

## Отраслевые особенности профессионального развития человеческих ресурсов организаций Республики Коми<sup>1</sup>

*В статье, на основе результатов социологического опроса экспертов, рассмотрены отраслевые особенности профессионального развития человеческих ресурсов организаций Республики Коми; раскрыты особенности повышения квалификации на предприятиях, имеющих разные организационно-правовую форму и форму собственности, экономическое положение; показана взаимосвязь между системой образования и эффективностью труда; отмечается, что в разных отраслях система развития персонала имеет свои особенности: от наличия стратегического плана до эпизодически проводимой работы.*

*Республика Коми, человеческие ресурсы, организации, повышение квалификации, система образования, производительность труда.*



**Виктор Вильгельмович  
ФАУЗЕР**

доктор экономических наук, профессор, заведующий отделом социально-экономических проблем Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН

Общеизвестно, что образование есть источник как материальных, так и духовных благ. Став основой материального производства, образование «отвечает» за формирование и развитие у людей способностей к труду и складывается в процессе специального образования. Можно сказать, что удовлетворение социальной потребности в образовании «работает» на формирование личности, а экономической — на формирование работника. Из экономической природы образования вытекают его функции в отношении общественного производства и экономической системы в целом. Так, система профессионального образования, обуславливая количественные и качественные изменения в структуре квалифицированной рабочей силы, выступает фактором развития производительных сил общества.

Большую актуальность имеет проблема функционирования образования в свете изучения взаимосвязи образования и рынка труда, которые отражают движение человеческого капитала и человеческих ресурсов. Если говорить о перспективах развития этой взаимосвязи, можно акцентировать внимание на том, что образование выступает основной формой прироста человеческого капитала за счет профессиональной подготовки.

Теория человеческого капитала, особенно в лице таких ее представителей, как *Т. Шульц*, *Дж. Кендрик* и *Г. Беккер*, приводит к рассмотрению образования как способа формирования знаний, способностей, навыков, имеющих отношение к экономической деятельности индивида как источника экономического роста. Они считают, что формальное образование работника

<sup>1</sup> Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант № 06-02-00228а «Формирование человеческих ресурсов топливно-энергетического комплекса Северного региона с учетом демографической динамики».

наряду с другими его индивидуальными характеристиками влияет на его производительность. Работник инвестирует в образование с целью повысить свою производительность, а затем получает доходы от инвестиций в форме заработной платы [1, с. 160-162].

Решение острых социальных проблем страны и подъем экономики невозможны без кардинального улучшения ситуации в промышленности и ускорения темпов ее развития. Промышленность России и до начала перестройки в 1985 г. отличалась технологической отсталостью от развитых стран мира. Большинство предприятий страны располагали устаревающей производственной базой и практически не осуществляли модернизации оборудования. В начале 1990-х гг. ситуация в стране резко ухудшилась в силу общего промышленного спада, финансового краха подавляющего большинства предприятий. Первоочередными в это время были проблемы выживания, и ни о какой модернизации предприятий не могло быть и речи. По оценкам некоторых авторов, объем капиталовложений в промышленность сократился примерно в 5 – 6 раз по сравнению с дореформенным периодом. Следует отметить, что тогда же наряду с моральным нарастал и физический износ производственного оборудования, во многих отраслях он превысил 50%, что определило снижение качества выпускаемой продукции, рост числа аварий и увеличение травматизма на производстве.

Состояние материальной базы в разных отраслях прямо влияет на производительность образовательного труда, т. е. на реальные масштабы действительных объектов нематериального накопления. Механизмы воздействия на производство со стороны материального и нематериального накопления неодинаковы. Масштаб первого определяет интенсивность притока новых средств производства к рабочим местам и выражается фондовооруженностью работников. Текущая производительность

труда непосредственно зависит от этого показателя. Нематериальное же накопление оказывает воздействие на производство опосредованно — через приток научных, технических и других знаний и квалификацию работников. Это воздействие проявляется не в локальной форме, а широко распространяется и обладает способностью к многократной мультипликации. Чем шире расходятся научно-технические знания, чем полнее они воплощаются в профессионально-квалификационном потенциале работников, чем больше растут объемы выпуска наукоемкой продукции потребительского и производственного назначения, которая в конечном счете изменяет образ жизни населения страны, тем больше суммарный абсолютный объем наукоотдачи [2, с. 175-176].

В настоящее время целью государственной политики в области экономики является создание технологически современной, конкурентоспособной промышленности на базе широкой модернизации производства в основных отраслях. Масштабное перевооружение промышленности должно стать той основой, на которой можно решить задачи оздоровления экономической и социальной обстановки в стране. Определяющим условием успешной реализации экономической политики является эффективность реструктуризации и обеспечение кадрового потенциала промышленности.

Разрешение этих проблем видится в развитии гибкой и эффективной системы переподготовки и повышения квалификации кадров на базе существующих учреждений дополнительного профессионального образования [3].

Практика доказала, что между профессиональным образованием персонала и эффективностью работы предприятий существует непосредственная зависимость: чем выше профессионально-квалификационный уровень персонала, тем успешнее работает организация, при прочих равных условиях.

Действительно, развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности.

Возрастающее значение профессионального обучения для организации и значительное расширение потребностей в нем в последние тридцать лет привели к тому, что ведущие компании взяли на себя обновление квалификации своих сотрудников. Организация профессионального обучения стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет — наибольшей (после заработной платы) статьей расходов многих компаний [4, с. 39].

