

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНО-КООРДИНАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ЦЭМИ РАН

**ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА:
СОСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ**

Вологда
2004

ББК 65.240+60.561,23 (231)

И46

Публикуется по решению
Ученого совета
ВНКЦ ЦЭМИ РАН

Ильин В.А., Гулин К.А., Леонидова Г.В., Давыдова В.В. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.

Рецензент

**член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, профессор
Н.М. Римашевская**

В книге, написанной коллективом авторов под руководством д.э.н., проф. В.А. Ильина, рассматриваются состояние количественных и качественных параметров трудового потенциала населения региона (на материалах Вологодской области), степень его соответствия уровню современных требований, проблемы развития качественных характеристик трудоспособного населения, повышения эффективности государственного управления в этой сфере.

В основу работы положены материалы исследований состояния трудового потенциала населения региона, проведенных ВНКЦ ЦЭМИ РАН в 1996 – 2003 гг.

Предназначена для ученых и практиков, специализирующихся в области формирования и повышения качества трудового потенциала, всех интересующихся социальными аспектами регионального развития.

ISBN 5-93299-054-6

© Ильин В.А., Гулин К.А., Леонидова Г.В.,
Давыдова В.В., 2004

© Вологодский научно-координационный центр
ЦЭМИ РАН, 2004

ПРЕДИСЛОВИЕ

Постепенное развитие рыночных отношений и формирование соответствующего им хозяйственного механизма, все большая интеграция России в мировую экономическую систему требуют повышения конкурентоспособности отечественной экономики, повышения эффективности и качества деятельности подавляющего большинства хозяйствующих субъектов. В этой связи пристального внимания требует трудовой потенциал населения страны и ее регионов, от состояния которого зависят возможности реализации труда как основополагающего фактора общественного производства.

Под трудовым потенциалом, в общем виде, понимаются имеющиеся в настоящем и прогнозируемые в будущем трудовые возможности территорий и отдельных субъектов хозяйствования. Он определяется количеством трудоспособного населения и его разнообразными качественными характеристиками, значимыми с точки зрения реализации его способностей к трудовой деятельности. К сожалению, сегодня в значительно большей степени приходится говорить не столько о качественном состоянии трудового потенциала, сколько о необходимости сохранения того объема трудовых ресурсов, который мог бы обеспечить функционирование российской экономики, по крайней мере, в масштабах, достаточных для сохранения жизнеспособности и социальной стабильности в обществе.

Тем не менее, последнее ни в коей мере не умаляет значения качественного состояния трудового потенциала. Напротив, в условиях сужения воспроизводственной базы трудовых ресурсов образующуюся нишу можно заполнить лишь за счет максимального использования качественных резервов рабочей силы с целью интенсификации и повышения производительности труда. В то же время отдача от более высокого качества труда в форме более высокого благосостояния и жизненного уровня человека может создать благоприятную почву для демографического развития и восполнения потерянных в кризисные годы трудовых ресурсов.

Обозначенные выше проблемы невозможно решить, не поставив задачу управления трудовыми ресурсами российских регионов на системную основу. Оно должно заключаться в создании благоприятных условий и совершенствовании механизмов воспроизводства трудового потенциала и повышения его качества.

Процесс управления трудовыми ресурсами невозможен без наличия объективной информации для принятия решений и конкретной деятельности. Приходится констатировать, что применяемый в современной управленческой практике инструментарий статистической отчетности далеко не полностью учитывает многообразие качественных характеристик трудовых ресурсов. Требуется использование методологических подходов, позволяющих устранить этот недостаток и получить информацию, необходимую для объективного анализа ситуации и выработки адекватных направлений и конкретных мер. Одним из таких инструментов является методика измерения и оценки качества трудового потенциала, на основе которой Вологодский научно-координационный центр ЦЭМИ РАН с 1996 г. осуществляет соответствующие исследования на территории региона¹.

¹ Ильин В., Смирнова Н., Тимофеева Я. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – С. 7.

Результаты этого исследования и послужили основой настоящей работы. С помощью социологических и математических методов в ней произведена оценка качества трудового потенциала и его соответствия современным требованиям рабочих мест, позволяющая более полно и точно учитывать качественные характеристики населения в политике экономического и социального развития региона. Определены основные направления улучшения качества трудового потенциала населения и оптимизации процесса его адаптации к требованиям рыночной экономики. Выявлены социально-демографические, социально-профессиональные и поселенческие группы с наиболее низкими показателями трудового потенциала, что необходимо учитывать при выработке краткосрочных и среднесрочных программ совершенствования системы подготовки кадров, а также деятельности тех социальных институтов, от которых во многом зависит качество трудового потенциала (система здравоохранения, образования и др.).

Результаты исследования могут дать субъекту социального управления информацию, необходимую для принятия решений в различных областях жизни сообщества, позволят полнее учитывать весь спектр социальных последствий данных решений.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

1.1. Эволюция взглядов зарубежных и отечественных ученых на сущность категории «трудовой потенциал»

Зарубежные экономисты уже более полувека заявляют об особой актуальности и значимости исследования проблем, связанных с развитием человеческих ресурсов, повышением их качества. При этом они опираются на методологический подход, в соответствии с которым человеческий фактор становится основным, с точки зрения эффективности современного постиндустриального производства, в противовес технократическим, механистическим взглядам на трудовой процесс, известным как концепция Тейлора-Форда. Механистические производственные навыки, согласно данному подходу, уступили место умению работника использовать информационные потоки, т.е. критерием работоспособности рабочих служат не физические параметры, а интеллект¹.

Проблема влияния качественных характеристик человека на производительность труда является для экономической науки в целом традиционной. Так, А. Маршалл, анализируя «условия, от которых зависят здоровье и сила населения – физическая, умственная, нравственная», отмечал, что это соответствует «выдвинутой Эйнгелем великой классификации элементов производительности, в которой выделялись: а) тело, б) разум, в) душа»².

В мировой науке изучение качественной стороны населения проводится главным образом в рамках различных аспектов «теории человеческого капитала».

В XVII в. родоначальник английской классической политэкономии У. Петти впервые попытался оценить денежную стоимость производительных свойств человеческой личности³. По его мнению, «ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят». Он отмечал, что богатство общества зависит от характера занятий людей и их способности к труду.

Разработкой теории человеческого капитала занимались во второй половине XX в. Т. Шульц и Г. Беккер. Основной вклад в популяризацию идеи человеческого капитала был внесен Т. Шульцем⁴. В классическом труде «Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis» Г. Беккер исследовал экономические последствия инвестирования индивидов в образование и приобретение профессиональных навыков. Считая индивидуальные инвестиции в образование и повышение квалификации аналогом инвестиций фирм в оборудование, автор рассматривал влияние инвестиций в человеческий капитал на занятость и заработную плату индивидов. Он показал, как в теории человеческого капитала производится расчет таких показателей, как затраты на образование и приобретение профессиональных навыков и экономический эффект инвестиций. В основу анализа он положил

¹ Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. – М., 1999.

² Маршалл А. Принципы экономической науки. – М., 1993. – С. 269.

³ Петти У. Экономические и статистические работы. – М., 1940.

⁴ Schultz T. Investment in Human Capital. – N.Y., 1971.

представления о человеческом поведении, как рациональном и целесообразном, применяя такие понятия, как редкость, цена, альтернативные издержки и т.п., к самым разнообразным аспектам человеческой жизни, используя также те, которые традиционно находились в ведении других социальных дисциплин. Человеческий капитал, по мнению Г. Беккера, – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций¹.

Одной из наиболее известных попыток использования теории человеческого капитала на корпоративном уровне является концепция «Human Resources Accounting» («Анализ человеческих ресурсов» (АЧР)), предложенная Э. Флэмхольцем в начале 1960-х гг. (в разработке концепции также участвовали М. Александер, Р. Германсон, Р. Вудраф, Д. Боуэрс и др.)². АЧР стал возможным в связи с появлением интереса к персоналу как важному ресурсу организации, в использовании которого скрыты значительные резервы, и в связи с необходимостью разработки инструментария, позволяющего оценить уровень эффективности персонала и выразить ее (эффективность) в общей для других видов ресурсов денежной форме. Таким образом, АЧР – это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим решения.

Кроме категории «человеческий капитал» в научной литературе используются понятия «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», «индекс человеческого развития», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».

Понятие «человеческие ресурсы» фигурирует в работах ведущих зарубежных экономистов (Р.С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи, П. Хейне, Д.С. Синк, К.Р. Макконел, С.Л. Брю). Оно рассматривается этими авторами как экономическая категория, в определении которой они исходят из представления о том, что работающий является таким же производственным ресурсом, как земля, материалы, финансы и пр. В таком определении производится «обезличивание» работающих³.

Для межстрановых сопоставлений уровня человеческого развития сегодня активно используется категория «человеческий потенциал». Она служит обобщенной характеристикой меры социального прогресса, достигнутого той или иной страной, и осуществляется на основе расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). В ИРЧП интегрированы три индикатора, отражающие результаты развития человека с разных сторон: ожидаемой продолжительности предстоящей жизни, грамотности взрослых, средней продолжительности обучения в стране, ВВП на душу населения (по паритету покупательной способности, в долларах США)⁴.

С помощью понятия человеческого потенциала и разработанных на его основе методов становится возможным представить, что делается в данной конкретной стране для развития человека, какое место по показателям человеческого

¹ Капелюшников Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению в США: экономика, политика, идеология. – М., 1993. – С. 3.

² Антропов В.А., Пиличев А.В. Современные проблемы управления персоналом предприятий: Научный доклад. – Екатеринбург, 2001.

³ Там же.

⁴ Римашевская Н.М. Качественный потенциал населения России: взгляд в XXI век // Проблемы прогнозирования. – М., 2001. – Вып. 3. – С. 34-48.

потенциала она занимает в мировой системе¹. Можно характеризовать как отдельного индивида (его доходы, образование, продолжительность жизни или здоровье), так и социальную группу и страну в целом.

Заметим, что в концепции докладов Программы развития ООН (ПРООН) нет запрета на увеличение числа параметров измерения, их переосмысление, если это необходимо для тех или иных целей. Поэтому можно считать, что практическая значимость изучения человеческого потенциала усилится, если систему его показателей выстроить так, чтобы она давала возможность прогнозировать динамику человеческого потенциала и в большей степени отражала признаки адаптации человека к меняющимся условиям его бытия.

Это существенно при исследовании человеческого потенциала современной России – общества, находящегося в состоянии глубокой трансформации, с огромным разрывом в развитии между различными регионами. Именно понятие «человеческий потенциал», по мнению ряда отечественных ученых-экономистов, наиболее емко отражает сущность рыночных трудовых процессов в сфере переходной экономики страны. В современных условиях перспективы экономического развития и повышения уровня жизни во все возрастающей степени определяются процессами формирования человеческого капитала, прежде всего здоровья, образования, квалификации, производственного опыта. Данное обстоятельство, как полагают ученые Московского государственного университета *А.А. Саградов* и *М.Б. Денисенко*, открывает дополнительные возможности преодоления кризисного состояния российской экономики².

