.28-33.

Однако численность аспирантов и докторантов в расчете на 100 тыс. человек населения на протяжении всего периода была в 1,8-1,9 раз ниже общероссийских показателей (табл. 5). Это свидетельствует о том, что в регионе очень мало ученых высшей квалификации и, как следствие, научных школ и исследований по ряду перспективных направлений.

Таблица 5

Численность аспирантов и докторантов  
(на 100 тыс. человек населения)

Территориальная единица	Год								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Российская Федерация	101	103	103	106	107	107	112	113	109
Вологодская область	49	50	53	55	60	63	66	62	57

Обращаясь к типовой структуре численности аспирантов по областям наук, необходимо отметить, что на протяжении 2000-2011 гг. большинство аспирантов в Вологодской области обучались в сфере технических, экономических, педагогических и филологических наук, что соответствует общероссийским тенденциям (табл. 6). Их доля в общей численности аспирантов региона по сравнению с 2000 г. уменьшилась за счет появления и расширения аспирантур в сферах других наук (юридических, биологических, химических, философских, психологических и др.).

Таблица 6

## Численность аспирантов Вологодской области по областям наук (человек)

Показатель	2000 г.	2005 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. к 2000 г., %
Всего	515	651	756	795	735	684	132,8
В т. ч.:							
технические	226	257	268	273	254	273	120,8
экономические	102	128	118	142	143	120	117,6
педагогические	73	43	90	86	70	67	91,8
филологические	29	52	74	79	71	45	155,2
философские	11	25	37	43	41	38	345,5
исторические	12	10	26	34	31	27	225,0
психологические	16	27	32	28	30	26	162,5
сельскохозяйственные	23	24	22	21	24	26	113,0
юридические	–	30	29	30	25	23	76,7
физико-математические	12	23	24	23	24	19	158,3
биологические	–	21	4	10	9	9	42,9
искусствоведческие	3	4	13	13	11	8	26,7
химические	–	4	6	4	1	2	50,0
ветеринарные	4	2	4	6	–	-	
прочие	4	1	9	3	1	1	25,0

Источники: Наука и инновации Вологодской области: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2007. – С.30-34; Наука и инновации Вологодской области: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2012. – С.29-30.

Таким образом, анализ состояния кадрового обеспечения в сфере науки Вологодской области показал, что основными проблемами его развития являются:

- малое число организаций, выполняющих исследования и разработки;

- низкая численность персонала, занятого исследованиями и разработками (в 13,6 и 15,7 раз меньше общероссийских значений и по СЗФО в общем числе занятых в экономике), в том числе высшей квалификации;

- низкая (в сопоставлении с данными по СЗФО и РФ) численность аспирантов и докторантов в регионе (в 1,8-1,9 раз ниже общероссийских показателей) и, как следствие, возникновение угрозы сокращения численности и старения научно-педагогических и научных кадров.

Данные проблемы во многом вызваны непрестижностью в настоящее время научного труда, отсутствием эффективных механизмов по привлечению и закреплению специалистов, особенно молодежи, в научной

сфере. Поэтому развитию на территории региона фундаментальной и прикладной науки, а также расширению и омоложению кадрового состава научно-технической сферы необходимо уделять пристальное внимание.

Деятельность аспирантуры ИСЭРТ РАН направлена на качественную подготовку талантливых научных кадров для высокотехнологических отраслей народного хозяйства, науки и образования, способных влиять на эффективное использование потенциала территорий, отраслей, человеческого капитала.

ИСЭРТ РАН имеет государственную лицензию на право ведения образовательной деятельности в сфере послевузовского профессионального образования, располагает высококвалифицированными научными и научно-педагогическими кадрами для качественной подготовки диссертаций по следующим научным специальностям:

- 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (с 1996 г.);
- 08.00.13 – Математические и инструментальные методы экономики (с 2001 г.);
- 08.00.10 – Финансы, денежное обращение и кредит (с 2009 г.).

Обучение происходит по очной и заочной формам. За весь период работы аспирантуры обучение прошло 208 человек. Наибольшее количество обучающихся пришлось на период 2005-2009 гг., что связано с увеличением приема в аспирантуру в среднем до 18 человек. При этом с 2005 г. остается стабильным количество человек, обучающихся очно – 10-11.

Большинство аспирантов – это выпускники вологодских вузов. Так, в период 2002-2012 гг. 68,2% (142 человек) из общего числа обучавшихся в аспирантуре являются выпускниками:

- Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вологодский государственный технический университет» (ВоГТУ) – 57 человек;
- Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вологодский государственный педагогический университет» (ВГПУ) – 42 человека;
- Филиала Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет в г. Вологде (филиал СПбГЭУ) – 17 человек;
- Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вологодская государственная молочнохозяйственная академия» (ВГМХА) – 12 человек;

- прочие вузы – 14 человек (табл. 7).

Таблица 7

Данные о поступающих в аспирантуру ИСЭРТ РАН в 2002-2012 гг.  
(человек)

Учебное заведение	2002 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	Итого
Филиал СПбГЭУ в г. Вологде	-	-	-	-	-	5	6	3	3	17
ВоГТУ	3	12	7	8	8	3	3	8	5	57
ВГМХА	-	-	3	3	3	2	-	-	1	12
ВГПУ	7	3	5	6	6	6	6	1	2	42
Прочие вузы	2	4	2	2	1	2	-	1	-	14

Наиболее популярной и востребованной является научная специальность 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством», что связано с широким перечнем областей исследования, а также обеспеченностью научно-педагогическими кадрами, осуществляющими подготовку аспирантов по данной специальности. Распределение аспирантов по специальностям, формам обучения и курсам на конец 2012 г. представлено в табл. 8.

Таблица 8

Распределение аспирантов по специальностям и курсам  
на конец 2012 г. (человек)

Специальность	Форма обучения	I курс	II курс	III курс	IV курс
Экономика и управление народным хозяйством	очная	8	8	8	-
	заочная	1	-	1	3
Финансы, денежное обращение и кредит	очная	1	-	-	-
	заочная	-	1	-	-
Математические и инструментальные методы экономики	очная	-	-	-	-
	заочная	-	-	-	1
Всего – 33 человек: очная – 27 человек, заочная – 6 человек		10	9	9	4

Одним из наиболее важных показателей деятельности аспирантуры является количество защищенных диссертационных работ. Общее количество защит составляет 41, из них:

- 3 человека защитили диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук;
- 38 человек защитили диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

За период 1998-2012 гг. доля защитивших диссертацию аспирантов составляет 41% от общего числа окончивших аспирантуру. Максимальное количество защит приходится на 2004-2005 гг., что связано с большим количеством аспирантов, закончивших аспирантуру в данный период. В целом количество защит остается стабильным, в среднем – 2-3 в год.

Не менее значимый показатель – трудоустройство выпускников. Благодаря предоставляемым условиям для занятия научными исследованиями, имеющейся возможности написания диссертационной работы на соискание степени доктора наук 39% выпускников, прошедших очное обучение в аспирантуре, продолжили научную деятельность в ИСЭРТ РАН (21 человек за период с 2000 по 2012 г.). Данные представлены в табл. 9.

Таблица 9

Сведения о трудоустройстве выпускников аспирантуры с отрывом от производства в ИСЭРТ РАН в 2000-2012 гг. (человек)

Показатель/ Год	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Итого
Окончило аспирантуру с отрывом от производства	5	9	6	2	6	5	4	3	5	54
Принято на работу выпускников аспирантуры с отрывом от производства	1	1	1	1	5	3	3	2	2	21
Из них в возрасте до 35 лет включительно	1	1	1	1	5	3	3	2	2	21

Наряду с этим существует ряд проблем: сокращение контрольных цифр приема за счет бюджетных средств, увеличение сроков подготовки диссертации, отсутствие в регионе диссертационного совета.

Но в целом данные свидетельствуют о достаточно продуктивной деятельности аспирантуры ИСЭРТ РАН. Стабильное количество защит диссертационных работ может быть связано с четкой организацией планирования работы над диссертациями (разработка подробных планов подготовки разделов диссертаций и публикаций по результатам диссертационных исследований, регулярного контроля выполнения планов).

В заключение хотелось бы отметить, что подготовка молодых ученых в рамках деятельности аспирантуры ИСЭРТ РАН – это динамичный и постоянно совершенствуемый процесс.

## Литература

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. – № 1662-р. – URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=90601>

2. Лахтин Г.А. Контуры научно-технической политики. – М.: ЦИСН, 2000.

## **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Е.В. Мишарина**

*Филиал ОАО «Группа «Илим», г. Коряжма*

Значимой составляющей производственного потенциала промышленного предприятия является трудовой потенциал. Именно персонал хозяйствующего субъекта является центральным звеном при решении проблем конкурентоспособности, экономического роста и обеспечении эффективной работы. Это особенно актуально в современных условиях, когда величина и значимость трудового потенциала определяется не столько количеством задействованной в процессе производства рабочей силы, сколько ее качеством, т.е. необходимо определять как ее потенциальные возможности, так и степень ее использования.

Сущность трудового потенциала экономисты определяют по-разному. Анализ категориального аппарата по проблеме управления трудовым потенциалом позволил сделать вывод о том, что в экономической литературе понятие «трудовой потенциал» либо считается равнозначным с понятиями «трудовые ресурсы» или «рабочая сила», либо взаимодополняющими, переходящими друг в друга. Также существует мнение, чтобы достичь определенного конечного результата трудовому потенциалу предприятия необходимо наличие количественных и качественных характеристик.

Таким образом, под трудовым потенциалом следует понимать совокупность способностей и возможностей конкретных ресурсов (в ее качественном и количественном выражении) давать определенные экономические и социальные результаты, а также обеспечивать эффективное взаимовлияние в процессе использования на предприятии.

Определение величины, необходимость в количественной оценке трудового потенциала возникает по многим причинам. К наиболее важным характеристикам можно отнести эффективное использование персонала, анализ состояния трудового потенциала для решения инновационных задач и т.д.

Трудовой потенциал является весьма сложной системой. Он структурирован по качественным и количественным характеристикам.



Качество сформированного потенциала измеряется степенью сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик работника с требованиями развивающегося общественного хозяйства. Наличие всей совокупности перечисленных характеристик, обеспечивает оптимальное формирование и эффективное использование трудового потенциала предприятия. Следует учесть, что трудовой потенциал организации зависит от потенциалов кадров этой организации, но не является их суммой. Он обладает свойством целостности, принципиально отличным от свойств, присущих потенциалу каждого работника в отдельности. Можно выделить два направления мероприятий по развитию трудового потенциала: его формирование и его использование.

Трудовой потенциал в широком смысле слова может быть рассмотрен с разных сторон, в статике и динамике. Его научно-техническая основа – это совокупность накопленных знаний, умений, технических средств, которыми вооружены работники физического и умственного труда. Особую роль в этом играет личностный фактор, выражаемый в кооперации труда работников.

Трудовой потенциал можно представить в виде функции его составляющих.

$K = f(X_1, X_2, \dots, X_n)$ , где  $K$  – трудовой потенциал (ТП)

$X_i$  – составляющие ТП.

Каждая из переменных ( $X_j$ ) изменяется во времени и в пространстве. Соответственно меняются их связи между собой, общая структура, темпы роста, степень воздействия на их конечный результат.

Исходя из определения сущности трудового потенциала, можно представить его внутреннюю структуру, выделив следующие основные составляющие:

- кадровая;
- инновационная;
- материально-техническая;
- организационная.

Кадровая количественная составляющая характеризуется численностью всего промышленно-производственного персонала и численностью промышленно-производственного персонала по категориям. Кадровая качественная составляющая характеризуется возрастным составом кадров, уровнем образования, и удельным весом работников по полу.

Инновационная составляющая включает информационные ресурсы, а именно, знание, методы исследований, информацию по поводу новшеств и оценку способностей осуществить эти новшества.

Материально-техническая составляющая характеризует оснащенность трудового потенциала оборудованием, предназначенным для проведения исследовательских, конструкторских, технологических работ и непосредственно для производства продукции.

Организационная составляющая определяет уровень рациональной организации деятельности коллектива, направленной на эффективное использование рабочего времени.

Исходным моментом в практическом использовании трудового потенциала для проведения прогнозных исследований и планирования деятельности организаций является измерение его составляющих и параметров. Выработка системы измерителей, позволяющих количественно оценить трудовой потенциал исследуемой системы теоретически почти не разработана.

Известны различные способы оценки отдельных составляющих, однако пока нет единой методики, позволяющей производить интегральную количественную и качественную оценку его величины.

Одним из существенных аспектов структуры трудового потенциала является взаимосвязь возрастной и образовательной структуры работников.

Из вышесказанного четко прослеживается, что трудовой потенциал промышленного предприятия сложная система, не имеющая единой общепризнанной методики его оценки, но его формирование для предприятия имеет очень важное значение, т.к. уровень образования, квалификация, состояние здоровья работников и т.д., все эти показатели в совокупности влияют на результат работы предприятия.

## **К ВОПРОСУ ОБ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУППАХ\***

**А.А. Сивкова**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

Различные демографические сценарии прогнозируют устойчивое увеличение численности пожилого населения во всем мире. Достижение

---

\* Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Республики Коми, проект №12-13-11003 «Экономические и социальные аспекты демографического старения населения в северном регионе (на примере Республики Коми)»

пенсионного возраста позволяет индивидам покидать рынок труда и получать нетрудовой доход в виде пенсии по возрасту. Следствием увеличения доли пожилого населения является рост налоговой нагрузки на занятое население за счет лиц пенсионного возраста, а с учетом низких темпов рождаемости и отсутствия полного замещения выбывающих из числа экономически активного населения по возрасту контингентами, достигающими трудоспособного возраста, сокращается база ресурсов для труда. Однако часть населения с наступлением пенсионного возраста предпочитает оставаться экономически активным и продолжать участвовать в общественном производстве. Исследование факторов и механизмов формирования экономической активности населения в старших возрастных группах в данных условиях приобретает особенную актуальность.

Динамика демографических показателей России и Республики Коми демонстрирует соответствие общемировой тенденции старения населения. По данным переписей доля лиц старше трудоспособного возраста с 1959 по 2010 гг. в России увеличилась с 10,2 до 22,2%, в Республике Коми с 5,9 до 17,6%.

Несмотря на то, что возрастная структура населения республики на данном этапе не позволяет относить его к старому, она характеризуется повышенными темпами демографического старения. Наряду с естественным старением, для Республики Коми характерна деформация возрастной структуры в результате миграционного оттока населения в трудоспособных возрастах, обладающего наибольшей миграционной подвижностью. Особенно заметное увеличение доли пенсионных возрастов наблюдалось среди городского населения. При этом следует учитывать, что в республике действует льготный возраст выхода на пенсию: для женщин – 50, для мужчин 55 лет, что является дополнительным фактором сокращения экономически активного населения региона (*Попова, 2012, с. 150*).

В соответствии с рекомендациями МОТ, экономически активным населением (ЭАН) признаются лица обоего пола в возрасте 15-72 года, которые обеспечивают предложение рабочей силы для производства товаров и услуг в границах производства, определенных в Системе национальных счетов, в течении отчетного периода (труд и занятость, стат.сб.). Таким образом, в рамках Выборочных обследований населения по вопросам занятости и Переписей населения, проводимых Росстатом, регистрируется статус в экономической активности лиц не старше 72 лет и в соответствии с этим в нашей работе к старшим возрастным группам мы будем относить население в возрасте от 50 до 72 лет. Нижняя граница определяется наступлением пенсионного возраста у женщин,

определенным для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

В период с 2000 по 2010 г. экономическая активность женщин увеличилась во всех возрастах, за исключением группы 55-59 лет, в которой наблюдалось устойчивое снижение. Уровень экономической активности женщин в Республике Коми и в России в целом традиционно очень высокий, только Скандинавские страны сопоставимы с Россией по этому показателю среди развитых стран (*Статистический...*, 2010).

У мужчин в период 2000-2010 гг. наблюдалось снижение уровня экономической активности в возрастных группах 20-24 лет, 25-29 лет и особенно в предпенсионном 50-54 лет. Однако в пенсионных возрастах наблюдался существенный рост этого показателя: в возрасте 55-59 лет – на 11,6%, 60-72 года – на 8,4%.

Согласно неоклассической модели, экономическая активность старших возрастных групп, рост которой наблюдался в обеих гендерных категориях, чувствительна к соотношению заработной платы и размера пенсий: рост пенсионных выплат может вызвать отток пенсионеров с рынка труда, и наоборот (*Васин, 2010*). В этом отношении интересно, что рост ЭА в старших возрастах совпал со значительным увеличением размера пенсий, опережающим рост средней заработной платы. Соотношение среднего размера назначенных месячных пенсий со среднемесячной номинальной начисленной заработной платой изменилось с 19,6% в 2000 г. до 20,5% в 2005 г. — в этот период в экономической активности населения в целом сократилась в возрасте 50-54 года на 5,9%, в возрасте 55-59 лет на 2,8%, в возрасте 60-72 года на 0,7%. Однако в период с 2005 по 2010 гг., когда соотношение размера пенсии к заработной плате увеличился почти в два раза: с 20,5 до 36,4%, в то же время уровень экономической активности населения в старших возрастах увеличился и в возрастной категории 60-72 года даже значительно превысил показатели 2000 г.

Обращает на себя стабильно более низкий уровень экономической активности сельского населения. По данным Всероссийской переписи населения 2010 года экономическая активность на селе составляет 64,0 %, что на 8% ниже, чем у жителей городских населенных пунктов.

Уровень экономической активности населения на селе ниже, чем в городе, по всем возрастным группам, кроме группы «мужчины, 15-19 лет», в которой экономическая активность немного выше: на 2,4 % от общей численности в этом возрасте.

Уровень экономической активности женщин в сельских населенных пунктах в возрастных группах 15-49 лет равен или ниже, чем в городских, в пределах 4 процентов. Однако в возрастах старше 49 лет, то есть с

наступлением пенсионного возраста, установленного для северных местностей, разница резко увеличивается: в группе 50-59 лет – она составляет 15,3% (т.е. более, чем в 1,3 раза), 60-64 года – 13,3% (более, чем в 1,6 раз), 65-72 года – 7,4% (в 2,8 раза).

Среди мужчин резкое увеличение разницы между уровнями экономической активности в городе и на селе наблюдается уже с группы 30-39 лет (8,3% или в 1,1 раз) и продолжает увеличиваться: в группе 50-59 лет – 18,2% (более, чем в 1,3 раза), 60-64 года – 18,8% (более, чем в 1,9 раз), 65-72 года – 11,1% (в 3 раза).

Отчасти это связано с различиями в образовательной структуре экономически активного населения: в городе существенно выше доля населения с высшим образованием, для которого характерна большая продолжительность трудовой жизни. С другой стороны, причиной может быть более низкая средняя заработная плата на селе и, следовательно, меньшее различие между оплатой труда и пенсией сельских жителей.

Однако, кроме перечисленного, существующая диспропорция позволяет говорить о наличии на рынке труда дискриминации по отношению к лицам старших возрастов, которая особенно сильно проявляется в условиях более высокой конкуренции на рынке труда, наблюдающейся в сельской местности. Это подтверждается и проведенным Институтом социально-экономических и энергетических проблем Севера социологическим обследованием «Проблемы третьего возраста», которое проводилось среди населения старших возрастов по квотированной выборке общим объемом 932 респондента во всех муниципальных образованиях и городских округах Республики Коми. В сельской местности на вопрос о причинах незанятости респонденты значительно чаще давали ответы, которые можно трактовать как случаи дискриминации по возрасту в трудовой сфере («не берут из-за возраста»; «нет работы на селе для пенсионера», «ушла на пенсию по собственному желанию в 51 год, уступив место молодому специалисту» и пр.) (Попова, 2013, с. 129).

Подводя итог, следует еще раз отметить возрастающую важность экономической активности лиц старших возрастов для социально-экономического развития региона. Обеспечение возможностей реализации трудового потенциала этой возрастной группы должно быть одним из направлений активной региональной политики управления человеческими ресурсами.

### Литература

1. Всероссийская перепись населения Том 7. Экономически активное и экономически неактивное население [эл. ресурс]

[http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/perepis2010/croc/perepis\\_itogi1612.htm](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm)  
(дата обращения 14.06.2013 г.)

2. Гимпельсон В.Е. Экономическая активность населения России в 1990-е гг.: Препринт WP3/2002/01. – М.: ГУ ВШЭ, 2001. – 48 с.
3. Попова Л.А., Терентьева М.А. Актуальные вопросы развития трудового потенциала Республики Коми // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – №6. – С. 146-154.
4. Попова Л.А., Зорина Е.Н. Социальные проблемы пожилых людей // Социально-экономические, демографические и исторические исследования на Севере России: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (24-25 декабря 2013 г., Сыктывкар): в 2 ч. – Сыктывкар, 2013. – Ч. II. – С. 127-133.
5. Статистический ежегодник Республики Коми. 2010: Стат.сб. / Сыктывкар: Комистат, 2010. – 502 с.
6. Труд и занятость в Республике Коми. 2011: Стат. сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2011. – 368 с.

## РАЗДЕЛ 3. РЫНОК ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЕ

### ЭФФЕКТИВНОЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РЕГИОНАХ РОССИИ

**Н.П. Молчанова, д.э.н.**

*Московский государственный университет технологий и управления  
им. К.Г. Разумовского, филиал в г. Ростов-на-Дону*

Структурная модернизация образования в РФ является одной из приоритетных задач государства в современных условиях экономического развития. Образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов (*ФЗ, ст.2*).

Необходимость совершенствования правовых основ образовательной деятельности была обусловлена изменениями, произошедшими в экономике и социальной сфере России со времени принятия предыдущих нормативных актов в данной области. За прошедшие 20 лет в российское законодательство было внесено значительное число дополнений и поправок. В 2003 г. Россия была включена в Болонский процесс, и в связи с этим организационные основы всей системы образования в стране существенно трансформировались. Была введена подготовка студентов в разрезе трех циклов с четко разграниченными уровнями квалификации – бакалавриат, магистратура, аспирантура. С сентября 2011 года вузы страны начали работать по программе федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования третьего поколения (*Гребнев, с.31*).