Не вызывает сомнения и утверждение о том, что профессиональные качества персонала служат решающим фактором достижения максимального результата деятельности любого предприятия, его победы в конкурентной борьбе. Организация, имеющая высокий уровень профессиональной подготовки персонала, является хорошо управляемой, стабильной, готовой к внедрению новых технологий и методов работы. Поэтому процесс обучения персонала в современных условиях приобретает ключевые позиции в системе управления персоналом.

Возрастание роли обучения персонала в процессах повышения конкурентоспособности предприятия и организационного развития обусловлено тремя факторами: 1. Обучение персонала — важнейшее средство достижения стратегических целей организации. 2. Обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации. 3. Без современного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным [5, с. 114].

Для изучения состояния деятельности по решению этих вопросов в Республике Коми нами в 2006 году был проведен опрос экспертов, результаты которого сохраняют свою актуальность. Всего было опрошено 196 человек, представляющих все отрасли народного хозяйства республики. В выборке с учетом предмета изучения был сделан определенный крен в сторону отраслей социальной сферы, и в первую очередь образования.

На экспертов, работающих в отраслях социальной сферы, в выборке приходится 39%; на представителей промышленности — 21%; сферы торговли, материально-технического снабжения, общественного питания — 8%; транспорта и связи — 8%. Представители жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания составляют 6%; сферы финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления — 6%; строительства — 6%; сельского хозяйства — 2%. Эксперты других отраслей составили 4%.

Эксперты в своем большинстве имеют педагогическое образование — 42%; техническое — 27%; экономическое — 25%; управленческое — 10% и юридическое — 5%.

По должностям эксперты распределились так (%): 32 — директора (генеральные директора, президенты) организаций; 21 — заместители директора; 15 — начальники или заместители начальников отдела; 13 — руководители или заместители руководителей структурного подразделения; 10 — ведущие специалисты; 3 — частные предприниматели; 1 — руководители общественных организаций; занимающие другие должности — 6%.

По стажу на последнем месте работы структура экспертов была следующей: менее года — 4%; от года до трех лет — 24%; от трех до пяти лет — 18%; от пяти до десяти лет — 17%; от десяти до пятнадцати лет — 16% и более 15 лет — 22. Средний стаж работы в одной организации у экспертов составил 8,3 года.

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за весь период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от отраслевой принадлежности организации, %

Отрасли	Повышали квалификацию, раз					
	Ни разу	Один	Два	Три	Четыре	Пять и более
Промышленность	10,5	26,3	28,9	5,3	7,9	21,1
Строительство	18,2	45,4	18,2	9,1	0,0	9,1
Сельское хозяйство	40,0	0,0	40,0	0,0	20,0	0,0
Транспорт, связь	13,3	20,0	26,7	6,7	13,3	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	37,5	18,7	6,3	12,5	6,3	18,7
ЖКХ, бытовое обслуживание	25,0	8,3	16,7	41,7	0,0	8,3
Отрасли соц. сферы	2,7	9,3	14,7	17,3	14,7	41,3
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	0,0	33,3	8,3	25,0	8,3	25,0

Проведенное нами исследование показало, что в настоящее время имеются существенные различия в интенсивности повышения квалификации в организациях разной отраслевой принадлежности (табл. 1).

В отраслевом разрезе хуже всего обстоят дела в организациях сельского хозяйства, 40% работников которых ни разу не повышали свою квалификацию. За ними следуют организации торговли, материально-технического снабжения, заготовок, сбыта и общественного питания – 38%. В жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании каждый четвертый (25%) также ни разу не повышал квалификацию; в строительстве – каждый пятый (18%).

Лучше всего обстоят дела в организациях социальной сферы. Здесь более полови-

ны работников (56%) повышали квалификацию четыре и более раз. Каждый третий (33%) работник организаций финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных; транспорта и связи тоже четыре и более раз повышал квалификацию. Аналогичные хорошие результаты имеют работники промышленности, 29% которых повышали квалификацию четыре раза и более.

Возможности и регулярность повышения квалификации зависят и от экономических характеристик предприятий. Материалы исследования показали, что с увеличением численности персонала растет доля респондентов, повысивших квалификацию. Например, на предприятиях с численностью до 20 человек 12,9% работников ни разу не повышали квалификацию, а доля повышавших ее четыре раза и

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от численности персонала предприятия, %

Численность персонала, человек	Повышали квалификацию, раз					
	Ни разу	Один	Два	Три	Четыре	Пять и более
Менее 20	12,9	32,3	22,6	12,9	9,7	9,6
20 – 50	17,1	17,1	19,5	17,1	12,2	17,0
50 – 100	4,8	11,9	16,7	14,3	11,9	40,4
100 – 500	14,0	20,0	16,0	10,0	6,0	34,0
500 – 1 000	0,0	10,0	30,0	10,0	0,0	50,0
1 000 – 3 000	15,4	15,4	7,7	15,4	38,5	7,6
Более 3 000	0,0	14,3	14,3	28,6	0,0	42,8

более составляет 19%. На предприятиях с численностью более 3 000 человек повышали квалификацию все, а четыре раза и более — 43% (табл. 2).

По-разному налажена система повышения квалификации на предприятиях — в зависимости от их организационно-правовой формы. Самая значительная доля работников, ни разу не повысивших квалификацию, в ООО (23%) и на частных (индивидуальных) предприятиях (17%). Больше внимания повышению квалификации уделяется на государственных и муниципальных унитарных предприятиях. Здесь доля работников, повысивших квалификацию четыре раза и более, составляет 51 и 49% соответственно. Их доля на частных (индивидуальных) предприятиях также высока — 50% (табл. 3).

