

**На правах рукописи**

**КЛИМАШЕВСКАЯ Елена Валентиновна**

**ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**Специальность 08.00.05 - экономика и управление  
народным хозяйством**

**(Специализации: экономика народонаселения и демография;  
экономика труда)**

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

**Москва - 2003**

**На правах рукописи**

**КЛИМАШЕВСКАЯ Елена Валентиновна**

**ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**Специальность 08.00.05 - экономика и управление  
народным хозяйством**

**(Специализации: экономика народонаселения и демография;  
экономика труда)**

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

**Москва - 2003**

Работа выполнена на кафедре менеджмента факультета управления Сыктывкарского государственного университета.

**Научный руководитель** - доктор экономических наук, профессор  
**Фаузер В. В.**

**Официальные оппоненты** - доктор экономических наук, профессор  
**Колосова Р. П.**  
кандидат экономических наук, профессор  
**Серёгин А. С.**

**Ведущая организация** - Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН

Защита состоится 17 июня 2003 г. в 15 часов на заседании Диссертационного Совета Д.002.088.02 при Институте социально-политических исследований РАН по адресу: 117218, Москва, ул. Кржижановского, 24/35, корп. 5.

С содержанием диссертации можно ознакомиться в библиотеке ИСПИ РАН по адресу: 117334, Москва, Ленинский проспект, 32а.

Автореферат разослан 15 мая 2003 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук

**Л.В. Макарова**

## **I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность исследования.** Республика Коми - важнейший регион Российской Федерации Севера, богатый природными ресурсами, с ярко выраженной спецификой социально-экономического развития, с особо неблагоприятными условиями для жизни населения, испытывающий прямое и опосредованное негативное воздействие природных и экономико-географических факторов на процессы хозяйствования. Несмотря на сложные природные и социально-экономические условия, роль республики постоянно возрастает. Значение Республики Коми для экономики страны, а особенно для её Северо-запада, огромно и определяется следующими основными моментами.

Во-первых, республика располагает колоссальным экономическим и ресурсным потенциалом. Здесь сосредоточены значительные запасы нефти, газа, деловой древесины и большая часть бокситов. В республике имеется или добывается значительная часть редких металлов, золота и др. Вторая особенность, непосредственно связанная с использованием природных богатств, состоит в экологической уникальности северных территорий. Здесь сконцентрированы уникальные заповедные зоны, а лесные массивы и тундра имеют большое значение для регулирования нормальной жизни европейской части России.

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

В результате перехода к рыночным отношениям ситуация с трудовыми ресурсами значительно изменилась. Одна из наиболее существенных проблем - появление значительного количества излишних трудовых ресурсов. Это связано с тем, что многие сферы приложения труда северян оказались в новых условиях хозяйствования неэффективными, а, значит, ненужными. Безусловно, это вызвало значительный отток населения из республики. Но, несмотря на это и сегодня актуален вопрос сохранения в республике того населения, которое в значительной степени адаптировалось к специфическим природным условиям Коми края и по своей профессиональной подготовке (нефтяники, газовики, лесозаготовители, геологи, шахтеры, энергетики) способно развивать этот уникальный край. Для решения этой задачи необходимо осуществление целого комплекса социально-экономических мер.

Очевидно, что для эффективного функционирования организаций, повышения конкурентоспособности производимой ими продукции необходимо формировать высокопрофессиональные трудовые коллективы. Необходимо создать такие условия, которые позволили бы

в полной мере каждому реализовать свой трудовой потенциал. Кроме того, для полноценной жизни северян большое значение будет иметь сегодня и в будущем возможность приобретать ими всех необходимых продуктов питания и предметов длительного пользования. А для этого должен быть создан необходимый уровень оплаты труда и компенсации за суровые и дискомфортные условия проживания.

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

#### **Цель и задачи исследования.**

**Цель настоящего исследования** состоит в выявлении территориально - отраслевых особенностей формирования и использования трудового потенциала энергетического комплекса Республики Коми и в выработке рекомендаций по совершенствованию *управления человеческими ресурсами.*

В соответствии с поставленной целью в работе намечено решение **следующих задач:**

- уточнить и конкретизировать понятие сущности процесса формирования населения и трудового потенциала в новых экономических условиях;
- выявить внутрирегиональные особенности формирования трудового потенциала, учитывающие различия природно-экономических зон и социально-экономический статус поселений;
- раскрыть специфические черты использования трудового потенциала, оценить его качество, дать оценку условиям работы;
- определить удовлетворенность персонала энергетического комплекса своими денежными доходами, дифференцируя ответы по социально-демографическим структурам и характеру расселения;
- установить обеспеченность работников энергетического комплекса предметами длительного пользования в зависимости от социально-демографических и иных характеристик;
- выявить мнение работников энергетического комплекса об изменениях в условиях жизни, труда и быта за последние пять лет и перспективах их улучшения.

**Объектом исследования** является энергетический комплекс региона - ОАО «АЭК «Комиэнерго», переживающий период реформирования, имеющий особый профессионально - квалификационный состав работников и высокую ответственность за жизнедеятельность территории.

**Предмет исследования** – социально-экономические особенности формирования и использования трудового потенциала энергетического

комплекса; материальная дифференциация работников в зависимости от социально-демографических структур, природно-экономических зон, характера расселения.