Закон «Об образовании в Российской Федерации» состоит из 15 Глав и более чем 100 Статей, в которых рассматриваются все ступени образования в нашей стране: от дошкольного, до высшего профессионального и дополнительного образования. Применительно к развитию высшего образования в Законе сформулированы следующие приоритетные направления:

- выделение в системе профессионального обучения ведущих вузов, которые станут локомотивами развития всего высшего образования. Это, прежде всего, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Санкт-Петербургский государственный университет, федеральные и научно-исследовательские университеты;

- оптимизация (по количеству и качественному уровню) всех других вузов. Одну часть вузов предлагается объединить путем создания крупных научно-образовательных центров, другая часть будет постепенно вливаться в более сильные учебные заведения. Некоторым же вузам придется либо поменять статус (на более низкий), либо уйти с образовательного поля;

- усиление интеграции науки и учебного процесса. Обучение в современном, отвечающем мировым стандартам вузе возможно только на основе мощного научного фундамента, закладывать который должны совместно все участники научно-образовательного процесса: обучающиеся, профессорско-преподавательский состав и научно-исследовательский персонал вузов;

- диверсификация программ. Сложная демографическая ситуация будет способствовать формированию новых видов образовательных услуг и укреплению образовательного потенциала вузов. Высшие учебные заведения будут заниматься не только собственно высшим образованием, но и предлагать различные программы опережающего, дополнительного и продолженного образования для широких слоев населения;

- более тесное и продуктивное международное сотрудничество, экспорт образовательных услуг. Такой подход необходим не только в отношении партнеров из стран СНГ, но и других зарубежных стран;

- укрепление материально-технической и информационной базы вузов.

Рассмотрим более подробно современное состояние и проблемы высшего профессионального образования в нашей стране. В 2013 г. прогнозировалась минимальная (в границах ретроспективного периода) численность выпускников общеобразовательных школ. Пик данного показателя по России наблюдался в 2006 г. (почти 1,5 миллиона человек). В 2012 г. количество выпускников составило 731745 человек, в среднесрочной перспективе прогнозируется дальнейшее уменьшение выпуска.

По данным Федерального центра тестирования, количество выпускников в 2013 г. составило 708231 человек. Предполагается, что только после 2020 года ситуация с абитуриентами в высших учебных заведениях улучшится. Это связано с последовательно проводимыми



государством мерами: активной демографической политикой и экономическими мероприятиями по стимулированию рождаемости.

В 2013 г. средний конкурс в высших учебных заведениях России составил 8,8 заявлений на одно место. Средний балл единого государственного экзамена (ЕГЭ) поступивших в 2013 г. – 67,8, что значительно выше, чем в 2012 г. При этом наивысший средний балл ЕГЭ зачисленных отмечен на направлениях: международные отношения (90,9 балла), экономика (81,2 балла), медицинская биохимия (80,2 балла). Средний балл по целевому приему составляет 63,5. Связано это с тем, что Ученые советы многих вузов – около 40% – в этом г. приняли решения о зачислении на бюджетные места только тех студентов, которые имеют достаточно высокий уровень баллов ЕГЭ.

В 2013 г. в структуре контрольных цифр приема (КЦП) количество бюджетных мест по программам бакалавриата и специалитета по сравнению с 2012 г. уменьшилось на 2,9%, но при этом значительно увеличилось по программам магистратуры – на 20%. Эти изменения связаны с плановым переходом на двухуровневую систему образования в РФ. В последующие гг. показатель КЦП по программам магистратуры будет постоянно расти.

Для очников магистрантов в 2013 г. выделено 69 968 бюджетных мест, для вечерников и заочников – 4486 мест. Основанием для такого решения стало сокращение на 3% количества бюджетных мест для бакалавров и специалистов. На очных отделениях в 2013 г. для бакалавров выделено 268 674 мест – на 2,6% меньше, чем в 2012 г.; для специалистов 57 875 мест - на 0,01% меньше. На заочных отделениях по программам бакалавриата в 2013 г. произошло сокращение количества мест на 6% – до 79 403 мест, а по программам специалитета – увеличение на 0,02% – до 10 369 мест.

В 2013 г. были внесены значительные изменения в структуру КЦП по направлениям подготовки. Было увеличено количество бюджетных мест по естественно-научным направлениям на 2,5%, по медицинским – на 5,9%, по техническим – на 5,3%, по образованию и педагогике – на 6,1%. При этом было существенно сокращено количество бюджетных мест по экономике и управлению – почти на 20%. Абсолютным лидером КЦП являются направления и специальности, связанные с инженерно-технологическими профессиями (46% в общем объеме КЦП). Данная тенденция выступает отражением долгосрочной политики Минобрнауки России, которая ориентирована на увеличение бюджетных мест по направлениям подготовки, востребованным реальным сектором экономики.

Информационным Агентством «РИА Новости» в рамках проекта «Социальный навигатор» на основании ранее опубликованного исследования: «Качество приема в государственные вузы РФ в 2012 г.», а также данных собственных исследований по негосударственным вузам, был подготовлен информационный интерактивный ресурс для абитуриентов 2013 г. Воспользовавшись данным ресурсом, абитуриент-2013 мог, во-первых, сравнить информационные материалы по различным условиям приема в российских вузах и выбрать именно то высшее учебное заведение, которое ему в большей степени подходит по качеству образования и стоимости обучения. Во-вторых, получить информацию о результатах участия вуза в международных и российских исследованиях (рейтингах и мониторингах), а так же узнать, к какой категории эффективности относится то или иное образовательное учреждение. «Социальный навигатор» дает информацию будущим первокурсникам и их родителям о том, с какими знаниями (по результатам сдачи ЕГЭ и другим объективным оценкам) поступали в различные вузы на те или иные специальности абитуриенты прошлого года. Данным интерактивным ресурсом охвачены 801 государственный и 151 негосударственный вузы. Информация по вузам (название, уровни подготовки, доступные формы обучения, наличие военной кафедры) представляется на основе данных реестра аккредитованных высших учебных заведений, а также данных Федерального портала «Российское Образование», которые периодически обновляются.

В структуре высшего профессионального образования (ВПО) Ростовской области действует 14 государственных вузов, в том числе: 1 федеральный университет, 7 университетов, 5 академий, 1 институт. В региональную структуру ВПО входят также 11 негосударственных вузов. Государственные и негосударственные вузы Ростовской области сформировали широкую сеть филиалов (как на территории области, так и за ее пределами), которая в настоящее время оптимизируется. На базе государственных вузов созданы и функционируют комплексы с многоуровневой системой образования (лицей – профлицей – колледж – вуз – центр дополнительного образования). Кроме того, в Ростовской области ведут образовательную деятельность филиалы государственных и негосударственных вузов из других субъектов РФ. Общее количество филиалов вузов – 65. Из них: 47 филиалов государственных и 18 филиалов негосударственных вузов.

Общая численность студентов, обучающихся в государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования, расположенных на территории

Ростовской области, по всем формам обучения составляет 198,2 тысячи человек. На очной форме обучения – свыше 95 тысяч человек.

В настоящее время в самом крупном вузе - Южном федеральном университете (ЮФУ) обучается около 50 тысяч студентов. Сегодня ЮФУ – исследовательский университет инновационно-предпринимательского типа. Предполагается, что к 2020 г. ЮФУ войдет в число 100 лучших университетов мира.

Сегодня ЮФУ – это более 30 факультетов, 11 научно-исследовательских институтов, 6 конструкторских бюро, 2 опытных производства, 22 центра коллективного пользования, свыше 150 центров различного направления деятельности, 8 филиалов, 4 базовые кафедры, а также 9 филиалов кафедр в структуре ЮНЦ РАН, Ростовского-на-Дону научно-исследовательского института радиосвязи и Гидрохимического института. В университете обучается более 42 000 студентов, около 500 – слушатели из стран дальнего зарубежья, свыше 10 000 слушателей программ повышения профессиональной квалификации, работает более 8500 сотрудников.

Ежегодно британское агентство QS World University Rankings оценивает около 3 тысяч вузов, выбирая из них лучшие. В 2013 г. в общий список рейтинга вошли 800 университетов, представляющие 76 стран мира. В ходе подготовки рейтинга было опрошено более 62 тысяч представителей академического сообщества и более 27 тысяч работодателей. Рейтинг QS создается для классических университетов, в которых преподаются дисциплины минимум двух разных предметных областей. Этот рейтинг считается универсальным инструментом оценки качества образования. В нем применяются шесть основных критериев, характеризующих деятельность вуза: репутация в академической среде, уровень исследовательской деятельности, цитируемость публикаций сотрудников, соотношение числа преподавателей и студентов, отношение работодателей к выпускникам, а также относительная численность иностранных преподавателей и студентов.

В 2013 г. в список лучших университетов мира по версии британского агентства QS World University Rankings вошли восемнадцать российских вузов. Лидером среди отечественных учебных заведений стал МГУ, занявший 120-ю строчку рейтинга (по сравнению с 2012 г. он опустился на четыре пункта). СПбГУ и Московский государственный технический университет имени Баумана, напротив, улучшили свои позиции в рейтинге и заняли 240 и 334 места соответственно. ЮФУ оказался в списке впервые и сразу занял 601-650 строчку. Возглавили рейтинг иностранные вузы: Массачусетский технологический институт, Гарвардский университет, Кембриджский университет.

Рейтинговое агентство «Эксперт РА» подготовило второй ежегодный рейтинг вузов России. Комплексное исследование, в ходе которого анализировались статистические показатели и проводились масштабные опросы свыше 4 тыс. респондентов – работодателей, представителей академических и научных кругов, студентов и выпускников – осуществлено при поддержке фонда «Вольное дело» Олега Дерипаска. Лидерами рейтинга стали Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Московский физико-технический институт (национальный исследовательский университет), Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, Санкт-Петербургский государственный университет и Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ».

ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского» (МГУТУ) был организован в 1953 г. как Всесоюзный заочный институт пищевой промышленности. Несмотря на свою обширную филиальную сеть, университет не входит в 100 лучших вузов России, и, по последним данным, занимает 395-400 место среди всех вузов страны, как государственных, так и негосударственных. Для улучшения показателей, характеризующих результаты работы профессорско-преподавательского состава, следует повышать репутацию вуза в академической среде, уровень исследовательской деятельности, цитируемости публикаций, обеспечить оптимальное соотношение числа преподавателей и студентов.

Для повышения эффективности функционирования системы ВПО значимую роль приобретает применение государственно-частного партнёрства (ГЧП), которое можно определить «как систему взаимовыгодных долгосрочных отношений между государством и бизнесом с целью эффективного распределения ролей между партнерами при содействии улучшению материального положения преподавателей и студентов, строительстве, реконструкции и эксплуатации объектов образовательной инфраструктуры, разработке образовательных программ и стандартов, организации конференций и проведении семинаров, поддержке научно-исследовательской деятельности вузов» (Молчанов, с.97-98).

В качестве ключевых направлений ГЧП в сфере ВПО можно выделить экономическую (прямую и косвенную) поддержку вузов, управление содержанием образовательного процесса, сотрудничество в области проведения научных исследований. Инструментами косвенной экономической поддержки являются различные механизмы управления имуществом и соинвестирования, осуществление инвестиционной деятельности. В состав инструментов прямой экономической поддержки

входят развитие материально-технической базы, материальная поддержка сотрудников, учащихся и молодых исследователей в сфере ВПО, организация тренингов и деловых игр с потенциальными работодателями, создание эндаумент-фондов. Практическое использование механизма ГЧП направлено на формирование и развитие ресурсного потенциала, рост которого способствует укреплению финансовой самостоятельности, расширению возможностей по предоставлению образовательных услуг (при обеспечении их доступности и высокого качества). В конечном счете, потенциал ГЧП призван содействовать повышению конкурентоспособности вузов на российском и мировом рынках образовательных услуг.

### **Литература**

1. Гребнев Л.С. «Болонский процесс и «четвертое поколение» образовательных стандартов» // Высшее образование в России, 2011. – №11. – С. 29-41.
2. Министерство образования и науки Российской Федерации <http://минобрнауки.рф>
3. Молчанов И.Н., Дмитриева Е.А. Государственно-частное партнерство и его роль в реализации государственной политики в сфере высшего профессионального образования // Credo new. – 2013. – № 3. Том 2. – С. 94-112.
4. Официальный портал Правительства Ростовской области <http://www.donland.ru/Default.aspx?Pageid=88749>
5. Рейтинговое агентство «ЭКСПЕРТ РА» <http://www.raexpert.ru/rankings/vuz/>
6. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки. ФГБУ "федеральный центр тестирования" – Электронный ресурс // <http://www.rustest.ru/news/>
7. Федеральный Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

# ИНСТИТУТ ВОСПИТАНИЯ И НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ, НАПРАВЛЕННАЯ НА УСТОЙЧИВОЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА

**С.В. Смирнова, к.п.н.**

*Коми республиканский институт развития образования, г. Сыктывкар*

Известный ученый К.К.Колин, обосновывая глобальную по своим масштабам и направленности модернизацию системы образования в разных странах мира, отмечал, что «анализ глобальных проблем развития цивилизации, которые в конце XX в. стали настолько серьезными, что ставят под сомнение саму возможность дальнейшего существования человечества как биологического вида, показывает, что глубинные причины возникновения этих проблем лежат не в социально-экономической или геополитической сферах, а кроются в глубине самой природы человека. Они самым тесным образом связаны с уровнем его образованности, интеллектуального и духовного развития, с его мировоззрением и ценностными ориентирами. Именно поэтому надежды на возможность преодоления современного глобального кризиса многие ученые связывают с проблемой развития и эффективного использования человеческого потенциала. Человек начинает рассматриваться не только как *функциональный элемент* экономического механизма, но также и как *важнейший источник национального богатства* страны, ее «золотой фонд» (Колин, 2003, с. 87-100).

Анализируя программные документы Правительства Российской Федерации, становится заметна роль, отведенная «золотому запасу» в ближайшем будущем страны. Так, Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России», «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 гг.» и другие всецело ориентируют современную российскую науку и практику на поддержание человеческого потенциала, под которым в самом общем виде понимается определенный набор человеческих компетенций, опыта, интеллекта, способностей к постоянному совершенствованию и развитию. При этом важнейшее место в развитии потенциала и его возможностей занимает непрерывное образование и воспитание человека, понимаемое в самом широком контексте.

Однако если говорить о модели непрерывного образования, то здесь принципиально расходятся позиции зарубежной и российской практики. Так, за рубежом главным образом преобладает модель открытого образования через всю жизнь, заключающаяся не только в индивидуальных образовательных маршрутах, но, в первую очередь, в высоко ценимой форме самообразования, не ограниченной возрастом и социальным статусом человека. В нашей стране, согласно сложившейся практике, под непрерывным образованием понимается повышение квалификации, ограниченное временем трудовой жизнедеятельности и не рассматривающее самообразование человека.

Тем не менее, именно в этой сфере, а также в области воспитания через всю жизнь, открываются перспективы использования человеческих ресурсов, направленных на устойчивое социально-экономическое развитие страны. Это обусловлено ставшей крылатой фразой В.Гюго «Тот, кто открывает школу, закрывает тюрьму» как в масштабах всей многонациональной страны, так и одного отдельно взятого региона, особенно находящегося в отдаленности от культурных центров России.

Для жизни на периферии характерными явлениями становятся размеренность, неторопливость, возможность уделять достаточно внимания своему окружению. Но при этом незначительные внешние раздражители нередко задают характеру жителя отдаленного региона такие свойства, как отсутствие стремления к саморазвитию, самосовершенствованию, самопознанию. При окончании трудового возраста эти черты характера могут стать критическими, приводящими человека к ситуации безысходности. В этой связи получается, что непрерывное образование является наиболее актуальным именно для регионального социального развития.

Так, создание института воспитания и непрерывного образования (не как учебного заведения, а как устойчивой формы организации совместной деятельности людей, реализуемой в различных образовательных объединениях) могло бы значительно повлиять на разработку современных механизмов социально-экономического развития региона и стать актуальной моделью эффективного использования человеческих ресурсов.

Первой характерной чертой института воспитания и непрерывного образования как модели эффективного использования человеческих ресурсов можно считать идею непрерывного образования и самовоспитания, не ограниченного временем трудовой жизнедеятельности человека.

Однако здесь возникает следующий закономерный вопрос относительно мотивации планируемой деятельности. Так, известный автор в области HR-менеджмента, Дэйв Ульрих, говоря о смысле и вдохновении

на рабочем месте, неизменно занят поиском ответов на два вопроса о смысле труда – зачем и как. «Зачем» – это сам поиск смысла, «как» – конкретные приемы и методы (Ульрих, 2012).

Таким образом, нам ежедневно приходится задумываться о своем предназначении даже на рабочем месте, не говоря уже об области непрерывного образования и самовоспитания.

Один из самых признанных экспертов Германии в сфере управления, Райнхард Шпренгер, автор книги «Мифы Мотивации» описывает множество фактов ложной мотивации: «Если давать студентам возможность выбирать между легкими и трудными заданиями, то они делают, большей частью, выбор в пользу более трудных заданий. Если же им обещается вознаграждение, то они почти всегда выбирают простые и легко измеримые задачи.

В другом исследовании девочки получили задание научить новой игре маленьких детей. За успешное «обучение» каждой был обещан бесплатный билет в кино. Другая группа девочек получила аналогичное задание, только им не было обещано никакого вознаграждения. Результат удивил: более успешными «учительницами» были те девочки, которые взялись за задачу «даром» (Шпренгер, 2004).

В данной книге, переизданной 19 раз, автор делает вывод, что неверно ставить себе вопрос «Как мотивировать человека на ту или иную деятельность?», но нужно спрашивать себя «Что является демотиватором в конкретной деятельности?»

Так, второй характерной чертой института воспитания и непрерывного образования как модели эффективного использования человеческих ресурсов необходимо считать мотивацию деятельности и устранение демотиваторов. Здесь стоит упомянуть о том факте, что мотивация деятельности также является неотъемлемой характеристикой такой категории как «человеческий потенциал».

В качестве третьей характерной черты модели эффективного использования человеческих ресурсов можно рассматривать идею «ресурсов пятой дисциплины» или «Школы, которая учится». Этот термин принадлежит Питеру Сенге, автору одноименного образовательного бестселлера, высоко оцененного и в российской практике. Суть «ресурсов пятой дисциплины» или «школы, которая учится» сводится к разработке механизма, позволяющего вовлечь каждого человека в систему в совместное выражение своих стремлений, росту осознания и развития способностей.

П. Сенге предлагает идею «обучающейся организации» как способ обеспечения устойчивого прогресса организации и каждого человека в ней, выделяя пять элементов («дисциплин», «ресурсов»):



- личное совершенствование, мастерство;
- совместное видение (фокусирование на совместной цели);
- интеллектуальные (мысленные) модели – умение размышлять и расследовать;
- обучение работе в команде;
- системное мышление – понимание взаимосвязей и изменений (Сенге, 2010).

Таким образом, данная идея как нельзя лучше отвечает потребности эффективного использования человеческих ресурсов.

В целом, подводя итог характеристик возможной модели эффективного использования человеческих ресурсов, направленной на устойчивое социально-экономическое развитие региона, можно сделать следующие выводы:

- данное моделирование возможно в контексте разработки идеи института воспитания и непрерывного образования;
- оно должно учитывать человеческий потенциал и быть направленным на мотивацию и устранение демотиваторов развития данного потенциала;
- разработка условий и механизмов для эффективного использования человеческих ресурсов может осуществляться в рамках теории «обучающейся организации».

### **Литература**

1. Колин К.К. Человеческий потенциал и социальные технологии в информационном обществе // Доклады Академии наук Высшей школы России. – 2003. – №1. – С. 87-100.
2. Сенге П. Школы, которые учатся: книга ресурсов пятой дисциплины / [пер. Л.В. Трубицыной]. – М.: Просвещение, 2010. – (Образование: мировой бестселлер).
3. Ульрих Д. Зачем мы работаем. Как найти смысл и вдохновение на рабочем месте. – М: Изд. Альпина Паблишер, 2012.
4. Шпренгер Р. Мифы мотивации. Выходы из тупика / Перевод с нем. – Калуга: «Духовное познание», 2004.

# ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

**О.М. Островская, к.э.н., А.Н. Щеглова**

*Кольский филиал*

*Петрозаводского государственного университета, г. Апатиты*

На сегодняшний день проведение государственной политики в области развития трудовых ресурсов, занятости населения, профессионального образования и подготовки кадров является одним из национальных приоритетов страны. Задача рационального использования и развития трудовых ресурсов относится к числу ключевых направлений социально-экономической политики.

В ноябре 2011 г. было внесено изменение в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому к полномочиям субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения была отнесена в том числе и разработка прогноза баланса трудовых ресурсов. В феврале 2012 г. была утверждена «Методика разработки прогноза баланса трудовых ресурсов», на основе которой соответствующие методики были разработаны и утверждены в каждом субъекте федерации.

Не вызывает сомнения, что прогнозные показатели баланса трудовых ресурсов позволят оценить уровень соответствия спроса и предложения на рынке труда Российской Федерации, осуществить планирование эффективного использования трудовых ресурсов, повысить эффективность государственной политики содействия занятости населения. Однако, на наш взгляд, данных прогнозов не вполне достаточно для обеспечения сбалансированности спроса и предложения рынка труда и системы профессионального образования в регионе. Поскольку прогнозы будут разрабатываться, во-первых, по видам экономической деятельности на уровне разделов Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД), но без детализации данных по специальностям и уровням квалификации. А профессионально-кадровая потребность региона должна оцениваться не только в отраслевом разрезе, но и в разрезе специальностей и уровня образования. Во-вторых, прогноз будет составляться только на очередной год и плановый 2-летний период, а срок обучения, например, по программам высшего профессионального образования в среднем составляет 4-5 лет. Поэтому особенно актуальным становится разработка научно-обоснованных методик долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах, мониторинга региональных

рынков труда и образовательных услуг, позволяющего планировать объем подготовки специалистов в региональных учреждениях профессионального образования, осуществлять краткосрочные и среднесрочные прогнозные расчеты.

В исследовании предложена авторская *методика прогнозирования спроса на специалистов с высшим профессиональным образованием в регионе*. Однако использование данной методики позволит составить и кадровые прогнозы в специалистах со средним и начальным профессиональным образованием.

Авторская методика базируется, в отличие от большинства существующих в отечественной практике методик, не на прогнозах макроэкономических показателей, заложенных в программы и стратегии социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, а на фактических и прогнозных показателях развития экономики регионов в разрезе видов экономической деятельности (ВЭД), что позволяет получить более достоверные результаты прогноза.