Тот факт, что на частных предприятиях значительными являются доли тех, кто ни разу не повышал квалификацию и повышал ее более четырех раз, можно объяснить высокой текучестью персонала. Текущий слой не повышает квалификацию, а работ-

ники, закрепившиеся на данном предприятии, прилагают максимум усилий, чтобы сохранить за собой рабочее место.

Что касается работы по организации повышения квалификации на предприятиях с российским капиталом, совместным и иностранным капиталом, то, с некоторой долей осторожности, можно отметить, что лучше обстоят дела на предприятиях с совместным капиталом, затем следуют иностранные и российские предприятия (табл. 4).

Экономическое положение предприятия самым непосредственным образом влияет на систему обучения персонала. На предприятиях с близким к банкротству экономическим положением 40% работников ни разу не повышали квалификацию. Там, где экономическое положение оценивается как отличное, эта доля составляет 9% (табл. 5).

В ходе опроса мы попытались выяснить, с какой периодичностью на предприятиях Республики Коми проходит переподготовка кадров. Вопросы в отношении спе-

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от организационно-правовой формы предприятия, %

Организационно-правовая форма предприятия	Повышали квалификацию, раз					
	Ни разу	Один	Два	Три	Четыре	Пять и более
Государственное	4,3	14,9	21,3	8,5	17,0	34,0
Муниципальное унитарное	5,7	7,5	11,3	26,4	11,3	37,8
Частное	16,7	16,7	0,0	16,7	16,7	33,2
ООО	22,8	33,3	24,6	3,5	3,5	12,3
ОАО	8,5	4,8	23,8	23,8	14,3	23,8
Потребительский кооператив	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Другое	16,7	16,7	0,0	16,6	0,0	50,0

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от национальной принадлежности капитала предприятия, %

Принадлежность капитала предприятия	Повышали квалификацию, раз					
	Ни разу	Один	Два	Три	Четыре	Пять и более
Российский	12,1	19,1	16,8	14,5	10,4	27,1
Совместный	10,0	10,0	30,0	0,0	30,0	20,0
Иностранный	0,0	20,0	20,0	20,0	0,0	40,0

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос: «Сколько раз за период трудовой деятельности Вы повышали квалификацию?», в зависимости от экономического положения предприятия, %

Экономическое положение предприятия	Повышали квалификацию, раз					
	Ни разу	Один	Два	Три	Четыре	Пять и более
Близкое к банкротству	40,0	20,0	0,0	20,0	0,0	20,0
Плохое	0,0	8,3	25,0	25,0	8,3	33,4
Удовлетворительное	10,8	16,7	18,6	12,7	11,8	29,4
Хорошее	12,1	22,4	17,2	12,1	8,6	27,6
Отличное	9,1	36,4	18,2	18,2	18,1	0,0

циалистов и рабочих были поставлены отдельно. В целом по выборке ответы на вопрос: «Как часто руководители, специалисты и служащие Вашего предприятия проходят переподготовку?» – распределились таким образом (%): не проходят – 11; один раз в три года – 32; один раз в три – пять лет – 46; один раз в пять – десять лет – 12.

Сравнение периодичности проведения переобучения кадров предприятий в субъектах Федерации показывает, что в Республике Коми ситуация на порядок лучше. В то же время она существенно отличается в зависимости от отраслевой принадлежности организаций (табл. 6).

Если учесть «скорость» происходящих изменений в экономике и законодательстве и, исходя из этого, признать оптимальными сроки переобучения «один раз в три года», то здесь лидерами являются организации торговли, материально-технического снабжения, заготовок, сбыта и

общественного питания – 56%; промышленности – 53%; организации финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественные – 50%. Самая высокая доля организаций, где работники проходят переподготовку один раз в пять – десять лет, выявлена в сельском хозяйстве – 20%; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 18%; в отраслях социальной сферы – 15%.

Материалы опроса показали, что периодичность прохождения переподготовки у рабочих на порядок ниже, чем у руководителей, специалистов и служащих. В целом по выборке ответы на вопрос: «Как часто рабочие Вашего предприятия проходят переподготовку?» – распределились так (%): не проходят – 38; один раз в три года – 29; один раз в три – пять лет – 24; один раз в пять – десять лет – 8. По отдельным отраслям картина получилась еще более пестрой (табл. 7).

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос: «Как часто руководители, специалисты и служащие Вашего предприятия проходят переподготовку?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Периодичность прохождения переподготовки			
	Не проходят	Один раз в три года	Один раз в 3 – 5 лет	Один раз в 5 – 10 лет
Промышленность	5,3	52,6	31,6	10,5
Строительство	30,0	30,0	30,0	10,0
Сельское хозяйство	40,0	20,0	20,0	20,0
Транспорт, связь	26,7	40,0	33,3	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	25,0	56,3	12,5	6,2
ЖКХ, бытовое обслуживание	36,4	36,4	9,1	18,1
Отрасли соц. сферы	0,0	13,3	72,0	14,7
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	16,7	50,0	25,0	8,3

Таблица 7. Распределение ответов на вопрос: «Как часто рабочие Вашего предприятия проходят переподготовку?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасль	Периодичность прохождения переподготовки			
	Не проходят	Один раз в 3 года	Один раз в 3 – 5 лет	Один раз в 5 – 10 лет
Промышленность	15,8	52,6	18,4	13,2
Строительство	33,3	44,5	22,2	0,0
Сельское хозяйство	80,0	0,0	20,0	0,0
Транспорт, связь	50,0	35,7	14,3	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	42,9	35,7	14,3	7,1
ЖКХ, бытовое обслуживание	75,0	16,7	0,0	8,3
Отрасли соц. сферы	30,7	17,7	40,3	11,3
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	55,6	22,2	22,2	0,0

Например, в сельском хозяйстве 80% рабочих не проходили переподготовку; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 75%; в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных объединениях – 56%; на транспорте и в связи – 50%. Как лучшие можно выделить предприятия промышленности и строительства. Здесь проходят переподготовку один раз в три года 53 и 45% рабочих соответственно.