Под «рабочей силой» в настоящее время понимают не только физические и духовные способности к труду (в классической интерпретации данного термина), но прежде всего – совокупность занятых и безработных, или иначе – экономически активное население. Вместе с тем, говоря о рабочей силе, некоторые авторы трактуют эту категорию как часть трудовых ресурсов общества, которая непосредственно занята трудовой деятельностью на производстве, используется в конкретной отрасли или в организации, трудится на отдельно взятом предприятии или в производственном подразделении.

Исходя из этого, в статистико-экономическом аспекте рабочая сила как категория действительно может быть представлена общей совокупностью занятых и безработных. В то же время, с точки зрения методологического подхода к рассмотрению сущности данной категории, следует придерживаться той позиции, что рабочая сила – это прежде всего совокупность физических, умственных и духовных способностей занятого трудом человека. Это – важнейшее его личностное свойство, своего рода атрибут качественных характеристик трудоспособности.

Однако данная категория не свидетельствует об уровне и силе указанных человеческих способностей и о потенциальных возможностях индивида. Кроме того, она не отражает важных аспектов современного производства: степени соответствия друг другу материального и трудового обеспечения производственной

¹ Келле В.Ж. Человеческий потенциал и человеческая деятельность // Человек. – 1997. – №6.

² Саградов А.А., Денисенко М.Б. Сравнительная ценность различных форм человеческого капитала в России // Человеческий капитал в России в 90-х годах. – М., 2000. – С. 32.

деятельности и динамических изменений в качестве рабочей силы. В этом проявляется определенная ограниченность применения этой категории.

Термин «трудовые ресурсы» был впервые употреблен в 1922 г. академиком *С.Г. Струмилиным* (он рассматривал трудовые ресурсы как рабочую силу страны или населения в возрасте от 16 до 49 лет)¹. Со временем в данный термин исследователи стали вкладывать понятие об обладании трудоспособного населения необходимыми физическим и интеллектуальным развитием, способностями, знаниями и навыками для работы в любой сфере приложения общественно необходимого труда.

«Трудовые ресурсы» трактуются также как народнохозяйственная экономическая категория, которая совместно с материальными ресурсами характеризует потенциальные возможности товарного производства страны. В связи с этим она (категория) выражает экономические отношения, складывающиеся в распределении, перераспределении и использовании трудоспособного населения.

В понятиях «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» в качестве главенствующей выступает только одна функция человека на производстве – его труд. При этом трудовые ресурсы рассматриваются преимущественно с количественной точки зрения – как один из видов естественных ресурсов, необходимых для общественного производства. Поэтому обе эти категории, как экономические, не могут отразить потенциал всех способностей, заложенных в человеке.

Усиление внимания к проблемам реализации потенциальных возможностей производства, обусловленное особенностями современного этапа развития экономики, нарастающее влияние различных сфер жизни на формирование способностей работника, возрастание роли личности в развитии производительных сил, усиление потребности в комплексном подходе к выявлению резервов ускорения темпов экономического роста, заключающихся в недоиспользованных возможностях человека – все это привело к необходимости новых подходов к трактовке понятия трудовых ресурсов.

Эволюция категорий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» обусловила возникновение категории «трудовой потенциал». Трудовой потенциал, являясь именно потенциалом, может существовать безотносительно к процессу производства, в то время как, например, рабочая сила проявляется только в процессе труда.

Появление категории «трудовой потенциал» было обусловлено также и общим развитием экономической науки, в которой уже сформировалось ключевое понятие «потенциал». Потенциал в физике соотносится с работой, которая еще не выполнена, но может быть сделана. Точно так же трудовой потенциал соотносится с будущим, с потенциальными возможностями человека что-то сделать, добиться поставленных целей. Таким образом, трудовой потенциал является некоторой прогностической характеристикой возможностей или перспектив данного общества реализовать свои интересы, достигнуть своих целей.

Как научный термин «трудовой потенциал» вошел в оборот в период перехода экономики на рельсы интенсивного развития². Это была своего рода реакция

¹ Егоров В.Д. Трудовой потенциал России // Народонаселение. – 2001. – № 4. – С. 108.

² Ильина Л.О. Трудовой потенциал: факторы формирования и развития // Экономика, инвестиции, трудовой потенциал регионов: Материалы научно-практического семинара. – СПб., 2001. – С. 139.

науки на потребность практики обеспечить качественное совершенствование всей системы формирования и использования совокупной способности людей к труду, выявить резервы и пути творческой активизации человека как субъекта производства и общественной жизни.

Введение в научный оборот понятия «трудовой потенциал» без должной методологической проработки способствовало появлению многообразия точек зрения на трактовку новой экономической категории. Чаще всего определялись и исследовались отдельные элементы этого понятия, без выявления их взаимосвязей, либо оно подменялось (или отождествлялось) другими формами личного фактора производства.

Одна из первых попыток разграничения понятий «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» в отечественной социально-экономической литературе принадлежит *В.Г. Костакову* и *А.А. Попову*. Они рассматривали трудовой потенциал как «соответствующие трудовые ресурсы в единстве их количественных и качественных сторон», причем качественной основой они определяли население трудоспособного возраста, а качественной – его половозрастную структуру, уровень образования, профессиональную подготовку и мобильность¹.

Подобный подход можно видеть в исследованиях *Г.П. Сергеевой* и *Л.С. Чиждовой*, по мнению которых, «трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество». При этом реальное значение трудового потенциала определяется, как полагают ученые, численностью трудоспособного населения и его качественными характеристиками (полом, возрастом, образованием, профессиональной подготовкой и т.д.)².

М.И. Гольдин трактовал трудовой потенциал как «форму проявления человеческого фактора, интегральной меры способностей к труду»³.

На взгляд *Р.П. Колосовой*, трудовой потенциал – это важнейший обобщающий показатель уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора⁴. Подобное понимание трудового потенциала было изложено и *А.С. Панкратовым*. Рассматриваемое понятие он трактует как интегральную форму, количественно и качественно характеризующую способность общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства, в соответствии с требованиями его развития⁵.

В исследованиях *И.С. Масловой* трудовой потенциал представлен как «обобщающая характеристика меры и качества совокупности способностей к общественно-полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде»⁶.

¹ Костаков В.Г., Попов А.А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. – 1982. – №7. – С. 109.

² Сергеева Г.П., Чиждова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М., 1982. – С. 3.

³ Гольдин М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. – 1982. – № 5. – С. 3.

⁴ Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – М., 1987. – С. 8.

⁵ Егоров В.Д. Трудовой потенциал России // Народонаселение. – 2001. – №4. – С. 110.

⁶ Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества // Вопросы теории и методологии исследования. — М., 1987. – С. 14.

В коллективной монографии «Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития»¹ выделены такие элементы потенциала человека, как: профессиональные знания, умения и навыки; работоспособность (причем под работоспособностью ученые понимают психофизиологический потенциал); интеллектуальные, познавательные способности (образовательный потенциал); креативные способности (творчество); способность к сотрудничеству, коммуникативность; ценностно-мотивационная сфера.

Учеными Санкт-Петербургской социологической школы (О.И. Шкартан, О.В. Стаканова, О.В. Филиппова) была предложена концепция трехзвенного состава трудового потенциала. Авторы выделяют следующие компоненты трудового потенциала: психофизиологический (состояние здоровья, тип нервной системы, работоспособность и выносливость); личностный потенциал (степень социальной зрелости, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, желание и готовность трудиться добросовестно и с полной отдачей); производственно-квалификационный (объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, степень развития способности к систематическому труду, умение продуктивно работать).

Авторам концепции удалось преодолеть упрощенный подход, присутствующий до сих пор в социологической литературе, в оценке отношения индивида к труду (на эмпирическом уровне этот показатель часто выявлялся с помощью таких критериев, как выполнение норм и заданий, качество работы, соблюдение трудовой дисциплины). Они рассматривают отношение к труду как проявление личностного потенциала работника и включают в него: отношение к труду как к сфере приложения способностей (интерес к содержанию труда, возможностям творчества, проявления инициативы); отношение к труду как к общественно значимой ценности (заинтересованность в результатах труда, осознание его общественной полезности); материальные мотивы труда; отношение к труду как к сфере жизнедеятельности (потребности в области социально-гигиенических условий, режима и организации труда).

Общую культуру работника авторы концепции оценивают с позиций степени развитости интереса к содержанию труда и связывают ее прежде всего с уровнем социализации личности. А творческие возможности человека они предлагают рассматривать опосредованно – как следствие квалификации работника, при этом справедливо считая содержание труда фактором, способствующим закреплению и углублению творческой ориентации индивида.

В целом такой подход к трудовому потенциалу достаточно прогрессивен, но страдает некоторой неполнотой. В структуру качеств трудового потенциала не включены как самостоятельные элементы культурный уровень и нравственность. Между тем очевидно, что определения «человек образованный» и «человек культурный», при всей их близости, существенно различаются. А нравственность выступает тем качеством, на основе которого человек определяет, «что такое хорошо и что такое плохо», выбирая стратегию и тактику трудового поведения. Она является

¹ Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / Ред. В.Г. Нестерова. – М.: Наука, 1987. – С. 13.

ядром культуры человека, поскольку от нее в значительной степени зависит, как будут использованы (на благо или во зло) другие качественные характеристики (здоровье, интеллектуальный, профессионально-квалификационный потенциал)¹.

Рассматривая личностный фактор в системе производственной организации, *Р. Григаре* выделяет три группы социальных резервов (социальные резервы – это совокупность качеств человека, его потенциал, который в конечном счете определяет возможности его результативного участия в экономической, политической, культурной и других сферах деятельности): 1) социализация личности, улучшение материально-бытовой сферы жизни человека, его интеллектуальный и культурно-технический уровень; 2) личностные установки человека, его социальные качества, социально-психологическая устойчивость; 3) социальное самочувствие человека, его саморегуляция, эмоциональные качества.

Процессы формирования и накопления трудового потенциала группа исследователей (*А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Коннов, С.А. Курганский*) связывает с инвестиционной политикой (экономическими резервами). Такой же позиции придерживаются *В.К. Потемкин и Н.В. Яковлева*, подчеркивая необходимость формирования трудового потенциала на основе научно обоснованной инвестиционной политики. При этом они определяют трудовой потенциал как интегральный и экономический резерв, направленный на повышение эффективности трудовой деятельности. Основными компонентами, определяющими потенциал человека, они выделяют: здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование, профессионализм².

Н.И. Шаталова рассматривает понятие «трудовой потенциал работника» как «меру его наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей социализации, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность». Она выделяет следующие компоненты трудового потенциала работника: психофизиологический уровень, обеспечивающий существование работника как биопсихосоциальный тип; ценностно-ориентационные компоненты, определяющие тактику и стратегию трудового поведения работника; нормативно-ролевые компоненты, детерминирующие профессиональную культуру и общую культуру человека в обществе; адаптационные компоненты, отвечающие за включенность работника в среду, принятие среды и ее преобразований работником; статусные компоненты, выполняющие функцию целедостижения личности в социальной системе³.

Б.М. Генкин определяет трудовой потенциал как «совокупность характеристик человека, возникших в результате материальных и духовных вложений в него: интеллект, творческие способности, здоровье, образование, профессионализм, нравственность, активность, организованность». Им выделяются следующие компоненты трудового потенциала: здоровье, нравственность, умение работать в

¹ Ильин В.А., Смирнова Н.А., Тимофеева Я.Б. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998. – С. 9.

