

На правах рукописи

ЧЕРНЫХ Анна Ивановна

ДЕМОГРАФИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ  
В УСЛОВИЯХ ВСЕРОССИЙСКОЙ ДЕПОПУЛЯЦИИ

Специальность 08.00.05 - экономика и управление народным  
хозяйством (экономика народонаселения и демография)

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Москва - 2007

Работа выполнена на кафедре менеджмента факультета управления  
ГОУ ВПО «Сыктывкарский государственный университет»

**Научный руководитель:** доктор экономических наук, профессор  
**Фаузер Виктор Вильгельмович**

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор  
**Тихомиров Николай Петрович**  
кандидат экономических наук  
**Землянова Елена Валерьевна**

**Ведущая организация:** Министерство экономического развития Республики  
**Коми**

Защита состоится 24 мая 2007 г. в 14 часов на заседании диссертационного  
совета Д.002.088.02 при Институте социально-политических исследований РАН  
по адресу: 117118, Москва, ул. Кржижановского, 24/35, корпус 5.

С содержанием диссертации можно ознакомиться в библиотеке  
Института социально-политических исследований РАН по адресу:  
117118, Москва, ул. Кржижановского, 24/35, корпус 5.

Автореферат разослан 20 апреля 2007 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук, с.н.с.

Л.В. Макарова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В условиях всероссийской депопуляции, ведущей к сокращению численности населения и ресурсов труда, при увеличении потребности страны и европейского сообщества в топливных, лесных и иных редких ресурсах, расположенных в северных районах страны, практически не предпринимались шаги по сбалансированности потребности народного хозяйства в трудовых ресурсах и реально складывающейся здесь демографической ситуации. Не брались в расчет и возможности улучшения положения с помощью внутренней и внешней миграции.

В то же время никто не отменял в краткосрочной и среднесрочной перспективе главную экономическую задачу – удвоения ВВП. Возникает закономерный вопрос – за счет каких рычагов можно добиться поставленных задач. Исследование макро- и микрофакторов развития производства показывает, что самым эффективным способом достижения поставленной цели является организация системы профессионального развития человеческих ресурсов с учетом демографических характеристик участников трудового процесса.

Однако до настоящего времени ни в теории, ни на практике не обращалось должного внимания, что на получение первичных, вторичных и последующих знаний, а также на приобретение специфических производственных навыков и умений оказывают существенное влияние демографические параметры населения.

Нам представляется, что такие базовые характеристики, как пол, возраст, брачное состояние, национальность конкретного участника социально-трудовых отношений оказывают самое непосредственное влияние на то, как эти знания применяются и как эти знания способствуют росту производительности труда.

Бесспорным является утверждение, что постоянное профессиональное развитие работников становится одной из необходимых гарантий полной занятости, отсутствия безработицы. Неизбежное с увеличением возраста ухудшение состояния здоровья, снижение запаса физических сил ставят человека перед необходимостью перемены рода занятий, профессиональной деятельности или ухода с работы на пенсию.

Недостаточная прогнозируемость миграционных потоков из "ближнего" зарубежья на рынки труда (по качеству, профессионализму, образованию), кризисная демографическая ситуация, не позволяющая без потерь возмещать смену трудовых поколений, поиск новых форм адресной социальной политики, ряд других факторов ставят профессиональное образование разных социально-демографических групп населения в число эффективных средств социального управления.

Таким образом, актуальность рассмотрения вопроса о совершенствовании процесса управления профессиональным развитием персонала, с учетом демографической составляющей; достижения баланса интересов между потребностями организаций в ресурсах труда определенного пола, возраста и

брачного состояния и системой профессионального образования обусловлены теоретическими положениями, современной практикой и депопуляционным развитием общества.

### **Цель и задачи исследования.**

**Цель исследования:** оценить влияние социально-демографических характеристик человеческих ресурсов на их профессиональное развитие, а также обосновать рекомендации по улучшению качества ресурсов труда с учетом пола, возраста и брачного состояния.

Для реализации поставленной цели необходимо **решение следующих задач:**

- выявить влияние демографических и миграционных процессов на обеспечение отраслей народного хозяйства трудовыми ресурсами;
- раскрыть социально-демографические характеристики ресурсов труда; выявить тенденции и отраслевые особенности их развития на рубеже веков, оценить возможные пути их дальнейшего профессионального роста;
- установить зависимость между социально-демографическими характеристиками ресурсов труда и их готовностью и способностью к обучению, инновационному типу развития;
- доказать, что дифференциация в профессиональном развитии человеческих ресурсов в организациях разной отраслевой принадлежности обусловлена не только техническими и организационными параметрами их состояния, но и социально-демографическим составом рабочей силы;
- обобщить опыт индустриально развитых стран и опыт организаций Республики Коми в развитии внутрифирменного обучения, учитывающий социально-демографические характеристики человеческих ресурсов.