В советский период система подготовки и переподготовки кадров располагала весьма широкой сетью – начиная от обучения внутри фирмы «непосредственно на рабочем месте» до обучения в высших учебных заведениях. Каждое министерство или ведомство, как правило, имело свое учебное заведение, комплекс общежитий, перспективный план обучения. Сегодня к действующим формам обучения добавилась новая – обучение за рубежом. Рассмотрим, где проходят переподготовку и повышение квалификации работники организаций республики. В целом по выборке ответы респондентов распределились следующим образом (%): в учебном заведении региона, где сейчас живут, – 51; в отраслевом учебном заведении – 44; непосредственно в организации, где сейчас работают, – 17; за рубежом – 8; другом месте – 9.

Большинство российских менеджеров не имеют специального образования. Как оказалось, они получают управленческую подготовку на практике, в процессе работы, перенимая опыт своих коллег (83%). Многие менеджеры вынуждены самостоятельно обучаться, читая специальную литературу (71%). Лишь треть заканчивает специальные курсы (32%). А что уж говорить о числе тех, кто обучался в магистратуре (1%), аспирантуре (8%), в российских (7%) или зарубежных (4%) бизнес-школах, ездил за рубеж на стажировку (12%). Да и дистанционное обучение (5%) в значительно меньшей степени распространено в профессиональном сообществе российских менеджеров по сравнению с западным [7, с. 46].

Данные об особенностях переподготовки и повышения квалификации в отдельных отраслях представлены в *таблице 8*.

В таких отраслях, как промышленность (23%); сельское хозяйство (25%); транспорт и связь (20%); торговля, МТС, заготовки, сбыт, общественное питание (21%); финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление и общественные организации (25%), выше, чем в среднем по выборке, доля прошедших обучение непосредственно в организации. Больше, чем в среднем по выборке, доля обучающихся в учебных заведениях по месту жительства в отраслях транспорта и связи (67%); жилищно-ком-

мунального хозяйства и бытового обслуживания (67%); в отраслях социальной сферы (60%). Как по месту жительства, так и за его пределами, в отраслевых учебных заведениях, прошли переподготовку и повысили квалификацию 75% работников сельского хозяйства, 55% – социальной сферы; 46% – строительства; 45% – промышленности, что превосходит среднее по выборке (44%). Обучение за рубежом хотя и не стало сегодня широко распространенным явлением, но в отдельных отраслях сдвиг в этом направлении явно налицо. Прошли обучение за рубежом (%): на транспорте и в связи – 20; в промышленности – 18; в жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании – 8 и в отраслях социальной сферы – 4.

Положительные установки персонала организаций на повышение квалификации формируются в том случае, если имеются возможности для профессионального роста. Наличие таких возможностей на своих предприятиях отмечают 78% экспертов; отсутствие возможностей – 19%; не знают – 4%. Результаты опроса по отраслям представлены в *таблице 9*.

Как видно из представленных данных, наиболее благоприятные условия для профессионального роста имеются в организациях промышленности – так считают 90% экспертов; в организациях финансового сектора, страхования, пенсионного обеспечения, управления и в общественных объединениях – 83%; в отраслях социальной сферы – 82%; на предприятиях строитель-

Таблица 8. Распределение ответов на вопрос: «Где проходила переподготовка, повышение квалификации?», в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %\*

Отрасли	Повышение квалификации, переподготовка проходила:			
	Непосредственно в организации	В учебном заведении по месту жительства	В отраслевом учебном заведении	За рубежом
Промышленность	22,5	40,0	45,0	17,5
Строительство	9,1	45,5	45,5	0,0
Сельское хозяйство	25,0	0,0	75,0	0,0
Транспорт, связь	20,0	66,7	33,3	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	21,4	42,9	21,4	0,0
ЖКХ, бытовое обслуживание	8,3	66,7	25,0	8,3
Отрасли соц. сферы	13,3	60,0	54,7	4,0
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	25,0	41,7	41,7	0,0

\* Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа, не вошли ответы «другое».

Таблица 9. Распределение ответов на вопрос: «Имеются ли на Вашем предприятии возможности для профессионального роста?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасли	Имеются ли возможности для профессионального роста		
	Да	Нет	Не знают
Промышленность	90,0	7,5	2,5
Строительство	81,8	9,1	9,1
Сельское хозяйство	60,0	40,0	0,0
Транспорт, связь	66,7	33,3	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	62,5	31,3	6,2
ЖКХ, бытовое обслуживание	41,7	50,0	8,3
Отрасли соц. сферы	82,4	13,5	4,1
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	83,3	16,7	0,0



ства — 82%. На отсутствие возможностей для профессионального роста указали эксперты организаций жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания — 50%; сельского хозяйства — 40%; транспорта и связи — 33%; торговли, МТС, заготовок, сбыта, общественного питания — 31%.

Наличие плана подготовки и переподготовки персонала — вещь хорошая и необходимая. Но он будет эффективным только тогда, когда у работников есть высокая мотивация к обучению. В целом по выборке 94% респондентов собираются повышать свою квалификацию. Среди российских менеджеров намерены продолжить обучение 60%, не намерены — 32% и затруднились с ответом 9% респондентов [7, с. 46]. Рассмотрим установки работников на повышение квалификации в разрезе отраслей экономики республики (табл. 10).