² Потемкин В.К., Яковлева Н.В. Социальные резервы человека: труд и управление. – СПб., 1998. – С. 34.

³ Шаталова Н.И. Теоретико-методологические проблемы социологического изучения трудового потенциала работника: Автореф. дисс. ... докт. соц. наук. – УГУ, 1999.

коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени¹.

Интересен подход к определению трудового потенциала, предлагаемый коллективом авторов под руководством *А.И. Татаркина*. По их мнению, трудовой потенциал, являясь подсистемой экономического потенциала, представляет собой социально-экономическую форму, в которой происходит становление и функционирование личного фактора производства на разных уровнях организации общественного производства².

Т.В. Хлопова и *М.П. Дьякович* при проведении исследования общего состояния трудового потенциала предприятия называют такие его компоненты: 1) профессионально-квалификационный потенциал – характеристики работников по профессиям, образованию, стажу, уровню квалификации и т.д.; 2) психофизиологический потенциал – пол, возраст, состояние здоровья, стрессоустойчивость работников; 3) мотивационный потенциал – представляющий уровень удовлетворенности работников трудом, структуру мотивов трудовой деятельности и профессионально-квалификационного роста³.

И.В. Бушуева к составным элементам качественной структуры трудового потенциала относит: интеллектуально-профессиональный потенциал, который включает в себя квалификационно-образовательный уровень и уровень самообразования; творческий потенциал как способность к генерации новых идей, методов, образов, представлений; физический потенциал, который объединяет в себе уровень здоровья и физические способности индивида; мотивационный потенциал, определяющий желание индивида реализовать весь имеющийся потенциал в данной зоне приложения труда⁴.

О.Ю. Бороздина среди составляющих качеств трудового потенциала выделяет: физический потенциал (возраст, физическое и психическое здоровье, пол), профессионально-квалификационный потенциал (уровень образования, общий стаж, стаж по специальности), интеллектуальный потенциал (структура интеллекта и степень его развития), личностный фактор (совокупность качеств личности – темперамент, черты характера), социальный фактор (семейное положение, наличие детей, микроклимат в семье). Она отмечает, что движущей силой развития являются физический, профессионально-квалификационный и интеллектуальный потенциалы, отражающие способность к новым достижениям в любых сферах деятельности; их развитие и совершенствование имеет первоочередную задачу для каждой фирмы⁵.

¹ Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М., 2000. – С. 86.

² Приоритеты социально-экономического развития регионов: вопросы теории, методологии, практики / Колл. авторов под рук. А.И. Татаркина. – Екатеринбург, 2000. – С. 335-339.

³ Хлопова Т.В., Дьякович М.П. К оценке трудового потенциала предприятия // Социс. – 2003. – №3. – С. 67-74.

⁴ Бушуева И.В. Потребительский комплекс и трудовой потенциал городского рынка труда // Электронный журнал по маркетингу BI-MARKETING.RU

⁵ Бороздина О.Ю. Разработка методического обеспечения оценки и рационального использования трудового потенциала персонала фирмы: Дисс. ... канд. экон. наук. – Кострома, 1998. – С. 126.

Е.В. Маслов подразделяет параметры трудового потенциала на две группы¹: 1) параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала (половозрастная структура, уровень образования, семейная структура, состояние здоровья и др.); 2) параметры производственных компонентов трудового потенциала (профессионально-квалификационная структура, повышение и обновление профессионального уровня, творческая активность).

В.К. Рыбкин характеризует трудовой потенциал численностью работников и их качественными показателями, такими, как профессионально-квалификационный и образовательный уровни, половозрастная структура и т.д.

М.М. Магомедов определяет трудовой потенциал как интегральную категорию, характеризующую количество, качество и меру способности к осуществлению общественно полезной деятельности той части трудоспособного населения, которая желает и готова работать (включая занятых и безработных), что дает возможность приведения в действие других составляющих экономического потенциала через конкретную систему форм и отношений занятости. По мнению ученого, трудовой потенциал выступает в качестве составной части «экономического потенциала» и имеет особое значение для достижения сбалансированности с материально-вещественными составляющими экономического потенциала. Он может быть недостаточным (трудоемкий) или избыточным (безработица) по сравнению с другими элементами экономического потенциала и выступать либо ограничителем реализации их возможностей, либо важнейшим фактором подъема экономики.

В количественном отношении максимально возможная величина трудового потенциала определяется численностью трудоспособного населения, фактически же – численностью его экономически активной части, от размеров которой зависят возможности приведения в действие имеющихся в распоряжении общества (или иного субъекта хозяйствования) материальных, природных, финансовых ресурсов как составляющих экономического потенциала, развития различных сфер общественно-полезной деятельности, воспроизводства условий жизнедеятельности проживающего населения. В качественном отношении трудовой потенциал характеризуется системой показателей (образовательный, профессиональный, половозрастной состав), позволяющих оценить степень соответствия экономически активного населения задаче приведения в действие имеющихся материальных элементов производительных сил, освоения разведанных полезных ископаемых, использования наличных финансовых ресурсов, обслуживания отраслей социальной сферы, производственной и рыночной инфраструктуры².

В исследованиях Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (*Н.М. Римашевская, Д.И. Зюзин, М.Р. Феонова, Е.Б. Бреева и др.*) представлена концепция качественных характеристик населения (КХН). Предложенные ИСЭПН показатели могут быть использованы для оценки «качественной» структуры населения в межрегиональном и поселенческом разрезах; они могут показывать дифференциацию качественного потенциала различных демографических и социальных групп, а также соотносить их с качественным состоянием трудового потенциала предприятия, региона, страны в целом.

¹ Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. – М., 1999.

² Магомедов М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект): Автореф. дисс. ... докт. экон. наук. – ИНЖЭКОН РАН, 2001.

Перенеся структуру компонентов КХН на трудоспособное население, можно говорить о качестве трудового потенциала¹. Система его компонентов представлена в виде «дерева» свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство, а нижние уровни соответствуют менее общим свойствам.

Первые четыре нижних уровня трудового потенциала раскрывают «естественно-природную» основу дееспособности человека: физическое здоровье, психическое здоровье, когнитивный потенциал (знания), креативность (творческий потенциал); четыре других характеризуют его как субъект общественных отношений, осуществляющий свои трудовые функции в рамках трудового коллектива.

Наиболее общим свойством, характеризующим производительную силу работника, является социальная дееспособность, понимаемая как совокупность свойств, определяющих результативность трудовой деятельности в конкретных социальных условиях.

Социальная дееспособность является при этом интегральным показателем качества трудового потенциала (рабочей силы). Отдельные элементы (свойства) многоуровневой системы интегрального показателя находятся как в отношении субординации, так и координации. На самом нижнем уровне располагаются элементарные (в данной системе) качества, подлежащие непосредственному измерению.

Качества первого уровня:

- физическое здоровье человека;
- психическое здоровье;
- образовательно-квалификационный потенциал;
- творческие способности (креативность);
- коммуникабельность;
- культурный уровень;
- нравственность (соотношение целей и средств их достижения; нравственность выступает не только как индикатор характера общества, но и как один из факторов его развития)²;
- социальные притязания (потребность в достижении), т.е. стремление человека занять определенное место в социальной структуре общества.

Свойства второго, третьего и четвертого уровней являются интегративными, их измерение возможно только на основе вышеуказанных первичных элементов.

Качества второго уровня:

- психофизиологический потенциал (его составляющие: физическое и психическое здоровье);
- интеллектуальный потенциал (уровень общих и профессиональных знаний, а также творческие способности);
- коммуникативный потенциал (коммуникабельность и культурный уровень);
- социальная активность (нравственность и социальные притязания).

Качества третьего уровня:

- энергетический потенциал, или функциональные возможности работника (его составляющие – психофизиологический и интеллектуальный потенциалы);

¹ Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 7-21.

² Гладилин Д.Л. Методологические подходы к изучению культурно-нравственного потенциала населения // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 102-118.

– социально-психологический потенциал, или способность человека воздействовать на социальные условия своей деятельности (его составляющие – коммуникативный потенциал и социальная активность).

Четвертый уровень – социальная деспособность. Это интегральный показатель качества трудового потенциала. Его составляющие – энергетический и социально-психологический потенциалы человека.

Такой подход к оценке качества трудового потенциала, как с точки зрения полноты и достаточности его компонентов, так и с точки зрения методики измерения качественных характеристик работника, является вполне обоснованным и представительным. Проводимое ВНКЦ ЦЭМИ РАН исследование опирается именно на такой подход к определению качества трудового потенциала.

Подводя итог, определим, что «трудовой потенциал» как категория имеет социально-экономическую сущность и выступает качественно-количественным выражением заложенных в человеке и непрерывно формирующихся способностей к трудовой деятельности, обеспечивающих эффективность его воспроизводственной деятельности.

Трудовой потенциал многогранен: он зависит от качественных характеристик людей, от их соматического и психического здоровья; социальных потенций; развитости материальных и духовных потребностей и возможностей их удовлетворения, включая возможности трудовой деятельности и ее содержание; образованности; социокультурной мотивированности поведения и пр. Качественные характеристики населения, с одной стороны, отражают социальные ресурсы общества (так, от уровня интеллекта работника зависит возможность освоения технических новшеств, масштабы интенсификации и повышения продуктивности труда). С другой стороны, они имеют огромную социальную ценность (с точки зрения уровня гуманизации общества, возможностей, предоставляемых гражданам для свободного развития, реализации способностей, творческого потенциала и т.п.)¹.

В условиях рыночной экономики, когда происходит структурная перестройка занятости с постепенным повышением роли и значимости высококвалифицированного труда, резко повышаются требования к работнику – его работоспособности, квалификации, ответственности, исполнительности. Следовательно, необходим тщательный учет и изучение качества трудового потенциала населения для выработки тактики и стратегии хозяйствования в условиях рынка.

1.2. Методологические подходы к измерению качества трудового потенциала

Изучение трудовых ресурсов с точки зрения качественных параметров, определяющих способность населения к эффективному труду, требует количественных измерений, так как многие слагаемые качества трудового потенциала предлагались и предлагаются в научной литературе в виде описательных характеристик.

Одной из главных проблем в анализе трудового потенциала является поиск методов, позволяющих измерить и оценить уровень развития его элементов, при этом объектом анализа может выступать любая компонента трудового потенциала².

¹ Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. – Вып. 6. – М., 1993. – С. 7-21.

² Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учебное пособие для вузов. – М., 2003. – С. 29.

Практика показывает, что в основе анализа трудового потенциала в большинстве исследований широко представлены количественные измерения. Для характеристики трудового потенциала предприятий с количественной стороны используются такие показатели, как:

– численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;

– количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

Характеристика качественной стороны трудового потенциала также производится в большинстве исследований с использованием количественных показателей: уровня квалификации (средний разряд рабочих); уровня образования (среднее количество классов общеобразовательной школы); профессиональной подготовки (доля лиц, окончивших ПТУ, количество месяцев профессиональной подготовки и т.д.). Например, для оценки состояния здоровья применяются показатели частоты и тяжести заболеваний в расчете на 1000 человек населения (т.е. состояние здоровья оценивается косвенно – через уровень заболеваемости)¹.