Используя данную методику, были составлены *оптимистический* и *пессимистический* прогнозы потребности экономики Мурманской области в специалистах с высшим профессиональным образованием (ВПО) на 2017-2018 гг.

*Оптимистический прогноз* основан на предположении, что спрос на трудовые ресурсы зависит от изменения производительности труда и объемов промышленного производства по отдельным видам экономической деятельности. В основе *пессимистического прогноза* предположение, что спрос определяется в основном динамикой численности занятых в ретроспективном периоде.

Исходной информацией для составления прогнозов являлись: официальные статистические данные Территориальной службы статистики по Мурманской области (в том числе статистические сборники «Финансы в Мурманской области» за 2009, 2012 гг., «Мурманская область в цифрах» за 2012 г.); Прогноз социально-экономического развития Мурманской области на 2012 г. и плановый период 2013-2014 гг. (составленный Министерством экономического развития Мурманской области); Прогноз баланса трудовых ресурсов Мурманской области на 2013-2015 гг. (разработанный Управлением государственной службы занятости населения Мурманской области).

При составлении прогноза использовался метод экстраполяции. Использование данного метода предполагает два допущения, характерных в большинстве случаев для экономических процессов: а) основные факторы, тенденции прошлого сохраняют свое проявление в будущем; б) исследуемое явление развивается по плавной траектории, которую можно

выразить, описать математически. Кроме того, метод не требует большой статистической базы.

В качестве входных данных при составлении *оптимистического* прогноза использовались фактические показатели экономики региона в разрезе видов экономической деятельности за период 2006-2011 гг., в том числе выручка от продажи товаров (продукции, работ, услуг), индексы цен, среднегодовая численность занятых в экономике. Кроме фактических показателей, использовались данные Министерства экономического развития Мурманской области по оценке развития экономики в 2012 г. и прогнозу развития в 2013-2015 гг. (в разрезе ВЭД): объем отгруженных товаров (выполненных работ), индексы-дефляторы и численность занятого в экономике населения.

Используя метод экстраполяции, на основе вышеперечисленных данных был разработан *оптимистический прогноз выручки от продаж в сопоставимых ценах и производительности труда на 2016-2018 гг.*

*Производительность труда* по каждому виду экономической деятельности определялась через соотношение показателя выручки и количества занятых в экономике (1):

$$P_e = V_e / L_e \quad (1)$$

где  $P_e$  - производительность труда по ВЭД;

$V_e$  – выручка по ВЭД;

$L_e$  – среднегодовая численность занятых по ВЭД.

Согласно прогнозу, рост выручки будет наблюдаться по следующим видам экономической деятельности: в сельском хозяйстве, рыболовстве, добыче полезных ископаемых, в целом по обрабатывающим производствам (за исключением производств, не являющихся приоритетными для Мурманской области), в строительстве, торговле, финансовой деятельности и операциях с недвижимостью. Показатель производительности труда будет увеличиваться по тем же видам экономической деятельности.

Далее была определена численность занятого в экономике области населения по видам экономической деятельности на 2017-2018 гг.

В *пессимистическом прогнозе* численность занятых по видам экономической деятельности определялась путем экстраполяции статистических данных о количестве занятого в экономике региона населения за 2006-2011 гг. и данных Управления государственной службы занятости населения Мурманской области по оценке численности занятых в 2012 г. и прогнозу баланса трудовых ресурсов на 2013-2015 гг.

Оптимистический и пессимистический прогнозы среднегодовой численности занятых в экономике по отдельным ВЭД представлены в табл. 1.

Таблица 1

Оптимистический и пессимистический прогнозы  
среднегодовой численности занятых в экономике по отдельным ВЭД  
на 2016-2018 гг. (тыс. человек)

Распределе-ние занятых по ВЭД	Факт	По данным Прогноза баланса трудовых ресурсов				Оптимистический прогноз			Пессимистический прогноз		
		Данные по годам									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Всего, тыс. человек	427,4	425,2	423,7	422,3	422,0	411,2	406,4	401,3	415,2	412,2	409,3
в том числе:											
рыболовство, рыбоводство	12,1	11,9	12,0	12,1	12,1	12,2	12,3	12,4	11,9	11,9	11,8
добыча полезных ископаемых	19,6	19,8	21,0	21,1	21,3	20,5	20,5	20,5	20,3	20,2	20,2
обрабатывающие производства	47,1	47,1	47,5	47,6	47,7	46,7	46,5	46,3	46,7	46,5	46,4
строительство	22,8	23,8	23,1	23,2	24,2	23,6	23,6	23,6	23,5	23,5	23,5
оптовая и розничная торговля	74,4	74,9	75,4	75,9	76,4	76,0	76,1	76,2	76,1	76,2	76,1
финансовая деятельность	5,6	5,6	5,6	5,6	5,6	5,8	5,9	5,9	5,8	5,8	5,9
остальные ВЭД	245,6	242,2	239,0	236,8	234,8	226,3	221,3	216,3	231,1	228,2	225,1

Полученные данные свидетельствуют о снижении в регионе численности занятого в экономике населения в 2017-2018 гг. Согласно данным *оптимистического прогноза*, численность занятых в экономике в целом сократится на 5-6% по сравнению с 2011 г. В *пессимистическом прогнозе* число занятых сократится на 3,5-4%.

При этом данные оптимистического прогноза демонстрируют меньшую численность занятого в экономике населения, что объясняется опережающим ростом производительности труда по отношению к выручке, и может быть обусловлено модернизацией производства, а, в связи с этим, меньшей потребностью в трудовых ресурсах.

Несмотря на прогнозное снижение численности занятых в экономике в целом, по отдельным ВЭД (представлены в табл. 1) предполагается увеличение численности занятых в 2017-2018 гг., в том числе в рыболовстве и рыбоводстве, добывающих производствах, строительстве, торговле и финансовой деятельности. Кроме того, несмотря на прогнозное снижение численности по обрабатывающим производствам в целом, будет наблюдаться увеличение числа занятых в металлургическом производстве,

производства электрооборудования, транспортных средств и пищевых продуктов.

Следует отметить, что полученные данные по численности занятого в экономике области населения, как в оптимистическом, так и пессимистическом прогнозах ниже, чем в Прогнозе социально-экономического развития Мурманской области и Прогнозе баланса трудовых ресурсов. Это объясняется тем, что в авторской методике прогнозов расчеты основаны на фактических показателях развития экономики региона, без учета реализации инвестиционных проектов и ведомственных целевых программ.

Затем, исходя из цели исследования, была определена *доля специалистов с ВПО в прогнозируемой численности занятого населения по ВЭД*. Так как официальные статистические данные по уровню образования занятого в экономике населения в разрезе ВЭД приводятся в сборниках статистики только в целом по Российской Федерации, существует два пути определения доли специалистов с высшим образованием в конкретном регионе по видам экономической деятельности (Васильев, 2004, с.62–86):

1. использование процентной доли числа занятых с высшим образованием по ВЭД в целом по РФ (при допущении, что доля специалистов с ВПО для определенного вида деятельности приблизительно одинакова для любого региона);

2. использование оценок, полученных экспертным путем.

В рамках данной работы использовался второй вариант определения числа занятых с ВПО по ВЭД.

Проведенные расчеты показали, что в оптимистическом прогнозе численность специалистов с ВПО в составе занятого населения в 2017 г. составит 111,2 тыс. человек, в 2018 г. – 110,7 тыс. человек (соответственно, 27,4% и 27,6% от общего числа занятых). В пессимистическом прогнозе: в 2017 г. – 114,0 тыс. человек (27,7%), в 2018 г. – 114,5 тыс. человек (28,0%). Наибольшая доля занятых с высшим профессиональным образованием будет наблюдаться в таких видах деятельности, как финансовая деятельность, образование и государственное управление (доля работников с ВПО 47% и более), что является вполне очевидным. Численность специалистов с ВПО по отдельным видам экономической деятельности приведена в табл. 2.

Для расчета *ежегодной дополнительной потребности в работниках с ВПО* в разрезе ВЭД по годам прогнозного периода использовалась формула (2):

$$L'_{ei} = L_{ei-1} \times K + \Delta L_e (2)$$

$$\Delta L_e = L_{ei} - L_{ei-1}, (3)$$

где  $L'_{ei}$  - ежегодная дополнительная потребность работников;

$L_{ei}$  - численность занятых в текущем г.;

$L_{ei-1}$  - численность занятых в предыдущем г.;

$K$  - коэффициент ежегодного обновления.

Коэффициент ежегодного обновления – это величина, обратная коэффициенту ротации, зависит от уровня образования и определяется эмпирическим путем. Смысл коэффициента ротации основан на допущении, что в среднем специалист с профессиональным образованием работает в экономике 25 лет или, что тоже самое, ежегодно 1/25 часть занятых в отраслях экономики нуждается в замене. Таким образом, коэффициент ежегодного обновления составляет приблизительно 4% (1/25=0,04). На его основе рассчитывается доля ежегодно обновляемой части работников (Гуртов, 2010).

Таблица 2

Прогнозная численность и дополнительная потребность работников с ВПО по отдельным видам экономической деятельности, тыс. человек

Распределение занятых по ВЭД	Оптимистический прогноз (тыс. человек)				Пессимистический прогноз (тыс. человек)			
	Численность работников с ВПО		Дополнительная потребность работников с ВПО		Численность работников с ВПО		Дополнительная потребность работников с ВПО	
	2017г.	2018г.	2017г.	2018г.	2017г.	2018г.	2017г.	2018г.
рыболовство, рыбоводство	3,533	3,605	0,173	0,214	3,407	3,445	0,138	0,175
добыча полезных ископаемых	4,106	4,106	0,164	0,164	4,046	4,040	0,156	0,157
обрабатывающие производства	8,051	8,111	0,333	0,382	8,048	8,112	0,337	0,387
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	5,084	5,174	0,210	0,294	5,090	5,181	0,211	0,295
оптовая и розничная торговля; ремонт	14,537	14,791	0,681	0,836	14,537	14,791	0,681	0,836
транспорт и связь	8,741	8,714	0,200	0,322	8,526	8,425	0,127	0,240
финансовая деятельность	3,586	3,629	0,176	0,187	3,565	3,605	0,171	0,182
операции с недвижимым имуществом, аренда	9,587	9,744	0,444	0,541	9,583	9,739	0,442	0,539
государственное управление и обеспечение военной безопасности	18,604	18,257	0,321	0,398	21,079	21,376	1,004	1,140

Расчеты свидетельствуют, что в Мурманской области достаточно высокая дополнительная потребность в высококвалифицированных кадрах. В оптимистическом прогнозе по всем видам экономической деятельности в целом дополнительно потребуется в 2017 г. – 3,3 тыс. человек с высшим образованием, в 2018 г. – 4,0 тыс. человек. В пессимистическом прогнозе: в 2017 г. – 4,2 тыс. человек, в 2018 г. – 5,0 тыс. человек.

При этом наибольшую дополнительную потребность в работниках с высшим образованием будут испытывать такие виды экономической деятельности как, оптовая и розничная торговля, операции с недвижимым имуществом и аренда, государственное управление, обрабатывающие производства (табл. 2). Начнет расти потребность в том числе и в специалистах с высшим образованием на предприятиях по производству и распределению электроэнергии, газа и воды, в строительстве, рыболовстве, транспорте. Это может быть связано не только с ростом объемов производства, но и с использованием новых технологий и оборудования, требующих высокой квалификации работников.

Таким образом, данная методика может быть использована органами власти субъектов федерации в дополнение к Прогнозу баланса трудовых ресурсов в целях повышения эффективности государственной политики содействия занятости населения в регионах. На данные прогноза целесообразно ориентироваться высшим учебным заведениям при решении вопроса об открытии новых направлений подготовки и специальностей.

### **Литература**

1. Аналитическая записка к прогнозу баланса трудовых ресурсов // Государственная служба занятости населения (ГСНЗ) Мурманской области. – URL: <http://murman-zan.ru> (10.02.2013).
2. Васильев В.Н., Гуртов В.А., Питухин Е.А. Формализация математической модели прогнозирования потребностей региональных экономик в специалистах с профессиональным образованием // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. Всеросс. науч.-практ. Интернет-конф. Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2004. – С.62-86.
3. Гуртов В.А., Кекконен А.Л. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2010, №4. – URL: <http://www.lawmix.ru/bux/950/> (15.01.2013).



4. О занятости населения в Российской Федерации: закон Российской Федерации: принят 19 апр. 1991 г. № 1032-1 (ред. от 30.12.2012) // СПС «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (20.01.2013).
5. Об утверждении «Методики разработки прогноза баланса трудовых ресурсов: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 февраля 2012 г. N 178н // СПС «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru> (20.01.2013).
6. Предварительный прогноз социально-экономического развития Мурманской области на 2013 год и плановый период 2014 и 2015 годов // Мурманская область – официальный портал. – URL: <http://new.gov-murman.ru/> (10.02.2013).

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПРОБЛЕМНОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА**

**Ж.В. Фомина**

*Институт социально-экономического развития территорий РАН,  
г. Вологда*

Современная педагогическая наука по-новому рассматривает содержание образования. В педагогической практике по-прежнему преобладают технологии информационного характера, в то время как объективные потребности общества делают актуальной проблему широкого внедрения развивающих и личностно-ориентированных технологий. Модернизация российского образования направлена не только на изменение содержания изучаемых предметов, но и на изменение подходов к методикам преподавания, расширения арсенала методических приёмов, активизацию деятельности обучающихся в ходе занятия, приближении изучаемых тем к реальной жизни через рассмотрение ситуаций и поисков путей решения наиболее острых общественных проблем. Преобладание репродуктивных подходов создаёт у обучающихся безразличное отношение к учению. Именно поэтому в современном образовании остро встаёт вопрос о том, чтобы школьник не был пассивным объектом воздействия, а мог самостоятельно найти нужную информацию, обменяться мнением по определённой теме со своими сверстниками, участвовать в дискуссии, находить аргументы, выполнять разнообразные роли.

В современной образовательной ситуации авторитетной остаётся классно-урочная система. Но нынешнее время требует определённых

коррективов процесса обучения, в связи с этим в рамках традиционной системы реализуется проблемное обучение, которое способствует развитию творческой и познавательной деятельности обучающихся. Оно направлено на такую организацию и методику учебного процесса, при которой школьники творчески ищут ответы на интересующие их вопросы и пользуются наиболее совершенными методами самостоятельного добывания знаний (Бабанский, 1970, с.67).

При проблемном обучении преподаватель не даёт знания в готовом виде, а ставит перед школьниками задачу (проблему), заинтересовывает их, пробуждает желание найти способы решения. Ключевым понятием проблемного обучения является проблемная ситуация. Она возникает в том случае, если:

- для осмысления чего-либо или совершения каких-то необходимых действий человеку не хватает имеющихся знаний или известных способов действия, т.е. имеет место противоречие между знанием и незнанием;

- обнаруживается несоответствие между имеющимися у обучающихся знаниями и новыми требованиями (между старыми знаниями и новыми фактами, между знаниями более низкого и более высокого уровня, между житейскими и научными знаниями);

- появляется необходимость использовать ранее усвоенные знания в новых практических условиях;

- имеется противоречие между теоретически возможным путём решения задачи и практической неосуществимостью избранного способа;

- имеется противоречие между практически достигнутым результатом выполнения учебного задания и отсутствием у школьников знаний для его теоретического обоснования (Кукушин, 2006, с. 123).

Отличиями проблемного обучения от традиционного являются акцентирование внимания на потребностях ребёнка, привлечение его личного опыта, адресная корректировка знаний, достижение оптимального результата через сотрудничество, сотворчество, самостоятельность и свободу выбора школьника. Принципиально изменяется схема взаимосвязи между участниками образовательного процесса, в контакте с учителем и сверстником ребёнок чувствует себя комфортнее.

Особое внимание в процессе обучения педагогическая наука уделяет воспитателю, учителю. Именно он является связующим звеном между багажом знаний и ребёнком, направляет школьника, указывая ему путь к разным наукам. В традиционном обучении педагог выступает в позиции лектора-эксперта, где излагает новый учебный материал, демонстрирует слайды, отвечает на вопросы и т.д.

При проблемном обучении педагог выступает в позиции консультанта-фасилитатора. Слово «фасилитация» происходит от

латинского корня, обозначающего «помощь», это основополагающее понятие технологии проблемного обучения. Так отмечают особую позицию, которую занимает учитель, отказывающийся от роли эксперта в пользу роли помощника. Он обращается к личному опыту обучающихся, побуждает их к самостоятельному решению проблем, сбору новых данных и т.д. В данном случае учитель на некоторое время выходит из роли «носителя знаний», поручая её обучающимся. Его задача – поддержать процесс выработки нового опыта, вооружить школьников инструментами для успешной работы. Результаты обучения устойчивы, когда ученик знает, как создавать их самостоятельно (*Никишина, 2007, с. 93*).

В целом технология проблемного обучения состоит в том, что перед обучающимися ставится проблема, и они при непосредственном участии учителя или самостоятельно исследуют пути и способы её решения, т.е. строят гипотезу, намечают и обсуждают способы проверки её истинности, аргументируют, проводят эксперименты, анализируют их результаты, рассуждают, доказывают.

Основной формой проблемного обучения является дискуссия. Она обеспечивает активное включение обучающихся в поиск истины; создаёт условия для открытого выражения ими своих мыслей, позиций, отношений к обсуждаемой теме и обладает особой возможностью воздействия на установки её участников в процессе группового взаимодействия.

Дискуссию можно рассматривать как форму обучения и как особую технологию. В качестве формы она активно используется для организации интенсивной мыслительной и ценностно-ориентирующей деятельности обучающихся в других технологиях и методах обучения: социально-психологических тренингах, деловых играх, анализе различных ситуаций и решении задач. В качестве своеобразной технологии дискуссия сама включает в себя другие методы и приёмы обучения: «мозговой штурм», «анализ ситуаций» и т.д.

Влияние дискуссии на личностное становление обучающегося обусловлено её ценностно-ориентирующей направленностью, созданием благоприятных условий для проявления индивидуальности, самоопределения в существующих точках зрения на ту или иную проблему, выбора своей позиции, формирования умения взаимодействовать с другими, слушать и слышать окружающих, уважать чужие убеждения, принимать оппонента, находить точки соприкосновения, соотносить и согласовывать свою позицию с позициями других участников обсуждения (*Левитес, 2001, с. 321*). Эта форма обучения является важнейшим мотиватором для развития творческого и познавательного потенциалов молодого поколения.

В связи с этим в Научно-образовательном центре ИСЭРТ РАН с 2006/07 уч. г. организуются заседания Дискуссионного клуба «Юный экономист». Целью данного мероприятия является формирование у школьников коммуникативных навыков ведения дискуссии, развитие логического мышления и расширение экономического кругозора обучающихся. На заседаниях обсуждаются актуальные для молодого поколения проблемы социально-экономического характера. Они представляют собой круглые столы и он-лайн-форумы с использованием информационных технологий.

Участниками Дискуссионного клуба являются школьники НОЦ, студенты вологодских вузов (филиала СПбГЭУ в г. Вологде, ВоГТУ и т.д.). До 2010/11 учебном году мероприятие проводилось ежеквартально, с февраля 2010/11 учебный год – один раз в месяц во время учебного года.

В период 2006-2013 гг. проведено 33 заседания Дискуссионного клуба, в которых приняло участие 812 человек. Примечательно, что численность школьников НОЦ и студентов, посетивших заседания Дискуссионного клуба за 6 лет увеличилась в 2,2 раза (с 87 до 190 участников). Это связано с ростом числа заседаний (с 4 заседаний в 2006/07 учебный год до 7 в 2011/12 – 2012/13 уч. гг.). В среднем на каждом заседании в 2012/13 учебный год присутствовали 27 человек (табл. 1).

Таблица 1

Показатели деятельности Дискуссионного клуба в 2006/07 – 2012/13 учебный год

Показатель	2006/07 учеб. год	2007/08 учеб. год	2008/09 учеб. год	2009/10 учеб. год	2010/11 учеб. год	2011/12 учеб. год	2012/13 учеб. год
Количество заседаний	3	3	3	4	6	7	7
Общее количество участников (человек)	87	68	85	98	146	189	190
Количество участников на 1 заседании (человек в среднем)	29	23	28	25	24	27	27

Численность обучающихся и студентов, посетивших заседания Дискуссионного клуба, за 6 лет увеличилась в 2,2 раза (с 87 до 190 участников). Это связано с улучшением качества проводимой работы и развитием мотивации участников к такой форме общения. В среднем на каждом заседании присутствовали 23-29 человек (табл. 2).

Тематика заседаний Дискуссионного клуба «Юный экономист»  
в 2006/2007-2012/2013 учебные года

Тематический блок	Название заседаний
Региональное развитие	Экологические проблемы региона
	Актуальные проблемы экономики Вологодской области
	Развитие туризма в Вологодской области: проблемы и перспективы
Предпринимательская деятельность	Предпринимательство: ответственность и риски
	Перспективы развития предпринимательства в Вологодской области
	Надо ли начинать своё дело?
	Как стать предпринимателем?
Социально-экономические проблемы молодёжи	Рынок и доступность высшего образования
	Пропаганда здорового образа жизни: дань моде или необходимость?
	Работа по найму или организация собственного бизнеса: дилемма современной молодёжи
	Будущее. Молодёжь. Выборы
	Проблема курения в современном обществе
	Как изменилась система образования в России?
	Компьютер – враг или помощник человека?
	Образование будущего: куда и зачем?
	Основы безопасности при использовании банковских пластиковых карт: как защитить себя?
	Проблемы трудоустройства молодёжи в Вологодской области
	Платное образование: за и против
	Социальные сети: друг или враг?
Влияние экономики на политические настроения и СМИ	Экономические платформы политических партий Вологодской области
	Так ли страшен финансовый кризис?
	Модернизация России: проблемы и пути их решения
	Российское общество в начале нового политического цикла
	Коррупция в современном российском обществе
	Рекламная загруженность населения
	Правда и мифы о рекламе
	Экономическая политика современной России: прогресс или регресс?
Рыночная экономика. Всегда ли прав потребитель?	
Наука	Современный учёный: фанатик или стратег?
	Роль молодых учёных в развитии современной науки
	Какое будущее у российской науки?
	Роль ИСЭРТ РАН в становлении молодого учёного
	Научно-образовательный центр: перспективы развития в условиях современного образовательного пространства

Тематика лекций выбирается в соответствии с наиболее актуальными вопросами в социально-экономической сфере современного общества.