**Объект исследования:** человеческие ресурсы организаций Республики Коми.

**Предмет исследования:** демографическое измерение профессионального развития человеческих ресурсов в условиях депопуляции.

**Теоретико-методологическую основу работы** составляют идеи и выводы, разработанные в трудах отечественных и зарубежных ученых - специалистов в области теоретической демографии, воспроизводства и миграции населения, экономики и социологии труда, социологии и экономики образования: Аверина А.Н., Армстронга М., Архангельского В.Н., Беннета Р., Борисова В.А., Бреева Б.Д., Волгина Н.А., Грэхема Х.Т., Добрынина А.И., Друкера П.Ф., Журавлева П.В., Зайончковской Ж.А., Ионцева В.А., Капелюшникова Р.И., Колосовой Р.П., Култыгина В.П., Лаженцева В.Н., Марцинкевич В.И., Одегова Ю.Г., Рыбаковского Л.Л., Римашевской Н.М., Рязанцева С.В., Складорова В.Ф., Соболевой И.В., Тихомирова Н.П., Топилина А.В., Фаузера В.В., Ядова В.А. и др.

Особый интерес представляют работы данной проблематики, выполненные по Республике Коми, авторами которых являются: Акопов В.И., Гаджиев Ю.А., Жеребцов И.Л., Жиделева В.В., Задорожный В.Н., Истомина Е.В., Новиков Ю.С., Попова Л.А., Рожкин Е.Н., Стукалов И.Е., Терентьев В.В., Шихвердиев А.П. и др.

**Эмпирической базой исследования** послужили данные текущего учета естественного и миграционного движения населения Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Коми, материалы переписей населения, характеризующие динамику, половозрастную, брачную, этническую и образовательную структуры населения, распределение населения по занятиям. Дополнительной информационной базой исследования является социологический опрос экспертов, проведенный в 2006 г. В выборке представлены все уровни менеджмента, все отрасли народного хозяйства Республики Коми. По основным социально-экономическим и демографическим характеристикам выборочная совокупность соответствует генеральной совокупности.

#### **Научная новизна диссертационного исследования:**

- обосновано, что миграционный обмен населением Республики Коми с другими регионами России не способствует повышению качественных характеристик населения, происходит опережающий рост численности лиц старше трудоспособного возраста; кроме того, миграционный прирост формируется преимущественно за счет лиц Средней Азии и Закавказья с невысоким уровнем образования и квалификации, при этом сохраняется миграционная убыль наиболее подготовленных и квалифицированных специалистов со средним и высшим профессиональным образованием;

- установлена зависимость, что накопление, развитие и успешность применения профессиональных знаний и навыков на практике в значительной степени зависит от пола, возраста, брачного состояния, других характеристик человеческих ресурсов;

- доказано, что в условиях всероссийской депопуляции наиболее радикальным средством решения проблемы ожидаемого дефицита трудовых ресурсов является рост их производительности; последнее возможно через выявление и использование специфических способностей работников, результата их демографического состояния в каждый конкретный период времени, учет данного фактора позволит организациям получать явные конкурентные преимущества;

- обосновано, что профессиональное развитие должно быть перманентным всем категориям работающих, независимо от пола, возраста, брачного состояния, статуса и должности, стажа работы;

- выявлены общие черты и специфические особенности профессионального развития персонала организаций в отраслевом разрезе; данный результат позволил установить, что работники всех обследованных

отраслей имеют разный уровень профессиональной подготовки и потенциал дальнейшего развития; факторами определяющими различия, наряду с технико-экономическими, выступили демографические структуры человеческих ресурсов данных отраслей.

В результате проведенного исследования диссертантом были получены наиболее существенные результаты, которые представляют **предмет защиты**:

- выявлены недостатки обеспечения отраслей народного хозяйства ресурсами труда нужного качества, вызванные отсутствием учета социальных и демографических характеристик функционирующей и вновь принимаемой рабочей силы; в этой связи доказывается, что при разработке концепции непрерывного и внутрифирменного образования необходимость учета социально-демографических характеристик ресурсов труда становится как никогда важным;

- выдвинуто положение, что экономическое благополучие предприятий зависит от профессионального развития человеческих ресурсов, их способности решать задачи стратегического развития; сформулирован вывод, что знания необходимо обновлять и углублять в течение всего периода профессионально-трудовой деятельности, особое внимание должно быть обращено на молодежь, женщин репродуктивного возраста, матерей, имеющих малолетних детей, лиц предпенсионного и пенсионного возрастов, продолжающих работать;

- обобщение опыта организаций республики в профессиональном развитии человеческих ресурсов с учетом их демографических параметров позволило выявить наиболее перспективные направления их развития, разработать рекомендации по его применению в других регионах, то есть сделать его универсальным.