Следует отметить, что сбор такого рода информации, особенно в части получения качественных характеристик, достаточно затруднен. Поэтому чаще всего в исследованиях используется упрощенный подход, когда качественная характеристика трудового потенциала ограничивается данными, отражающими образовательный и квалификационный уровень, наличие специальной профессиональной подготовки и ее продолжительность, половозрастной состав.

В основе экономического или цивилизационного подходов лежит учет численности трудоспособного населения и его занятости по отраслям производства или в региональном разрезе, что недостаточно для полной характеристики всех его (трудового потенциала) компонентов².

Статистическое изучение трудового потенциала основывается прежде всего на исследовании демографических процессов, для характеристики которых применяются показатели естественного и механического (миграционного) движения населения, показатели трудовой нагрузки, показатели численности и состава населения³. Демографический подход представляет собой количественную оценку населения с учетом возрастных коэффициентов занятости и смертности.

Оценить трудовой потенциал некоторые исследователи предлагают, основываясь на определении численности и состава лиц, желающих и готовых участвовать в труде. В практике статистического учета для этих целей в наибольшей степени пригоден показатель экономически активного населения, то есть той части населения, которая обеспечивает в рассматриваемом периоде предложение рабочей силы для создания товаров и услуг. Причем в количественном отношении максимально возможная величина трудового потенциала определяется численностью трудоспособного населения, фактически же – численностью его экономически активной части. В качественном отношении трудовой потенциал характеризуется образовательным, профессиональным, половозрастным составом. Авторы такого подхода считают, что, несмотря на несовпадение количественных границ

¹ Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. – М., 1999.

² Егоров В.Д. Трудовой потенциал России // Народонаселение. – 2001. – №4. – С. 108-116.

³ Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. – М., 2001. – С. 20.

численности населения и численности его экономически активной части, данный качественно-количественный анализ позволяет выявить достаточно точно характер тенденций в численности и структуре трудового потенциала¹.

Человек в условиях формирования постиндустриальной, информационной эпохи становится центром экономической системы, занимая активную позицию во всем воспроизводственном процессе. Первостепенное значение при этом имеет изучение его возможностей, его потенциала в соответствии с условиями и потребностями современного общества.

Для практики управления более значимой представляется система показателей, с помощью которой можно количественно охарактеризовать обе стороны трудового потенциала, чтобы выяснить, где он выше или ниже, как изменился благодаря принятым мерам, насколько фактически используемая его величина отличается от возможной и т.д. То есть в анализе трудового потенциала необходима оценка его количественной и качественной сторон².

В оценке качественных характеристик трудового потенциала преобладают данные:

- о физическом и психологическом потенциале работников (способность и склонность работника к труду – состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.);

- объеме общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т.п.);

- о качестве членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т.п.)³.

Насколько эффективно государство распоряжается своим достоянием во благо человека, демонстрирует индекс развития человеческого потенциала, разрабатываемый в рамках программы развития ПРООН.

В основе методики расчета ИРЧП лежат данные о продолжительности жизни, уровне грамотности, доле ВВП на душу населения, медицинских услугах. Другими словами, он характеризует инвестиции государства в население.

При этом считается, что конечной целью вложений в экономику является развитие человека, а экономический рост – лишь средство достижения этой цели. Мерилом же развития служит не изобилие товаров и услуг вообще, а степень обогащения человека материальной и духовной пищей, эффективность рынка по отношению к нему.

ИРЧП наилучшим образом приспособлен для укрупненных макроэкономических оценок, связанных с международными сравнениями прежде всего стран с различным уровнем экономического развития. Важность этих показателей для определения качества населения бесспорна, но названных характеристик для этого недостаточно⁴.

¹ Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества // Вопросы теории и методологии исследования. – М., 1987. – С. 14.

² Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. – М., 1999.

³ Там же.

⁴ Римашевская Н.М. Качественный потенциал населения России: взгляд в XXI век // Проблемы прогнозирования. – М.: МАИК «Наука/Интерпериодика», 2001. – Вып. 3. – С. 34-48.

Обращаясь к механизму расчета ИРЧП, отметим, что он относительно прост и сводится к построению композиционного показателя за определенный временной период для 175 стран по характеристикам отобранных показателей. Для того чтобы можно было использовать данные показатели в единой системе, применяется шкала 0 – 1, где 0 – это минимум, а 1 – максимум (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Установленные минимальные и максимальные показатели для расчета ИРЧП¹

Показатели	Min	Max
Продолжительность жизни (годы)	25	85
Грамотность взрослого населения (%)	0	100
Среднее количество лет обучения	0	15
Доход (реальный ВВП на душу населения в покупательской способности доллара)	200	40 000

По индексу развития человеческого потенциала Россия занимает сегодня 60-е место среди стран мира (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Динамика индекса развития человеческого потенциала

Страна	Год	ИРЧП	Место, занимаемое в мире, по ИРЧП
США	1998	0,929	3
	1997	0,927	3
Япония	1998	0,924	9
	1997	0,924	4
Германия	2000	0,925	14 (7*)
	1998	0,911	14
	1997	0,906	14
Франция	2000	0,928	12 (5*)
	1998	0,917	12
	1997	0,918	11
Италия	2000	0,913	8*
	1998	0,903	19
	1997	0,900	19
Великобритания	2000	0,928	13 (5*)
	1998	0,918	10
	1997	0,918	10
Россия	2000	0,781	60 (20*)
	1998	0,771	62
	1997	0,766	–
Вологодская область	2000	0,775	x
	1998	0,782	x

Примечание. 1. Сводный показатель индекса уровня образования рассчитывается путем взвешивания показателя грамотности и показателя средней продолжительности обучения. 2. Индекс реального ВВП в среднем на душу населения в долларах по паритету покупательной способности (расчеты ПРООН на основе данных Программы международных сопоставлений).

* Место в рейтинге сопоставляемых стран.

Источники: Россия и страны мира. – М.: Госкомстат России, 2000. – С. 65-66; Уровень жизни населения регионов России. – М.: ВЦУЖ, 2003. – С. 17; Доклад о развитии человеческого потенциала в РФ за 2002 – 2003 годы. – М.: Весь Мир, 2003. – С. 88.

¹ Кадомцева С.В. Экономические основы системы социальной защиты. – М., 1997. – С. 23.

Основным недостатком данного подхода является получение информации в ретроспективном виде о качественных показателях населения.

Среди новых методологических подходов к исследованию трудового потенциала – методика количественного измерения трудового потенциала на основе расчета индекса развития трудового потенциала (ИРТП). В качестве базовых индикаторов, характеризующих развитие трудового потенциала в стране, регионе, трудовом коллективе, рассматриваются следующие критерии:

- доля трудоспособного населения в общей численности населения (X_i);
- уровень образования, профессиональной подготовки и переподготовки, квалификации и опыта работы, способствующий повышению дееспособности работника (U_i);
- уровень заработной платы работника как источник воспроизводства и развития трудового потенциала (B_i);
- вооруженность труда работника необходимыми средствами и орудиями труда, умножающими его потенциал (Z_i);
- уровень занятости, трудовой активности населения (L_i).

Индексы рассчитываются для каждого компонента трудового потенциала по единой формуле:

$$I_n = \frac{K_{\text{факт.}(n)} - K_{\text{min}(n)}}{K_{\text{max}(n)} - K_{\text{min}(n)}}$$

где: I_n – индекс компонента n ; $K_{\text{факт.}(n)}$, $K_{\text{min}(n)}$, $K_{\text{max}(n)}$ – фактическое, максимальное, минимальное значения компонента n в трудовом потенциале человека.

Результат представляет собой интегральный индекс развития трудового потенциала человека, трудового коллектива, региона, страны в целом как среднеарифметическая величина, полученная путем суммирования всех выделенных (пяти) частных индексов и деленная на их количество¹.

$$\text{ИРТП} = \frac{X + U + Z + L + B}{5}$$

Используемые в практике обобщающие показатели отражают не более двух-трех элементов трудового потенциала, да и то в основном с количественной стороны. Например, показатель совокупного фонда рабочего времени, возможного к отработке, рассчитывается как средневзвешенная величина, при этом весами служит численность работников, имеющих ту или иную установленную норму рабочего времени (недельную или годовую, установленную или фактическую длительность рабочего дня и т.п.):

$$\Phi_n = Ч \times Д \times T_{\text{см}}$$

где: Φ_n – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия (часов); $Ч$ – численность работающих (человек); $Д$ – количество дней работы в периоде (дней); $T_{\text{см}}$ – продолжительность рабочего дня (часов).

¹ Шагалова Н.И. Теоретико-методологические проблемы социологического изучения трудового потенциала работника: Автореф. дисс. ... докт. соц. наук. – УГУ, 1999.

Следовательно, потенциальная величина производственного коллектива в часах – это произведение численности работающих (Ч) на законодательно установленную продолжительность рабочего дня в часах ($T_{см}$) с учетом количества дней (Д) работы в периоде. В частности, этот показатель может использоваться для оценки трудового потенциала на уровне предприятия.

Т.В. Хлопова и М.П. Дьякович при проведении исследования общего состояния трудового потенциала работников предприятия высказали предложения о проведении мониторинга состояния трудового потенциала работников предприятия, разработав при этом систему оценки его качественных показателей по данным социологического опроса (табл. 1.3).

Таблица 1.3

Система оценки качественных показателей состояния трудового потенциала работников предприятия, в % к опрошенным

Составляющая ТП	Показатель оценки	Степень проявления		
		1	0,5	0
		Соответствует	Частично соответствует	Не соответствует
Профессионально-квалификационная	Соответствие образования профессии	x	x	x
	Соответствие содержания работы и уровня квалификации работников	x	x	x
Психофизиологическая	Риск утраты здоровья	x	x	x
	Стрессоустойчивость	x	x	x
Мотивационная	Удовлетворенность трудом	x	x	x
	Отношение к профессионально-квалификационному росту	x	x	x

Интегральная оценка состояния трудового потенциала производится по следующей формуле:

$$I = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n \left(\sum_{i=1}^3 k_i \frac{P_{ij}}{100} \right)}$$

где: I – интегральный показатель трудового потенциала;

n – количество учитываемых показателей;

i = 1,3 – порядковый номер степени проявления показателя;

j = 1_n – порядковый номер учитываемого показателя;

P_{ij} – удельный вес работников с i-тым проявлением j-го показателя, в %;

k_i – вес степени проявления показателя, в долях единицы.

Данную методику авторы предлагают использовать для оценки развития трудового потенциала предприятия и для сравнительного анализа его состояния¹.

Для количественной оценки трудового потенциала предприятия в качестве обобщающего показателя используется количество времени (человеко-лет), которое

¹ Хлопова Т.В., Дьякович М.П. К оценке трудового потенциала предприятия // Социс. – 2003. – №3. – С. 67-74.

могут отработать работники предприятия до выхода на пенсию. Динамика этого показателя, отражающего не только численность работников предприятия, но и их половозрастную структуру, позволяет видеть процесс старения или омоложения коллектива предприятия. Один из важнейших вопросов оценки трудового потенциала – выбор методов, с помощью которых оцениваются те или иные показатели. В настоящее время наиболее распространенными методами сбора информации на предприятиях являются анализ анкетных данных работников, тестирование, собеседование.