Можно отметить, что во всех отраслях работники имеют достаточно высокие установки на повышение квалификации. Практически все представители предприятий строительства; сельского хозяйства; торговли, МТС, заготовок, сбыта, общественного питания; организаций финансового сектора, страхования, пенсионного обеспечения, управления и общественных объединений намерены повышать квалификацию. Ниже всего доля респондентов, собирающихся повышать квалификацию,

в сфере жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания (83%) и в промышленности (85%).

В целом по выборке мотивы повышения квалификации у респондентов выглядят так (%): для улучшения качества работы — 76; для получения желаемой работы внутри организации — 28; для повышения зарплаты — 28; чтобы сменить место работы, уволиться — 10; чтобы сохранить свое рабочее место — 4; другие причины — 6.

В отличие от западных, у российских менеджеров набор мотивов несколько иной. Каковы же причины их стремления повысить квалификацию? Первая причина вполне понятна: желание овладеть научными методами управления (49%). Но на втором месте оказался мотив, абсолютно нехарактерный для западного человека: потребность в расширении кругозора (48%). При дальнейшем анализе становится еще более очевидным отличие российского стиля менеджмента от западного. Так, следующий по значимости стимул — стремление овладеть современной техникой (22%) — актуален прежде всего в провинции. И самое любопытное: мотивы, связанные с карьерным ростом, такие как возможность получить повышение (13%), устроиться на престижную работу (9%) и т. д., редко рассматриваются российскими управленцами в числе первоочеред-

Таблица 10. Распределение ответов на вопрос: «Собираетесь ли Вы повышать свою квалификацию?», в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Отрасли	Собираются повышать квалификацию		
	Да	Нет	Не знают, не думали об этом
Промышленность	85,0	7,5	7,5
Строительство	100,0	0,0	0,0
Сельское хозяйство	100,0	0,0	0,0
Транспорт, связь	93,3	0,0	6,7
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	100,0	0,0	0,0
ЖКХ, бытовое обслуживание	83,4	8,3	8,3
Отрасли соц. сферы	98,7	1,3	0,0
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	100,0	0,0	0,0

Таблица 11. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы намерены повышать квалификацию, то для чего Вам это необходимо?», в зависимости от отраслевой принадлежности организации, %

Отрасли	Мотивы					
	Для повышения заработной платы	Для улучшения качества работы	Для получения желаемой работы внутри организации	Чтобы сохранить свое рабочее место	Чтобы сменить место работы, уволиться	Другое
Промышленность	42,5	55,0	35,0	10,0	7,5	5,0
Строительство	10,0	70,0	20,0	0,0	0,0	0,0
Сельское хозяйство	40,0	80,0	20,0	0,0	20,0	0,0
Транспорт, связь	53,3	86,7	33,3	6,7	6,7	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	31,3	75,0	43,8	0,0	31,3	6,3
ЖКХ, бытовое обслуживание	33,3	75,0	8,3	8,3	8,3	16,7
Отрасли соц. сферы	13,3	86,7	26,7	0,0	9,3	4,0
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	41,7	83,3	16,7	8,3	8,3	0,0

ных. Получается, что для большинства из них дополнительное образование не есть фактор карьерного продвижения [7, с. 47]. Мотивы повышения квалификации в разрезе отдельных отраслей представлены в *таблице 11*.

Работники практически всех отраслей народного хозяйства связывают повышение квалификации с ростом или улучшением качества своей работы. Самая высокая доля респондентов, указавших этот мотив, в отраслях социальной сферы (87%), транспорта и связи (87%), в финансовых органах, страховании, пенсионном обеспечении, управлении, общественных объединениях (83%), а также в сельском хозяйстве (80%). На втором месте стоит либо мотив «получение желаемой работы внутри организации» (строительство, торговля, МТС, заготовки, сбыт, общественное питание и отрасли социальной сферы), либо мотив «повышение заработной платы» (промышленность, сельское хозяйство, транспорт, связь, ЖКХ, бытовое обслуживание; финансовые органы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные объединения).

Несмотря на то, что выявлена высокая доля респондентов, желающих повысить

квалификацию, важно представлять в отраслевом разрезе и мотивы тех, кто не собирается повышать свою квалификацию. Причину «это мне ни к чему, у меня и так достаточно высокая квалификация» поставили на первое место 100% респондентов других отраслей; 54% работников промышленности; 25% управленцев отраслей социальной сферы. Причину «с повышением квалификации я ничего не выиграю в зарплате» поставили на первое место 100% работников строительства и 50% — жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания. Причину «трудно учиться» указали 100% работников торговли, МТС, заготовок, сбыта, общественного питания.

Опрос российских менеджеров выявил другую картину. Несмотря на отсутствие профессиональной подготовки, большинство из них считают, что им достаточно тех знаний, которые они имеют.

В ходе российского исследования респондентам предлагалось оценить соответствие полученной профессиональной подготовки требованиям занимаемой ими управленческой должности, и вот каким образом распределились их оценки. Чуть более половины опрошенных (53%) счи-

тают свою профессиональную подготовку соответствующей требованиям их работы; 20% ответили, что их подготовка гораздо или несколько ниже требований. 25% респондентов достаточно высоко оценивают свою профессиональную подготовку, полагая, что она несколько или гораздо выше, чем требования работы. И 2% опрошенных затруднились с ответом [7, с. 46-47].