Традиционно заседания Дискуссионного клуба проводятся в преддверии следующих событий: Всемирная неделя предпринимательства, День российской науки, Всемирный день защиты прав потребителей и т.д.

Таким образом, деятельность заседаний Дискуссионного клуба «Юный экономист» является продуктивной. С каждым годом увеличиваются как количественные, так и качественные показатели организации данного мероприятия. Дискуссии являются активной формой образовательного процесса, которая способствует развитию у школьников компетенций, необходимых для профессионального и личностного развития. Подобная деятельность не только развивает навыки публичного выступления, но и формирует собственное представление ребят о решении актуальных социально-экономических проблем современного общества.

Заседания Дискуссионного клуба «Юный экономист» являются эффективной формой технологии проблемного обучения, поскольку нацелены не столько на обучение, сколько на самораскрытие обучающихся. Они учатся слушать других и одновременно выражать словами собственные мысли, чувства, представления; обретают веру в себя, начинают ощущать состояние успеха.

Подводя итоги, следует отметить задачи, которые необходимо решить для повышения уровня заинтересованности участников данным видом деятельности:

1. Дополнение заседаний Дискуссионного клуба «Юный экономист» опросами по актуальной тематике, а также элементами деловых игр.

2. Прикрепление к каждому докладчику содокладчика, который помогал бы готовить речь и презентацию.

3. Участников Дискуссионного клуба следует заранее просить подготовить вопросы по тематике заседания для более активной дискуссии.

Эта форма организации образовательного процесса положительно зарекомендовала себя в Научно-образовательном центре ИСЭРТ РАН. В дальнейшем необходимо продолжать развивать работу в данном направлении, совершенствуя уровень организации заседаний Дискуссионного клуба «Юный экономист», тем самым расширяя познавательный и творческий потенциалы обучающихся.

### **Литература**

1. Бабанский Ю.К. Проблемное обучение как средство повышения эффективности учения школьников. – Ростов н/Д., 1970.

2. Коджаспирова Г.М. Педагогика: учебник для вузов по педагогическим специальностям. – М.: КНОРУС, 2010.
3. Левитес Д.Г. Школа для профессионалов, или Семь уроков для тех, кто учит. – М.: Воронеж, 2001.
4. Леонидова, Г.В. Региональный научно-образовательный центр. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2007.
5. Лептина И.А., Семенова Н.И. Применение эффективных технологий обучения // Учитель. – 2003. – №1. – С. 20-25.
6. Никишана И.В. Интерактивные формы методического обучения. – М.: Просвещение, 2007.
7. Педагогические технологии: учеб. пособие для пед. специальностей / Под ред. В.С. Кукушина. – Ростов н/Д.: МарТ, 2006.
8. Попова В.И., Кельсина А.С. Экономический школьный факультатив в Научно-образовательном центре: практика и перспективы // Проблемы развития территории. – 2011. – №4 (56). – С. 110-119.
9. Селевко Г.М. Педагогические технологии на основе активизации, интенсификации и эффективного управления учебно-воспитательным процессом. – М.: НИИ школьных технологий, 2005.
10. Фомина Ж.В. Исследовательская деятельность обучающихся как элемент компетентного подхода в образовании (на примере НОЦ ИСЭРТ РАН) // Проблемы развития территории. – 2013. – №2 (64). – С. 113-122.

**ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК СРЕДСТВО  
ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
ПРОСТРАНСТВА  
(НА ПРИМЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
ИНТЕРНЕТ-ШКОЛЫ НОЦ ИСЭРТ РАН)**

**О.Ю. Гарманова**

*Институт социально-экономического развития территорий РАН,  
г. Вологда*

В условиях информатизации системы современного российского образования все большее развитие получает организация дистанционного обучения школьников, в том числе и экономике. Это связано, согласно С.Е. Елкину, Н.М. Калининой, В.П. Чижик, прежде всего, с возросшими требованиями, предъявляемыми к абитуриентам учреждений высшего профессионального образования, и ненадлежащим уровнем подготовленности выпускников средних общеобразовательных школ к

дальнейшему обучению (Елкин, 2012, с.45). Их несоответствие в предметной области «экономика» обусловлено несколькими причинами: недостаточностью школьного экономического образования (преподавание экономики как на общеобразовательном, так и на профильном уровне ведется лишь в небольшом количестве образовательных учреждений страны), ограниченностью времени для посещения обучающимися факультативных занятий в учреждениях дополнительного образования, отсутствием отлаженной системы организации учебного процесса по дисциплине (Гарманова, 2013, с.6). Решение перечисленных проблем, с нашей точки зрения, возможно с помощью дистанционного обучения, представляющего собой технологию целенаправленного и методически организованного руководства учебно-познавательной деятельностью обучающихся, проживающих на расстоянии от образовательного центра (Бим-Бад, 2008, с.73).

Дистанционное обучение позволяет организовать самостоятельную познавательную деятельность школьников посредством применения новейших технологий. Их использование также направлено на повышение учебной мотивации обучающихся. При этом одним из основных недостатков дистанционного обучения является отсутствие очного общения между обучающимися и преподавателем (табл. 1) (Ибрагимов, 2005, с.39; Красильникова, 2006, с.71; Медведева, 2011, с.60-61; Хроленко, 2008, с.12). Данная проблема решается с помощью организации целенаправленного дидактического общения. Главными его формами являются выездные встречи, видеоконференции, консультации с помощью скайпа.

Учитывая то, что дистанционное обучение имеет ряд достоинств и является одним из перспективных направлений углубления знаний обучающихся по экономике, можно сделать вывод о том, что дистанционное обучение, организуемое, прежде всего, на базе специализированных учебных заведений, может выступать средством формирования единого образовательного пространства.

Однако дистанционным обучением школьников экономике в России занимается лишь несколько высших учебных и академических учреждений. Одним из них является Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Эффективный опыт использования дистанционного обучения имеет и Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук (ИСЭРТ РАН). Для представления практики успешной организации удаленного обучения рассмотрим ее особенности более подробно.



Таблица 1

## Достоинства и недостатки дистанционного обучения

Для обучающегося	Для учителя
Достоинства	
1. Способствует углублению знаний обучающихся в удобное для них время.	1. Позволяет выстроить индивидуальную траекторию развития каждого ребенка.
2. Способствует достижению более высоких учебных результатов, самореализации.	2. Способствует поддержанию мотивации, интереса и интеллектуального развития обучающихся.
3. Развивает навыки самостоятельного обучения.	3. Повышает эффективность проверки деятельности учащихся и контроля усвоения изучаемого материала.
4. Предоставляет возможность выбора уровня сложности.	
5. Расширяет кругозор, повышает культурный уровень.	4. Позволяет организовать совместную творческую деятельность.
6. Позволяет подготовиться к экзаменам.	5. Способствует организации дистанционных олимпиад, викторин, конкурсов.
7. Предоставляет возможность личного общения.	
Недостатки	
1. Отсутствие очного общения между обучающимися и преподавателем.	1. Трудность в организации научно-исследовательской работы обучающихся. 2. Невозможность организации полноценной воспитательной работы.
2. Отсутствие постоянного контроля со стороны учителя.	
3. Необходимость жесткой самодисциплины, самостоятельности и сознательности.	
4. Необходимость хорошей технической оснащённости обучающегося.	

Так, при созданном на базе ИСЭРТ РАН Научно-образовательном центре экономики и информационных технологий (НОЦ), занимающимся дополнительным экономическим образованием школьников г. Вологды, с 2010/11 учебного года функционирует Экономическая интернет-школа НОЦ ИСЭРТ РАН. Целью её деятельности является организация сетевого обучения экономике обучающихся 8-11 классов основных и средних общеобразовательных учреждений регионов Российской Федерации и дружественных ей стран. Ее реализация достигается за счет трех направлений деятельности Экономической интернет-школы:

- организация дистанционного обучения школьников 8-11 классов экономике;
- организация участия школьников в конкурсах и олимпиадах по экономике;
- организация и проведение консультаций с обучающимися на базе НОЦ и образовательных учреждений.

Функционирование каждого из перечисленных компонентов предполагает участие в образовательном процессе обучающихся,

кураторов школьников и методиста НОЦ, а также использование обширного перечня организационно-методических мероприятий (табл. 2).

Особую специфику в деятельности Экономической интернет-школы составляет организация процесса дистанционного обучения школьников экономике, которая осуществляется на основе четырех учебных курсов, размещенных по адресу: <http://e-learning.vscs.ac.ru>.

Таблица 2

Основные компоненты системы дистанционного обучения и виды организационно-методического обеспечения деятельности Экономической интернет-школы

№ п/п	Название направления деятельности	Виды организационно-методического обеспечения в Экономической интернет-школе
1	Организация дистанционного обучения школьников 8-11 классов экономике	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработка учебных планов, дидактических материалов и размещение их на сайте;</li> <li>– организация набора школьников;</li> <li>– проверка контрольных работ обучающихся;</li> <li>– формирование текущего и итогового рейтинга успеваемости школьников;</li> <li>– информирование кураторов о результатах рейтинговой оценки обучающихся, конкурсах и олимпиадах по экономике;</li> <li>– подготовка сертификатов об обучении;</li> <li>– осуществление всесторонней помощи школьникам и их кураторам посредством электронной почты и форума.</li> </ul>
2	Организация участия школьников в конкурсах и олимпиадах по экономике	<ul style="list-style-type: none"> <li>– отправка кураторам обучающихся и руководителям образовательных учреждений информационных материалов о проводимых НОЦ и другими организаторами мероприятиях;</li> <li>– размещение информационных сообщений на новостном форуме Экономической интернет-школы;</li> <li>– отправка электронных писем школьникам.</li> </ul>
3	Организация и проведение встреч с обучающимися на базе НОЦ и образовательных учреждений	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выявление школьников, нуждающихся в очных консультациях с методистом Экономической интернет-школы;</li> <li>– организация и проведение для школьников развивающих занятий и консультаций по пройденным темам на базе образовательных учреждений.</li> </ul>

Предложенный обучающимся для изучения материал разрабатывается методистом НОЦ с учетом стандартов профильного школьного экономического образования в соответствии с программой предпрофильной подготовки по экономике И.В. Липсица в 8-9 классах и

программой профильного уровня «Экономика: основы экономической теории» С.И. Иванова, М.А. Скляра в 10-11 классах. Во всех классах он сформирован в 8 тематических разделах, состоящих из лекций, презентаций, примеров решения задач, тестов, контрольных работ, а также итоговой контрольной работы и тестирования. На изучение каждой темы школьникам отводится один месяц (обучение длится с 1 сентября по 30 апреля), на выполнение итоговых заданий – 15 дней (их необходимо решить в период с 1 по 15 мая).

Так, к дистанционному обучению в НОЦ в период 2010/11 – 2012/13 уч. гг. было привлечено свыше 180 школьников. Из них наибольшую долю (от 54,6% до 72,2%) составляли ученики из образовательных учреждений Вологодской области. Во вторую по удельному весу группу обучающихся Экономической интернет-школы входят ребята из учебных заведений Республики Беларусь (от 27,8% до 31,6%). Также с 2011/12 уч.г. удаленную подготовку в Экономической интернет-школе проходили школьники из Ростовской области, а с 2012/13 уч.г. – из Мурманской области.

Особое внимание в Экономической интернет-школе отводится контролю успеваемости деятельности школьников. Так, в результате подсчёта всех заработанных школьниками баллов формируется рейтинг успеваемости обучающихся каждого класса. До 31 мая подводятся окончательные итоги обучения за год и формируется итоговый рейтинг успеваемости. В соответствии с ним определяются две группы обучающихся:

- успешно обучающиеся школьники, заработавшие более 50% баллов от максимально возможного количества;

- школьники, нуждающиеся в очных консультациях с куратором и методистом НОЦ.

За период существования Экономической интернет-школы доля успешных школьников в ней возросла на 13,7%, составив на конец 2012/13 учебного года 47% (61 человек) от числа всех обучающихся. По окончании учебного года им вручены сертификаты и благодарности с целью стимулирования к дальнейшей активной деятельности. Снижение доли школьников, нуждающихся в помощи кураторов и методиста НОЦ, связано, прежде всего, с пополнением числа обучающихся в 2011/12 – 2012/13 учебных годах высокомотивированными школьниками из отдельных образовательных учреждений Грязовецкого, Вожегодского и Харовского районов Вологодской области, Мурманской области и Республики Беларусь. Снижение показателя успешности обучающихся в 2012/13 уч.г. по сравнению с 2011/12 уч.г. связано с усложнением материала, размещенного на сайте Экономической интернет-школы.

Следует отметить, что распределение долей успешных обучающихся и нуждающихся в консультациях школьников из различных регионов России и Республики Беларусь на протяжении всего рассматриваемого периода являлось одинаковым.

С целью повышения эффективности образовательного процесса в Экономической интернет-школе предусмотрено информирование кураторов о результатах как текущего, так и итогового контроля успеваемости обучающихся. В связи с этим на протяжении всего учебного года осуществлялась отправка кураторам школьников рейтингов успеваемости учеников каждого класса. Применение данной меры позволяет оценивать не только результаты деятельности обучающихся, но и качество организации учебного процесса.

Реализация второго направления деятельности, включающего организацию участия школьников в конкурсах и олимпиадах по экономике, осуществляется в Экономической интернет-школе с целью личностного и интеллектуального развития обучающихся, выявления наиболее эрудированных школьников с помощью следующих мер:

- отправки кураторам обучающихся и руководителям образовательных учреждений информационных материалов о проводимых НОЦ и другими организаторами мероприятиях;
- размещения информационных сообщений на новостном форуме Экономической интернет-школы;
- отправки электронных писем школьникам.

В итоге с 2010/11 по 2012/13 учебный год увеличилась численность участников конкурсов и олимпиад по экономике, обучающихся в Экономической интернет-школе, и победителей по их итогам, составив на конец 2012/13 учебного года 48 человек и 10 призовых мест, соответственно (для сравнения: в 2010/11 учебный год в конкурсах и олимпиадах приняли участие 18 человек, стали победителями и призёрами 2 человека, в 2011/12 учебный год было 36 участников и 9 призовых мест). Вместе с этим количество мероприятий, в которых состязались обучающиеся, в данном учебном г. по сравнению с первым годом существования Экономической интернет-школы увеличилось в 3 раза, а в сравнении с 2011/12 учебный год не изменилось. При этом следует отметить, что результативными для обучающихся были конкурсы и олимпиады как международного уровня, так и организованные на базе НОЦ. Причем от 40% до 55,6% призовых мест было завоевано учениками из образовательных учреждений Республики Беларусь. Это свидетельствует о необходимости проведения более качественного отбора учеников в Экономическую интернет-школу, а также дальнейшего

совершенствования ресурсов сайта, способствующих успешному участию школьников в научных мероприятиях.

Основные показатели функционирования Экономической интернет-школы за 2010/11 – 2012/13 учебный год представлены в табл 3.

Таблица 3

Основные показатели функционирования Экономической интернет-школы  
НОЦ ИСЭРТ РАН за 2010/11 – 2012/13 учебные года

Показатель	2010/11 учебный год	2011/12 учебный год	2012/13 учебный год	2012/13 к 2010/11 учебный год, в %
Количество обучающихся, человек	72	95	130	180,6
Доля обучающихся, успевающих на «хорошо» и «отлично», %	33,3	63,2	47,0	141,1
Количество участников конкурсов и олимпиад, человек	18	36	48	266,7
Количество призовых мест по итогам участия школьников в конкурсах и олимпиадах, шт.	2	9	10	500

Важная роль в Экономической интернет-школе отводится организации и проведению консультаций с обучающимися на базе НОЦ и образовательных учреждений. Они направлены на активизацию познавательной и научно-исследовательской деятельности обучающихся, расширение их кругозора, повышение общего уровня развития, консультирование школьников, нуждающихся в помощи куратора.

За время существования Экономической интернет-школы состоялось 2 консультации обучающихся на базе образовательных учреждения и 3 консультации в НОЦ.

Как показала практика проведения выездных встреч с обучающимися Экономической интернет-школы в БОУ «СОШ № 3» г. Сокола и БОУ «Вохтожская СОШ №1», интерес у школьников к дистанционному обучению после очного общения с удалённым преподавателем значительно повышается. Результатом их организации стало более активное выполнение заданий на сайте Экономической интернет-школы и успешное завершение учебного года.

Консультации на базе НОЦ состоялись для ребят ГУО «Гимназия №1 г. Старые Дороги» Республики Беларусь, школьницы 11 класса МБОУ «Вожегодская СОШ №1» и учеников МОУ «СОШ №13 имени А.А. Завитухина» г. Вологды. В их рамках были проведены организационные, культурные и научные мероприятия, включающие в себя экскурсии,

встречи, тренинги, лекции, семинары, занятия по подготовке конкурсных работ.

Основными результатами данных консультаций стала подготовка школьниками конкурсных работ, а также углубление знаний обучающихся в области экономики.

Таким образом, в результате комплексной работы по организации дистанционного обучения в Экономической интернет-школе предоставлена возможность изучения экономики школьникам из различных регионов России и стран ближнего зарубежья, созданы условия для самореализации обучающихся. С целью повышения учебных достижений школьников, а также поощрения их деятельности функционирует гибкая система консультаций с нуждающимися в поддержке детьми.

Вместе с этим следует отметить, что возрастающий интерес к изучению экономики с помощью дистанционного обучения позволяет судить о том, что данная форма обучения может выступать средством формирования единого образовательного пространства.

### **Литература**

1. Гарманова О.Ю. Экономическое школьное образование: история и реальность // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А.Некрасова. – 2013. – №1. – С. 6-9.
2. Елкин С.Е. Модернизация системы экономического образования в России в условиях институциональной трансформации научно-образовательных комплексов // Успехи современного естествознания. – 2012. – №12. – С. 44-46.
3. Ибрагимов И.М. Информационные технологии и средства дистанционного обучения: учеб. пособие. – М.: Академия, 2005.
4. Красильникова В.А. Информационные и коммуникационные технологии в образовании: учеб. пособие. – М.: Дом педагогики, 2006.
5. Медведева Е.И., Крошилин С.В. Электронное образование и развитие инновационной экономики России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – №4. – С.58-73.
6. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б.М.Бим-Бад. – М.: Большая российская энциклопедия, 2008.
7. Хроленко А.Т., Денисов А.В. Современные информационные технологии для гуманитария: практическое руководство. – 2-е изд. – М., 2008.

## **РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА (НА ПРИМЕРЕ НОЦ ИСЭРТ РАН)**

**А.Б. Кулакова, И.А. Королёва**

*Институт социально-экономического развития территорий РАН,  
г. Вологда*

Мир профессий широк и многообразен, но современный школьник не обладает достаточным объемом знаний о специфике той или иной профессиональной деятельности. В связи с этим возникает потребность в качественной профориентационной подготовке обучающихся в рамках общеобразовательной школы, учреждений дополнительного образования и т.д. Особенности профессионального самоопределения обучающихся в последние десятилетия уделяется большое внимание в научных трудах и практической деятельности таких исследователей как С.Я.Батышева, Л.В.Ботякова, А.Е.Голомшток, Е.А.Климов, А.Д.Сазонова, М.Н.Скаткин, С.П.Крягжде, К.К.Платонов, З.А.Решетова, Л.М.Митина, И.В.Вачков, А.К.Осницкий, И.М.Кондаков, В.Г.Колесников и др.

Вместе с тем, нужно отметить почти полное отсутствие в научно-методической литературе практических исследований, касающихся формирования профессионального интереса старшеклассников в социально-экономических условиях. Исследователь А.А.Лазарев отмечает, что работа, проводимая в этом направлении, основывается на «системе реальных противоречий между недостаточной информированностью подрастающего человека о сложном мире профессий и социально-педагогическим требованием сознательности и самостоятельности выбора профессии; между потребностью подрастающего человека в советах и отсутствием в его ближайшем окружении компетентных советчиков, вооруженных необходимыми методами работы, между профессиональными планами ученика, с одной стороны, и его личными качествами, с другой» (Лазарев, 2004, с. 15).

В связи с этим видится необходимость в изучении и описании практических моделей, описывающих психолого-педагогическое сопровождение школьников в вопросах профессиональной ориентации, в том числе в учреждениях дополнительного образования. Рассмотрим цикл мероприятий по профориентационной работе, проводимых в Научно-образовательном центре экономики и информационных технологий Института социально-экономического развития территорий РАН (г. Вологда).

НОЦ представляет собой инновационную структуру, многоступенчатую систему подготовки высококвалифицированных кадров в области экономики и управления по цепочке «школа – вуз – аспирантура». Осуществляемое в нем дополнительное школьное образование представлено очным факультативом по экономике, который посещают 590 школьников 5-11 профильных классов МОУ «Лицей №32» и общегородских классов. Обучение осуществляется сотрудниками и аспирантами ИСЭРТ РАН по курсам «Экономика», «Информатика», «Программирование», «Углубленное изучение математики», «Основы исследовательской деятельности», «Азбука общения», «Деловое общение», «Социология» и др. (Попова, 2013).

Психологическое сопровождение школьников в процессе обучения реализуют специалисты группы социально-психологического сопровождения (СПГ), в функционал которой входит проведение профориентационной работы со школьниками. Она осуществляется непрерывно на протяжении всего учебного года по следующим направлениям (Королёва, 2012, с. 436):

- просветительское (предоставление обучающимся информации о мире профессий, знакомство с основными понятиями рынка труда и т.д.);
- развивающее (формирование у школьников представлений о будущей деятельности в процессе тренинговых занятий);
- диагностическое (знакомство школьников с методиками профессионального самоопределения, проведение диагностических профориентационных исследований и предоставление информации по ним школьникам);
- консультационное (предоставление школьникам возможности индивидуальных консультаций по вопросам профессионального выбора) (табл. 1).

Одной из форм контроля за эффективностью профориентационной работы является ежегодное проведение диагностики данных предпочтений с целью установления готовности старшеклассников к самоопределению в мире профессий. Представим результаты исследования, осуществленного в конце 2011/2012 учебный год. В нем приняли участие 46 школьников 11-х классов. В качестве диагностического инструмента была использована «Анкета профессиональных предпочтений», с помощью которой мы смогли не только узнать о выборе выпускниками того или иного вуза, но и определить доминирующие мотивы, которыми руководствуются школьники при выборе профессии и образовательного учреждения.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что большая часть выпускников обладает высокой готовностью к поступлению в высшее учебное заведение. Из них 47,8% (22 человек) испытуемых



считают, что готовы частично; 39,5% (18 человек) – практически готовы. При этом 8,7% (4 человек) абсолютно убеждены в своем поступлении. Не вполне уверены в своих силах лишь 2% (1 человек) опрошенных, столько же – затрудняются ответить.