Для оценки уровня трудового потенциала промышленного предприятия также используются показатели, характеризующие расходы на рабочую силу¹. Беспорно, из-за излишнего оборота рабочей силы (приема и выбытия) снижается эффективность деятельности промышленных предприятий, так как требуются значительные средства на адаптацию новых работников на рабочем месте, увеличиваются расходы на содержание кадровых служб предприятия и возникают потери, связанные с затратами на профессиональное обучение уволившихся работников. Расходы, характеризующие трудовой потенциал, представляют собой издержки, связанные с наймом и содержанием персонала.

Понятие «качества» неоднозначно, и его рассмотрение допускает различные подходы и методы косвенной оценки. В основе методологических подходов к изучению качественных характеристик населения, предложенных Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН, находятся следующие фундаментальные компоненты:

- здоровье физическое, психическое и социальное;
- профессионально-образовательные способности людей, образующие их интеллектуальный потенциал;
- культурно-нравственные ценности и духовность граждан, их социокультурная активность².

Качество человеческого потенциала при этом предлагается измерять в формате четырех индикаторов:

- 1) физического и психического здоровья;
- 2) социального здоровья;
- 3) образовательно-профессионального потенциала;
- 4) нравственных и духовных качеств.

Образование способствует повышению качества трудового потенциала в силу следующих причин:

- более высокий уровень образования делает труд человека более эффективным, развивает в нем творческий подход к работе;
- более высокий уровень образования способствует лучшему восприятию личностью новых идей и методов работы;
- более образованные люди быстрее ориентируются в информации о рынке труда и выбирают оптимальный вид занятий;

¹ Шагалова Н.И. Трудовой потенциал работника: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

² Доклад о государственной политике в области охраны здоровья граждан и состоянии здоровья населения в Российской Федерации в 1993 году. – М., 1994.

– более образованный человек способен быстрее и успешнее пройти переподготовку по новой специальности, он более мобилен¹.

При определении социального здоровья рабочей силы используется особый набор индикаторов:

- коммуникабельность (свойство, позволяющее взаимодействовать с другими людьми в процессе труда) и коммуникативный потенциал;
- социальные притязания (стремление человека занять определенное место в социальной структуре общества);
- социальная активность и социальный потенциал (способность человека воздействовать на социальные условия своей деятельности).

Методика измерения и оценки качества трудового потенциала, согласно данному подходу, представляет собой систему процедур, служащих для выявления и измерения качеств нижнего уровня и последующего их сведения к общему интегральному показателю. Алгоритм формирования обобщающего показателя представлен на рис. 1.



Рис. 1. Алгоритм формирования обобщающего показателя качества трудового потенциала

Интегральный индекс индивидуального качества, так же как и частные индексы, не может приобретать нулевого или отрицательного значения (как не может быть, к примеру, нулевого здоровья). Это всегда некоторая положительная величина больше нулевого значения. Максимальное (теоретически возможное) значение ее равно единице. Все показатели качества сравниваются именно с этим максимальным значением.

¹ Гузакова О.Л. Взаимосвязь образования и рынка труда // Проблемы стратегии и тактики регионального развития. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2002. – С. 156.

Для оценки первичных свойств индивидов в основном использовалась шкала Лайкерта¹. Шкала построена таким образом, что даже при минимальном значении признака все же имеется остаточное свойство – $X_{ост}$. Индекс качества по этой шкале рассчитывается следующим образом:

$$J_i = \frac{\sum x_i}{\sum_{max}}$$

Иными словами, частный индекс по шкале есть отношение фактического числа баллов к максимально возможному (рис. 2.).

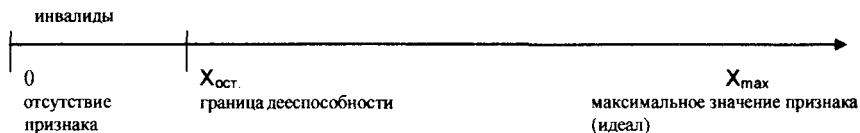


Рис. 2. Шкала измерения частного свойства (интегрального качества)

Для измерения физического здоровья используются три различные процедуры: оценка тяжести и частоты заболеваемости; оценка влияния здоровья на результативность выполнения жизненных функций; самооценка респондентами своего здоровья.

Индекс здоровья рассчитывается по формуле:

$$J_{з\text{ аб}} = \frac{\sum x_i}{\sum_{max}}$$

Максимальный балл \sum_{max} свидетельствует о максимально возможном здоровье человека и по данной методике равен 15. Минимальный балл – 5. $X_{ост.}$ таким образом, равен 0,33.

Для оценки состояния здоровья по функциональному признаку также применена шкала Лайкерта:

$$J_{функ} = \frac{\sum x_i}{\sum_{max}}$$

Для самооценки здоровья использовалась пятичленная порядковая шкала. Индекс по этой шкале рассчитывался так же, как и по двум другим предыдущим, с той только разницей, что вместо суммы баллов использовался балл по шкале:

$$J_{сам} = \frac{X_i}{X_{max}}$$

¹ Шкала Лайкерта – разновидность опросников установок (аттитюдов). Состоит из набора утверждений с 5-ю или 7-ю балльными рейтинговыми шкалами оценивания (по степени согласия испытуемого с предложенными ему утверждениями).

Общий индекс здоровья по трем блокам рассчитывался как среднее арифметическое от трех частных индексов:

$$J_{зд} = \frac{J_{заб} + J_{функ} + J_{сам}}{3}$$

Минимальный индекс здоровья равен:

$$J_{зо} = (0,33 + 0,33 + 0,2) \div 3 = 0,28.$$

Для измерения психического здоровья (показателем психического здоровья является психическая устойчивость – способность психики человека воспринимать внешние стрессовые воздействия без существенных деформаций) использовалась шкала Лайкерта, представляющая собой переработанный и адаптированный к нашим условиям американский тест. Минимальный индекс психического здоровья $J_{пз} = 19 \div 57 = 0,33$.

Когнитивный потенциал (эрудиция), т.е. сумма знаний об окружающем мире, измеряется с помощью двух шкал. Одна из них характеризует деятельность респондента, направленную на постоянное пополнение знаний во всех областях жизни общества. Максимально возможный балл эрудиции по этой шкале равен 60, минимальный – 12. Минимальный индекс – 0,2. Вторая шкала дополняет первую и характеризует отношение респондента к знаниям. Она представляет собой десять суждений о знаниях, пять из которых носят положительный характер и пять – отрицательный. Максимально положительное отношение к знаниям дает 50 баллов, максимально отрицательное – 10. Минимальный индекс – 0,2.

Индекс когнитивного потенциала – это среднее арифметическое индексов по каждой из двух шкал:

$$J_{ко} = \frac{J_э + J_{оз}}{2},$$

где: $J_{ко}$ – индекс когнитивного потенциала, $J_э$ – индекс эрудиции, $J_{оз}$ – индекс отношения к знаниям. Минимальное значение индекса когнитивного потенциала равно – 0,2.

Оценка творческого потенциала респондента производится также с помощью двух шкал, одна из которых характеризует респондента с точки зрения творческой деятельности – как в профессиональной сфере, так и в быту. Минимальный индекс творчества $J_{тв}$ равен 0,25. Вторая шкала характеризует отношение респондента к творчеству. Использована шкала Лайкерта, представляющая собой десять суждений. Максимально положительное отношение к творчеству дает 50 баллов, максимально отрицательное – 10. Минимальный индекс отношения к творчеству $J_{от}$ равен 0,2. Общий индекс творческого потенциала $J_{кр}$ – среднее арифметическое индексов по двум шкалам. Минимальный индекс креативности – 0,225.

Коммуникабельность выявляется с помощью теста, измеряющего состояние и поведение респондента в различных ситуациях, связанных с контактами с другими людьми в обществе, в коллективах. Всего представлено 16 ситуаций, восемь из которых характеризуют коммуникабельность с положительной стороны, другие восемь – с отрицательной. Максимально возможный балл по этой шкале – 48, минимально возможный – 16. Минимальный индекс коммуникабельности $J_{ком}$ равен 0,33.

В шкале, позволяющей оценить культурный уровень индивида, перечислены различные свойства, характеризующие его поведение в обществе с качественной стороны. Оценка каждого свойства производится по трехчленной шкале. Максимально возможный балл по этой шкале – 51, минимально возможный – 17. Минимально возможный $J_{культ}$ равен 0,33.

Нравственный уровень выявляется и измеряется с помощью двух шкал. Одна из них характеризует нравственное чувство респондента, измеряемое его отношением к нарушению общепринятых норм. Максимально возможный балл по этой шкале – 44, минимально возможный – 11. Минимальный индекс нравственности по этой шкале $J_{нрч}$ равен 0,25. Вторая шкала характеризует систему нравственных ценностей респондента. Максимально возможный балл по этой шкале – 63, минимально возможный – 21. Минимальный индекс, характеризующий респондента с точки зрения нравственности по системе ценностей, равен 0,33. Общий индекс нравственности $J_{нр}$ рассчитывается как среднее арифметическое индексов нравственного чувства и нравственных ценностей.

Потребность в достижении, или социальные притязания, – социально-психологическое свойство индивида, характеризующее его с точки зрения стремления к повышению своего социального статуса и являющееся содержанием социальной активности. Потребность в достижении выявляется с помощью оценки респондентами жизненных планов – той их части, которая связана со стремлением к повышению социального статуса. Максимально возможный балл по шкале равен 21, минимально возможный – 7. Минимальный индекс $J_{нд}$ равен 0,3 (табл. 1.4).

Таблица 1.4

Оценка качественных показателей трудового потенциала (по шкале Лайкерта)

Свойства	Шкала	Максимальный балл	Минимальный балл	Минимальный индекс	Номера вопросов по анкете*
Физическое здоровье	1	15	5	0,33	171 – 174
	2	15	5	0,33	186 – 187
	3	5	1	0,2	175
Психическое здоровье	1	114	38	0,33	152 – 170
Когнитивный потенциал	1	60	12	0,2	85 – 96
	2	50	10	0,2	142 – 151
Творческий потенциал	1	4	1	0,25	48
	2	50	10	0,2	114 – 123
Коммуникабельность	1	48	16	0,33	58 – 73
Культурный уровень	1	51	17	0,33	97 – 113
Нравственный уровень	1	44	11	0,25	74 – 84
	2	63	21	0,33	124 – 141
Потребность в достижении	1	21	7	0,33	176 – 188

* Содержание вопросов см. в анкете (приложение).

В исследовании применено исчисление среднего геометрического, с помощью математических формул которого производится исчисление индексов последующих уровней.