Респондентам было также предложено указать наиболее приемлемый режим обучения. Ответы выглядят так (%): с отрывом от работы – 72; с частичным отрывом от работы (в вечернее время и выходные дни) – 29; без отрыва от работы – 17. Как видим, предпочтение отдается преимущественно очной форме обучения.

Организуя систему обучения, работодатель сталкивается с проблемой, а на какой срок можно отпустить работника без ущерба для производства, поскольку на профессиональную переподготовку требуется один – два месяца. Более того, действующие в настоящее время программы дополнительного профессионального образования рассчитаны иногда на 500 и даже 1000 часов – месяцы учебы. Пойти на такое решится не каждый организатор производства. Сам работник тоже не намерен долго отлучаться на учебу из-за боязни потерять

рабочее место. В результате, судя по материалам опроса, наиболее приемлемым сроком обучения является «до месяца» (так считают 82% опрошенных).

Общеизвестно, что повышение образовательного уровня сотрудников влияет на приращение человеческого капитала организации в целом. Кроме того, на вопрос анкеты: «Влияет ли обучение сотрудников на результаты работы предприятия?» – респонденты ответили следующим образом: «влияет в лучшую сторону» – 91%; «не влияет» – 2% и затруднились ответить 7% (табл. 12).

Наибольший эффект от обучения получен в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных организациях – 100%, а также в социальной сфере – 96% и в организациях торговли, МТС, заготовок, сбыта и общественного питания – 94%. Наименьший эффект отмечен на предприятиях сельского хозяйства.

В результате переподготовки сотрудников не только улучшилась деятельность организации в целом, но и повысилась эффективность труда их самих. В разрезе отдельных отраслей учеба по-разному отразилась на повышении эффективности труда работников (табл. 13).

Таблица 12. Распределение ответов на вопрос: «Влияет ли обучение Ваших сотрудников на результаты работы организации?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасли	Влияние обучения сотрудников на результаты работы предприятия		
	Влияет в лучшую сторону	Не влияет	Затруднились ответить
Промышленность	90,0	5,0	5,0
Строительство	81,8	0,0	18,2
Сельское хозяйство	40,0	0,0	60,0
Транспорт, связь	86,7	0,0	13,3
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	93,8	0,0	6,2
ЖКХ, бытовое обслуживание	91,7	0,0	8,3
Отрасли соц. сферы	96,0	1,3	2,7
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	100,0	0,0	0,0

Таблица 13. Распределение ответов на вопрос: «Возросла ли эффективность Вашего труда после прохождения учебы?», в зависимости от отраслевой принадлежности организации, %

Отрасли	Эффективность труда после прохождения учебы:		
	возросла	осталась прежней	трудно оценить самому
Промышленность	71,4	2,9	25,7
Строительство	60,0	10,0	30,0
Сельское хозяйство	50,0	0,0	50,0
Транспорт, связь	84,6	0,0	15,4
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	100,0	0,0	0,0
ЖКХ, бытовое обслуживание	88,9	0,0	11,0
Отрасли соц. сферы	84,7	2,8	12,5
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	83,4	8,3	8,3

Таблица 14. Распределение ответов на вопрос: «Устаревание знаний и навыков – процесс естественный и довольно быстрый. От чего зависит скорость этого устаревания на Вашем предприятии?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасли	Причины устаревания знаний				
	Отраслевая принадлежность	Конкретная профессия, специальность работника	Изменения в технологии производства	Внешние факторы	Другое
Промышленность	22,5	50,0	55,0	30,0	2,5
Строительство	27,3	45,5	45,5	0,0	0,0
Сельское хозяйство	0,0	60,0	60,0	40,0	0,0
Транспорт, связь	26,7	33,3	46,7	40,0	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	18,8	50,0	31,3	18,8	18,8
ЖКХ, бытовое обслуживание	16,7	50,0	25,0	58,3	0,0
Отрасли соц. сферы	26,7	48,0	28,0	33,3	2,7
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	0,0	41,7	8,3	50,0	16,7

Наибольший эффект от учебы достигнут в сфере торговли, МТС, заготовок, сбыта и общественного питания (100%), жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания (89%), в отраслях социальной сферы (85%), транспорта и связи (85%), а также в организациях финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, в общественных объединениях (84%). В других отраслях, как считают респонденты, эффективность если и возросла, то не так заметно, как хотелось бы.

Организация системы подготовки и переподготовки кадров во многом определяется неизбежностью устаревания знаний,

полученных в школе, училище, техникуме, вузе и т. д. Мы поставили перед собой задачу – выявить, от каких факторов зависит скорость устаревания знаний. По степени значимости в целом по выборке ответы респондентов распределились следующим образом (%): устаревание знаний и навыков зависит от конкретной профессии, специальности работника – 47; от изменений в технологии производства – 36; от внешних факторов – 32; от отраслевой принадлежности предприятия – 23; другое – 6. В организациях отдельных отраслей значимость тех или иных факторов варьируется (табл. 14).

Например, в жилищно-коммунальном хозяйстве главными факторами устаревания знаний являются внешние факторы (58%). В сельском хозяйстве выделены два фактора: зависимость от конкретной профессии, специальности работника — 60%; от изменений в технологии производства — 60%. В промышленности на первое место поставлены изменения в технологии производства — 55%.