**Практическая значимость результатов исследования** состоит в том, что основные идеи и выводы могут быть использованы при разработке региональных, муниципальных, отраслевых и корпоративных программ профессионального развития человеческих ресурсов с учетом их демографических характеристик; при разработке программ и инструментария прикладных социологических исследований; при написании учебных пособий для студентов экономического и управленческого профиля.

Диссертация выполнена в соответствии с планом научных исследований кафедры менеджмента факультета управления Сыктывкарского государственного университета. Основные положения и результаты исследования использованы при составлении отчетов по следующим темам НИР: «Управление изменениями в организациях промышленности в период реформирования» (2003-2007 гг., № ГР 01.20.0301810); «Формирование и использование трудового потенциала в отраслях топливно-энергетического комплекса Республики Коми в процессе реформирования» (2003-2006 гг., № ГР 01.2.00306302); «Влияние демографических процессов и образовательной системы на экономическое развитие Республики Коми» (2006 г., ГК № 1); гранта РГНФ «Формирование человеческих ресурсов топливно-

энергетического комплекса северного региона с учетом демографической динамики» (2006-2008 гг., № 06-02-00228а).

**Апробация работы.** Основные теоретические и практические результаты докладывались на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях: «Управление государственной собственностью, корпоративное управление и экономический рост» (Сыктывкар, 2003); «Культурная и природная палитра северных территорий России» (Сыктывкар, 2005); «Этнодемографические процессы на Севере Евразии (XI -XX вв.)» (Сыктывкар, 2005); «Становление и развитие статистической науки и практики (к 100-летию со дня рождения В.Н. Старовского)» (Сыктывкар, 2005); «Политические, экономические и социокультурные аспекты регионального управления на Европейском Севере (Сыктывкар, 2006), «Актуальные проблемы геологии и разработки месторождений углеводородов» (Ухта, 2007).

По теме диссертации опубликовано одиннадцать работ. Отдельные положения исследуемой проблемы опубликованы в двух центральных рецензируемых журналах из списка ВАКа РФ.

**Структура диссертации:** введение, три главы, заключение, библиографический список используемой литературы, приложение.

## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

**Введение** содержит постановку проблемы, обоснование актуальности, формулировку цели, задач исследования, характеристику новизны и практической значимости полученных результатов.

**В первой главе** «Теоретические основы формирования человеческих ресурсов: демография, труд, профессиональное развитие» рассмотрены вопросы демографического развития Республики Коми за последние 15 лет, обеспечение отраслей народного хозяйства ресурсами труда и теми проблемами, с которыми организации могут столкнуться в ближайшей перспективе. Показана организация профессиональной подготовки и переподготовки кадров, роль и значение образования как фактора экономического роста и развития человеческих ресурсов. При этом можно отметить следующее:

Уникальность освоения северных территорий состоит в том, что сюда за относительно короткий срок были привлечены огромные массы людей, заселивших бескрайние просторы Российского Севера. Основной миграционный отток населения шел из Центрально-Черноземного, Волго-Вятского и Уральского районов, ряда регионов Центра и Поволжья. Из бывших союзных республик наиболее активными поставщиками рабочей силы были Украина, Белоруссия и Молдова. Именно эти регионы сформировали в своем большинстве население северных территорий, его качественный состав.

С конца 1980-х гг. происходят сдвиги в расселении населения по территории республики: с Дальнего Севера – на Ближний Север. На начало 2006 г. на Ближнем Севере, занимающем лишь пятую часть площади республики, было размещено более трети населения (37,7%), тогда как в 1990 г. большинство населения (39,4%) было сосредоточено в районах Дальнего Севера. Удельный вес населения, проживающего в зоне Дальнего Севера, сократился за 1990-2006 гг. на 7,1% пункта, доля населения Среднего Севера увеличилась на 0,9, Ближнего – на 6,2% пункта.

В демографическом развитии Республики Коми необходимо обратить внимание еще на один момент. Как следствие сокращения численности населения в республике, уменьшилась и без того низкая плотность населения. Средняя плотность населения за 1990-2006 гг. уменьшилась с 3,0 человек на 1 кв. км до 2,4 человек.

Республика Коми относится к регионам с повышенной урбанизацией населения. В 2006 г. 744,5 тыс. человек или 75,6% ее жителей проживало в городской местности. В республике насчитывается 10 городов, в них проживает 82,0% городских жителей республики (610,4 тыс. человек). Численность жителей 29 поселков городского типа на начало 2006 г. составила 18,0% городского населения республики (134,1 тыс. человек).