Индекс психофизиологического потенциала $J_{пф}$ рассчитывается как среднее геометрическое индексов физического и психического здоровья:

$$J_{пф} = \text{SQRT} (J_{зд} \times J_{пз}).$$

Индекс интеллектуального потенциала $J_{ип}$ рассчитывается как среднее геометрическое индексов когнитивного и креативного потенциалов:

$$J_{ип} = \text{SQRT} (J_{кр} \times J_{кп}).$$

Индекс коммуникативного потенциала $J_{кп}$ рассчитывается как среднее геометрическое индексов коммуникабельности и культурного уровня:

$$J_{кп} = \text{SQRT} (J_{ком} \times J_{культ}).$$

Индекс социальной активности $J_{са}$ рассчитывается как среднее геометрическое индексов нравственности и потребности в достижении:

$$J_{са} = \text{SQRT} (J_{нр} \times J_{нд}).$$

Индекс энергетического потенциала $J_{эп}$ рассчитывается как среднее геометрическое индексов психофизиологического и интеллектуального потенциалов:

$$J_{эп} = \text{SQRT} (J_{пф} \times J_{ип}).$$

Индекс социально-психологического потенциала $J_{сп}$ рассчитывается как среднее геометрическое индексов коммуникативного потенциала и социальной активности:

$$J_{сп} = \text{SQRT} (J_{кп} \times J_{са}).$$

Интегральный индекс качества (четвертый уровень) рассчитывается как среднее геометрическое индексов энергетического и социально-психологического потенциалов:

$$J_k = \text{SQRT} (J_{эп} \times J_{сп}).$$

Интегральный индекс индивидуального качества, так же как и частные индексы, не может приобретать нулевого или отрицательного значения. Максимальное (теоретически возможное) значение его равно единице¹.

Для получения полного и адекватного представления о качественных характеристиках трудового потенциала региона наиболее перспективным является их мониторинг (основные подходы к его организации и проведению представлены в п. 5.2.).

Разработанный на основе методологических подходов ИСЭПН РАН к оценке качественных характеристик населения (КХН) алгоритм проведения мониторингового исследования позволяет не только оценить влияние социально-экономического развития региона на качество трудового потенциала, увидеть динамику и тенденции развития трудового потенциала региона, но и применять разработанную методику на любом уровне иерархии – индивидуальном, уровне предприятия и уровне территории (города, региона, страны).

¹ Бороздина О.Ю. Разработка методического обеспечения оценки и рационального использования трудового потенциала персонала фирмы: Дисс. ... канд. экон. наук. – Кострома, 1998. – С. 126-137, 165.

2. КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА

2.1. Демографическое развитие региона как основа формирования трудовых ресурсов

Определяющее воздействие на все фазы воспроизводства трудовых ресурсов оказывает динамика демографических показателей. Она влияет как на стадию формирования новых ресурсов, так и на общий их объем, на соотношение половозрастных групп в структуре экономически активного населения. То есть естественное движение, динамика численности, изменение структуры населения и воспроизводство трудовых ресурсов представляют собой тесно взаимосвязанные явления. Поэтому рассмотрение различных аспектов трудового потенциала наиболее логично начинать именно с рассмотрения демографических процессов, протекающих на той или иной территории.

Трудовые ресурсы и основа их формирования – общая численность населения – почти одинаково меняются в зависимости от изменения уровня рождаемости и смертности. Показатели этих основных демографических процессов в Вологодской области, аналогично всей России, интенсивно ухудшались в течение последнего десятилетия XX в.

Показатель рождаемости по региону (рис. 3) постоянно снижался до 1999 г. Если в 1991 г. он составлял 11,9 чел. на 1000 населения, то в 1999 г. – только 7,9 чел. Далее начался незначительный рост численности родившихся (до 10,2 чел. в 2003 г.) – за счет вступления в детородный возраст относительно многочисленных когорт женщин 1980-х годов рождения. Однако для обеспечения хотя бы простого воспроизводства населения и замещения трудовых ресурсов в перспективе такой уровень рождаемости все же недостаточен, поскольку вдвое выше его уровень смертности (19,4 чел. на 1000 населения в 2003 г.), который продолжает увеличиваться.

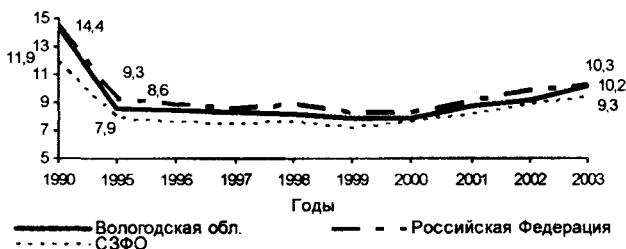


Рис. 3. Общие коэффициенты рождаемости (число родившихся на 1000 населения)

В 2003 г. число умерших достигло максимальной отметки за последнее десятилетие и превысило аналогичный показатель, фиксируемый как в целом по России, так и в среднем по Северо-Западному федеральному округу (рис. 4). Улучшение социально-экономической ситуации в период после финансового краха 1998 г. способствовало росту рождаемости, но никак не препятствовало снижению смертности населения, в том числе в трудоспособных возрастах. Это показывает, насколько далеко зашли кризисные процессы в сфере демографии и здоровья населения.

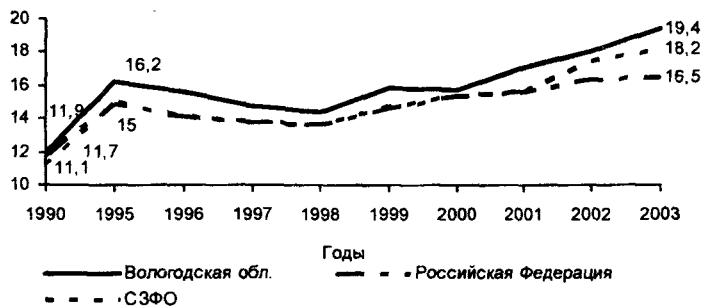


Рис. 4. Общие коэффициенты смертности населения
(число умерших на 1000 населения)

Особенно неблагоприятную направленность имеют демографические процессы, протекающие в сельской местности. До середины 1990-х гг. число родившихся на селе в расчете на тысячу населения превышало число родившихся горожан, однако с 1997 г. ситуация изменилась в противоположную сторону (табл. 2.1). Особенную тревогу вызывает крайне высокий, даже по сравнению с городами, уровень смертности сельчан. Число умерших жителей села постоянно превышало число жителей той же категории в городах и продолжает увеличиваться. За счет более высокой численности умерших естественная убыль сельского населения в сравнении с городским происходила в два раза быстрее: в 2002 г. ее уровень превышал 13 чел. на 1000 населения, тогда как в городе этот показатель составлял около 6 чел. Складывающаяся ситуация ставит под угрозу трудовой потенциал села, а в перспективе – продовольственную безопасность региона.

Таблица 2.1

Показатели естественного движения населения Вологодской области (на 1000 чел.)

Показатели		Годы								
		1991	1992	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Число родившихся	Город	11,5	9,9	8,2	8,3	8,4	8,2	9,0	9,7	10,1
	Село	12,6	10,9	8,6	8,2	7,9	7,3	7,7	8,0	9,2
Число умерших	Город	10,7	11,7	13,8	12,9	12,6	14,2	14,3	15,7	16,0
	Село	14,3	15,7	19,5	18,7	18,3	19,3	18,7	20,0	22,4
Естеств. прирост (убыль)	Город	0,8	-1,8	-5,6	-4,6	-4,2	-6,0	-5,3	-6,0	-5,9
	Село	-1,7	-4,8	-10,9	-10,5	-10,4	-12,0	-11,0	-12	-13,2

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области, 1995 – 2000 гг. – Вологда, 2002. – С. 35; Районы Вологодской области, 1990 – 1999 гг. – Вологда, 2000. – С. 137, 139, 141; Регионы России: Статистический сборник. – М., 2001. – Т. 1. – С. 167; Демографический ежегодник Вологодской области, 2002. – Вологда, 2003. – С. 13.

Естественный прирост населения, измеряемый в промилле, рассчитывается как разница между рождаемостью (число родившихся в течение года детей на 1000 жителей) и смертностью (число смертей на 1000 жителей). Характер соотношения рождаемости и смертности определяет тип воспроизводства населения. Абсолютный масштаб естественной убыли в Вологодской области составил в 2003 г.

11 742 чел., что в три раза больше, чем в 1992 г. (3 894 человек), а его уровень (на 1000 населения) возрос до 9,2 чел. (рис. 5). Сохранение современного режима воспроизводства населения, а он представляет сегодня естественную убыль, окажет серьезное влияние на экономику и социальное развитие страны и региона уже в недалеком будущем. Указанные тенденции являются негативными и в плане долгосрочной перспективы развития общества: трудовые ресурсы будут пополняться все более малочисленными поколениями молодежи, особенно когда в трудоспособный возраст начнут вступать поколения, родившиеся в 1990-е годы.

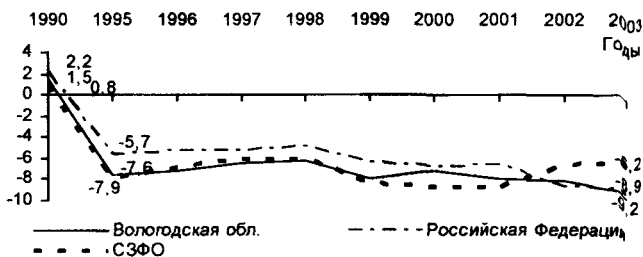


Рис. 5. Коэффициенты естественного прироста/убыли (на 1000 населения)

Важным фактором формирования трудового потенциала, помимо процессов естественного воспроизводства населения, является миграция трудовых ресурсов. Грамотная миграционная политика позволяет привлекать квалифицированную рабочую силу, поддерживать существующие и осваивать новые производства. Вместе с тем, неблагоприятные условия жизнедеятельности населения на той или иной территории могут повлечь за собой «исход» населения, вероятность которого усиливается при достаточно высоком уровне горизонтальной мобильности различных социально-демографических групп.

Как показывают данные статистической отчетности, уровень миграционного прироста в Вологодской области с середины 1990-х гг. постоянно снижался (рис. 6).

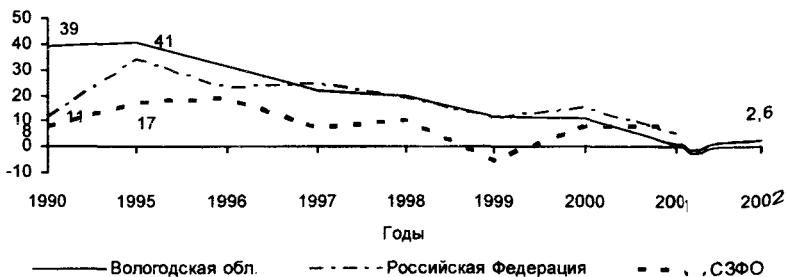


Рис. 6. Коэффициенты миграционного прироста/убыли (на 1000 населения)

Если в 1995 г. он составлял достаточно высокую величину (41 чел. на 1000 населения), то к началу нового десятилетия опустился практически до нулевой отметки. В абсолютном выражении он сократился, соответственно, с 6 080 до 158 чел.

В дальнейшем произошло некоторое увеличение миграционного прироста (до 339 чел., или 2,6 чел. на 1000 населения в 2002 г.), но принципиально ситуацию это не изменило.

В возрастном разрезе среди мигрантов в последние годы заметно преобладают представители старших возрастов. Положительный прирост в основном характерен для населения старше 40 лет, возможности экономической отдачи которых в основном ограничены 15 – 20 годами активной трудовой жизни. В то же время для возрастной группы от 16 до 24 лет характерна миграционная убыль, а для группы от 25 до 39 лет – нулевой прирост. Между тем отдача от использования трудового потенциала именно этих возрастов (при соответствующих вложениях) могла бы быть наиболее весомой. Миграционный отток жителей региона этих возрастов лишь отчасти восполняется притоком детей в возрасте до 15 лет, но и отток их за последние пять лет сократился в 12 раз и практически сходит на нет (табл. 2.2). Отсюда, миграционная политика должна быть направлена в первую очередь на создание условий для закрепления подрастающих поколений на территории региона (посредством решения жилищных и культурно-бытовых проблем), во вторую – на привлечение в область (посредством создания новых рабочих мест) населения молодого и среднего (25 – 39 лет) возрастов.