Уверенность школьников в поступлении в вузы основана на личной самооценке знаний, умений и навыков, которая формируется в процессе их подготовки к предстоящим экзаменам. Выпускники ответственно подходят к выбору будущей профессии и к процессу подготовки в соответствующий вуз. Так, большое значение школьники уделяют самостоятельной подготовке (58,6%; 27 человек). Для 65,2% (30 человек) опрошенных значимыми становятся занятия с репетитором, что обусловлено их стремлением повысить уровень знаний по темам, изучение которых вызывает затруднение, индивидуально проработать наиболее сложные задания. Для 34,7% (16 человек) опрошенных в подготовке к экзаменам значительную роль играет посещение факультативных занятий в школе, для 15,2% (7 человек) – в вузе, куда они планируют поступать (обучающиеся отметили подготовительные курсы при ВоГТУ, ВГПУ). Одиннадцатиклассники общегородского класса в отдельную категорию вынесли обучение в Научно-образовательном центре ИСЭРТ РАН, так как оно является для них дополнительным, факультативным. Следует отметить, что все опрошенные из данного класса планируют продолжить обучение по экономической специальности.

Результаты исследования профессиональных предпочтений позволяют констатировать, что более половины опрошенных определились с выбором направления, по которому они будут получать образование.

Несмотря на то, что обучение в НОЦ ориентировано на экономические специальности, профориентационная работа включает в себя информирование и знакомство с множеством других профессий, востребованных на современном рынке труда. Данный подход позволяет ученикам располагать дополнительными знаниями о мире профессий и сделать свой выбор более осознанным. Распределение ответов на вопрос о том, с каким направлением они планируют связать свое будущее, выявил, что доля испытуемых, ориентированных на экономическое направление, составляет 41,3% (19 человек); 30,4% (14 человек) опрошенных высказывают желание обучаться по техническому профилю; 13% (6 человек) – по юридическому; 2,1% (1 человек) – по педагогическому. Для 13% (6 человек) выбор направления находится еще в стадии определения. Свой вариант ответа предлагают 15,2% (7 человек) испытуемых, которые выбрали для себя медицинское, культуроведческое и гуманитарное направления будущего обучения.

Таблица 1

## Мероприятия по профориентационной работе со школьниками НОЦ

Мероприятия	Целевая аудитория	Инструменты и формы работы	Задачи
Информирование по профориентации на сайте НОЦ ИСЭРТ РАН.	Школьники 5-11 класс, родители, педагоги	Тест Дж. Голланда по определению типа профессиональной направленности личности.	Помощь школьникам в определении профессиональной направленности личности.
Проведение информационных занятий в рамках учебного курса «Экономика».	7-е классы	Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) Е.А.Климова.	Введение школьников в мир профессий и знакомство с диагностическими методиками для выявления склонности (предрасположенности) человека к определенным типам профессий.
Выявление склонностей обучающихся в рамках диагностики их личностной сферы.	8-11 класс	Коммуникативные и организаторские склонности («КОС») В.В.Синявского, В.А.Федоришина.	Помощь ученикам в определении склонностей личности для дальнейшего выбора профессии.
Развивающие занятия для старшеклассников	9 класс	Занятие «Один день из жизни профессии»	Формирование навыков ориентирования в профессиональном плане, становление социального и профессионального статусов участников.
	10 класс	Занятие «Я – профессионал»	
	11 класс	Занятие «Экзамен. Как действовать?»	Психологическая подготовка выпускников к предэкзаменационному периоду, формирование позитивной установки на сдачу экзаменов.
Дискуссионный клуб	5-11 класс	Обсуждение актуальных вопросов	Обсуждение вопросов, касающихся профессионального самоопределения школьников, рынка труда, профессий и т.д.
Экскурсии на предприятия и организации г. Вологды	5-11 класс	Экскурсии	Ознакомление школьников предприятиями города, формирование практического интереса к миру профессий.
Диагностика профессиональных предпочтений выпускников НОЦ	11-е классы	Анкета профессиональных предпочтений выпускников	Выявление и анализ профессиональных предпочтений выпускников НОЦ.

Свои профессиональные предпочтения школьники могут реализовать в обучении по интересующей их специальности, поэтому они серьезно относятся к вопросу выбора высшего учебного заведения. Проведенное исследование показало, что большая часть школьников (65,3%; 30 человек) уже определилась с ним. Это свидетельствует о высокой степени психологической подготовки к будущим экзаменам, подкрепленной зрелой мотивацией и заинтересованностью будущих абитуриентов в результате поступления.

Вместе с тем 21,7% (10 человек) затрудняются с выбором вуза, а 13% (6 человек) на момент проведения диагностики еще не определились с выбором учебного заведения. Поскольку обучающиеся рассматривают несколько вариантов, то окончательное решение примут после сдачи Единого государственного экзамена (ЕГЭ).

Высокую степень ответственности в подготовке к поступлению у выпускников НОЦ подтверждает и то, что многие из них уже определились с выбором высшего учебного заведения. Приоритетные позиции по результатам опроса занимают вузы Вологодской области, что является показателем развития экономического потенциала региона.

В частности, 28,2% (13 человек) испытуемых из множества предложенных вариантов отдают предпочтение Вологодскому государственному техническому университету; 10,9% (5 человек) – Вологодской государственной молочнохозяйственной академии имени Н.В.Верещагина (экономический факультет); 8,9% (4 человек) – филиалу Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета в г. Вологде, 6,5% (3 человек) – Вологодскому государственному педагогическому университету, 2% (1 человек) – ВИПЭ ФСИН России, 2% (1 человек) – Череповецкому государственному университету.

Остальные варианты ответов распределяются между следующими вузами страны: 8,7% (4 человек) – Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург); 2% (1 человек) – Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, Высшая школа экономики (г. Москва), Московская Государственная Юридическая Академия, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П.Павлова, Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций имени профессора М.А.Бонч-Бруевича и др.

Причины выбора того или иного вуза школьниками неоднородны. Наиболее важными, по мнению опрошенных, являются следующие:

- собственные интересы и увлечения (60,9%). Это характеризует ценностную основу выбора, ориентацию испытуемых, прежде всего, на собственные увлечения и пристрастия;

- качество обучения в вузе (28,2%);

- наличие бюджетных мест (23,9%);

- престижность учебного заведения (21,7%);

- востребованность получаемой профессии на рынке труда (21,7%);

- приемлемая стоимость обучения 4,3%.

Проанализировав данные исследования, можно сделать следующие выводы относительно профессиональных предпочтений выпускников НОЦ:

- из опрошенных 11 классов 96% (44 человек) считают себя подготовленными к поступлению в вуз;

- для успешной сдачи экзаменов в предполагаемый вуз большинство школьников индивидуально занимаются с репетитором (65,2%; 30 человек) и уделяют особое внимание самостоятельной подготовке (58,6%; 27 человек);

- приоритетным направлением будущего обучения испытуемые выбирают экономическое (41,3%; 19 человек). Наиболее востребованными по итогам опроса также стали: техническое (30,4%; 14 человек) и юридическое (13%; 6 человек) направления;

- большая часть школьников (65,3%; 30 человек) на момент проведения исследования уже определилась с выбором учебного заведения, что говорит об основательности подхода испытуемых к этому вопросу. Так, основная доля школьников ориентируется на поступление в вузы г. Вологды, некоторые из опрошенных собираются попробовать свои силы в учебных заведениях г. Москвы и г. Санкт-Петербурга;

- поступать в вуз обучающиеся стремятся, исходя из собственных интересов и увлечений (60,9%; 28 человек), а также учитывая качество подготовки специалистов (28,2%; 13 человек), престижность учебного заведения (21,7%; 10 человек) и востребованность получаемых профессий на рынке труда (21,7%; 10 человек), что характеризует ценностную основу мотивов и отражает ориентированность школьников на внутренний анализ своих предпочтений.

Ежегодно в НОЦ проводится сбор данных о поступлении выпускников в учебные заведения. Так, в 2011/2012 учебный год в НОЦ было выпущено 62 школьника.

В 2011/2012 учебный год из 62 выпускников очного факультатива НОЦ в высшие учебные заведения г. Москвы, г. Санкт-Петербурга, г. Ярославля, г. Вологды поступили 58 школьников, что составляет 94% от

общего количества выпускников\*. Доля зачисленных на экономические специальности составляет 43% (25 человек). Численность выпускников, поступивших в учебные заведения г. Вологды, составляет 62% (36 человек), из них в ВоГТУ – 31% (18 человек), ВГПУ – 9% (5 человек), филиал СПбГИЭУ в г. Вологде – 7% (4 человек), ВГМХА – 7% (4 человек), МГЮА – 7% (4 человек). Один из выпускников поступил в зарубежное учебное заведение – университет Голландии на факультет менеджмента.

Итак, общая численность выпускников НОЦ в 2003 – 2012 учебные года составила 344 человека. Наибольшее количество обучающихся было выпущено в 2011/2012 учебный год. Это связано с увеличением числа школьников в 11-х классах. За рассматриваемый период 82% (282 человек) выпускников НОЦ поступили в вузы, из них 40% (113 человек) на экономические специальности.

С целью определения эффективности профориентационной работы в НОЦ сравним высказанные в ходе опроса предпочтения школьников и реальные показатели по их поступлению в учреждения профессионального образования, представленные в табл. 2.

Плановые показатели по выбору учреждения для дальнейшего обучения практически полностью были реализованы выпускниками этого года. Наибольшее совпадение предпочтений и фактического результата поступления наблюдается по Вологодскому государственному техническому университету (13 и 18 человек, соответственно). Увеличение данного показателя может быть связано с тем, что доля школьников, не определившихся с выбором на момент исследования, в итоге предпочли данный вуз. Значительно повысился показатель численности выпускников, поступивших в учебные заведения других городов (г. Москвы, г. Санкт-Петербурга, г. Ярославля и др.) – с 7 до 19 человек. Это свидетельствует о качественном уровне образования, полученного обучающимися в школе и НОЦ. Таким образом, проведенная в 2011/2012 учебный год профориентационная работа со школьниками НОЦ и опрос выпускников 11 классов позволили сделать вывод об основательной подготовке школьников к поступлению в высшие учебные заведения, хорошей ориентированности их в состоянии современного рынка труда и направленность на успешное поступление. Этому способствует, в том числе, и проведение системной работы с профессиональными предпочтениями школьников (в школе, в НОЦ и т.д.). Данные, собранные по итогам поступления выпускников, показали, что количество

---

\* Расчёт данных производился по 58 выпускникам (1 – человек не поступил, 3 человек – нет данных).

школьников, поступающих на экономические специальности, увеличивается.

Таблица 2

Результаты обозначенных предпочтений и фактических поступлений  
в учреждения профессионального образования  
выпускников очного факультатива НОЦ в 2011/2012 учебный год

№ п/п	Выбранный вуз	Предпочтения (человек)	Фактически й показатель (человек)
Вузы г. Вологды и Вологодской области			
1	Вологодский государственный технический университет	13	18
2	Вологодская государственная молочнохозяйственная академия имени Н.В.Верещагина	4	4
3	Филиал Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета в г. Вологде	3	4
4	Вологодский государственный педагогический университет	1	5
5	ВИПЭ ФСИН России	1	0
6	Филиал МГЮА в г. Вологде	1	4
Вузы страны			
7	Численность выпускников, поступивших в учебные заведения г. Москвы	3	4
8	Численность выпускников, поступивших в учебные заведения других городов	7	19

По итогам 2011/2012 учебный год обучение по этим специальностям выбрали 43% от общего количества опрошенных (для сравнения: в 2008/2009 учебный год – 33%). Сравнение высказанных выпускниками предпочтений и фактических показателей поступления абитуриентов в вузы показывают, что результаты поступления в основном совпадают с намеченными.

В условиях современного образовательного пространства необходимо большое внимание уделять разработке и реализации программ, направленных на профориентационную работу со школьниками с учетом постоянных изменений, происходящих в структуре кадровых потребностей рынка труда. Такие программы, безусловно, должны быть индивидуальными для различных учреждений, различны по содержанию и в каждом случае отвечать конкретным требованиям и задачам. Тем не менее, различные формы организации профориентационной работы

позволяют подготовить школьника к выбору будущей профессиональной деятельности и привить интерес к данному вопросу.

Учитывая актуальность профориентационной деятельности, целесообразно продолжать развитие представленных направлений работы со школьниками и формирование у них навыков, необходимых для эффективного будущего профессионального становления.

### Литература

1. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: теория и практика: учеб. пособие для высшей школы. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Академический Проект; Мир, 2006.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для вузов. – М.: Академия, 2010.
4. Королева И.А., Зябкина О.Ю. Деятельность методической и психологической групп в организации и сопровождении школьников в образовательном процессе (из опыта НОЦ ИСЭРТ РАН) // Молодой ученый. – 2012, №5. – С.435-444.
5. Лазарев А.А. Педагогические условия формирования профессионального интереса старшеклассников к будущей деятельности: автореф. дис. ...канд. пед. наук. – М., 2004.
6. Леонидова Г.В. Теория и практика формирования научно-образовательного пространства: монография. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010.
7. Методические рекомендации по организации психологической службы в образовательном учреждении / Под ред. Е.М.Поляковой. – Вологда: ВГПУ, «Русь», 2003.
8. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М., 2003.
9. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков: учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов. – М.: Генезис, 2000.
10. Результаты деятельности экономического школьного факультатива Научно-образовательного центра ИСЭРТ РАН за 2011/12 учебный год: заключительный отчет о НИР / Исполн. В.И. Попова, О.Ю. Гарманова, О.Ю. Зябкина, И.А. Королева, А.Б. Кулакова. – Вологда, ИСЭРТ РАН, 2013.

# СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ КОМИ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ\*

**А.В. Смирнов**

*Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН г. Сыктывкар*

Исходя из сложившихся демографических и социально-экономических тенденций, наиболее перспективным направлением для достижения экономического роста в Республике Коми является развитие человеческих ресурсов, а именно инвестиции в совершенствование их профессиональных компетенций, навыков, расширение общего кругозора. В данной статье проведен анализ текущей ситуации и ближайших перспектив в образовательном уровне человеческих ресурсов региона.

В качестве количественной оценки образовательного уровня социальной группы будем использовать среднее число лет образования членов этой группы, полученное по следующей формуле:

$$E_k = \frac{100}{E_0} \sum_{i=1}^n \frac{x_i w_i}{w_i};$$

Где  $E_k$  – уровень образования (УО) социальной группы  $k$ , определяемый как среднее взвешенное значение длительностей  $x_i$  получения  $n$  различных уровней образования по численности  $w_i$  населения, получившего эти уровни. Учитываются все уровни образования, отражаемые в официальной статистике: начальное, основное, среднее, начальное и среднее профессиональные, высшее (неполное, бакалавриат, специалитет, магистратура) и послевузовское.

Например, в первую группу входят люди без образования ( $x_1 = 0$ ), а в последнюю – люди с послевузовским образованием, получившие его приблизительно на протяжении 20 лет ( $x_n = 20$ ). Для наглядности полученное значение нормировано по среднему образовательному уровню по всей Республике Коми ( $E_0$ ), который соответствует 12,1 лет обучения и умножено на 100.

Таким образом, мы можем сравнивать различные районы, половозрастные и другие социальные группы друг с другом и с общим

---

\* Статья подготовлена при поддержке программы фундаментальных исследований УрО РАН, проект №12-7-5-001-АРКТИКА «Теоретико-методологические подходы к оценке демографической и миграционной емкости северных территорий с учетом элементов экологической безопасности для нужд хозяйственного освоения Арктики» (2012-2014)



уровнем по Республике (100,0). Для начала сравним динамику образовательного уровня Республике Коми (Состояние в браке, 2012) и России в целом (Тома официальной, 2010) по данным двух последних переписей населения. Общий образовательный уровень Республики Коми в 2002 г. составил 95,4, а в 2010 г. – 100,0. Для Российской Федерации эти показатели равнялись соответственно 95,6 и 101,4 пунктам.

Можно отметить, что в 2002 г. значения регионального и федерального показателя были почти идентичными. За межпереписной период выросли оба значения, но федеральный рос более быстрыми темпами и отставание Республики Коми Выросло до 1,4 пункта. Это можно связать в частности с миграционными потоками и с увеличением мобильности абитуриентов, вызванной введением ЕГЭ. У выпускников появилась возможность поступать в учебные заведения крупных городов, не расходуя время и денежные средства на поездки для сдачи вступительных экзаменов (Попов, 2010).

Рассмотрим образовательный уровень населения Республики Коми по данным переписи 2010 г. в двух разрезах: по половому признаку и по проживанию в городской/сельской местности. Женщины Республики Коми в среднем несколько более образованы (103,7 в городе и 91,9 в селе), чем мужчины (102,3 и 89,8 соответственно).

Однако гораздо более существенна разница между городскими и сельскими населенными пунктами. Наиболее образованное население живет в районах с преобладанием городского населения, с развитой промышленностью и сферой услуг (Сыктывкар – 105,2, Усинск – 103,9, Ухта – 102,9, Воркута – 102,6). Самый низкий образовательный уровень свойственен отдаленным сельским районам (Усть-Куломский – 88,3, Ижемский – 88,6, Усть-Цилемский – 89,1, Корткеросский – 90,5, Койгородский – 91,3, Троицко-Печорский – 91,8). Отток молодежи и низкая рождаемость на селе способствуют усугублению этой диспропорции.

Возрастная структура образовательного уровня населения Республики Коми представлена в табл. 1. В большинстве возрастных групп превышение уровня образования населения 2010 г. держится на стабильном уровне в районе 2-3 пунктов. Однако это не касается наиболее молодых и наиболее пожилых групп. Группу 25-29 лет затронул резкий рост доступности образовательных услуг 1990-х гг. Более выраженного эффекта в будущем можно ожидать и от людей, находящихся на момент переписи 2010 г. в первых двух возрастных группах, но в силу молодого возраста они еще не успели исчерпать значительную часть своего образовательного потенциала.

Таблица 1

## Образовательный уровень населения РК по возрастам

Год	Уровни образования по возрастным группам					
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44
2002	77	99	102	104	104	104
2010	77	102	107	107	107	107
Увеличение	0	3	5	3	3	3
Год	Уровни образования по возрастным группам					
	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70+
2002	103	102	100	88	77	60
2010	106	104	102	101	92	72
Увеличение	3	2	2	13	15	12

Значительный рост образовательного уровня наиболее старших возрастных групп объясняется замещением поколения, получавшего образования в послевоенные гг., когда высшее образование имело низкий охват населения.

Данные табл. 2 отражают образовательный уровень мигрантов и влияние миграционных потоков (*Миграция населения, 2012*) на изменение общего образовательного уровня региона. В ней представлены три вида миграции: международная, межрегиональная и внутренняя, с разделением первых двух на прибытие и выбытие. Влияние измеряется в числе лет, которые потратили все мигранты 2011 г. соответствующего вида миграции на образование.

Таблица 2.

## Влияние миграции на уровень образования РК в 2011 г.

Вид миграции		Число мигрантов	Уровень образов.	Влияние, лет	
Международная	прибывшие	1665	98,3	-2831	-4755
	выбывшие	370	105,2	-1924	
Между регионами	прибывшие	6490	107,6	49324	-91701
	выбывшие	16991	108,3	-141025	
Внутри региона		14001	100,1	0	

Внутренняя миграция не влияет на общее состояние уровня образования в регионе, а только на его территориальное перераспределение. Как уже отмечалось выше, наибольшие проблемы связаны с депопуляцией образованного населения в сельской местности. Оба вида международной миграции отрицательно влияют на уровень образования, но в абсолютном выражении это влияние приблизительно в 19,3 раза меньше, чем у межрегиональной миграции.

Прибытие мигрантов из других регионов России является единственным видом миграции, благоприятно влияющим на образовательный состав региона. Иммигранты из других регионов России в среднем более образованы (107,6), чем местное население. Это можно объяснить возвращением в регион специалистов после обучения в центральных вузах и въездом квалифицированных работников нефтегазовой отрасли.

Однако сальдо межрегиональной миграции оказалось отрицательным по двум причинам: еще более высокий уровень образования у выбывших (108,3) и большее их число (16991 против 6490). Межрегиональное выбытие вносит подавляющий негативный вклад в интеллектуальный потенциал Республики Коми.

Таким образом, общий отток от всех видов миграции в 2011 г. составляет 96456 лет обучения. Поскольку образование в России финансируется преимущественно из бюджетов различных уровней, а стоимость года обучения может оцениваться в десятки тысяч рублей, то ежегодные потери образовательного потенциала Республики Коми от миграции исчисляются миллиардами рублей.

Принимая во внимание все недостатки используемого метода оценки уровня образования человеческих ресурсов (в частности не учитывается изменение качества образовательных услуг во времени и год обучения для любого уровня считается равнозначным), попробуем определить влияние последних реформ в сфере образования и науки на тенденции изменения этого показателя.

Дистанционное образование и самообразование растет взрывообразными темпами. Доступность видеокурсов ведущих университетов мира и России (*Российские вузы, 2013*) меняет образовательную среду. Развиваются и технологии дистанционного обучения: консультации с преподавателем в формате онлайн-конференции, средства тестирования и методы подачи материала. Тем не менее, на сегодняшний день вопрос о возможности приравнивания дистанционного образования к традиционному остается дискуссионным, в связи с тем, что отсутствуют масштабные исследования качества такого обучения.

Чтобы Болонский процесс (замена специалитета на два уровня образования) благоприятно влиял на выбранную в статье количественную оценку уровня образования, необходимо обучение в магистратуре как минимум каждого второго выпускника бакалавриата. На текущий момент это число значительно меньше (*Министерство образования, 2013*). Преимущества двухуровневой системы могут лежать в других плоскостях: в унификации с западной системой обучения и с большей приближенностью образовательных программ к практике.