Численность лиц трудоспособного возраста по сравнению с началом 1990 г. сократилась в Республике Коми на 13,4%, составив на 1 января 2006 г. 668,0 тыс. человек. Негативное влияние на формирование трудовых ресурсов республики оказывает высокая смертность мужчин в трудоспособном возрасте,



а также двадцатилетний миграционный отток населения. Произошли структурные изменения в сторону «постарения» и внутри данной возрастной группы. На начало 2006 г. 52,0% в численности населения трудоспособного возраста составили лица в возрасте старше 35 лет (на начало 1990 г. удельный вес старших возрастов в составе трудоспособного возраста составлял 46,6%).

По основным возрастным группам традиционные пропорции в Республике Коми пока сохраняются. В целом по населению республики мужчины по-прежнему преобладают в возрастах моложе трудоспособного (51,2% – перепись населени 2002 г.; 51,2% – на начало 2006 г.) и трудоспособном (соответственно, 50,9% и 51,4%) и значительно уступают женщинам в возрастах старше трудоспособного (соответственно, 29,4% и 25,0%).

Главное влияние миграции на ход всех демографических процессов состоит в том, что они «перемешивают» на относительно небольшой территории мигрантов, численно превосходящих живущее здесь население. Приведем такое сравнение. За последние 16 лет общий объем миграционных перемещений составил 1 млн 287,9 тыс. человек, или условно в территориальных миграциях приняло участие (возможно, не один раз) населения на 39 тыс. человек больше, чем было жителей в республике в 1990 г., когда отмечалась максимальная численность населения.

Изучая миграцию, как важнейший источник формирования населения и трудовых ресурсов, необходимо знать причины миграционной подвижности населения, а также качественные характеристики мигрантов. Материалы переписи населения 2002 г. зафиксировали, что основной причиной смены места жительства мигрантов в возрасте 14 лет и старше были обстоятельства личного характера – 47%; в связи учебой – 18%; в связи с возвратом к прежнему месту жительства – 16%; обстоятельства, связанные с работой – 12%.

Анализ образовательного уровня мигрантов показывает, что республику покидает более профессионально подготовленное население. Прибывает же население более низкого уровня квалификации. Среди выбывших мигрантов в возрасте 14 лет и старше выше доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием, соответственно 16,9% и 30,3% против 16,8% и 27,7% среди прибывших. Республика продолжает терять наиболее дееспособное и мобильное население – трудоспособного возраста. Доля лиц данного возраста в общей миграционной убыли в 2005 г. составила 70% (в 2004 г. – 68%).

В 2005 г. в структуре прибывших и выбывших мигрантов в возрасте 14 лет и старше преобладали занятые по прежнему месту жительства в промышленности (соответственно 18,9% и 23,2%). На занятых в этих отраслях пришлось около трети (31%) общих миграционных потерь занятого населения, работавших в сфере транспорта и связи – 10%, торговле и общественном питании – 8%, образовании – 7%, строительстве – 6%. Из общего числа прибывших работали по найму по прежнему месту жительства 87% занятых, самостоятельно обеспечивали себя работой – 4%. Из выбывших, соответственно – 87% и 5%.

Уязвимость потенциала трудовых ресурсов республики заключается в том, что долгие годы она являлась потребителем подготовленных кадров, мигрирующих сюда и занимающих свободные рабочие места. В настоящее время ситуация в корне изменилась. В республику меньше приезжает, чем уезжает подготовленных, квалифицированных кадров. А собственной многопрофильной системы подготовки профессиональных кадров нет. Сохранение данной тенденции в ближайшей перспективе обострит и без того непростую ситуацию с обеспечением организаций кадрами высшей квалификации, может создать проблему «кадрового голода» в ведущих отраслях экономики республики.

Необходимо отметить, что население Республики Коми экономически активно. Здесь довольно высокий удельный вес занятых в экономике, причем это характерно практически для всех возрастов. Выше экономическая активность среди мужчин и горожан. На что необходимо обратить внимание, так это на повышение экономической активности и занятости в экономике среди жителей села, что позволит сократить там уровень безработицы. Наряду с отраслями, где произошло существенное уменьшение численности занятого населения, есть ряд отраслей с устойчивой динамикой роста числа занятых. К ним относятся: здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение; кредитование, финансы и страхование; управление.

Материалы исследования показывают, что в настоящее время значительная часть персонала организаций, занимая управленческие и инженерные должности, не имеет высшего профессионального образования. Большинство специалистов и руководителей имеют среднее и начальное профессиональное образование. Почти 60% неквалифицированных рабочих Республики Коми имеют профессиональное образование. Причем 6,8% имеющих профессиональное образование лиц, работающих в качестве неквалифицированных рабочих, отметили, что имеют неполное и полное высшее и послевузовское образование.