Таблица 2.2

Миграционный прирост (убыль) по возрастным группам, чел.

Годы	Возраст, лет									
	0 - 15	16 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 и старше
1998	457	186	256	137	246	553	177	251	178	143
1999	406	-304	-1	183	236	331	161	165	172	225
2000	367	-349	-23	152	260	265	200	166	225	244
2001	124	-279	-269	-12	61	183	91	45	122	92
2002	38	-235	-65	-2	1	75	135	93	156	143

Источники: Демографический ежегодник Вологодской области, 1998. – Вологда, 1999. – С. 46; Демографический ежегодник Вологодской области, 1999. – Вологда, 2000. – С. 41; Демографический ежегодник Вологодской области, 2000. – Вологда, 2001. – С. 41; Демографический ежегодник Вологодской области, 2001. – Вологда, 2002. – С. 43; Демографический ежегодник Вологодской области, 2002. – Вологда, 2003. – С. 42.

Отмеченное ранее изменение векторов рождаемости и смертности привело к тому, что с начала 1990-х гг. в Вологодской области обозначился резкий переход к суженному типу воспроизводства населения. После 1992 г. в регионе наблюдалось устойчивое сокращение численности постоянного населения, причем его темпы опережали средние по стране (рис. 7). Если в 1992 г. на территории области проживало 1 358 тыс. чел., то в 2003 г. – только 1 291 тыс. Тенденции в динамике демографических показателей Вологодской области сходны с общероссийскими: в 1992 г. постоянное население страны насчитывало 148 млн. чел.¹, а в 2002 г. – 144 млн.² Это свидетельствует о демографической деградации, чреватой в ближайшие десятилетия резким сужением количественных параметров трудового потенциала.

¹ Российский статистический ежегодник: Стат. сб. – М., 2001. – С. 81.

² Социально-экономические показатели регионов Северо-Западного федерального округа за 1995 – 2001 гг. – Госкомстат Республики Коми, 2002. – С. 17.

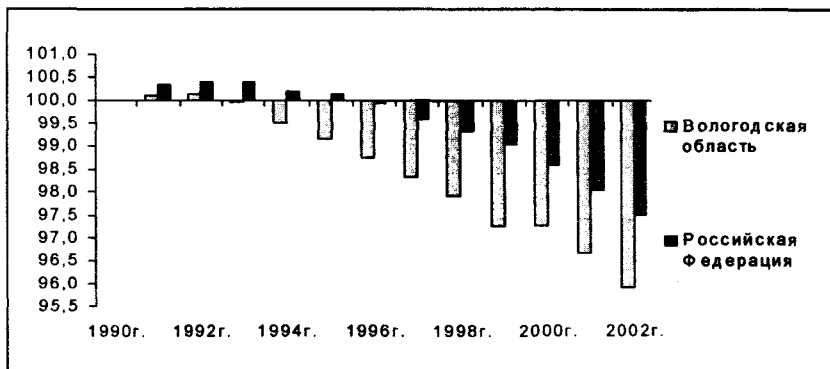


Рис. 7. Динамика численности постоянного населения Вологодской области и России (на конец года; в % к 1990 г.)

Особенно тревожны темпы сокращения численности сельского населения: в период с 1990 г. по 2002 г. оно уменьшилось на 11% (с 463 до 411 тыс. чел.), а его удельный вес сократился с 34% в 1992 г. до 31% по состоянию на начало 2003 г. Одной из причин данного процесса является более высокий, чем в городе (почти на 30%), уровень смертности. Это обусловлено возрастной структурой населения (на селе доля жителей старше трудоспособного возраста выше, чем в городской местности, на 8 – 10%). До 1998 г. численность городского населения стабильно увеличивалась, но с 1999 г. она начала резко снижаться (табл. 2.3). Тем не менее Вологодская область остается регионом с относительно высоким удельным весом сельского населения как на фоне регионов Северо-Западного федерального округа, так и в сравнении с общероссийским уровнем. В связи с этим проблема сохранения и роста качества трудового потенциала сельских жителей имеет здесь особую актуальность.

Таблица 2.3

Численность населения региона (на начало года, тыс. чел.)

Показатели	Годы										
	1990	1992	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Численность постоянного населения региона	1356	1358	1345	1345	1339	1334	1328	1319	1311	1301	1291
Городское	893	895	908	909	910	911	901	896	895	890	886
Сельское	463	463	437	431	424	417	419	416	416	411	405

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области, 1995 – 2002 гг. – Вологда, 2003. – С. 33, 42; Российский статистический ежегодник: Стат. сб. – М., 2001. – С. 18, 81; Регионы России: Статистический сборник. – М., 2001. – Т. 1. – С. 167; О положении в экономике и социальной сфере Вологодской области в январе – марте 2003 г. – Вологда, 2003. – С. 132.

Обобщенным показателем демографического уровня развития государств, регионов, отдельных территорий является «индекс долголетия», который определяется как продолжительность жизни при рождении. Для расчета индекса в

методике, принятой в 1999 г. экспертами ООН, используются фиксированные максимальные и минимальные значения продолжительности предстоящей при рождении жизни: минимальная – 25, а максимальная – 85 лет. Индекс позволяет говорить о ресурсах трудовой активности населения.

Анализ этого индикатора по Вологодской области (рис. 8) показывает, что после падения в первой половине 1990-х гг. он стабилизировался на относительно низком уровне, составив в 2001 г. 64 года (в СЗФО – 65 лет). Следует отметить имеющееся заметное различие показателя по полу: средняя продолжительность жизни мужчин примерно на 12 лет меньше, чем женщин. Таким образом, средний уровень ожидаемой продолжительности жизни мужчин не дотягивает даже до официально утвержденного возраста выхода на пенсию. Если же будет реализовано активно обсуждаемое ныне повышение пенсионного возраста (на пять лет), вероятность дожития мужчин до пенсии еще более снизится. В территориальном отношении особенно тревожное положение сложилось в сельской местности, где средняя продолжительность жизни на два года ниже, чем в городе.

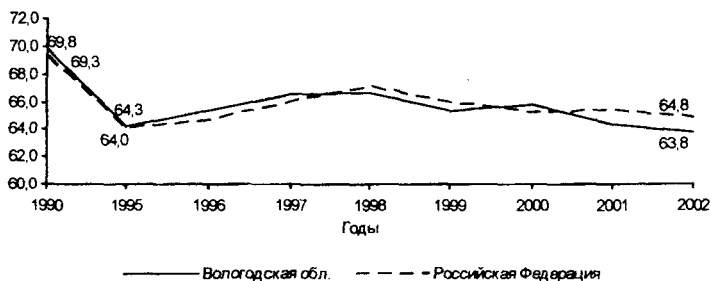


Рис. 8. Ожидаемая продолжительность жизни населения при рождении, лет

Обобщая тенденции процессов демографического воспроизводства, следует отметить, что в основе его ухудшения, наблюдаемого с начала 1990-х гг., лежат не только инерционные демографические процессы, но и существенное снижение уровня жизни, социальное напряжение и нестабильность, трудности адаптационных процессов в новых социально-экономических условиях¹. На основе выявленных закономерностей возможно предположить тенденции дальнейшего демографического развития региона.

По прогнозу Вологодского областного комитета государственной статистики численность постоянного населения региона будет сокращаться. Предполагается, что к 2016 г. она уменьшится по сравнению с 2000 г. на 104 тыс. чел. (9,5%) и составит 1 215 тыс. чел. Численность лиц старше трудоспособного возраста достигнет в 2005 г. 260 тыс. чел., а в 2016 г. – уже 295 тыс. чел. Наряду с этим рост числа жителей трудоспособного возраста продолжится до 2005 г. (811 тыс. чел.), однако в 2016 г. ожидается сокращение их численности до 709 тыс. чел. (табл. 2.4)².

¹ Римащевская Н.М. Человек и реформы: Секреты выживания. – М., 2003. – С. 52.

² Демографический ежегодник Вологодской области, 2001. – Вологда, 2002. – С. 47.

**Ожидаемая численность населения на период до 2016 года,
по прогнозам официальной статистики, на начало года**

Показатели	Годы		
	2005	2010	2016
Всего, тыс. чел.	1 279	1 252	1 215
Из общей численности население в возрасте, тыс. чел.			
– моложе трудоспособного	208	197	211
– трудоспособном	811	787	709
– старше трудоспособного	260	268	295
Естественный прирост, убыль (-) населения	-5,1	-4,8	-5,9
Коэффициент демографической нагрузки (на 1000 лиц трудоспособного возраста приходится нетрудоспособных)	577	591	714

Источник: Демографический ежегодник Вологодской области, 2000. – Вологда, 2001. – С. 45.

К 2005 г. уровень демографической нагрузки составит 566 чел. нетрудоспособного возраста на 1000 трудоспособных, к 2007 г. – 546 чел. Однако в последующие годы, начиная с 2008 г., численность вступающих в трудоспособный возраст будет меньше, чем выходящих из него, и коэффициент демографической нагрузки будет возрастать в основном за счет увеличения численности людей пенсионного возраста. Особенно неблагоприятны отдаленные перспективы – 2035 г. и последующий период, когда из трудоспособного возраста начнут выходить относительно многочисленные контингенты 1980-х годов рождения, которым не будет адекватной замены из идущих вслед за ними малочисленных поколений.

В силу того, что процессы формирования трудового потенциала чрезвычайно инерционны, пожинать плоды демографического кризиса 1990-х гг. придется не одно десятилетие. Поэтому, наряду с деятельностью по преодолению кризисных явлений в демографической сфере, особого внимания требует качественное состояние тех относительно немногочисленных поколений, которые приходят на смену нынешним, а также создание возможностей его эффективной реализации.

2.2. Трудовые ресурсы и занятость населения

Демографические процессы определяют прежде всего потенциальную численность рабочей силы и ее половозрастной состав. С экономической точки зрения, с точки зрения воспроизводства трудовых ресурсов общепринято деление населения именно по трем основным группам: моложе трудоспособного, трудоспособного и пенсионного возрастов. Количественное соотношение этих групп имеет важное значение для экономики страны или отдельного ее региона. В качестве показателя обеспеченности общества трудовыми ресурсами могут быть использованы удельные веса каждой из этих трех укрупненных возрастных групп населения.

Несмотря на сокращение общей численности населения, доля жителей региона в трудоспособном возрасте растет, что связано с расширением этой категории за счет представителей молодого поколения, родившихся в 1980-х годах. В настоящее время в трудоспособном возрасте находится наибольшая часть населения региона. Устойчивая тенденция к увеличению удельного веса данной

категории в общей численности населения наблюдается с 1992 г. Особенно она усилилась с конца 1990 гг. В 2002 г. доля населения трудоспособного возраста возросла до 61% (табл. 2.5).