Реформа высших учебных заведения повлияет на образовательный уровень Республики Коми двояко. С одной стороны, ни один из вузов региона не получил статуса федерального или национального исследовательского университета. Это отрицательно скажется на финансировании и привлекательности для абитуриентов местных вузов. С другой стороны, в настоящее время проводится объединение и укрупнение образовательных учреждений, формирование так называемых образовательных кластеров на базе Сыктывкарского государственного университета (классическое естественнонаучное и социогуманитарное, педагогическое и медицинское образование), Ухтинского государственного технического университета (нефтегазовое, горнопромышленное и техническое образование) и Сыктывкарского лесного института (образование для лесной отрасли).

Это укрупнение должно вызвать некоторые положительные эффекты: снижение образовательных издержек, увеличение масштаба и эффективности приемных кампаний. Вертикальная интеграция учебных заведений позволяет студентам рассматривать следующий уровень образования как логичное продолжение предыдущего. Более широко станут применяться сокращенные программы ВПО для выпускников программ СПО. В этой связи, важно отметить риски снижения востребованности выпускников вузов и усугубления дефицита представителей рабочих профессий на региональном рынке труда.

Реформа Российской академии наук затронет главным образом послевузовское образование, удельный вес которого незначителен. Поэтому ее влияние на образовательный уровень региона в ближайшей перспективе будет минимальным. В дальней перспективе, реформа может отразиться на качестве преподавания и научного руководства в различных вузах, поскольку в структуре РАН работают наиболее цитируемые (27 из 30 ученых Республики Коми с более чем 300 цитированиями по данным РИНЦ) ученые Республики Коми (*Российский индекс, 2013*).

На основании всего вышеизложенного сформулируем следующие выводы.

1. На протяжении последнего десятилетия темпы роста образовательного уровня человеческих ресурсов Республики Коми отставали от общероссийских, усилился отток абитуриентов, усугубляются диспропорции между городским и сельским населением. Миграционные потоки также отрицательно сказываются на образовательном потенциале региона.

2. Требуется разработка научно обоснованной программы расширения мероприятий по трудоустройству и закреплению молодежи в Республике Коми. Необходимо способствовать возвращению в регион

выпускников школ, уехавших для получения образования в другие субъекты РФ.

3. Среди реформ и изменений последних лет в области образования и науки есть как те, что сказываются на образовательном потенциале РК отрицательно, так и те, которые несут положительный эффект. Принятию решений в области регионального управления человеческими ресурсами может способствовать прогноз образовательного потенциала Республики Коми с учетом различных сценариев миграционного поведения молодежи.

### Литература

1. Миграция населения Республики Коми за 2011 год. Информационно-аналитический бюллетень / Комистат. – Сыктывкар, 2012. – 81 с.
2. Министерство образования и науки РФ. Об объемах и структуре КЦП на 2013 год [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/с/новости/3389>.
3. Попов Д.П. Влияние ЕГЭ на решение проблемы доступности высшего образования // Экономика. Государство. Общество, 2010. – №2 [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://ego.uara.ru/ru-ru/issue/2010/02/12>.
4. Российские вузы впервые присоединились к платформе дистанционного образования [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://vedomosti.ru/career/news/17894011/rossijskie>
5. Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). Поиск авторов [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://elibrary.ru/authors.asp>.
6. Состояние в браке, образование. Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. Республика Коми. Том 2: стат.сб. / Комистат. – Сыктывкар, 2012. – 158 с.
7. Тома официальной публикации итогов Всероссийской переписи населения 2010 года. Том 3. Образование [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.perepis-2010.ru>.

## РАЗДЕЛ 4. РАБОТЫ ПО СОПУТСТВУЮЩЕЙ ТЕМАТИКЕ И ТЕЗИСЫ СТУДЕНЧЕСКИХ РАБОТ

### НАСЕЛЕНИЕ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ: ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЕ КОНТРАСТЫ\*

Е.Л. Мотрич, д.э.н., С.Н.Найден, д.э.н.

*Институт экономических исследований ДВО РАН, г. Хабаровск*

Среди федеральных округов России Дальневосточный занимает последнее место по численности населения и заселенности территории. ДФО – 36,1% территории страны, проживает – 4,4% населения России (1991 г. – 5,4%). По рангу плотности (плотность населения – результирующий индикатор освоенности территории) населения (1 человек на кв. км), среди федеральных округов ДФО занимает последнее 8 место, а среди всех субъектов Российской Федерации отдельные территории региона занимают от 54 места (Приморский край) до 83 (Чукотский автономный округ).

Предложенное макроэкономическое зонирование Дальнего Востока предусматривает выделение 4-х зон, каждая из которых имеет свои специфические черты социально-экономического и демографического развития (*Вишневский, 2011*).

Южная зона – охватывает все районы Приморского края (за исключением Тернейского), Еврейскую автономную область, узкую, шириной 100-150 км полосу вдоль Транссиба Хабаровского края и Амурской области, также юг Сахалина и южные острова Курильской гряды. Занимая 6,0% территории Дальневосточного округа, южная зона концентрирует 62,2% (на 01.01.2012 г.) его населения. Но при этом все территории субъектов ДВ, входящих в южную зону теряли свое население, хотя в отдельных городах и низовых административно-территориальных образованиях наблюдался в этот период незначительный рост числа жителей (Хабаровский район, г. Благовещенск и Благовещенский район, г. Южно-Сахалинск).

Зона Ближнего Севера, вдвое превосходящая по территории южную зону – 12,1% площади ДФО, концентрирует 18,5% (на 1 января 2012 г.)

---

\* Работа выполнена при поддержке проектов ДВО РАН: 12-1-ПЗ1-03 «Взаимодействие экономических макрорегионов в процессе модернизации России: Дальний Восток»; 12-1-ПЗ5-01 «Экономика науки и образования: Дальний Восток России»; 12-1-ООН-01 «Модернизационный вектор стратегии экономической безопасности российского Дальнего Востока».

населения региона. Территория Ближнего Севера включает горно-таежные пространства Хабаровского края и Амурской области, большую часть острова Сахалин и крайний юго-запад Камчатского края. Плотность населения здесь варьирует от 0,17 человек на один кв.км до 3,91 человек. За период 1991-2011 гг. эта территория потеряла 591,2 тыс. человек, то есть 33,8% своего населения. Здесь не встречается ни одного муниципального образования с ростом или стабилизацией численности населения.

Более 80% территории ДФО приходится на Дальний и Крайний Север (соответственно 36,9% и 45,0%). На Дальнем Севере проживает 17,0% (на 01.01.2012 г.) населения ДФО, но при этом его основное сосредоточение – Республика Саха (Якутия) – 82,7% и Магаданская область – 16,2%. Незначительная часть населения зоны Дальнего Севера зарегистрирована на Камчатке – 29,5 тыс. человек (2,8%) и в Хабаровском крае – 12,1 тыс. человек (1,1%). Средняя плотность населения в зоне Дальнего Севера колеблется в интервале от 0,1 чел на кв.км до 2,64 человек. В этой зоне за период 1991-2011 гг. зафиксирован рост населения только в г. Якутске и четырех муниципальных образованиях Республики Саха (Якутия). На остальной территории Дальнего Севера происходит повсеместное сокращение числа жителей.

К Крайнему Северу относятся все заполярные районы Республики Саха (Якутия), Чукотский автономный округ и Корякский округ Камчатского края. Проживает здесь 141,9 тыс. человек (на 1 января 2012 г. – 2,3% ДФО). За 1991-2011 гг. эта зона потеряла 60,8% своего населения. Тенденция сокращения населения характерна для всех муниципальных образований этой территории. Плотность населения на Крайнем Севере 0,05 человек на кв. км, но колеблется в пределах от 0,01 человек до 0,09 человек на кв.км.

Исходя из контрастов в территориальном размещении населения и его динамики, особый интерес представляет сравнительный анализ демографических и миграционных процессов между южными и северными субъектами ДФО. В связи с этим, несколько отклонившись от приведенного выше макроэкономического зонирования, южная зона Дальнего Востока рассматривается в пределах Приморского и Хабаровского краев, Амурской и Еврейской автономной областей, северная – Камчатский край, Магаданская и Сахалинская области, Республика Саха (Якутия) и Чукотский автономный округ.

К началу 2013 г. в Дальневосточном федеральном округе проживало 6251,5 тыс. человек против 8056,6 тыс. человек в 1991 г., уменьшение числа жителей составило 22,4% – 1805,1 тыс. человек (*Численность, 1991, с.6*). В общей потере населения за 1991-2012 гг. естественная убыль составила 221,4 тыс. человек – 12,3% и 1583,7 тыс. человек – 87,7% –

миграционный отток. Ни один из федеральных округов России до такой отметки потери населения не опустился. Республика Саха (Якутия) – потеряла каждого седьмого своего жителя, Приморский край каждого шестого, Хабаровский – пятого, Амурская и Еврейская автономная области – четвертого, Камчатский край и Сахалинская область – третьего, Магаданская область и Чукотский АО – практически каждого второго (*Российский, 1994, с.17; Численность, 1991, с.6*). При этом заметим, что в субъектах южной зоны региона в течение всего наблюдаемого периода (за исключением 1991-1992 гг., когда естественный прирост составил 24,3 тыс. человек) наблюдалась естественная убыль, которая в целом за период 1993 – 2012 гг. составила 331,1 тыс. человек. Правда, в Хабаровском крае в 2012 г. отмечен небольшой естественный прирост – 139 человек. Субъекты северной зоны Дальнего Востока за 1991-2012 гг. в динамике населения Дальнего Востока сыграли существенную положительную роль и дали региону 85,4 тыс. прироста населения за счет естественного воспроизводства. Однако на протяжении всего периода положительный естественный прирост наблюдался только в Республике Саха (Якутия) и Чукотском автономном округе, давшие региону 133,4 тыс. человек, то есть естественный прирост только за счет этих субъектов мог быть в 1,6 раза выше зафиксированного. Но заметим, что положительный естественный прирост наблюдался в 1991-1992 гг. во всех субъектах северной зоны, в 1998 г., 2007-2009 гг. и 2011 и 2012 гг. на Камчатке и 1997-1998 гг. в Магаданской области. Самую существенную естественную убыль населения из субъектов северной зоны дала Сахалинская область.

Проведенный анализ позволяет констатировать о серьезной демографической ситуации в большинстве субъектов ДФО, обусловленной превышением смертности над рождаемостью, что в итоге ведет к разрушению демографического и трудового потенциала территории. Если усредненный для региона показатель коэффициента смертности незначительно превышал коэффициент рождаемости в 2011 г. (соответственно 13,5‰ и 13,2‰), благодаря существенной разнице этого показателя в Республике Саха (Якутия) (9,4‰ и 17,1‰) и Чукотском АО (11,1‰ и 13,6‰) и незначительной разницы на Камчатке (12,1‰ и 12,5‰), то во всех других субъектах ДФО это соотношение, напротив, заметно отличается превышением смертности над рождаемостью: в Приморском крае – 14,1‰ и 12,0‰, Хабаровском крае соответственно 14,5‰ и 12,9‰, Амурской области 14,8‰ и 13,6‰, Магаданской области 13,0‰ и 11,6‰, на Сахалине 14,2‰ и 11,8‰ и ЕАО 15,5‰ и 14,2‰ (*Демографический, 2012, с.76*).

Миграция, как указывалось выше, еще более существенно влияет на уменьшение численности населения в регионе. Субъекты южной зоны



ДФО за 1991 – 2012 гг. уменьшили численность своего населения на 18,1%, северной зоны – на 30,4%. Учитывая, что на Севере определенную роль сыграл естественный прирост, становится очевидным, что миграционные потоки «перекрывают» естественный прирост. К примеру, если коэффициент естественного прироста в 2011 г. был в регионе – 0,2‰, то отрицательный коэффициент миграционного прироста достиг -2,8‰, в том числе в Республике Саха (Якутия) и Магаданской области он достиг соответственно -10,2‰ и -11,8‰. Высокое отрицательное значение данного коэффициента в 2011 г. у Еврейской АО (-9,5‰), Амурской области (-7,4‰), Камчатского края (-5,1‰) (*Численность, 2012, с. 33*).

Возникает вопрос: могут ли сложившиеся на сегодня процессы естественного и миграционного движения населения в регионе способствовать приросту численности проживающих и, естественно, увеличению заселенности территории? Практически с полной уверенностью можно сказать «НЕТ».

К факторам, ограничивающим привлекательность северных регионов, ДФО относятся не только объективные природно-климатические условия и значительная удаленность от центральных регионов страны, но и высокие издержки, которые будут нести переселенцы по первоначальному обустройству своих домохозяйств, неразвитость внутрирегиональной транспортной сети и социальной инфраструктуры, ограниченная емкость рынка жилья и его высокая стоимость, относительно невысокие (и зачастую нестабильные) среднедушевые доходы, не позволяющие обеспечить достойный (не говоря уже о повышенном) уровень жизни, компенсирующий наличие неблагоприятных факторов (*Мотрич, 2012*).

В результате повышенной стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг все северные субъекты ДФО попадают в первую десятку самых дорогих регионов страны (бесспорным лидером остается Чукотский АО, где стоимость потребительского набора почти в 2 раза выше, чем в среднем по России). Опережающие темпы роста потребительских цен обусловили отставание и темпов роста реальных располагаемых доходов населения дальневосточных окраин. Если в целом по стране за период 1996-2012 гг. реальные денежные доходы на душу населения выросли в 3,1 раза, то в Чукотском АО – всего в 1,7 раза, Камчатском крае - 1,9, Магаданской области – 2,5, в Республике Саха (Якутия) – 2,9 раза (*Центральная база, 2013*). Основным источником формирования доходов населения северных территорий ДФО остается заработная плата, доля которой в совокупных доходах населения составляет 60-70% против 40% в среднем по России. Недостаточный уровень социально-экономического развития субъекта, неразвитость

производственной и финансовой инфраструктур, сравнительно невысокий уровень развития предпринимательской деятельности объективно ограничивают возможности получения населением альтернативных видов доходов. Если доля оплаты труда за последние 16 лет выросла на 3-5%, то социальные трансферты увеличились почти вдвое, что объясняется не только планомерно проводимой политикой социальной поддержки пенсионеров и нетрудоспособных категорий жителей региона, но также увеличением доли указанной группы населения в структуре всего населения. В то же время снизился удельный вес доходов от собственности и предпринимательской деятельности, а также иных источников. Таким образом, заработная плата продолжает оставаться основным источником доходов населения ДФО.

Покупательная способность доходов населения большинства субъектов ДФО оказывается значительно ниже среднероссийских (табл.1).

Таблица 1

Покупательная способность доходов, заработной платы и пенсий в субъектах ДФО и по РФ в 2012 г. (раз)

Субъекты РФ	Соотношение с величиной прожиточного минимума		
	среднедушевых доходов	среднемесячной заработной платы	среднемесячной пенсии
<b>Российская Федерация</b>	<b>3,51</b>	<b>4,12</b>	<b>1,40</b>
<b>Дальневосточный ФО</b>	<b>2,72</b>	<b>3,40</b>	<b>1,13</b>
Республика Саха (Якутия)	2,67	3,79	1,20
Камчатский край	2,34	3,32	1,10
Приморский край	2,72	3,57	1,21
Хабаровский край	2,79	3,34	1,15
Амурская область	2,63	3,27	1,11
Магаданская область	3,36	4,77	1,36
Сахалинская область	3,34	4,45	1,23
Еврейская автономная область	2,33	3,23	1,13
Чукотский АО	3,61	5,25	1,41

Рассчитано на основе источников 5, 11

Так, среднестатистический житель ДФО на свой доход в 2012 г. смог обеспечить только 2,72 прожиточных минимума, в то время как средний россиянин приобрел более 3,5 прожиточных минимумов. В результате покупательная способность среднедушевых доходов в регионе варьировала от 233% в Амурской области, где объективно более низкий уровень оплаты, до 361% на Чукотке, где доля оплаты труда и социальных выплат в доходах населения достигает практически 95%. За условными

расчетами скрывается значительное расслоение населения по уровню получаемых доходов и структуре потребительских расходов. Каждый четвертый житель Камчатского края и Амурской области, а также каждый пятый в Республике Саха (Якутия), в Приморском крае и Еврейской автономной области имеет доход ниже величины прожиточного минимума. Для сравнения в среднем по России бедным является лишь каждый восьмой. Высокая стоимость прожиточного минимума, сложившаяся в восточных регионах страны, наиболее болезненно отражается на бедных слоях населения, в частности, на пенсионерах, средний размер пенсии которых ни в одном из субъектов ДФО на протяжении 1995-2008 гг. не превышал установленный прожиточный минимум. Это существенная проблема, особенно для северных территорий, где пенсионеры в силу природных условий лишены возможности поддерживать уровень жизни за счет приусадебных и дачных участков. Только в 2009-2011 гг. в результате существенной индексации выплат из Пенсионного фонда РФ размер среднемесячных пенсий дальневосточников превысил или сравнялся с минимальной стоимостью жизни.

Несмотря на кажущуюся близость среднестатистических показателей, характеризующих социальный потенциал ДФО к среднероссийскому уровню, внутрирегиональные параметры уровня жизни существенно различаются по отдельным территориям. Наличие объективных географических и социально-экономических факторов снижает уровень доступности большей части услуг социальной сферы, как минимум, для каждого четвертого жителя Дальнего Востока (*Мотрич, 2013*). Потенциал экономического развития, в свою очередь, ограничивает наращивание доходных возможностей для расширения платного (частного) сектора оказания социальных услуг населению.

Становится понятным, что население теряет мотивацию жить и работать в экстремальных природных условиях на территориях с пониженным, относительно других районов России, материальным обеспечением. Поэтому миграционный отток – это чистое голосование ногами.

### **Литература**

1. Вишневецкий Д.С., Демьяненко А.Н.. Дальний Восток России: макроэкономическое зонирование // Известия русского географического общества, 2011. – Вып. 4. – С. 1-11.
2. Демографический ежегодник России. 2012: Стат. сб./ Росстат. – М., 2012.

3. Мотрич Е.Л. Найден С.Н. Перспективы развития Дальнего Востока и Забайкалья: социально-демографические ограничения и возможности // Вестник Российской нации, 2012. – №2-3. – С. 208-231.
4. Мотрич Е.Л. Найден С.Н. Уровень жизни населения и потенциал социальной сферы в регионах Дальнего Востока России // Уровень жизни в регионах. – 2013. – №1. – С.18-25.
5. Основные показатели социально-экономического положения регионов РФ на 1 января 2013 года: Оперативная информация // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ / Электронный ресурс. Режим доступа. <http://www.gks.ru/>
6. Российский статистический ежегодник. 1994. Стат. сб. / Госкомстат России. – М., 1994.
7. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 г.. – URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_107/Man.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_107/Man.htm);
8. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2011 г.. Стат. бюлл. ФСГС. М., 2012.
9. Численность населения РСФСР по городам, рабочим поселкам и районам на 1 января 1991 г. Госкомстат РСФСР М.: РИИЦ, 1991.
10. Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям на 1 января 2012 г.. ФСГС. (Росстат). М., 2012.
11. Центральная база статистических данных. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ / Электронный ресурс. Режим доступа. <http://www.gks.ru/dbscripts/Cbsd/> (дата обращения 11.11.2013).

## **ВЛАДИСЛАВ ПАВЛОВИЧ ПОДОПЛЕРОВ И ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМ АВТОМОБИЛИЗАЦИИ КОМИ АССР**

**А.М. Мацук, к.и.н.**

*Институт языка, литературы и истории Коми НЦ УрО РАН,  
г. Сыктывкар*

В послевоенный период бурное развитие экономики Коми АССР явилось причиной автомобилизации всех отраслей народного хозяйства региона. Естественно, что вопросы автомобилизации затрагивались в работах ученых-экономистов. Специалисты, в первую очередь сотрудники Коми филиала АН СССР, должны были не только проанализировать состояние экономики, но и дать свои рекомендации по дальнейшему ее развитию, в том числе и в аспекте более рационального использования автомобильного транспорта. Поэтому, наиболее объективная информация

по состоянию автомобилизации Коми АССР в 1950-х – 1960-х гг. содержится в работах экономистов за современный им период времени. Краткий обзор работ экономистов Коми филиала АН СССР по указанной проблеме приведен нами в работе «Советская модернизация Европейского Севера. Автомобилизация. Основные моменты» (Мацук, 2012, с. 17-25). В данной же статье рассмотрим некоторые работы Владислава Павловича Подоплелова, в которых также затрагиваются отдельные вопросы процесса автомобилизации республики.

Владислав Павлович Подоплелов специально не занимался заявленной в названии доклада проблемой. Однако, рассматривая важнейшие аспекты экономического развития Коми АССР, он не мог не акцентировать внимание, в том числе и на проблеме автомобилизации республики.

В своей работе «К вопросу о снижении себестоимости лесозаготовительной продукции», опубликованной в сборнике трудов Коми филиала Академии наук СССР за 1955 г., В.П. Подоплелов показывает объективные причины, по которым в лесной промышленности республики не используются возможности по снижению себестоимости продукции. На важность этого вопроса автор работы указывает еще в самом начале: «систематическое снижение себестоимости продукции является объективной необходимостью... чем ниже себестоимость продукции, тем ниже цены на все продукты потребления, тем выше жизненный уровень трудящихся» (Подоплелов, 1955, с. 41). Главными причинами того, что «плановые задания по снижению себестоимости древесины систематически, на протяжении многих лет не выполняются» и «себестоимость кубометра древесины из года в год увеличивается», В.П. Подоплелов видит, среди прочих, в плохом использовании механизмов и серьезных недостатках в организации труда (Подоплелов, 1955, с. 41). В своей работе он приводит данные о трудоемкости различных фаз работы на предприятиях комбината «Комилес» за 1940-1953 гг., по которым видно, что на механизированной заготовке леса производительность труда повысилась всего на 9,3% (Подоплелов, 1955, с. 42). Автор работы приводит слова Н.С. Хрущева, который в своей речи на заседании Верховного Совета СССР в апреле 1954 г., указав на резкое увеличение количества лесовозных машин на лесозаготовках, подчеркнул, что, несмотря на это, производительность труда рабочих-лесозаготовителей в течение многих лет остается низкой и до сих пор не достигла довоенного уровня (Подоплелов, 1955, с. 42).