**Теоретико-методологическую основу работы** составляют идеи и выводы, разработанные в трудах отечественных ученых - специалистов в области воспроизводства и занятости населения, экономики и социологии труда, благосостояния, экономической социологии: Бреева Б.Д., Волгина Н.А., Заславской Т.И., Ионцева В.А., Колосовой Р.П., Костакова В.Г., Котляра А.Э., Кравченко А.И., Макаровой Л.В., Новицкого А.Г., Пирожкова С.И., Рыбаковского Л.Л., Римашевской Н.М., Серёгина А.С., Склярова В.Ф., Судоплатова А.П., Топилина А.В., Фаузера В.В., Чижовой Л.С., Чуракова В.Я., Ядова В.А. и др.

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

**Эмпирической базой** исследования послужили данные текущего учета естественного и миграционного движения населения Госкомстата Российской Федерации и Республики Коми; материалы переписей населения и микропереписи населения 1994 г., характеризующие динамику, половозрастную, этническую и генетическую структуры населения. **Основной информационной базой** исследования является социологическое обследование, проведенное в 4 городах: Воркуте, Ухте, Сосногорске и Сыктывкаре; в 9 сельских районах Республики Коми: Княжпогостском, Койгородском, Корткеросском, Прилузском, Сыктывдинском, Сысольском, Удорском, Усть-Куломском и Усть-Вымском. Всего было опрошено 692 человека. Выборочная совокупность отражает распределение человеческих ресурсов энергетического комплекса по природно-экономическим зонам: Дальнему (36,3%), Среднему (28,9%) и Ближнему Северу (34,8%); распределение на городское (73,7%) и сельское население (26,3%); по трем технологическим стадиям: генерации (37,1%), транспорту (38,3%) и сбыту (24,6%). По основным социально-демографическим характеристикам выборочная совокупность соответствует генеральной совокупности.

**Научная новизна** полученных результатов связана с разработкой концепции формирования и использования трудового потенциала энергетического комплекса, включающей стадии приема (отбора), адаптации, развития и вывода персонала за границы трудовой активности применительно к условиям реформирования. В соответствии с концепцией весь комплекс мероприятий должен быть дифференцирован относительно освоенных и осваиваемых северных территорий. Уточнено различие категорий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы». Оно заключается в следующем. Во-первых, их использование имеет разную временную историю. Категория «трудовые ресурсы» введена в научный оборот в

1920-е гг. и применяется до последнего времени; «трудовой потенциал» стал использоваться учеными с конца 1970-х – начала 1980-х гг.; «человеческие ресурсы» в зарубежной научной литературе в современном понимании стала активно применяться в конце 1980-х – начале 1990-х гг. Во-вторых, «трудовые ресурсы» трактуются как учетно-статистическая категория, как рабочая сила всей страны или отдельного народа, имеют устоявшиеся возрастные границы; «трудовой потенциал» отражает степень развития демографических, социальных и психологических характеристик и качеств трудоактивного населения, которые реализуются или могут быть реализованы при определенных обстоятельствах, возрастные границы менее очерчены; «человеческие ресурсы» отражают ресурсы труда, используемые современными организациями, включают три жизненных цикла работника: предтрудовой, трудовой и посттрудовой периоды. Разработаны три модели социальной адаптации населения к социально-экономическим условиям Севера: модель «материальное благосостояние», модель «социальные настроения» и модель «жизненные стратегии»; для каждой модели предложены свои показатели, позволяющие дифференцировать работников на подгруппы.

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

- дано обобщение отечественного и зарубежного опыта относительно существующих концепций формирования населения и заселения северных территорий в новых рыночных условиях, что позволило подтвердить сохранение таких важных принципов, как привлечение населения с территорий, близких по социально-экономическим и климатическим условиям северным районам; создание на Севере повышенных, а не равных, социально-экономических условий по отношению к старообжитым регионам России, в зависимости от природно-экономической зоны формировать разный состав населения (постоянное, переменное-постоянное, временное);

- установлена зависимость оценок уровня жизни работников энергетического комплекса и дополнительных источников дохода от социально-демографических структур, природно-экономических зон и социальной среды проживания. Это проявляется в том, что чем южнее место проживания, тем ниже уровень материальной обеспеченности, удовлетворенность социально-бытовыми условиями окружающей среды, социально-экономическими и производственными условиями на предприятии. Социальные настроения носят более негативный характер. Тем не менее, в жизненных стратегиях преобладают активные адаптации, основанные на максимальном использовании личного ресурса;

- выявлен характер использования человеческих ресурсов энергетического комплекса в период его коренного реформирования; раскрыты формы, оценены возможности и направления социально-

территориальных передвижений работников, в том числе и в случае потери основного источника доходов. Представляется возможным применить рыночный подход к формированию человеческих ресурсов, основанный на сочетании стабильности и мобильности. В этом случае предприятие ограничивает постоянный штат ведущими работниками, привлекая остальной персонал с внешнего рынка по мере необходимости. Тем самым создаются условия для перехода к принципиально новой, гибкой системе формирования и использования человеческих ресурсов, что особенно важно для северных регионов;

- выявлена зависимость между наличием у работников энергетического комплекса материальных ценностей длительного пользования и социально-демографическими характеристиками, позволяющими дифференцировать опрошенных на определенно-устойчивые группы. По оценке материального положения выделены три группы работников: с высоким уровнем материального благосостояния, со средним уровнем материального благосостояния, с низким уровнем материального благосостояния. В каждой группе работники придерживаются определенной жизненной стратегии по способу получения и использования материальных ресурсов, направляемых на сохранение и улучшение индивидуального благосостояния.