В ходе опроса респондентам предлагалось высказаться о том, что более всего волнует их в организации системы подготовки и переподготовки кадров на предприятии, что необходимо сделать в первую очередь для улучшения ситуации в целом. По мере важности предложения респондентов можно распределить таким образом (%): на каждом предприятии должна быть создана система подготовки и переподготовки кадров, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, — 22; увеличить количество программ подготовки и переподготовки кадров, финансируемых за счет бюджетов разного уровня, выделения целевых кредитов, — 18; обучение слушателей и организация практики должны быть организованы на высшем уровне — 16; обучение слушателей должны осуществлять высококвалифицированные преподаватели, в том числе приглашенные со стороны, — 9; необходимо создать на каждом предприятии резерв на выдвижение,

проводить с ним целенаправленную работу, в том числе обучение, — 8; шире использовать такую форму обучения, как обмен опытом, — 4; повышение квалификации должно быть увязано с повышением оплаты труда, служебным продвижением — 4; необходимо возродить систему профессионально-технического образования рабочих — 3.

В ходе опроса экспертов выяснялось, имеется ли на предприятиях республики программа подготовки и переподготовки кадров. В целом по выборке ответы распределились так (%): да, такая программа имеется — 50; нет такой программы — 43; затруднились с ответом — 7. Эти ответы можно истолковать двояко. С одной стороны, казалось бы, ситуация хорошая, так как половина предприятий республики имеет программу переподготовки персонала, а с другой стороны, плохая, поскольку менее половины ее не имеет. Предприятия, в арсенале которых нет программы развития персонала, скорее всего этим развитием и не занимаются. В лучшем случае единицы направляются на учебу по собственной инициативе, и то если работник вхож в кабинет к руководству. А если нет, то и за свой счет не всегда отпускают с работы для повышения квалификации. В разрезе отдельных отраслей картина еще более контрастна (табл. 15).

Таблица 15. Распределение ответов на вопрос: «Имеется ли на Вашем предприятии программа подготовки и переподготовки кадров?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасли	Наличие программы подготовки и переподготовки кадров		
	Да, имеется	Нет такой программы	Затрудняются ответить
Промышленность	72,5	22,5	5,0
Строительство	18,2	72,7	9,1
Сельское хозяйство	20,0	80,0	0,0
Транспорт, связь	26,7	66,7	6,6
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	25,0	68,8	6,2
ЖКХ, бытовое обслуживание	16,7	83,3	0,0
Отрасли соц. сферы	63,5	28,4	8,1
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	41,7	50,0	8,3

На момент опроса только в двух отраслях большинство предприятий имели план подготовки и переподготовки персонала: в промышленности — 73%; в социальной сфере — 64%. Еще можно отметить как переходный вариант между «хорошими» и «плохими» организации финансов, страхования, пенсионного обеспечения, управления, общественных объединений. Здесь план подготовки и переподготовки персонала имели 42% организаций, а не имели 50%.

В зависимости от специфики отрасли, организационно-правовой формы предприятия и иных факторов программа профессионального развития персонала может быть разработана либо для всех категорий работников, либо выборочно. Опрос показал, что в организациях, где программа имеется, она разработана «для всего персонала» — 72%; «только для руководителей, специалистов и служащих» — 26%; «только для рабочих» — 2%. В разрезе отдельных отраслей наличие видов программ представлено в *таблице 16*.

Лучше всего положение с разработкой программ для всего персонала обстоит в сельском хозяйстве (100%), ЖКХ и бытовом обслуживании (100%), промышленности (83%); торговле, МТС, заготовках,

сбыте, общественном питании (80%). То есть в отраслях, в которых большую часть персонала составляют рабочие. Меньше всего комплексных программ разрабатывается в сфере транспорта и связи (50%). В то же время здесь самая значительная доля программ, разработанных только для руководителей, специалистов и служащих (50%). Выше, чем в среднем по выборке, доля таких программ в финансовых органах, страховании, пенсионном обеспечении, управлении, общественных объединениях (33%); в отраслях социальной сферы (29%).

Отсутствие или, наоборот, наличие программ подготовки и переподготовки персонала могло быть обусловлено тем, что многие предприятия не имеют стратегического плана развития. В этом случае разработка плана по отдельному направлению — большая редкость, поскольку любая кадровая стратегия привязана к развитию предприятия в целом, его перспективе. Могут быть отдельные планы по улучшению качества продукции, снижению ее себестоимости, но еще раз подчеркнем: профессиональное развитие персонала всегда увязывается с общей стратегией предприятия.

Таблица 16. Распределение ответов на вопрос: «Для каких категорий работников имеется на Вашем предприятии программа подготовки и переподготовки кадров?», в зависимости от отраслевой принадлежности, %

Отрасли	Программа подготовки и переподготовки разработана		
	Для всего персонала	Только для руководителей, специалистов и служащих	Только для рабочих
Промышленность	82,8	13,8	3,4
Строительство	66,7	0,0	33,3
Сельское хозяйство	100,0	0,0	0,0
Транспорт, связь	50,0	50,0	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	80,0	20,0	0,0
ЖКХ, бытовое обслуживание	100,0	0,0	0,0
Отрасли соц. сферы	70,8	29,2	0,0
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	66,7	33,3	0,0
Другая	0,0	100,0	0,0

В целом по выборке ответы респондентов относительно того, имеется ли на их предприятиях стратегический план развития, распределились следующим образом: такого плана нет – 13%; имеется детально разработанный проект с оценкой ожидаемого эффекта – 17%; проект высокой степени детализации – 11%; план на уровне общих идей – 37%; имеются проекты по отдельным направлениям – 23%. Наличие планов стратегического развития в разрезе отраслей представлено в *таблице 17*.