Далее Владислав Павлович в своей работе заостряет внимание на конкретных проблемах, связанных непосредственно с процессом автомобилизации и вопросом снижения себестоимости

лесозаготовительной продукции. Так, он приводит данные по неудовлетворительному использованию механизмов предприятиями комбината «Комилес» за 1953 г., из которых видно, что «низкая производительность механизмов вызвана тем, что на предприятиях комбината «Комилес» в 1953 г. автомашины были использованы в работе только на 47,0%, тракторы КТ-12 на 43%» (*Подоплелов, 1955, с. 44*). Кроме этого автор работы указывает на то, что «слабое использование механизмов в большой мере обусловливается низким коэффициентом их технической готовности, не превышающим 40-50%, что в свою очередь объясняется, главным образом, отсутствием в леспромхозах надлежащей ремонтной базы» (*Подоплелов, 1955, с. 44*). В.П. Подоплелов подчеркивает, что заводы «Главзапчасти», где проводится капитальный ремонт механизмов, систематически не выполняют своих обязанностей по ремонту. Также он указывает на необходимость своевременного проведения текущего и профилактического ремонта механизмов (в том числе и автомобилей, используемых на лесозаготовках) и отмечает, что «в большинстве леспромхозов эта работа плохо организована, ввиду чего механизмы преждевременно выбывают из строя» (*Подоплелов, 1955, с. 44*).

В.П. Подоплелов отмечает, что низкая производительность в результате неудовлетворительного использования механизмов приводит к тому, что затраты на их содержание постоянно увеличиваются. Основными путями снижения расходов он видит лучшую организацию ремонтного хозяйства, экономию топлива, снижение амортизации путем более полного использования механизмов, сокращения их простоев. Автор предлагает «пересмотреть нормы выработки по трелевке леса тракторами КТ-12 и по вывозке его автомашинами с учетом затрат труда гаражных рабочих на подготовку машин к работе. В результате ... продолжительность рабочей смены на трелевке леса увеличится на 80 минут, а на вывозке автомашинами ЗИС 1-121 – на 51 минуту» (*Подоплелов, 1955, с. 45*). Помимо этого, Владислав Павлович заостряет внимание и на качестве автомобильных дорог, что также напрямую относится к вопросу автомобилизации. Так, он отмечает в своей работе, что «большинство дорог в системе комбината – грунтовые. В дождливую пог. они часто становятся непроезжими, вывозка леса по ним значительно снижается, а в весеннее и осеннее время нередко и совсем прекращается» и дает рекомендации в том, что необходимо «перейти на скоростной метод строительства дорог, а также усовершенствовать имеющиеся дороги, чтобы обеспечить их бесперебойное круглогодичное действие» (*Подоплелов, 1955, с. 45*).

В статье «Вопросы использования трудовых ресурсов Коми АССР», опубликованной в 1964 г., Владислав Павлович совместно с З.П. Суриной

также уделяют внимание некоторым проблемам процесса автомобилизации республики, в основном в контексте рационального использования трудовых ресурсов. Так, авторы работы отмечают, что основной причиной невыполнения роста производительности труда является то, что на предприятиях еще не полностью используется имеющаяся техника, а также имеются серьезные недостатки в организации труда рабочих. Конкретно, В.П. Подоплелов и З.П. Сурина указывают на то, что в лесозаготовительных предприятиях республики плохо используется имеющаяся техника: «...в лесной промышленности республики в 1962 г. эксплуатировался лишь 51% лесовозных машин, 56% тракторов ... остальные механизмы простаивали по различным причинам» (Подоплелов, 1964, с. 27). Авторы статьи подчеркивают, что из-за этого «средняя годовая выработка на автомобиль растет медленно, а на трелевочных тракторах даже снижается. Вместе с тем во многих леспромхозах имеются образцы умелой эксплуатации техники» (Подоплелов, 1964, с. 27).

В.П. Подоплелов и З.П. Сурина отмечают, что в лесозаготовительных предприятиях большое количество трудовых затрат падает на обслуживание и ремонт лесовозных дорог, механических мастерских, что объясняется, в ряде других причин, большой распыленностью машин и механизмов по лесопунктам и мастерским участкам (Подоплелов, 1964, с. 28). Авторы статьи обращают внимание на ненормальные условия эксплуатации машин, отсутствие хорошо подготовленных дорог, волоков, погрузочных пунктов, на крайне непроизводительное использование ремонтно-механических мастерских, отсутствие запасных частей. Аналогичное положение, по словам авторов статьи, «имеет место и в других отраслях промышленности, в частности угольной и строительстве» (Подоплелов, 1964, с. 28).

Решение многих проблем, так или иначе относящихся и к процессу автомобилизации республики, В.П. Подоплелов и З.П. Сурина видят в укрупнении лесопунктов, улучшении снабжения, унификации оборудования, обеспечении леспромхозов типовыми заправочными пунктами, цистернами для перевозки горюче-смазочных материалов (Подоплелов, 1964, с. 28).

Кроме того, авторы статьи приводят данные о численности рабочих, занятых на автомобильном транспорте в процентах к общему итогу занятых в народном хозяйстве Коми АССР в динамике за 1940, 1950, 1956, 1959, 1960 и 1961 гг. (Подоплелов, 1964, с. 26).

Таким образом, Владислав Павлович Подоплелов, не занимаясь специально проблемой автомобилизации Коми АССР, в своих работах отметил некоторые важнейшие факты этого процесса и привел

рассуждения по данному вопросу. Он показал, как с экономической точки зрения, решая проблемы рационального использования трудовых ресурсов и снижения себестоимости продукции, можно косвенно повлиять на решение многих проблем процесса автомобилизации республики.

### **Литература**

1. Мацук А.М. Советская модернизация Европейского Севера. Автомобилизация. Основные моменты. Saarbrücken, LAP Lambert Academic Publishing, 2012.
2. Подоплелов В.П. К вопросу о снижении себестоимости лесозаготовительной продукции // Труды Коми филиала АН СССР. № 3. Сыктывкар: Коми книжное издательство, 1955.
3. Подоплелов В.П., Сурина З.П. Вопросы использования трудовых ресурсов Коми АССР // Экономика промышленности и сельского хозяйства Коми АССР / Труды Коми филиала АН СССР. № 13. Сыктывкар: Коми книжное издательство, 1964.

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО И ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ СЕВЕРНОГО ГОРОДА**

**Т.С. Лыткина, к.с.н.**

*ИСЭ и ЭПС Коми НЦ УрО РАН, г. Сыктывкар*

Данная статья посвящена изучению трансформации социальных отношений и оценке социального потенциала территории в связи с изменением социальной политики, – перехода от распределительной политики к избирательной (либеральной) политике. На материалах кейс-стади<sup>†</sup> (развернутого монографического исследования) доказывается, что современный российский рынок усилил эксплуатационный (потребительский) способ освоения природных и трудовых ресурсов территории. Автор ставит под сомнение эффективность рыночной экономики, пренебрегающей развитием человека, локальных сообществ и территорий. В фокусе внимания депрессивный северный город с высоким уровнем природных ресурсов и нереализованными возможностями диверсификации производства. Работа написана в рамках теоретической

---

<sup>†</sup> Исследование проведено в рамках проекта «Теоретико-методологические подходы к оценке демографической и миграционной емкости северных территорий с учетом элементов экологической безопасности для нужд хозяйственного освоения Арктики (2012-2014) №12-7-5-001 АРКТИКА и проекта «Социальный потенциал моногородов Российского Севера: сети, доверие и практики взаимопомощи» №12-У-7-1006.



дискуссии социал-демократического толка, ориентированного на перераспределение благ.

Динамика исторического развития свидетельствует о существенном влиянии государственной политики на промышленное освоение северных территорий и городов России, Республика Коми не исключение. Именно на советские гг. приходилось промышленное освоение республики. С распадом СССР промышленность Коми пережила кризис. На 1 января 2013 г. в республике, насчитывающем 5 городских округов и 20 муниципальных районов, проживает 880,6 тыс. населения, что на 22 % ниже по сравнению с 1990-м г. Воркута, Инта, Усинск – самые северные города республики. Все три города образованы в результате масштабной индустриализации плановой экономики. В настоящее время они располагают различными перспективами экономического развития. В будущем предполагается проведение сравнительного анализа всех трех городов с целью изучения взаимосвязи между экономическим успехом территории и уровнем сплоченности населения, способности к самоорганизации и совместному решению проблем. Основной исследовательский вопрос: возможно ли сочетание (поиск баланса) между экономическим и социальным эффектами? В настоящее время исследование проводится в г. Инта, он отличается высоким уровнем природных ресурсов и нереализованными возможностями диверсификации производства.

Советскую государственную политику следует рассматривать в динамике, а не как статистическое целое. Жизнь в сталинский период (репрессии, ГУЛАГ, коллективизация, период Великой отечественной войны и ее последствия) резко отличается от периода 1960-1970-х гг., «золотого века» социализма и перестройки. Следует признать, что советская государственная политика отличалась крайней противоречивостью. Одним из таких противоречий является игнорирование интересов коренного населения. Предлагая различные социальные пакеты поощрения людей «извне», она практически не использовала трудовые ресурсы территории. Обязательная трудовая занятость не всегда сочетала высокую эффективность трудовых ресурсов. Производство вала не обеспечивало высокой производительности труда рабочих. Распространено мнение, что распределительная политика советского государства повышала социальную эффективность в ущерб экономической эффективности. На наш взгляд, равносильно тому насколько преувеличены эффекты современной рыночной экономики, настолько же преувеличена неэффективность советской плановой экономики. Иными словами, советская государственная политика нуждается в новой «обновленной» взвешенной оценке ученых, по возможности свободной от идеологических и политических штампов. Не

учитывать советский опыт освоения Севера означает допущение новых широкомасштабных экспериментов и ошибок, социальная цена которых человеческие жизни. В рамках данной работы такая попытка совершена через реконструкцию повседневного опыта проживания советских покорителей Севера в поздний советский период.

### **Прошлое Инты: теплые воспоминания по советскому и по-советски.**

Несмотря на то, что начиная с 1990-х гг. идет активная пропаганда успешной жизни в рыночных условиях, для жителей г. Инта именно советское прошлое ассоциируется большими возможностями самореализации, выбора места работы, отдыха и проживания, а также отсутствием ощущения периферийности, отдаленности от Центра, отрезанности от внешнего мира, наконец, социального исключения. Большие расстояния легко преодолевались прямыми авиа перелетами не только внутри республики, но и далеко за его пределами. Самолеты всегда были переполнены пассажирами. Данные воспоминания относятся к периоду 1970-началу 1990-х гг., когда масштабное освоение северных территорий проводилось через различные меры стимулирования жизни человека на Севере. Одной, из которых являлась возможность самореализации в качестве покорителя Севера – людей могучих силой и духом, чему немало способствовал статус рабочего-шахтера. В рамках пространства города это способствовало формированию территориальной общности. При этом сохранялась сопричастность к гражданам Союза, государству, где статус «покорителя», «шахтера» выравнивался «все были равны», а значимость денег нивелировалась.

Обращает внимание тот факт, что, несмотря на достаточно высокий миграционный наплыв населения, новые горожане не нуждались в долгой социальной адаптации. Каждый новый житель быстро включался в трудовой коллектив и легко находил себе друзей. Именно трудовой коллектив являлся механизмом консолидации социальных сил в советский период. Через трудовой коллектив формировались не только трудовые отношения, но и повседневные практики взаимоотношений людей. Советская система усиливала роль межличностных контактов: ежедневно человек стремился стать «своим», достойным членом трудового коллектива. Социальное взаимодействие становилось смыслом жизни рабочего человека. В основе социальных отношений просматривается ориентация на другого человека, коллективизм и даже социальная ответственность.

В качестве материальных стимулов особое место занимают высокие заработки. Они позволяли не только тратить деньги на повседневные нужды и отдых, но и откладывать деньги на приобретение жилья за

пределами региона, как правило, «на родине» поближе к родственникам. Такие долгосрочные планы и их успешная реализация представляла собой альтернативную экономику советского государства, позволяющую самостоятельно заработать деньги на покупку жилья в лучших климатических условиях и решить материальные проблемы. Иногда происходила трансформация «города-рабочего места» в «родной дом», но практически все планировали возвращение на родину с решением проблем жилья без помощи государства. В отличие от большинства советского населения «покорители Севера» сами себе зарабатывали на жилье. В сознании населения прочно укрепился стереотип «*богатый дядя с Севера*», который должен был поддерживать свой статус и щедро одаривать родственников подарками.

Высокие заработки в Инте (и на Севере в целом) соотносятся со справедливой оценкой системы оплаты труда, учитывающей тяжелые климатические условия проживания и работы, специфику отрасли обуславливающую социально-экономическое развитие страны и основной резерв пополняющий государственную казну (не только в прошлом, но и сегодня), наконец, тяжелые условия труда, связанные с подрывом здоровья и риском для жизни.

Мы не обнаружили проблематизации населением дефицита товаров, характерного для советской страны. Респонденты отмечают, что снабжение города было «питерским» и на прилавках магазинов в изобилии можно было купить предметы длительного пользования. Проблема, с точки зрения, была не в наличии товара, а в его однообразии. К такому положению дел относились с юмором, как возможности идентификации со «своими» (интинцами) за пределами города.

Несмотря на идеализацию прошлого респонденты признают, что советская система нуждалась в реконструкции, но не столь в радикальном виде как это произошло. С нашей точки зрения, это означает присутствие критической рефлексии населения на переломе двух социальных систем: сравнение рыночных возможностей и соотнесение его с жизненным опытом, а также анализ динамики ценности (осознания утраты стабильности и социальной защищенности).

### **Настоящее Инты: характеристика «умирающего» города.**

Идеализация советского прошлого по сравнению с современным периодом происходит под средством ограничения выбора жизненных стратегий, возможностей самореализации человека взамен широкого выбора потребительских товаров. Современный российский рынок поощряет лишь варианты стратегии поведения, направленные на зарабатывание денег. Принципиальным отличием является то, что сегодня объемы доходов определяют социальный статус, должность –

стабильность позиции в социальной структуре общества и объем властных ресурсов для установления «правил игры» в обществе. Разумеется, что дифференциация общества существовала и в советское время, для изучаемого сообщества это было особенно актуально. Но поскольку не материальные ценности определяли статус человека, то данная проблема нивелировалась. Даже самые низкие доходы позволяли достойно жить, не чувствуя себя ущемленным по сравнению с другими. Бедность была временной и ассоциировалась с временными трудностями. В то же время именно «советское» ассоциируется со свободой выбора, в то время как современный рынок – с ограничением возможностей, навязыванием рыночных ценностей и рыночных моделей поведения. Свобода в условиях рынка ставится под сомнение. Приходит осознание, что выигр. от рынка извлекают лишь избранные, не значительное меньшинство населения, в интересах которых проводилась приватизация, осуществлялось массовое банкротство предприятия. Они продолжают устанавливать правила игры и манипулировать обществом в своих интересах.

В настоящее время северные города находятся в режиме социального исключения. Более 20 лет отсутствие перспектив обуславливало «чемоданное» настроение его жителей и ностальгию по советскому прошлому, которое как мы показали ассоциируется с возможностями самореализации, выбора места работы, отдыха и жительства, а также чувством гордости своей социальной значимости в большой стране. В противоположность прошлому сопоставляется современная действительность, порождающая ощущения периферийности, отдаленности от Центра, отрезанности от внешнего мира, социальной исключенности и ненужности. Восприятие реальности в качестве социальной несправедливости снижает оценку населения, которая усугубляется оттоком наиболее квалифицированных специалистов в более благополучные регионы России. Молодежь, получившая образование в центральных ВУЗах, не видя перспектив профессиональной самореализации в родном городе, стремиться закрепиться по месту учебы или в другом городе, но только не в Инте. Родители их поддерживают всеми силами.

Они осознают, что их дети для того чтобы адаптироваться к новым условиям вынуждены работать на трех работах с надеждой что в будущем они смогут сделать профессиональную и должностную карьеру, получать достойный заработок. И родители, и дети готовы испытывать серьезные лишения ради призрачных надежд, потому что их место проживания, не смотря на экономический потенциал территории, больше не предоставляет тех благ, на которые они могли рассчитывать раньше. Происходит осознание эксплуатации территории и человеческих ресурсов. Оно

привязано к месту проживания через сравнительный анализ возможностей Севера и Юга, Центра и периферии России: *«как можно жить в такой богатой природными ресурсами республике и жить так бедно?»*, *«почему вся страна живет на трубе, а те, кто добывают, живут так бедно?»*. *«На Юге солнце, море, на эти ресурсы принадлежат жителям, там всегда будет возможность развития предпринимательства, у нас только природные ресурсы, они нам не принадлежат»*. Приходит осознание разрушения территории, оно обусловлено снижением уровня жизни населения, низким качеством услуг (транспортных, здравоохранения), отсутствием признаков перспектив экономического развития.

### **Стратегии выживания населения: практики взаимопомощи, сотрудничества и солидарность.**

Современный рынок вменяет бедность в вину самого человека. Ученые до сих пор убеждают, что ностальгия по советскому прошлому препятствует адаптации населения. Без сомнений советские ценности, востребованные в прошлом, в современных условиях оказали негативное влияние на формирование поведенческих реакций людей в период перехода страны к рынку. Новые ценности успеха могли «освоить» и развить в новых рыночных условиях далеко не все. Однако следует отметить и другое. Бывшие советские люди не были отягощены иждивенческими настроениями. На протяжении 1990-х гг. они продолжали использовать самые разнообразные возможности внешней среды (внешние ресурсы) и индивидуальные (внутренние) ресурсы для сохранения своего статуса. Их ресурсы и потребности свертываются по мере того как сокращаются внешние возможности, обеспечивающие доступ к благам. Иными словами, объяснение (вос)производства бедности сохранением советских норм в сознании населения не достаточно, оно не учитывает издержек современного рынка в условиях глобализации.

На примере жителей г. Инта, мы наблюдаем, что оставшееся население начинает формировать стратегии выживания, не соответствующие и даже противоречащие рынку, люди, лишённые возможности управлять жизненной ситуацией, начинают снижать свой уровень потребностей и свертывать потребности. Ограничение структур возможностей и резкая социальная дифференциация населения привели к переоценке людьми жизненных ценностей и своего места в обществе, обусловивших кризис идентичности. При этом человек утратил самодостаточность и приобрел опыт неудачника. Все чаще он чувствует себя никому не нужным и лишним, не рассчитывая больше на помощь извне, он вынужден «замкнуться на себе и собственных проблемах», вырабатывая практики поведения и формы жизнеобеспечения, характерные для людей его социального статуса.

Однако утверждать, что общество полностью разрушено (атомизировано) нельзя. Общество не может существовать без практик социального взаимодействия. Сегодня российское общество представляет собой совокупность социальных групп, слабо взаимодействующих между собой, но и находящихся на больших социальных дистанциях. Внутри групп, напротив, наблюдается плотное взаимодействие, предполагающее обмен внутренними ресурсами и контроль за внешними, используемых для реализации своих интересов. Социальная дистанция институционализирует структуры социального неравенства, практики зависимости и эксплуатации. Такой тип социальных отношений сообщества не способствует формированию сотрудничества различных групп населения для решения проблем локальности, не содействует солидарности для защиты своих интересов. Защитные стратегии выживания населения и отсутствие форм сотрудничества и солидарности ведут к снижению человеческих ресурсов и снижению трудового потенциала территории.

\*\*\*

Таким образом, динамика исторического развития свидетельствует о существенном влиянии государственной политики на промышленное освоение северных территорий и городов. Советская политика 1970- 1980-х гг. по отношению к Северу рассматривается как справедливая и гуманная: *«Если бы не деньги Союза, то Инта такой бы не стала. Нормальным таким, хорошим городом»*. Но следует признать, что распределительная политика повышала эффективность в ущерб экономической эффективности. Текущая ситуация напротив демонстрирует преобладание экономических приоритетов, ресурсное освоение территории и потребительское отношение как к природе, так и людям. Иными словами, сегодня избирательная социальная политика повышает экономическую эффективность в ущерб социальной.

Между тем упускаются из виду возможности активизации индивидуальных ресурсов для реализации достижительских стратегий поведения в сфере жизнеобеспечения через формирование устойчивых правил и норм поведения, ценностей, социальной организации северного города (локальности) общины как самодостаточной социокультурной общности. Отсутствие целенаправленной социальной политики, ориентированной на поддержание конструктивных способов социальной организации локальности ведет к закреплению другой (недостижительской) альтернативы, прежде всего формированию иждивенческих форм поведения среди сельского населения.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКА

**В.О. Блохина**

*Сыктывкарский государственный университет, г. Сыктывкар*

Организации периодически оценивают своих сотрудников с целью повышения эффективности их работы и определения потребностей профессионального развития. Ключевым моментом и методологической основой для подготовки всех видов оценки персонала организации является выработка критериев оценки персонала.

Критерии оценки персонала – это показатели, представляющие собой наиболее значимые трудовые, поведенческие, личностные характеристики сотрудников, а также характеристики результатов их профессиональной деятельности, которые могут служить объективными основаниями для определения степени соответствия занимаемой должности.

Совокупность применяемых в организации критериев составляет критериальную базу организации. Структура и содержание базы реальной организации зависит от многих факторов: от целей организации и целей оценки; - от специфики и требований должности; от структуры персонала организации и потребности в персонале; от личностных особенностей и предпочтений руководителей; от профессионального имиджа организации; от профессиональной квалификации, уровня культуры и личностных особенностей оцениваемых сотрудников и др.

Критерии оценки деятельности разделяются по разным основаниям, среди которых можно выделить следующие группы критериев:

- **общеорганизационные.** К ним относятся: качество, своевременность, полнота выполнения обязанностей и др;

- **количественные и качественные.** При оценке результативности достигнутые показатели работы конкретного человека сравнивают с запланированными показателями для данного периода работы. Для этого перед началом отчетного периода ставятся четко измеримые задачи. Результативность работы выражается в конкретных показателях: объем продаж, количество реализованных проектов, суммы прибыли, количество сделок;

- **объективные и субъективные.** К ним относятся: стандарты, нормативы качества и производительности;

- **интегральные и простые.**

Процедура оценки результатов труда будет эффективной при соблюдении следующих обязательных условий: установление четких «стандартов» результатов труда для каждой должности (рабочего места) и

критериев ее оценки; выработка процедуры проведения оценки результатов труда (когда, как часто и кто проводит оценку, методы оценки); предоставление полной и достоверной информации оценщику о результатах труда работника; обсуждение результатов оценки с работником; принятие решения по результатам оценки и документирование оценки.