**Практическая значимость результатов исследования** состоит в том, что основные выводы и положения могут быть использованы при разработке корпоративных программ социально-экономического развития крупных комплексов. Полученные теоретико-методологические и методические решения найдут применение при разработке программ и инструментария прикладных социологических исследований. Кроме того, материалы диссертации нашли применение при создании и разработке учебных пособий для подготовки спецкурсов и чтения лекций 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: «Развитие организаций в условиях изменения внешней среды» (1995-2000 гг., № ГР 01.9.70001); «Регулирование региональных процессов воспроизводства и занятости населения» (2000-2003 гг., № ГР 01.20. 0004379); «Формирование и использование трудового потенциала в отраслях топливно-энергетического комплекса Республики Коми в процессе реформирования (2003-2006 гг.).

**Апробация работы.** Основные теоретические и практические результаты докладывались на конференциях: «Управление социально-демографическими и этническими процессами на Европейском Севере России» (Сыктывкар, 2000); «Проблемы теории и практики финансового оздоровления предприятий (организаций) в Республике Коми» (Сыктывкар, 2002); «Межнациональные отношения как фактор стабильности в многонациональном регионе» (Сыктывкар, 2003); «Город



в Заполярье и окружающая среда» (Воркута, 2003); «Управление государственной собственностью, корпоративное управление и экономический рост» (Сыктывкар, 2003).

По теме диссертации опубликовано восемь работ.

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

## **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 и демографические факторы формирования населения и трудовых ресурсов Республики Коми» исследуются отечественный и зарубежный опыты формирования населения и трудовых ресурсов, выявляются особенности и характерные черты, присущие изучаемому процессу. Анализируется влияние демографических факторов на тенденции формирования населения, человеческих ресурсов и трудового потенциала, делаются выводы и предложения.

**По практике и теории освоения Российского Севера.** По мере освоения Российского Севера среди практиков и ученых доминирующей стала точка зрения о наиболее приемлемом пути градостроительного освоения Севера в современных условиях – строительство городов для проживания постоянного населения, позволяющего ускорить адаптацию человека к экстремальным условиям. Была выявлена определенная закономерность между районами выхода и районами нового хозяйственного освоения с точки зрения создания постоянных кадров. Эффективность оказывается тем выше, чем меньше контрастность в материальных условиях жизни, труда и отдыха, природно-климатических условиях между районами выхода и вселения.

Между практиками и учёными было достигнуто соглашение, что в условиях Крайнего Севера особенно важно, кроме отраслей специализации, ограничивать развитие предприятий производственной инфраструктуры. Экономически целесообразно размещать их за пределами района, в более южных обжитых областях страны. Для повышения экономической эффективности производства важное значение приобретает всемерное развитие отраслей специализации. Чем выше удельный вес населения, занятого в отраслях специализации, тем выше эффективность освоения Севера.

В зависимости от срока освоения территории установлено, что на начальных стадиях наблюдается наиболее высокий удельный вес трудоспособного населения и незначительное число лиц детского, школьного и пенсионного возрастов, резкое преобладание мужского населения. При последующем развитии городов имеет место тенденция постепенного сокращения удельного веса лиц трудоспособного возраста

и повышения детского, школьного и пенсионного. Опыт эксплуатации населенных мест Крайнего Севера показал, что при организации новых промышленных очагов решающее значение для формирования постоянного населения имеет семья и посемейное заселение слабо развитых районов.

**По практике и теории освоения Зарубежного Севера.** Установлено, что жизнь на севере с семьей в условиях дороговизны жилья и товаров потребления нередко сводит к минимуму преимущества высоких заработков. Поэтому лишь высококвалифицированные рабочие, инженеры и представители администрации частных предприятий, а также высокооплачиваемые государственные служащие могут жить в северных районах с семьями.

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

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

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

В канадской практике освоения районов развития горнодобывающей промышленности наметилась тенденция к созданию на базе перспективных месторождений полезных ископаемых постоянных поселений, рассчитанных на длительный срок существования и являющихся опорными пунктами освоения территории.

**Теоретическое осмысление проблемы позволяет сделать ряд обобщений.** Формирование населения осваиваемых территорий зависит от экономических, социальных и демографических аспектов. К демографическим аспектам относятся влияние разных источников на динамику населения, изменение его демографической структуры, участие

мигрантов и местного населения в воспроизводственном процессе. Формируемое население может быть постоянным, постоянно-переменным и переменным. Здесь мы согласны с утверждением, что только наличие постоянного населения позволит в больших масштабах экономически осваивать Север. При этом обязательным является создание благоприятных условий жизни для быстрой акклиматизации человека. Поэтому при формировании населения большое значение имеют система медицинского отбора и санитарно-гигиенические рекомендации в части правильного питания населения, а также высокие требования к жилищному и культурно-бытовому строительству на Севере.