Еще одной особенностью занятости в настоящее время является работа для значительной части населения в режиме неполного рабочего времени, неполной занятости. В предреформенный период в России доля занятых неполный рабочий день или неполную рабочую неделю была незначительная – 1-2%. Сегодня эти цифры многократно возросли и стали на уровне показателей западных стран.

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

Следует обратить внимание на необходимость разделения системы образования молодежи и системы непрерывного профессионального образования взрослых. Эти системы очень сильно отличаются не только целями

и мотивацией обучающихся, но и методическими и психологическими особенностями образовательного процесса. Формирование системы образования молодежи в первую очередь должно решить задачи обеспечения массовости и доступности высшего образования. В перспективе эта система позволяет решить проблему равных стартовых условий при получении образования, обеспечить единство образовательного пространства и возможность обучения в разных образовательных учреждениях по унифицированным образовательным программам, повысить объективность процедур оценки образовательного уровня.

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

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

Государство исходит из того факта, что чем лучше образовательная подготовка рабочей силы, тем больше ее роль в производстве, тем меньше социальных проблем, связанных, например, с ее занятостью. Особенно эффективной мерой образование выступает при структурной безработице, поскольку оно позволяет работнику быстрее освоить новую специальность, если прежняя устарела, быть более мобильным. Важное значение имеют и профессиональная подготовка, приобретение и накопление производственного опыта. Это особенно важно для профилактики безработицы среди молодежи. Отсутствие у молодых людей необходимой производственной квалификации препятствует вступлению их в трудовую жизнь, не дает в полной мере участвовать в конкуренции рабочей силы. Следовательно, развитие сферы образования и подготовки кадров служит для решения таких важных задач экономического и социального развития, как ускорение темпов экономического роста, сокращение безработицы и смягчение неравенства в распределении личных доходов.

Переход к новым технологиям требует постоянного обновления знаний и отсюда значительных затрат на подготовку кадров. Необходимость развития

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

Сегодня образование превратилось и для индивида, и для государства в экономическую необходимость. Не имея должной подготовки, работник вообще может остаться за пределами производства, а общество от этого будет нести потери. Таким образом, сфера образования и профессиональной подготовки и переподготовки создает условия накопления и развития совокупного человеческого капитала, который не только представляет собой источник экономических возможностей, но и характеризует дееспособность экономики страны. Кроме того, государство через систему непрерывного образования способствует обеспечению нового высокого уровня социальных гарантий личности, без которого невозможно развитие современного общества.

Негибкость экономики в переходный период во многом зависит от качества рабочей силы. Отсутствие заинтересованности предприятий, самих работников в процессах непрерывного обучения привело к тем отрицательным последствиям, с которыми столкнулись Россия и ее регионы. Указанные обстоятельства делают почти обязательным неформальное постоянное повышение квалификации. Поэтому руководители предприятий идут на затраты, улучшающие качество рабочей силы, понимая, что главным ресурсом повышения эффективности производства является человек труда, его творческий потенциал.

Учебных заведений, которые занимаются профессиональной подготовкой, должно быть много и они должны быть разные – по получаемым квалификациям, по уровню подготовки, по специализациям, по формам собственности. Чтобы у людей была возможность строить свою профессиональную, карьерную и личностную траекторию, выбирая из большого количества институтов профессиональной подготовки (училища, вузы, курсы, тренинги, программы, модули и проч.), нужные для себя в течение всей жизни.

**Во второй главе** «Социально-демографическое измерение и отраслевой аспект профессионального развития человеческих ресурсов Республики Коми» сделаны обобщения и проведен комплексный анализ роли и значения профессионального развития человеческих ресурсов в разрезе социально-демографических групп. По данной главе можно сделать следующие выводы и обобщения.

Анализ образовательного потенциала менеджмента организаций показал, что директорский корпус в подавляющем большинстве имеет

педагогическое образование – 65,6%; экономическое – 25,0%; техническое – 17,2% и только 7,8% - специальное управленческое образование. У заместителей директора на первом месте также стоит педагогическое образование – 63,4%; на 2-3 местах экономическое и техническое – по 19,5%. У начальников отделов первое-второе место делят экономическое (36,7%) и техническое (30,0%) образование. Среди руководителей структурных подразделений и их заместителей преобладают технические специалисты – 52,0% и экономисты – 28,0%. Достаточно высока среди них прослойка профессиональных управленцев – 16,0%. Половина ведущих специалистов (50,0%) имеет техническое образование; каждый пятый или экономическое или управленческое. Частные предприниматели имеют педагогическое (50,0%), юридическое (33,3%) и управленческое образование (16,7%). У респондентов-руководителей общественных организаций половина (50,0%) имеет техническое, половина – историческое образование.