Самый высокий удельный вес предприятий, где отсутствует стратегический план развития, в сельском хозяйстве – 40%. Выше, чем в среднем по выборке, доля отметивших отсутствие стратегического плана на предприятиях ЖКХ и бытового обслуживания – 33%; в строительстве – 27%; на транспорте и в связи – 20%.

Лучше всего положение с детально разработанными планами, с оценкой экономического эффекта, в трех отраслях: социальной сфере – 25%; промышленности – 23%; сельском хозяйстве – 20% (дважды лидеры). В трех отраслях лучше, чем в других, положение с наличием проектов довольно высокой степени детализации: в финансовых органах, страховании, пенсионном обеспе-

чении, управлении, общественных объединениях – 33%; промышленности – 18%; на предприятиях транспорта и связи – 13%.

По мнению профессора Гарвардской школы бизнеса *Линды А. Хилл*, наибольшим препятствием для создания успешной компании стала проблема привлечения не финансового, а интеллектуального капитала. Поэтому закономерно, что в последние годы большинство организаций при разработке стратегии развития основное внимание уделяют человеческим ресурсам. Проанализируем, какие задачи собираются решить с помощью стратегического плана менеджеры организаций. Результаты опроса в разрезе отдельных отраслей представлены в *таблице 18*.

Так, на вопрос анкеты: «Если у предприятия есть стратегический план развития, то что в большей степени будет способствовать его реализации?» – были получены следующие ответы: будет способствовать техническому переоснащению предприятия – 38%; переподготовке персонала – 37%; привлечению новых кадров – 28%; привлечению инвесторов – 24%; изменению организационной структуры – 21%; решать другие задачи – 6%. Как видим, если суммировать два направления –

Таблица 17. Распределение ответов на вопрос: «Имеется ли у Вашего предприятия стратегический план развития?», в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Отрасли	Имеется ли стратегический план:				
	Нет	Да, детально разработанный с оценкой ожидаемого эффекта	Да, с высокой степенью детализации	Да, на уровне общих идей	Есть проекты по отдельным направлениям
Промышленность	10,3	23,1	17,9	25,6	23,1
Строительство	27,3	0,0	9,1	27,3	36,3
Сельское хозяйство	40,0	20,0	0,0	0,0	40,0
Транспорт, связь	20,0	6,7	13,3	40,0	20,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	12,5	6,2	6,2	43,8	31,3
ЖКХ, бытовое обслуживание	33,3	0,0	8,3	16,7	41,7
Отрасли соц. сферы	5,6	25,4	4,2	46,5	18,3
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	8,3	8,3	33,4	41,7	8,3

Таблица 18. Распределение ответов на вопрос: «Если есть стратегический план развития, то что в наибольшей степени будет способствовать его реализации?», в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия, %

Отрасль	Факторы, способствующие реализации стратегического плана развития предприятия					
	Техническое переоснащение предприятия	Изменение организационной структуры	Переподготовка персонала	Привлечение новых кадров	Привлечение инвесторов	Другое
Промышленность	52,5	15,0	20,0	17,5	27,5	7,5
Строительство	27,3	36,4	45,5	36,4	18,2	0,0
Сельское хозяйство	60,0	40,0	40,0	40,0	20,0	0,0
Транспорт, связь	60,0	26,7	6,7	33,3	26,7	0,0
Торговля, МТС, заготовки, сбыт, общ. питание	37,5	12,5	43,8	31,3	25,0	12,5
ЖКХ, бытовое обслуживание	41,7	16,7	8,3	8,3	16,7	8,3
Отрасли соц. сферы	34,7	21,3	53,3	34,7	21,3	6,7
Финансы, страхование, пенсионное обеспечение, управление, общественные организации	0,0	16,7	41,7	16,7	33,3	16,7

переподготовку и привлечение новых кадров, то вместе они дают 65%, то есть при разработке стратегии организаций решающее значение придается профессиональному развитию персонала.

Анализируя задачи, которые призван решить стратегический план, можно отметить следующее. Наибольшее внимание профессиональному развитию персонала

уделено в отраслях социальной сферы – 88%; строительства – 82%; сельского хозяйства – 80%; торговли, МТС, заготовок, сбыта и общественного питания – 75%. Техническое переоснащение важно для всех отраслей, но в число главнейших оно поставлено в сельском хозяйстве – 60%; на предприятиях транспорта и связи – 60%; промышленности – 53%.

### Литература

1. Смирнова, Е.Э. Введение в социологию образования / Е.Э. Смирнова. – СПб.: Интерсоцис, 2006. – 192 с.
2. Марцинкевич, В.И. Экономика человека: учеб. пособие для высш. учеб. заведений / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 286 с. – (Программа: Обновление гуманитарного образования в России).
3. Герасимов, С.Е. Особенности развития системы повышения квалификации и переподготовки специалистов топливно-энергетического комплекса в современных условиях / С.Е. Герасимов, А.И. Таджикибаев // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – Вып. 7. – М., 2005. – С. 76-83.
4. Попов, С.Г. Управление персоналом: учебное пособие / С.Г. Попов. – М.: Ось-89, 2004. – 144 с.
5. Управление персоналом: учебное пособие / под редакцией к.э.н., проф. О.И. Марченко. – М.: Ось-89, 2004. – 224 с.
6. Фаузер, В.В. Социально-демографическое измерение профессионального развития человеческих ресурсов Республики Коми / В.В. Фаузер, А.И. Черных. – Сыктывкар: Изд-во Коми пед. ин-та, 2007. – 262 с.
7. Епихина, Ю. Менеджеры и образование / Ю. Епихина // Платное образование. – 2004. – № 5. – С. 46-48.