Общепризнанно, что формирование населения и его стабильность в северных районах страны непосредственно зависят от различий в природно-климатических условиях мест выхода и мест вселения мигрантов. Поэтому формирование постоянного населения северных районов шло, и в перспективе будет идти, в значительной степени за счет прибытия населения из соседних областей, имеющих не столь контрастные природно-климатические условия. Кроме того, процесс формирования постоянного населения должен быть ориентирован на развитие многофункционального хозяйственного комплекса региона, обеспечивающего полную занятость всего трудоспособного населения. При этом параллельно, а иногда и опережая, создается социально-бытовой комплекс жизнеобеспечения населения, ориентированный на семейный состав формируемого населения.

Сохранит своё значение ресурсный подход к освоению Дальнего и Среднего Севера. В них целесообразно осваивать, во-первых, только те ресурсы, добыча и использование которых обходится дешевле, чем в более благоприятных природных и экономических условиях, и, во-вторых, когда эти виды сырья (нефть, газ, лес) дефицитны и их освоение необходимо для неотложных нужд функционирования народного хозяйства и укрепления обороноспособности страны.

***Первопричиной количественной и качественной основы трудового потенциала общества является демографическое развитие.*** В основе формирования трудового потенциала общества лежат демографические события, обеспечивающие непрерывное возобновление поколений. Они определяют также количественные параметры трудовых ресурсов, являющихся основными носителями трудового потенциала.

Менеджеры крупнейших комплексов и организаций при формировании трудовых ресурсов сейчас и в будущем должны более интенсивно заниматься исследованиями на рынке труда. Прежде всего, потребуются тщательнее анализировать демографическое развитие общества с целью более эффективного использования кадров старшего возраста и выявления узких мест в отношении молодого поколения. Вызвано это тем, что последнее десятилетие XX в. внесло изменения в демографическую составляющую формирования трудовых ресурсов,

трудового потенциала. Произошли необратимые изменения в динамике численности населения и в структуре источников его формирования. Это проявилось в сокращении численности населения, за 1991-2001 гг. она уменьшилась в республике почти на 150 тыс. человек.

На фоне общего уменьшения численности населения ухудшились его качественные характеристики. С 1990 г. по 2002 г. значительно сократилась численность молодежи и детей - на 135,5 тыс. человек и существенно увеличилась группа лиц пенсионного возраста - на 31,5 тыс. человек. При относительно постоянном соотношении мужчин и женщин (50,1 и 49,9%) продолжает сохраняться различие внутри отдельных возрастных групп: мужчины преобладают в возрастах моложе трудоспособного (51,2 %), в трудоспособном (53,2%) и значительно уступают женщинам в возрастах старше трудоспособного (31,9 %). Наибольшие диспропорции полов наблюдаются в группе 30-34 года - мужчин 56,6 %, количественный перевес - 10,8 тыс. человек. Такая направленность изменения возрастной структуры свидетельствует о прогрессивном старении населения и качественном ухудшении его демографического потенциала.

Снижение рождаемости не просто уменьшает «физическую массу» трудового потенциала, но и влияет на его качество. Так динамика структуры новорожденных по очередности рождения показывает значительный рост доли первенцев, что косвенно свидетельствует и о депопуляции, и о снижении здоровья нации. Преобладание доли первенцев среди родившихся означает ухудшение психофизиологических характеристик населения, поскольку первенцы имеют худшие показатели здоровья по сравнению с детьми вторых и последующих рождений. Современные параметры рождаемости меньше требуемых для замещения поколений почти в 2 раза. При сохранении показателей рождаемости на уровне 2002 г. среднестатистическая женщина за весь свой репродуктивный период родит лишь 1,08-1,12 детей. Такой уровень рождаемости не может отвечать требованиям сохранения демографического потенциала Республики Коми.

На трудовой потенциал и его качество оказывает влияние смертность. Её параметры таковы, что по уровню младенческой смертности и ожидаемой продолжительности жизни при рождении население республики оказалось отброшенным на 30 лет назад. За истекшие десять лет (1990-2000 гг.) произошло снижение ожидаемой продолжительности жизни у мужчин на 3,9, а у женщин - на 3,1 года. Разрыв в продолжительности жизни между полами увеличился с 10,2 до 11 лет. Основными причинами смерти населения в республике остаются болезни системы кровообращения (48,1 %), несчастные случаи, отравления, травмы (22,5 %) и новообразования (11,6 %). В 2001 г. смертность от самоубийств в расчете на 100 тыс. человек трудоспособного населения составляла 79,4, что почти в четыре раза выше допустимой величины (по оценкам ВОЗ уровень смертности от самоубийств выше 20 человек на 100 тыс. населения трудоспособного возраста считается высоким).

В числе факторов, оказывающих значительное влияние на трудовой потенциал северных районов, необходимо назвать миграцию. В последние 10-13 лет произошла значительная трансформация тенденций миграции. Главную роль в притоке населения в Республику Коми стали играть Средняя Азия, Закавказье и Казахстан. Только выходы из Средней Азии и Закавказья составили свыше половины положительного сальдо миграции (51,7%). Это ведет к изменению этнической структуры населения, изменению состава трудовых ресурсов, снижению «качества» трудового потенциала.

**Во второй главе** «Формирование и использование трудового потенциала энергетического комплекса Республики Коми» рассматриваются основные факторы формирования человеческих ресурсов, особенности использования и качественные характеристики трудового потенциала энергетического комплекса в условиях реформирования отрасли. По ней можно сделать следующие выводы и обобщения.