В ходе исследования было установлено, что большинство российских менеджеров также не имеет специального образования. Как оказалось, подавляющее большинство из них получает управленческую подготовку на практике, в процессе работы, перенимая опыт своих коллег (83,2%). Многие вынуждены самостоятельно обучаться, читая специальную литературу (71,3%). Лишь треть заканчивает специальные управленческие курсы (31,8%). А что уж говорить о тех, кто обучался в магистратуре (1,3%), аспирантуре (8,2%), в российских (7,4%) или зарубежных (3,5%) бизнес-школах, ездил в зарубежные стажировки (12,3%). Да и дистанционное обучение (5,4%) в значительно меньшей степени распространено в профессиональном сообществе российских менеджеров.

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

Имеются определенные половые предпочтения не только при выборе респондентами отрасли или предприятия с определенным экономическим благополучием, но и при выборе предприятия с конкретной организационно-правовой формой. На государственных предприятиях работает 42,6% мужчин и 57,4% женщин. На муниципальных (унитарных) соответственно 16,7% мужчин и 83,3% женщин. Индивидуальной деятельностью больше занято мужчин (66,7%), чем женщин (33,3%). В обществах с ограниченной ответственностью и открытых акционерных обществах доминируют мужчины: 70,2% и 63,6% соответственно.

Анализ официальной статистической информации и материалов проведенного опроса позволили установить: из-за негативной демографической ситуации в период до 2050 г. объем прироста трудовых ресурсов сократится примерно вдвое; особо актуальной проблемой предприятий в краткосрочной и среднесрочной перспективе станет обеспечение реального производства квалифицированными рабочими и специалистами, в силу их дефицита на рынке труда. По отдельным

специальностям дефицит ощущается уже сегодня; проведение реформы системы профессионального образования должно ориентироваться на повышение качества профессионального образования и обеспечение соответствия профессиональной структуры подготавливаемых рабочих и специалистов потребностям рынка труда; у государства отсутствует единая стратегия государства по подготовке кадров и осуществлению непрерывного образования, которая охватывала бы все формы и методы образования и обучения; государственная кадровая политика не носит стратегического, опережающего характера, не является единой для всей страны, не имеет прочных правовых основ осуществления деятельности, отличается декларативностью и страдает непоследовательностью; большой проблемой становится сертификация и специализация обучающихся и специалистов, отсутствие подобной единой системы создает значительные проблемы при трудоустройстве как выпускников, так и людей, уже ведущих трудовую деятельность.

Показательно, что стремление учиться у женщин встречается чаще, чем у мужчин. В ходе опроса большинство женщин выразили уверенность, что повышение образовательного уровня – это реальное средство улучшить экономическое и социальное положение. Женщины посчитали (82,7%), что учеба более плодотворно повлияла на их труд в отличие от мужчин (80,3%). С возрастом, судя по ответам экспертов, эффективность труда после учебы снижается. Например, молодежь до 24 лет на 100,0% уверена, что эффективность их труда после учебы возросла. А среди респондентов в возрасте 45-49 лет в этом уверены лишь 66,7%. Самые низкие оценки эффективности учебы у разведенных – 73,9% и вдовых – 66,7%.

Задачами внутрифирменного обучения являются (%): поддерживать профессиональный уровень персонала и знакомить его с развитием технологии, изменениями социально-экономической обстановки и правовых условий – 68,4; обеспечить сотрудника знаниями, умениями навыками, необходимыми для хорошей работы – 57,1; создавать и поддерживать у сотрудников чувство причастности к деятельности организации, знакомить с ее стратегией, структурой, технологией деятельности – 52,6; готовить сотрудников к перемещению (продвижению по службе) – 30,6; поддерживать у сотрудников позитивное отношение к работе - 27,6; готовить сотрудников к возможному замещению ими коллег во время отпуска, болезни, командировки – 26,5; другое – 1,5.

В ходе опроса экспертов выяснялось, имеется ли на предприятиях республики программа подготовки и переподготовки кадров. В целом по выборке ответы распределились так (%): да, такая программа имеется – 50,2; нет такой программы – 43,1; затруднились с ответом – 6,7. К этим ответам можно отнести двояко. С одной стороны, хорошо, так как половина предприятий республики имеет программу переподготовки персонала, а с другой стороны, плохо, поскольку менее половины её не имеет. Предприятия, не имеющие в своем арсенале программы развития персонала, скорее всего этим развитием и не занимаются. В лучшем случае совершаются единичные

случаи учебы по инициативе работника. Если он вхож в кабинет к руководству, то учеба состоится, а если нет, то и за свой счет работника не всегда отпустят с работы для повышения квалификации. В разрезе отдельных отраслей картина еще более контрастна.