## **СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» И «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Я.Ю. Кучер**

*Сыктывкарский государственный университет, г. Сыктывкар*

Анализируя соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» необходимо отметить, что ряд авторов либо употребляет указанные понятия как синонимы, либо, считая эти понятия идентичными, утверждает, что различать их нет необходимости.

Являются ли понятия «персонал» и «человеческие ресурсы» одинаковыми по смыслу?

Термин «персонал» (от лат. *personalis* – личный) представляет собой категорию работников, объединенных по признаку принадлежности к организации или к профессии. В свою очередь, человеческие ресурсы – это термин, характеризующий с качественной, содержательной стороны кадровый состав или весь персонал предприятия, рабочую силу или трудовые ресурсы отрасли, территории региона, страны в целом. Иными словами, если «персонал» отражает функциональный, технократический подход к работнику и соответствует концепции «экономического человека», то термин «человеческие ресурсы» является выражением личностного подхода и соответствует концепции «человека социального».

Соотношение понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами» включает в себя «управление персоналом» в качестве термина, который служит для обозначения деятельности менеджмента организаций по обеспечению функционирования персонала сообразно организационным целям. За время своего существования этот вид деятельности претерпел эволюцию: сменились цели управления, а также ракурс рассмотрения объекта управления. Если с начала XX в. вплоть до 1960-х гг. объектом управления служб по персоналу являлись стоящие у конвейера рабочие, то в последние десятилетия XX в.



произошла массовизация управленческой и творческой деятельности, носителями которой стали офисные работники. В связи с этим произошла смена целей и методов управления. Старый подход к персоналу («управление кадрами») сменился новым этапом, который получил название «управление человеческими ресурсами». Однако все это находится в рамках управления персоналом, поскольку и в том, и в другом случае объектом управления остаются сотрудники организаций. В свою очередь «управление человеческими ресурсами» рассматривает управление «человеческими ресурсами», то есть трудовыми ресурсами определенной территории с учетом их человеческого капитала. Таким образом, «управление человеческими ресурсами» – это этап в развитии управления персоналом, где ключевым является человеческий капитал.

## **СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ПЕРСОНАЛОМ ТЕЙЛОРА, ФОРДА, ЭМЕРСОНА**

**И.Н Сидоров**

*Сыктывкарский государственный университет, г. Сыктывкар*

Классические теории, основоположниками которых являются Тейлор, Форд и Эмерсон, подразумевают технико-экономический (технократический) подход к управлению кадрами предприятий, который строится на научной организации труда, внедренной в управление еще в начале XX в. Основные задачи руководства компаний сводились к: строгому контролю и наблюдению за работниками; разложению задач на простые и понятные элементы; жесткому разделению управленческих и исполнительских функций, использованию авторитарного стиля руководства; обеспечению материального стимулирования работников; учету некоторых интересов работников и соблюдению их прав.

В современных реалиях данный стиль руководства называют «ручным управлением», где лидер компании замыкает на себе принятие всех решений, соответственно не делегирует, не уполномочивает своих людей, не доверяет их компетенциям, всё замыкает на себе. Это такая типично русская модель. На самом деле она очень близка к первой модели управления, которая называется «тейлоризм» и которую очень активно на своих заводах применял Форд. Есть один начальник, который всем говорит, что делать, каждый процесс расписан по минутам, по движениям, лопата должна быть вот такой ширины, она должна двигаться вот так, этот человек крутит эту гайку, этот человек – другую гайку, есть супервайзер,

который проверяет, все ли гайки крутятся правильно, но все решения принимает один человек. Тейлоризм – это нормальная система, она работает во многих странах и на многих производствах до сих пор, это не какой-то атавизм. Такая система управления чревата отсутствием должной мотивации у работников, снижает гибкость организации и тормозит ее развитие. Наследие Советского Союза – это четкий тейлоризм, а тейлоризм – это отсутствие делегирования. Поэтому сегодня мы видим, что госкомпании не могут поменять систему управления, она у них сложилась исторически, и они в ней живут.

Однако такая система управления может применяться и быть очень эффективной. Это зависит от специфики отрасли. На высокотехнологичных заводах, объектах тяжелой промышленности или в отраслях военно-промышленного комплекса трудно представить более подходящую систему управления. В данных сферах такие системы, предложенные Тейлором, Фордом и Эмерсоном, позволяют четко разграничивать ответственность между конкретными руководителями, а мотивация работников уходит на второй план.

## **АДМИНИСТРАТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЛЮДЬМИ АНРИ ФАЙОЛЯ**

**Д.М. Стеценко**

*Сыктывкарский государственный университет, г. Сыктывкар*

В то время когда школа научного управления занималась вопросами рациональной организации труда рабочих, представители административной школы занимались разработкой подходов к совершенствованию управления организацией. Анри Файоль один из основоположников теории управления, в своих исследованиях он исходил из французского опыта организации и управления производством.

Файоль обосновал необходимость создания новой науки управления персоналом, как части общего учения об управлении предприятием. Ведь основная цель это вести предприятие начерченному пути, используя все возможности из имеющихся в распоряжении ресурсов. Предприятие Файоля – это замкнутая система и внимание нужно обратить внутренние возможности повышения эффективности деятельности предприятия за счет улучшения процесса управления. Для этого сформулировал принципы и функции подходящие любой административной деятельности.

Принципы не требуют жесткого исполнения, так как являются гибкими и подвижными, зависящими от обстоятельств и выражают субъективный взгляд руководителя. Совокупность принципов всегда открыта, она обогащается за счет нового управленческого опыта. Например, стабильный персонал равен сплоченному коллективу. Принципы выражают давно известные вещи, но их последовательное применение ведут к успеху организации как системы.

Функции обязательные, объективные элементы управленческого процесса. Выпадение одного из таких элементов ведет к нарушению всей технологии управления.

Функции и принципы сосредоточены у того у кого больший объем знаний и компетенций. Это значит, что начало идет от руководителей высшего звена, далее среднего и так далее. Таким образом, устанавливается прямая связь, свидетельствующая о рациональном устройстве всей организации. И в этом заключается суть справедливости Файоля, чем больше ты знаешь, тем больше твоя власть, чем больше власть – тем больше ответственность в организации.

Файоль в своей работе доказал что успех организации определяется не рациональной организацией производства, как считали представители школы научного управления, а ее способностью адаптироваться к изменениям внешней среды.

## **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

**О.П. Тапилина**

*Сыктывкарский государственный университет, г. Сыктывкар*

Управление человеческими ресурсами – это важная функциональная стратегия, которая интегрируется в общую стратегию организации, обеспечивая формирование ее конкурентных преимуществ. Она не просто, как было раньше, «обслуживает» другие функциональные стратегии (инновационную, производственную, маркетинговую и другие), но выполняет самостоятельную роль в достижении эффективности и конкурентоспособности организации в целом. Достижение целей, реализация планов организации в наибольшей степени зависят от кадровой составляющей.

Проведенное в 2012 г. Высшей инновационной школой бизнеса и права исследование «Оценка существующей практики управления

человеческими ресурсами в компаниях Республики Коми: возможные проблемы, механизмы их разрешения» выявило существующую практику управления человеческими ресурсами и её эффективность, участие в котором приняли более 70 компаний Республики Коми. Основным вывод проведенного исследования заключается в том, что в целом существующая практика человеческими ресурсами в компаниях Республики Коми не является критической, однако во многих организациях имеются серьезные проблемы по таким вопросам, как структура компании и методы организации работы сотрудников, формулировка функций и обязанностей сотрудников, уровень квалификации сотрудников, руководства и менеджеров организации.

Только 26% компаний из опрошенных, по результатам анализа, имеют персонал достаточной квалификации для эффективного выполнения своих функций. У 31% компаний есть наличие данной проблемы, но в целом руководство удовлетворено результатами работы и выполнением заданий сотрудниками. Наиболее серьезная проблема была выявлена в уровне квалификации руководства и менеджмента компании. Результаты анализа показали, что 17%, из участвующих в исследовании, компаний в Республике Коми имеют достаточно квалифицированное руководство для выполнения стратегических задач эффективной деятельности организации. У 34% имеются некоторые проблемы с квалификацией менеджмента и руководства, эти компании путем внедрения или совершенствования программы повышения квалификации пытаются их предотвратить.

Совершенствование стратегии управления человеческими ресурсами поможет: сформировать эффективную функционирующую организационную структуру, соответствующую целям и задачам, стилю руководства, улучшить методы и механизмы организации работы предприятия.

## **РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**К.В. Уляшкина**

*Сыктывкарский государственный университет, г. Сыктывкар*

В современной экономике развитию кадрового потенциала придается большое значение. Человеческие ресурсы играют важную роль в деятельности отдельного предприятия, а так же влияют на развитие региона и страны. Согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года

возрастание роли человеческого капитала является одним из основных факторов развития современной инновационной экономики. Развитие человеческого потенциала направлено на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики.

Развитие человеческих ресурсов, внедрение эффективных механизмов обучения позволяет предприятиям быть конкурентоспособными на рынке. Сегодня общепризнано, что реализация планов организации, ее успех в значительной степени зависит от кадровой составляющей. Развитие персонала позволяет минимизировать риски и угрозы предприятия, обеспечивая тем самым корпоративную безопасность в целом, и является важнейшим фактором успешного функционирования организаций.

Главная цель развития человеческих ресурсов в Республике Коми и в Российской Федерации в целом – создание результативных мотиваций, обеспечение компании высококлассными кадрами, их продуктивное использование, профессиональное и социальное развитие.

В настоящее время, уровень управления и развития человеческого капитала на Российском Севере в целом и в Республике Коми в частности не позволяет обеспечить рациональное использование ресурсов, решить проблемы рационального природопользования, обеспечить инновационное развитие экономики и конкурентоспособность предприятий и организаций.

Человеческий капитал и его профессиональное развитие должны рассматриваться как самостоятельный и сложный фактор качественного экономического роста в сочетании с инновациями и высокими технологиями в современных условиях. Особенностью этого фактора в условиях повышенных рисков Севера состоит в необходимости постоянных повышенных инвестиций в него и существование значительного временного интервала в отдаче от этих инвестиционных вложений. Причем, основную долю инвестиций в человеческий капитал в северных регионах должно осуществлять государство в партнерстве с бизнесом. В связи с этим, необходимо разработать эффективный механизм развития человеческих ресурсов на предприятиях и в организациях в целях обеспечения рационального использования ресурсов Севера.

## **ТРУД КАК СОЗНАТЕЛЬНАЯ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**М.В. Юшкова**

*Сыктывкарский государственный университет, г. Сыктывкар*

Основным исторически первичным видом человеческой деятельности является труд. К. Маркс определяет труд «прежде всего как процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой». В конце процесса труда получается результат, который уже в начале этого процесса имелся в представлении человека, т. е. идеально. Человек не только изменяет форму того, что дано природой, он осуществляет в то же время и свою сознательную цель, которая как закон определяет способ и характер его действий и которой он должен подчинять свою волю. Маркс характеризует, таким образом, труд как сознательную целенаправленную деятельность человека, результат которой содержится в его представлении и регулируется волей в соответствии с поставленной целью.

В процессе труда не только производится тот или иной продукт трудовой деятельности субъекта, но формируется и сам субъект. В трудовой деятельности развиваются способности человека, его мировоззренческие принципы.

По своей объективной общественной сути труд является деятельностью, направленной на создание общественно полезного продукта. Он предполагает выполнение определенного задания, поэтому требует планирования, контроля исполнения, дисциплины.

Трудовая деятельность совершается не в силу привлекательности самого процесса деятельности, а ради более или менее отдаленного ее результата, служащего для удовлетворения потребностей человека. В силу общественного разделения труда мотивом деятельности отдельного человека становится продукт не его деятельности, а деятельности многих других людей – продукт общественной деятельности.

В каждом виде труда имеется своя, более или менее сложная техника, которой необходимо овладеть. Поэтому в любом труде значительную роль играют знания и навыки. Знания наиболее важны в сложных интеллектуальных видах труда, навыки – в труде, для которого характерны однообразие, шаблонность выполняемых операций.

Труд – основной источник развития человека, его насущная потребность. Посредством труда человек обогащает и расширяет свое собственное бытие, материализует замыслы. Однако в зависимости от

специфики общественных условий труд может восприниматься как обязанность, тяжелая необходимость. Поэтому в труде существенна не только техника труда, но и отношение человека к труду, основные мотивы трудовой деятельности.

Роль труженика является одной из базовых ролей в социальной системе. Общество должно стимулировать экономическими, правовыми, идеологическими и иными средствами работника к совершенствованию, но как сработают эти стимулы в решающей степени, зависит от личности. Совершенствование личности труженика – процесс системный. Наиболее ярко эта системность проявляется сегодня, в связи с переходом к новому информационно-компьютерному технологическому способу производства и, соответственно, к новой ступени в развитии цивилизации. От труженика требуется, в частности, не только высокий уровень общего образования и профессиональной подготовки, но и, высокий морально-нравственный уровень. Последнее требование становится актуальным в связи с увеличением творческих аспектов в трудовой деятельности человека и усилением значимости самоконтроля и самодисциплины работающего человека.

## Содержание

<b>РАЗДЕЛ 1. ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ</b> .....	3
<b>Фаузер В.В.</b> Рынок труда и обеспеченность организаций Республики Коми человеческими ресурсами.....	3
<b>Шерстюкова Т.А., Макарова Н.А.</b> Основные итоги Всероссийской переписи населения 2010 года.....	17
<b>Потапова Н.В.</b> Меры государственной поддержки как инструмент привлечения и закрепления кадров на селе.....	23
<b>Попова Л.А., Терентьева М.А.</b> Трудовой потенциал Российского Севера.....	29
<b>Быков В.М.</b> Конкурентоспособность персонала вахтовых коллективов как фактор социально-экономического развития Российского Севера.....	35
<b>Большаков Н.М., Жиделева В.В., Гурьева Л.А.</b> Совокупный инновационный образовательный продукт как фактор социального партнерства.....	47
<b>Зими́на И.В.</b> Формирование инновационной экономики в регионе через развитие управленческих компетенций.....	53
<b>Коршунов Г.В.</b> Реализация системы многоступенчатого кадрового обеспечения топливно-энергетического комплекса экономики северного региона (на примере УГТУ).....	56
<b>Афанасьева М.А., Мжаванадзе Н.Ш.</b> Применение системы активизирующих методов профессиональной ориентации в образовательных организациях Республики Коми с целью повышения престижа и привлекательности рабочих профессий.....	63
<b>Юсупова И.В.</b> Возможности составления прогноза баланса трудовых ресурсов Республики Коми.....	67
<b>Сурина С.В., Мжаванадзе Н.Ш.</b> О реализации форм партнерства между работодателями и образовательными учреждениями профессионального образования в Республике Коми.....	75
<b>РАЗДЕЛ 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ</b> .....	82
<b>Молчанов И.Н., Молчанова Н.П.</b> Трудовой потенциал России: динамика и перспективы развития в условиях становления инновационной экономики.....	82



<b>Петренко К.В.</b> Исследование понятийного аппарата современного рынка труда.....	90
<b>Ширнова С.А.</b> Потенциал инновационной модернизации экономики и трудовые ресурсы России.....	96
<b>Шестакова Н.Н.</b> Инвестиции в человеческий капитал как основу трудовых ресурсов в условиях перехода экономики на путь инновационного развития.....	104
<b>Клепиков Н.В., Петренко К.В., Матлах И.А.</b> Трудовой потенциал в системе категорий, характеризующих ресурсы труда экономики.....	113
<b>Растворцева С.Н.</b> Мобильность трудовых ресурсов как фактор концентрации экономической активности и специализации региона.....	120
<b>Дроздова Е.М., Воробьев А.Ф.</b> Трудовая мобильность и трудовая миграция на региональном рынке труда.....	127
<b>Фаузер В.В., Куратова Л.А.</b> Государственное регулирование миграционных процессов как условие формирования трудового потенциала.....	133
<b>Молчанов И.Н.</b> Применение программного подхода в региональном регулировании внешней трудовой миграции.....	139
<b>Докукина С.М.</b> Слияния и поглощения компаний как инструмент эффективного перераспределения человеческих ресурсов в экономике.....	146
<b>Наумова Н.В.</b> Безработица Республики Коми как элемент рынка труда.....	153
<b>Попова Л.А., Зорина Е.Н.</b> Доходы и занятость пожилого населения Республики Коми.....	162
<b>Королева М.А.</b> Меры государственной поддержки молодых специалистов на селе (на примере Республики Коми).....	170
<b>Канева М.К.</b> Индексы развития человеческого потенциала сельских этнических сообществ Республики Коми.....	176
<b>Карпов В.В., Латышева В.В.</b> Анализ производительности труда в экономике России.....	181
<b>Фаузер В.В., Фаузер Г.Н.</b> Демографические процессы и их влияние на состояние рынка труда в Республике Коми.....	186

<b>Назарова И.Г., Фаузер В.В., Фаузер Г.Н.</b> Приоритеты и инструменты государственного регулирования трудовых отношений.....	193
<b>Павлов К.В., Селин И.В.</b> Политика рационализации численности персонала и доходов в горно-химическом производстве.....	197
<b>Жданова Л.В.</b> Формирование научного кадрового потенциала как условие устойчивого социально-экономического развития региона.....	206
<b>Мишарина Е.В.</b> Трудовой потенциал промышленного предприятия.....	215
<b>Сивкова А.А.</b> К вопросу об экономической активности населения в старших возрастных группах.....	217
<b>РАЗДЕЛ 3. РЫНОК ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЕ.....</b>	<b>222</b>
<b>Молчанова Н.П.</b> Эффективное функционирование системы образования в новых условиях подготовки кадров в регионах России.....	222
<b>Смирнова С.В.</b> Институт воспитания и непрерывного образования как модель эффективного использования человеческих ресурсов, направленная на устойчивое социально-экономическое развитие региона.....	229
<b>Островская О.М., Щеглова А.Н.</b> Прогнозирование кадровых потребностей Мурманской области в специалистах с высшим образованием.....	233
<b>Фомина Ж.В.</b> Реализация технологии проблемного обучения в условиях социально-экономического развития региона.....	240
<b>Гарманова О.Ю.</b> дистанционное обучение как средство формирования единого образовательного пространства (на примере экономической интернет-школы НОЦ ИСЭРТ РАН).....	246
<b>Кулакова А.Б., Королёва И.А.</b> Реализация профориентационной работы со школьниками как фактор формирования человеческого потенциала (на примере НОЦ ИСЭРТ РАН).....	254
<b>Смирнов А.В.</b> Структура и динамика человеческих ресурсов Республики Коми по уровню образования.....	263

<b>РАЗДЕЛ 4. РАБОТЫ ПО СОПУТСТВУЮЩЕЙ ТЕМАТИКЕ И ТЕЗИСЫ СТУДЕНЧЕСКИХ РАБОТ.....</b>	<b>269</b>
<b>Мотрич Е.Л., Найден С.Н.</b> Население и уровень жизни: Дальневосточные контрасты.....	269
<b>Мацук А.М.</b> Владислав Павлович Подоплелов и изучение проблем автомобилизации Коми АССР.....	275
<b>Лыткина Т.С.</b> Социальное пространство и потенциал развития северного города.....	279
<b>Блохина В.О.</b> Критерии оценки результативности труда работника.....	286
<b>Кучер Я.Ю.</b> Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом».....	287
<b>Сидоров И.Н.</b> Системы управления производственным персоналом Тейлора, Форда, Эмерсона.....	288
<b>Стеценко Д.М.</b> Административная деятельность – деятельность по управлению людьми Анри Файоля.....	289
<b>Тапилина О.П.</b> Управление человеческими ресурсами как функциональная стратегия организации.....	290
<b>Уляшкина К.В.</b> Развитие человеческих ресурсов Республики Коми.....	291
<b>Юшкова М.В.</b> Труд как сознательная целенаправленная деятельность....	293
Содержание.....	295

**Научное издание**

**ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ  
КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**Материалы Межрегиональной научно-практической конференции**

**4-5 декабря 2013 г.**

**г. Сыктывкар**

Рекомендовано к изданию ученым советом  
Института социально-экономических  
и энергетических проблем Севера  
Коми НЦ УрО РАН

Редактор **В.В. Фаузер**  
Оригинал-макет – **И.А. Матлах**

Подписано в печать 11.12.2013 г. Формат 60x84/16.  
Печать ризографическая. Бумага офсетная.  
Усл.п.л. 16,5. Заказ № 350. Тираж 300 экз.

---

Отпечатано в ИПО СыктГУ.  
167001, Сыктывкар, Морозова, 25

Институт организован в 1988 г. и является преемником промышленно-экономического сектора (1949-1953 гг.), Отдела экономики (1953-1988 гг.), Отдела энергетики (1953-1998 гг.) и Института экономических и социальных проблем Севера (1988-1998 гг.). В составе института функционируют 7 лабораторий, в которых работают 74 человека, в том числе 48 научных сотрудников, из них 1 член-корреспондент РАН, д.г.н., профессор В.Н. Лаженцев, доктора наук: В.А. Иванов, д.э.н., профессор, А.Н. Киселенко, д.т.н., д.э.н., Э.С. Куратова, д.э.н., Л.А. Попова, д.э.н., С.Л. Садов, д.э.н., В.В. Фаузер, д.э.н., профессор, Ю.Я. Чукреев, д.т.н. и 28 кандидатов наук.

Интеграция науки и образования способствовала созданию эффективной системы подготовки кадров через базовые кафедры социально-экономического и энергетического профилей в Сыктывкарском государственном университете и Сыктывкарском лесном институте и через аспирантуру Коми научного центра УрО РАН по трем специальностям.

Институт развивает совместные исследования с учреждениями РАН, взаимодействует с ведущими научными центрами России, ближнего и дальнего зарубежья. Организует и проводит всероссийские и международные конференции и симпозиумы по комплексным проблемам развития производительных сил, проблемам системной организации и надежности энергетики, социально-экономическим отношениям в районах Севера.

Основные направления научной деятельности:

- ❖ Демография, экономика народонаселения, социальная политика в северных районах России;
- ❖ Стратегия развития и размещения производительных сил, природно-ресурсная экономика, индикативное планирование и мониторинг развития хозяйства северных регионов;
- ❖ Системные исследования энергетики районов Севера, теория и методы обеспечения надежности и эффективности региональных энергосистем в условиях Севера.