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

На протяжении длительного периода времени организации энергетического комплекса используют три источника формирования человеческих ресурсов. Основной источник - это молодежь трудоспособного возраста, впервые вступающая в трудовую жизнь. Самый распространенный источник - это лица трудоспособного возраста, совершающие перемещения между организациями родственных или иных отраслей, внутри населенного пункта или из-за его пределов. Дополнительный источник - это пенсионеры всех категорий и возрастов, а также штатные совместители и временные работники.

Трудовой коллектив энергетического комплекса был сформирован из работников разных отраслей народного хозяйства. Основной вклад внесли предприятия промышленности, организации жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, строительства, транспорта и связи. Но чисто профессионалов из отраслей энергетики пришло всего 8,8%. В территориальном разрезе более половины работников составляют приезжие - 52,3%. Больше всего мигрантов в трудовых коллективах Дальнего и Среднего Севера. В целом по выборке на внутреннюю миграцию приходится 34,6%, на внешнюю 65,4% опрошенных работников. Среди причин перемены места жительства можно отметить (%): в связи с созданием или распадом семьи - 17,2; повысить заработок - 12,5; вернуться на родину (к родителям или другим родственникам) - 12,5; решить жилищную проблему - 10,1; по направлению - 9,2; стремление найти работу себе или другим членам семьи - 8,0; получить образование самому или дать его детям - 4,2%.

Каналы формирования человеческих ресурсов в ОАО «АЭК «Комизэнерго» не многочисленны, в основном два. Устраиваются самостоятельно, через отдел кадров (36,8 %) и при содействии или по совету родственников, друзей, знакомых (41,9 %). Такая практика не способствует росту качества трудового потенциала.

Выявлена высокая стабильность персонала - 94,7% работников собираются и дальше оставаться на прежнем месте работы и только 5,3% - думают найти работу за пределами компании. Это объясняется тем, что ОАО «АЭК «Комизэнерго» стало первым предприятием в трудовой биографии для 20,3% опрошенных; 30,9% меняли работу только один раз; доля лиц, менявших место работы четыре и более раз, составляет 20,3%.

Раскрыты потенциальные причины увольнения: материально не обеспечивают семью - 26,0%; нет перспектив улучшить жилищные условия - 17,7%; по семейным обстоятельствам - 10,2%; работа не соответствует склонностям, интересам - 9,8%.

В связи с реформированием энергетической отрасли была выявлена оценка работников сохранить за собой рабочее место (%): 31,0 - считают, что их лично может коснуться увольнение; 47,2 - не смогли однозначно оценить свои перспективы остаться работать в компании и только каждый пятый работник (21,8) уверен в своем будущем. Установлено, что в случае потери работы потенциальные безработные в своем большинстве (54,0%) будут искать работу по старой специальности, примерно каждый пятый (19,3%) постарается овладеть новой специальностью, а каждый шестой согласится на любую работу (17,5%).

Работники компании имеют высокую трудовую мотивацию (%): работой вполне довольны - 79,2; работой не довольны - 5,9; работа безразлична - 0,4 и затруднились ответить - 14,5. Несмотря на высокую мотивацию труда сделана классификация мероприятий, способствующих росту удовлетворенности трудом (%): следует совершенствовать систему материального стимулирования - 69,7; необходимо улучшить систему морального поощрения в коллективе - 42,5; нужно создать обстановку заботливого и уважительного отношения к человеку - 34,4; требуется улучшить организацию труда - 30,8; надо обратить внимание на развитие личной инициативы людей - 26,4; улучшить производственную и трудовую дисциплину - 16,6; необходимо повысить качество выпускаемой продукции - 8,4. Сделан вывод, что для рабочих важно, когда их труд не только материально вознаграждается, но и получает соответствующее социальное признание, моральное поощрение (47,9%).

Обосновано, что в числе важнейших характеристик формируемого и функционирующего трудового потенциала энергокомпании является образование. Ответом на вызовы новых технологий и растущей глобализации является повышение уровня образования, улучшение профессиональной подготовки работников, использование новых форм

организации труда. Организации вынуждены постоянно учить и переучивать своих работников.

Работники компании связывают повышение своей квалификации с ростом заработной платы (37,4%), с улучшением качества работы (34,5%), сохранением рабочего места (22,3%), получением новой, желаемой работы (11,7%).

С положительной стороны характеризует трудовой потенциал самооценка респондентов своего здоровья (%): хорошее, особых жалоб нет - 68,9; в последнее время здоровье стало хуже - 24,0; страдают хроническими заболеваниями - 4,8; постоянно себя плохо чувствуют - 0,7.

**В третьей главе** «Денежные доходы и материальная обеспеченность работников ОАО «АЭК «Комизнерго» сделано обобщение результатов обследования материального благосостояния работников энергетического комплекса. Выявлено, что социально-экономическая ситуация определяет характер социальной адаптации населения. Исходя из понимания социальной адаптации как процесса и результата приспособления человека к экономическим и организационным изменениям внешней среды, в работе выявлены и обоснованы типы социальной адаптации работников ОАО «АЭК «Комизнерго», проживающих в различных природно-экономических зонах – на Дальнем, Среднем и Ближнем Севере.