Анализируя задачи, которые призван решить стратегический план, можно отметить следующее. Наибольшее внимание профессиональному развитию персонала уделено в отраслях социальной сферы – 88,0%; на предприятиях строительства – 81,9%; в сельском хозяйстве – 80,0%; в торговле МТС, заготовках, сбыте и общественном питании – 75,1%. Техническое переоснащение важно для всех отраслей, но в число главнейших оно поставлено в сельском хозяйстве – 60,0%; на транспорте и связи – 60,0%; в промышленности – 52,5%.

**В третьей главе** «Развитие человеческих ресурсов Республики Коми с учетом демографической динамики» сделан комплексный анализ опыта подготовки и переподготовки кадров в республике и за рубежом с учетом сокращения численности и миграционного оттока населения. Здесь можно сделать следующие выводы и обобщения.

Уникальный опыт работы с персоналом имеется на ОАО «Монди Бизнес Пейпа Сыктывкарский ЛПК». Сегодня на предприятии работают 5551 человек. Последние два года корпорация концентрирует внимание на подготовке управленческих кадров и резерва на выдвижение. Главный акцент сделан на преемственности руководящих кадров, что, в свою очередь, должно послужить гарантией стабильной и эффективной работы на всех уровнях управления. С учетом требований научно-технического прогресса, перехода экономики страны на инновационный путь развития было установлено, что периодичность повышения квалификации для рабочих должна составлять 3-4 года, для руководителей, специалистов и служащих – 4-5 лет. Учитывая это, на ЛПК растет с каждым годом количество человек, прошедших профессиональное обучение. Так, в 2002 г. такое обучение прошли 2024, в 2003 г. – уже 2204, и, наконец, в 2004 г. – 2301 работник ЛПК. За последние три года затраты на обучение выросли почти в два раза с 11 млн рублей в 2002 до 20 млн в 2004 г.

Не менее интересен опыт ОАО «Комитекс», которое является одним из крупнейших предприятий текстильной и легкой промышленности, на долю которого приходится более 60% общего выпуска нетканых материалов России. Основной задачей профессионального развития работников предприятия является: обучение работников, впервые принятых на работу, с целью получения ими необходимых профессиональных знаний и подготовки к самостоятельной работе на предприятии; переподготовка работников, переводимых на новые работы; обучение вторым и смежным профессиям; повышение уровня профессиональных знаний, умений и навыков работников предприятия; развитие учебно-методической базы.

Свои особенности имеет система работы с персоналом в ОАО «АЭК «Комиэнерго». Здесь профессиональное обучение представляет собой комплексный непрерывный процесс, включающий в себя несколько этапов: определение потребностей обучения; формирование бюджета на обучение;

выбор методов обучения и определение содержания учебных программ; подбор форм обучения; оценка эффективности полученных результатов.

Интересный опыт подготовки и переподготовки кадров накоплен в ООО «Севергазпром». Кадровый резерв Общества состоит из трех уровней: резерв должностей номенклатуры ОАО «Газпром»; резерв должностей номенклатуры Общества; резерв должностей филиалов. В обществе уделяется внимание молодым перспективным работникам до 30 лет. К этой категории относят не только молодых руководителей и специалистов, но и рабочих, имеющих высшее профессиональное образование или обучающихся в вузах по заочной форме обучения, обладающих определенными организаторскими способностями. Вкладывая деньги в образование сегодня, газовики тем самым инвестируют свое будущее, а в качестве дивидендов рассчитывают получить для развития производства интеллект и профессиональные знания молодых специалистов.

Практика показывает, что в настоящее время все труднее находить «готовых» специалистов, и прогноз демографической ситуации говорит о том, что для большинства регионов есть тенденция только к ухудшению. В этой связи больше внимания необходимо обращать на обеспечение роста специалистов внутри организации, на эффективные методы развития персонала, его обучение и подготовку, а значит, на увеличение финансовых затрат. Целесообразность этих затрат должна подтверждаться количественно, с привлечением расчетов эффективности их использования. Этот процесс требует следующих обязательных и проработанных шагов: выделение показателей, определяющих успешность работы организации, бизнес-единицы, работника; определение показателей достижения целей, понимание того, изменение каких выделенных показателей должно произойти; выделение ключевых качеств персонала, влияющих на улучшение результата деятельности, с учетом того, что для каждого вида деятельности – функциональной, инновационной, стратегической – ключевые качества могут различаться; разработка действий, влияющих на улучшение выделенных ключевых качеств персонала, необходимых для достижения целей; определение финансовых затрат, обеспечивающих эти действия с персоналом; выявление в финансовом результате компании доли, полученной за счет действий с персоналом; расчет рентабельности вложений в персонал как отношения финансовых затрат к доле финансового результата; сравнение полученного показателя с эталоном.

В последние десятилетия в индустриально развитых странах накоплен богатый опыт в подготовке профессиональных кадров для организаций всех сфер деятельности, с учетом демографических параметров рабочей силы. Многие из того, что используется за рубежом, с успехом могло бы быть использовано в Республике Коми. В работе критически рассмотрен накопленный там опыт и даны рекомендации по его применению отечественным кадровым менеджментом.

Японский путь, когда работодателя интересует не профессия будущего работника согласно его диплому, а его мобильность. В процессе обучения на предприятии работник получает квалификацию, а поскольку там действует



система ротации кадров, то постепенно осваивая ряд профессий, работник получает многопрофессиональную подготовку.

Путь экономически развитых стран Западной Европы, когда работник совершенствует свою квалификацию, продолжая обучение на курсах, связанных с его профессией. Многопрофессиональная подготовка ведется на протяжении всего периода его подготовки в формализованной системе обучения и в системе обучения на предприятии.

Путь, по которому пошел ряд других развитых капиталистических стран, заключается в увязке формальной системы образования и системы последующего обучения, расходы на которое выделяются в основном из государственного бюджета. Основная цель такой подготовки – достижение высокой мобильности к изменяющемуся рынку труда.

Также необходимо добавить, что тенденции развития западных стран показывают, что государственное воздействие на сферу подготовки кадров стало носить явно экономический характер. Образование становится элементом стратегии экономического роста, при этом прогнозирование его вошло в практику государственного регулирования всех развитых стран. Стимулом развития этой сферы деятельности стала новая ее трактовка в качестве средства и источника формирования человеческого капитала. Образование, таким образом, перестало восприниматься как один из видов непроизводительного потребления, а стало капиталом, не только приносящим прибыль его владельцам, но и стимулирующим экономический рост.

Во всем мире компании тратят много времени и денег на обучение и переподготовку своих сотрудников с учетом их демографических характеристик. Внутрифирменная подготовка и переподготовка кадров в промышленно развитых странах превратилась по-настоящему в мощную индустрию, соизмеримую по масштабам с системой получения населением общего образования. Расширение масштаба внутрифирменной подготовки связано с новыми условиями конкуренции на мировом рынке, нарастанием процессов корпоративного объединения промышленных комплексов. Соответственно в области организации такого обучения лидируют крупные многопрофильные корпорации, действующие, как правило, в отраслях с высокой наукоемкой технологией.

**В заключении** приведены основные выводы, вытекающие из содержания диссертации, сформулированы практические рекомендации по совершенствованию системы подготовки и переподготовки кадров с учетом демографических и миграционных процессов.

### **По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

Социально-демографическое измерение профессионального развития человеческих ресурсов Республики Коми. – Сыктывкар: Изд-во Коми пед. ин-та, 2007. – 16,4 п.л., (в соавторстве, авторских 10,3 п.л.).

Профессиональное и дополнительное образование: историко-социологический анализ. – Сыктывкар: Изд-во Коми пед. ин-та, 2006. – 7,6 п.л., (в соавторстве, авторских 5,9 п.л.).

Образовательные проблемы организаций Республики Коми // Качество. Инновации. Образование. – 2007. – № 1. – 0,8 п.л., (в соавторстве, авторских 0,5)

Отраслевые особенности профессионального развития человеческих ресурсов // Актуальные проблемы геологии и разработки месторождений углеводородов. – Ухта, 2007. – 0,3 п.л.

Интеллектуальная собственность предприятия // Вестник КГПИ. Научно-методический журнал. – Сыктывкар: Изд-во Коми пед. ин-та, 2007. – Вып. № 4. – 0,4 п.л.

Роль образования и профессиональной переподготовки кадров в решении задач социально-экономического развития региона // Дополнительное профессиональное образование. – 2006. – №7. – 0,3 п.л.

Система подготовки и переподготовки кадров в организациях Республики Коми: мнение экспертов // Промышленная политика в Российской Федерации. – 2006. – № 11. – 0,7 п.л., (в соавторстве, авторских 0,4).

Статистические методы изучения социально-демографического портрета управленческих кадров организаций Республики Коми // Становление и развитие статистической науки и практики (к 100-летию со дня рождения В.Н. Старовского). – Сыктывкар, 2005. – 0,9 п.л., (в соавторстве, авторских 0,5).

Кадры государственной службы: социально-демографический портрет // Этнодемографические процессы на Севере Евразии (XI-XX вв.). – Сыктывкар, 2005. – 0,5 п.л., (в соавторстве, авторских 0,3).

Современные технологии бизнес - образования // Роль непрерывного профессионального образования в устойчивом развитии региона. – Сыктывкар, 2005. – 0,2 п.л.

Организационные изменения в системе подготовки управленческих кадров (на примере СыктГУ) // Инновационные технологии управления организационными изменениями. – Нижний Новгород, 2004. – 0,3 п.л.

---

На сайте ИСПИ РАН публикуется в авторской редакции