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

**Модель «Материальное благосостояние».** Оценка материального положения носит комплексный характер, поскольку позволяет определить уровень материального благосостояния работников и их семей посредством качественной оценки располагаемых денежных доходов. *Высокий уровень материального благосостояния* предполагает оценку материального положения в терминах «Денег вполне достаточно, чтобы покупать дорогие вещи и вообще ни в чем себе не отказывать». *Средний уровень материального благосостояния* предполагает оценку материального положения в терминах: «Денег хватает лишь на покупку продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать». *Низкий уровень материального благосостояния* предполагает следующую оценку материального положения: «Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания».

**Модель «Социальное настроение».** Оценка социальных настроений позволяет охарактеризовать адаптационный потенциал

групп по ряду показателей: удовлетворенность жизнью в целом; оценка условий жизни; удовлетворенность работой в целом; оценка материальных условий работы (в частности, заработной платы, системы оплаты труда, социальных выплат).

**Модель «Жизненные стратегии».** Жизненные стратегии позволяют рассмотреть способы использования и получения ресурсов, направленных на решение жизненных проблем (сохранение и улучшение уровня индивидуального благосостояния).

Остановимся на анализе каждой из трех адаптационных моделей.

**Анализ оценок материального положения** позволил сделать следующие выводы и заключения.

Независимо от природно-экономической зоны проживания свыше 90% работников энергетического комплекса оценивают собственное материальное положение в терминах «Денег хватает лишь на покупку продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать», что отражает наиболее распространенный в данном регионе стиль жизни. Большая часть персонала компании кроме основной заработной платы не имеет дополнительных источников дохода.

Относительно высокий уровень материального благосостояния работников ОАО «АЭК «Комизэнерго» отмечается на Дальнем Севере. В данной группе выше удельный вес людей относительно обеспеченных, имеющих достаточные денежные средства, чтобы покупать себе дорогие вещи и вообще ни в чем себе не отказывать, и ниже удельный вес относительно необеспеченных.

Самый низкий уровень материального благосостояния отмечается у работающих на Ближнем Севере. В этой группе (по сравнению с двумя другими группами) наиболее высока доля тех, кто оценивает уровень своего благосостояния в терминах «Денег не хватает даже на продукты питания». Недостаток средств от основного места работы компенсируется доходами от дополнительной занятости.

**Анализ оценок, характеризующих социальные настроения** (удовлетворенность жизнью в целом; оценка условий жизни; удовлетворенность работой в целом; оценка материальных условий работы - заработной платы, системы оплаты труда, социальных выплат) показал следующее.

Независимо от характера расселения более половины (почти 53%) работающих ОАО «АЭК «Комизэнерго» довольны тем, как складывается их жизнь в настоящее время. Тем не менее, почти каждый четвертый работающий на данном предприятии не доволен условиями жизни. В большей степени неудовлетворенность жизнью в настоящее время проявляется у работающих на Дальнем и Ближнем Севере;

В оценке конкретных социально-бытовых условий жизни выявлена обратная тенденция: у работников, проживающих на Дальнем Севере, удовлетворенность определенными аспектами жизни несколько выше, чем у работников, проживающих на Среднем и Ближнем Севере.



Работники, проживающие на Дальнем Севере, наиболее удовлетворены благоустройством своего города, снабжением продуктовыми и промышленными товарами, работой транспорта. В данной группе проблемное поле составляют такие социально-бытовые аспекты жизни, как медицинское обслуживание, работа детских учреждений, работа предприятий бытового обслуживания.

Работники, проживающие на Среднем Севере, наиболее удовлетворены обеспечением продуктовыми и промышленными товарами и работой транспорта. В этой группе проблемное поле шире, чем в первой группе, и включает в себя проблемы медицинского обслуживания, работы детских учреждений, благоустройства города, работы предприятий бытового обслуживания, столовых, буфетов, кафе.

Работники, проживающие на Ближнем Севере, удовлетворены только снабжением продовольственными и промышленными товарами. Все остальные социально-бытовые условия жизни в этой группе оцениваются негативно.

Независимо от характера расселения большинство работающих (около 80%) довольны своей работой. В большей степени неудовлетворенность работой проявляется у жителей Среднего и Ближнего Севера.

В оценке конкретных условий работы (заработной платы, системы оплаты труда, социальных выплат) выявлена обратная тенденция: у работников, проживающих на Дальнем Севере, удовлетворенность данными аспектами работы несколько выше, чем у работников, проживающих на Среднем и Ближнем Севере. Если среди работников, проживающих на Дальнем Севере, только 16% оценивают условия по заработной плате «как плохие», то среди работников, проживающих на Среднем Севере - 31% респондентов, а на Ближнем Севере, – 38%. Та же тенденция отмечается и в оценке системы оплаты труда и социальных выплат.

В целом работники, проживающие на Дальнем Севере, удовлетворены системой оплаты труда и заработной платой на их предприятии, а также отношением к людям со стороны администрации. Ниже степень удовлетворенности в данной группе социальными выплатами. Работники, проживающие на Среднем и Ближнем Севере, наиболее удовлетворены системой оплаты труда и отношением к людям со стороны администрации. Меньше степень удовлетворенности заработной платой и социальными выплатами.

**Анализ оценок жизненных стратегий** (*способов использования и получения ресурсов, направленных на решение жизненных проблем*) показал следующее.

Независимо от характера расселения у большинства работающих в компании выделяются два основных способа повышения уровня индивидуального благосостояния: сохранение места работы на данном предприятии; повышение квалификации.

Комплекс действий (способов использования и получения ресурсов), направленных на решение жизненных проблем, выстраивается в следующей последовательности: добиться увеличения заработной платы по основному месту работы; найти дополнительный заработок; сменить место жительства; вступить в брак, увеличить семью; построить свой дом, коттедж; приобрести дачный, земельный участок.

В первой группе (работающие на Дальнем Севере) действия, направленные на решение жизненных проблем, выстраиваются в двух основных направлениях: повышение материального благосостояния по месту жительства и смена места жительства.

Во второй группе (работающие на Среднем Севере) преобладают действия, направленные на повышение денежных доходов за счет повышения заработка по основному месту работы и дополнительных заработков.

Третья группа (работающие на Ближнем Севере) для решения жизненных проблем ориентирована, в первую очередь, на повышение денежных доходов от заработной платы и дополнительных заработков, а также на строительство собственного дома.

Обобщение результатов исследования, применение методов группировки, анализа и синтеза данных позволили также обозначить **три модели адаптации** работников ОАО «АЭК «Комизнерго» в зависимости от проживания на Дальнем, Среднем и Ближнем Севере.

#### **1. Модель адаптации работников ОАО «АЭК «Комизнерго», проживающих на Дальнем Севере.**

В группе работающих на Дальнем Севере (по сравнению с группами работающих на Среднем и Ближнем Севере) выше уровень материальной обеспеченности. Преобладающий характер получаемых ресурсов – доходная деятельность. Главным доминирующим источником доходов является заработная плата по основному месту работы. Возможность получения доходов от дополнительной занятости низка. Здесь выше оценка условий жизни за последние пять лет, что обусловлено, в первую очередь, улучшением благоустройства северных городов и других населенных пунктов, снабжения продуктовыми и промышленными товарами, работы транспорта. В данной группе отмечается высокая удовлетворенность работой в ОАО «АЭК «Комизнерго» - как материальными (системой оплаты труда, заработной платой и социальными выплатами), так и моральными (отношением к людям со стороны администрации) аспектами производства.

Намерение повысить свою квалификацию у большинства работников связано не только с желанием увеличить заработок, но и сохранить свое рабочее место. С одной стороны, в данной социально-территориальной группе ниже вероятность увольнения с работы по собственному желанию. Намерения изменить место работы связано не столько с обстоятельствами производственного и социально-бытового характера (организацией оплаты труда, низкими заработками, возможностью/невозможностью улучшить жилищные условия), сколько с

обстоятельствами личного характера (семейными обстоятельствами). С другой стороны, в группе работающих на Дальнем Севере выше оценка риска быть уволенными. В случае увольнения жизненные стратегии представителей данной группы характеризуются более низким потенциалом активности (пассивными или нейтральными способами адаптации), что, вероятно, объективно обусловлено ограниченными возможностями найти высокооплачиваемую работу. В случае потери работы в данной группе почти в 1,5 раза выше риск попадания в группу безработных или низкооплачиваемых категорий работников.

В жизненных стратегиях отдаленного будущего в данной социально-территориальной группе преобладают два типа поведения: «врастание в среду и изменение себя» (действие направлено на возможность повышения индивидуального благосостояния - увеличение заработной платы по основному месту работы, поиск дополнительных заработков), что предполагает активизацию личностных ресурсов, например, повышение квалификации; «изменение среды» (выезд на другое место жительства). При этом, второй тип поведения «выезд на другое место жительства», по всей вероятности с точки зрения длительных адаптационных стратегий не исключает первый.

## **2. Модель адаптации работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», проживающих на Среднем Севере.**

В группе работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», проживающих на Среднем Севере, (в отличие от групп, проживающих на Дальнем и Ближнем Севере) более ярко выражена модель «среднего уровня благосостояния». В данной группе больше, чем в других группах, доля работников, которые не ограничены в потреблении продуктов питания и промышленных товаров, однако приобретение товаров длительного пользования требует сбережений. Такая модель благосостояния отражает наиболее распространенный в республике стандарт жизни. Ограничение в финансовых ресурсах так же как и на Ближнем Севере, компенсируется поиском дополнительных заработков.

В данной социально-территориальной группе самая высокая степень удовлетворенности жизнью в настоящее время. Однако удовлетворенность конкретными социально-бытовыми аспектами жизни хотя и носит оптимистический характер, но все же ниже, чем у жителей Дальнего Севера. Проблемное поле в данной группе шире (это качество медицинского обслуживания, не благоустройство городов и районов, работа детских дошкольных учреждений, предприятий бытового обслуживания и общественного питания), а социальные настроения напряженнее, чем в группе, проживающей на Дальнем Севере

Несмотря на то, что в этой группе относительно высока удовлетворенность работой, что в первую очередь связано с удовлетворенностью заработной платой и в целом системой оплаты труда, в ней более резко проявляется дифференциация социальных настроений по всем оценочным показателям, в том числе материальных и производственных условий работы.

Как и в других социально-территориальных группах, в группе проживающих на Среднем Севере высоко желание повысить свою квалификацию. Однако в отличие от двух других групп, представители данной группы мотивируют свое стремление повысить квалификацию не только с целью повышения заработной платы, но и с целью улучшения качества работы.

В данной группе низка вероятность увольнения с предприятия по собственному желанию. Однако доля желающих найти другую работу (за пределами данного предприятия) в два раза выше, чем в других социально-территориальных группах. Существенно выше доля желающих осуществить свои намерения в течение ближайших пяти лет. Основными мотивами изменения места работы, так же как и на Ближнем Севере, являются низкая материальная обеспеченность семьи и отсутствие перспектив на улучшение жилищных условий.

Оценка риска быть уволенным здесь существенно ниже, чем на Дальнем Севере, и близка к оценке риска на Ближнем Севере. В случае увольнения для работников Среднего Севера, как и для работников Ближнего Севера, характерны активные целевые стратегии, такие как овладение новой специальностью, поиск работы по старой специальности, что, в свою очередь, снижает риск попадания в группу безработных или низкооплачиваемых категорий работающих. При устройстве на новое место работы 58% согласятся либо на такой же уровень заработной платы, какой был на последнем месте работы, либо на более высокий заработок, и только 18% будут согласны на более низкий или любой постоянный заработок.

Жизненные стратегии отдаленного будущего основываются на типе адаптации «врастание в окружающую среду и изменение себя». Превалирует действие, направленное на повышение материального благосостояния за счет увеличения заработной платы по основному месту работы и поиска дополнительных заработков, что предполагает активное «включение» личностных ресурсов.

### **3. Модель адаптации работников ОАО «АЭК «Комиэнерго», проживающих на Ближнем Севере.**

Население, проживающее на Ближнем Севере (в отличие от группы, проживающей на Дальнем Севере), находится в более неблагоприятном материальном положении. В данной группе больше, чем в других группах, доля работников с низким уровнем материального благосостояния, ограничивающих свое потребление, экономящих даже на покупке продуктов питания. Недостаток в финансовых ресурсах из-за низкой заработной платы компенсируется поиском дополнительных заработков.

В данной социально-территориальной группе самая низкая степень удовлетворенности жизнью в настоящее время, что в первую очередь обусловлено плохими социально-бытовыми условиями окружающей среды: не благоустройством населенных пунктов, плохой работой предприятий бытового обслуживания, детских учреждений, низким

уровнем медицинского обслуживания. В этой группе выше неудовлетворенность работой, что в первую очередь связано с неудовлетворенностью заработной платой и в целом системой оплаты труда.

Как и в других социально-территориальных группах, в группе проживающих на Ближнем Севере низка вероятность увольнения с данного предприятия по собственному желанию. Однако мотивация изменения места работы иная. В этой группе основными мотивами являются низкая материальная обеспеченность семьи и отсутствие перспектив на улучшение жилищных условий.

Оценка риска быть уволенным здесь существенно ниже, чем на Дальнем Севере. В случае увольнения для работников Ближнего Севера характерны иные жизненные стратегии. В данной группе более активно выражены такие целевые стратегии как овладение новой специальностью, поиск работы по старой специальности, что, в свою очередь, снижает риск попадания в низкооплачиваемые категории работающих. При устройстве на новое место работы 57% согласятся либо на такой же уровень заработной платы, какой был на последнем месте работы, либо на более высокий заработок, и только 23% будут согласны на более низкий или любой постоянный заработок. Оценка риска попадания в группу безработных минимальна (почти в четыре раза ниже, чем на Дальнем и в два раза ниже, чем на Среднем Севере).

Жизненные стратегии отдаленного будущего основываются на типе адаптации «врастание в окружающую среду и изменение себя», что предполагает активное «включение» личностных ресурсов. Комплекс действий направлен на повышение материального благосостояния за счет увеличения заработной платы по основному месту работы, поиск дополнительных заработков, строительства своего дома (коттеджа).

**В заключении** приведены основные выводы, вытекающие из содержания диссертации, сформулированы практические рекомендации по совершенствованию условий жизнедеятельности работников энергетического комплекса, проживающих в северном регионе, в новых условиях хозяйствования.

**По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

1. Теоретические основы формирования населения и трудовых ресурсов северных районов. – Сыктывкар, 2002. – 1,2 п.л.
2. Женщина в бизнесе// Регион. - 2002. - № 10. - 0,8 п.л.
3. Формирование и использование трудового потенциала энергетики Республики Коми// Город в Заполярье и окружающая среда. - Воркута, 2003. - 0,6 п.л.
4. Основные направления реформирования энергетического комплекса// Проблемы теории и практики финансового оздоровления предприятий (организаций) в Республике Коми: Матер. конфер. - Сыктывкар, 2003. - 0,3 п.л.
5. Процессы реформирования: социологический аспект// Управление государственной собственностью, корпоративное управление и экономический рост: Матер. конфер. - Сыктывкар, 2003. - 0,5 п.л.
6. Аналитический доклад: по итогам проведенных мониторингов. - Сыктывкар, 2003. - 3,7 п.л.
7. Этнический фактор демографического развития Республики Коми// Межнациональные отношения как фактор стабильности в многонациональном регионе. - Сыктывкар, 2003. – 0,5 п.л.
8. Модели социальной адаптационной работников энергетического комплекса Республики Коми// Межнациональные отношения как фактор стабильности в многонациональном регионе. - Сыктывкар, 2003. – 0,6 п.л.