Таблица 2.5

**Возрастные категории трудоспособности населения,
в % к общей численности населения**

Год	Население моложе трудоспособного возраста			Население в трудоспособном возрасте			Население старше трудоспособного возраста		
	Вологодская обл.	Россия	СЗФО	Вологодская обл.	Россия	СЗФО	Вологодская обл.	Россия	СЗФО
1991	24,5	24,3	23,1	54,7	56,7	58,3	20,8	19,0	18,6
1996	22,7	22,5	21,0	55,7	57,0	58,8	21,6	20,5	20,2
2000	19,9	20,0	18,2	58,9	59,3	61,2	21,2	20,7	20,6
2001	19,1	19,3	17,5	59,9	60,1	62,0	21,0	20,6	20,5
2002	18,4	18,6	16,8	60,6	60,7	62,5	21,0	20,7	20,7

Источники: Российский статистический ежегодник. – М., 2001. – С. 82; Трудовой потенциал Вологодской области в 2001 г. – Вологда, 2002. – С. 2; Регионы России: Статистический сборник. – М., 2002. – Т. 2 – С. 38, 40, 42.

В ближайшие годы процесс увеличения удельного веса когорты трудоспособного возраста будет продолжаться, чему способствуют невысокие темпы воспроизводства населения в связи со снижением уровня рождаемости. В настоящее время это создает возможности привлечения большего объема трудовых ресурсов для решения задач региональной экономики, однако в ближайшее десятилетие грозит постепенным ростом слоев населения старше трудоспособного возраста, жизнеобеспечение которых будет связано с отвлечением ощутимых объемов материальных ресурсов на оказание соответствующей социальной помощи. Сокращение численности детей и подростков ведет к возникновению проблемы формирования трудовых ресурсов, способных воспроизводить и развивать материальный и, самое главное, интеллектуальный потенциал.

Удельный вес экономически активного населения как в регионе, так и в целом по России изменялся незначительно. Исключение составляет незначительное снижение данного показателя в период с 1995 по 1997 г. После незначительного увеличения в 1999 г. доля экономически активного населения России остается без изменений¹. В Вологодской области в 1992 г. численность экономически активного населения¹ была наиболее высокой за рассматриваемый период – 686 тыс. чел. (51% от общей численности населения региона). В 2002 г. отмечается рост данного показателя до 672 тыс. чел. (52% всего населения). В 1995 – 1997 гг. эта категория в среднем составляла 50% общей численности населения региона (табл. 2.6).

Наибольшую часть экономически неактивного населения трудоспособного возраста составляют студенты (табл. 2.7). Их численность возросла в 1999 – 2002 гг.

¹ Экономически активное население – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг; включает занятых в экономике и безработных (согласно определению, разработанному Госкомстатом России с учетом рекомендаций Международной организации труда и национальных особенностей России).

Таблица 2.6

Уровень экономической активности населения Вологодской области и России

Показатели	Годы									
	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Экономически активное население области, тыс. чел.	-	686	657	649	646	676	672	673	665	672
Экономически неактивное население области, тыс. чел.	315	364	365	393	368	368	329	327	335	327
Доля экономически активного населения области, в %	50,5	48,9	49,7	48,1	46,7	47,3	50,6	51,0	50,7	51,7
Доля экономически активного населения РФ, в %	50,5	49,2	47,9	47,2	46,3	45,9	49,3	49,1	49,3	50,3

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области 1995 – 2002. – Вологда, 2003. – С. 33, 42; Российский статистический ежегодник: Стат. сб. – М., 2001. – С. 18, 81; Регионы России: Статистический сборник. – М., 2001. – Т. 1. – С. 167; Экономическая активность населения Вологодской области в 1992 – 2002 годах. Сборник. – Вологда, 2003. – С. 40.

в 1,5 раза, или с 39 до 52%. Следующие по численности группы составляют пенсионеры по возрасту и инвалидности (21% в 1999 г. и 19% в 2002 г. соответственно), а также лица, занятые в домашнем хозяйстве (по 11%). С 1999 по 2002 г. существенно возросла (с 73 до 84%) доля экономически неактивного населения трудоспособного возраста, не выразившего желания работать. А подавляющее большинство тех, кто подобное желание выразил, работу не ищет.

Таблица 2.7

Состав экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте по намерениям в отношении работы, тыс. чел.

Показатели	Экономически неактивное население в трудоспособном возрасте		Из них:							
			Студенты, учащиеся		Пенсионеры по возрасту и инвалидности		Лица, ведущие домашнее хозяйство		Другие	
	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002
Всего	133,8	152,4	51,8	78,7	28,2	29,3	14,6	16,2	39,2	28,2
В т. ч.:										
– не выразили желания работать	97,2	128,3	46,3	73,3	25,9	28,2	10,9	12,8	14,1	14,0
– выразили желание работать	36,6	24,1	5,5	5,4	2,3	1,1	3,7	3,4	25,1	14,2
– ищут работу, но не могут приступить к ней немедленно	2,9	2,4	0,4	1,6	0,3	-	1,3	-	0,9	0,8
– не ищут работу	33,7	21,7	5,1	3,7	2,0	1,1	2,4	3,4	24,2	13,4

Источник: Об итогах обследования населения Вологодской области по проблемам занятости. – Вологда, 2003. – С. 15.

Среди занятого населения наибольшую долю составляют трудящиеся среднего возраста (30 – 49 лет). Однако в последние годы наблюдается тенденция к постепенному ее уменьшению. В период с 1998 по 2002 гг. она сократилась с 63 до 55%. Снизилось также представительство занятых в возрасте от 55 до 59 лет –

с 6 до 4% (приложение, табл. 1). Этот процесс сопровождается увеличением удельного веса возрастных категорий от 15 до 29 лет (соответственно, с 23 до 27%) и от 50 до 54 лет (с 6 до 11%).

Распределение занятого населения по отраслям экономики обуславливается прежде всего пропорциями, складывавшимися в народнохозяйственном комплексе региона в предыдущие десятилетия. Но на протяжении последнего десятилетия структура занятого населения претерпевала определенные изменения, связанные с постепенным переходом экономики на рыночные принципы хозяйствования. Это вылилось в сокращении удельного веса населения, занятого в отраслях материального производства. Так, наиболее значительная часть населения Вологодской области традиционно занята в промышленном секторе. Численность этой группы постепенно снижалась – со 190 тыс. (1995 г.) до 165 тыс. чел. (1998 г.). Доля занятых в данной отрасли по отношению к общей численности занятого населения сократилась с 32 до 29%. Затем, в связи с оживлением промышленного производства после финансово-экономического кризиса, число работников, занятых в промышленности, вновь начало повышаться, однако в 2002 г. последовал очередной спад (до 183 тыс. чел.). Доля населения, занятого в строительстве, за период с 1995 по 2002 гг. уменьшилась с 10 до 7%.

Одновременно происходило увеличение доли населения, занятого в отраслях нематериального производства. Особенно ошутимо возросла численность работников торговли и общественного питания, а ее удельный вес составил в 2002 г. 16% по сравнению с 8% в 1995 г. Подобное явление обусловлено, по-видимому, высокой прибыльностью работы в данной отрасли и относительно невысокими требованиями рабочих мест. В течение исследуемого периода также постепенно

Таблица 2.8

Численность занятого населения по отраслям хозяйства, тыс. чел.

Отрасли хозяйства	Годы									
	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
Всего	650	601	602	582	572	598	623	624	627	
Промышленность	213	190	179	173	165	172	181	186	183	
Сельское и лесное хозяйство	85	78	75	64	60	78	77	69	62	
Транспорт и связь	56	46	45	44	43	44	46	46	45	
Строительство	76	61	60	51	48	49	50	50	46	
Торговля и общественное питание, мат.-тех. снабжение и сбыт, заготовки	52	51	53	71	79	78	79	82	101	
ЖКХ, непроизводственные виды бытового обслуживания	28	29	31	29	28	29	30	31	30	
Здравоохранение, физкультура, спорт, социальное обеспечение	37	39	40	40	39	40	42	43	42	
Образование, культура и искусство, наука и научное обслуживание	74	71	73	69	70	68	70	70	71	
Кредитование, финансы и страхование	4	7	8	7	7	6	6	7	7	
Аппарат органов управления	16	16	23	21	25	25	26	26	27	
Другие отрасли	9	13	15	13	8	10	16	14	13	

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области, 1995 – 2002 гг. – Вологда, 2003. – С. 44; Экономическая активность населения Вологодской области в 1992 – 2000 годах: Сборник. – Вологда, 2001. – С. 21; Труд и занятость в Вологодской области, 1991 – 1995 гг.: Сборник. – Вологда, 1996. – С. 21.

увеличивалась численность населения, занятого в аппарате органов управления, достигнув в 2002 г. 27 тыс. чел. (4%; в 1991 г. – 2% от всех занятых). Количество занятых в остальных отраслях нематериальной сферы, в частности в образовании, культуре и здравоохранении, так же как и их удельный вес в общей численности занятых, остается без существенных изменений (табл. 2.8).

Перераспределение трудовых ресурсов по отраслям экономики будет в значительной степени зависеть от степени вовлеченности региона в мировые хозяйственные связи, которая вследствие ускоряющейся глобализации будет все более возрастать. При сохранении современных тенденций социально-экономического развития, выраженных в постепенном укреплении материального благосостояния жителей региона, можно ожидать повышения уровня их потребностей и роста объема денежных средств, направляемых на их удовлетворение, а вследствие этого, и расширения структуры и увеличения ассортимента предоставляемых на территории области услуг. В этой связи можно ожидать также отвлечения части занятых из отраслей материального производства с низкой эффективностью и пополнения ими сферы культурно-бытовых услуг.

Показателем возросшей трудовой мобильности населения выступает его дополнительная занятость (помимо основного места работы). По данным официальной статистики, среди занятого на основной работе населения дополнительный приработок в 2002 г. имели 3% занятых. При этом численность занятых на дополнительной работе во всех отраслях экономики за период с 1999 по 2002 гг. сократилась на 41%, что можно расценивать как улучшение ситуации с реальной занятостью по основному месту работы. Наибольшее число дополнительно занятых приходится на сельское и лесное хозяйство и характеризуется более высокой долей по сравнению с основной занятостью рабочих мест. Большая часть занятого населения имеет постоянную работу в сфере услуг, причем она возрастает (приложение, табл. 2). В то же время, по нашим наблюдениям, уровень дополнительной занятости заметно выше. Согласно исследованиям, проведенным ВНКЦ ЦЭМИ РАН в феврале 2002 г., доля занятого населения, имеющего дополнительный источник заработка¹, достигает 13%. В целом вопрос вторичной и неформальной занятости сегодня на региональном уровне является малоизученным и требует отдельного анализа.

Одним из важнейших институциональных преобразований 1990-х гг. в России явилось выделение частного сектора в самостоятельный сегмент экономики, что обусловило и существенные изменения на региональном рынке труда. Доля населения Вологодской области, занятого в частном секторе, заметно возросла и составила в 2002 г. 49% от общей численности занятых по сравнению с 29% в 1992 г. Численность занятых в госсекторе, муниципальных предприятиях и организациях сократилась за десятилетие более чем в два раза: с 448 тыс. (1992 г.) до 217 тыс. чел. (2002 г.). На предприятиях и организациях смешанной формы собственности доля занятого населения резко возросла – с 1% в 1992 г. до 14% в 2002 г. (табл. 2.9). Также выросла и доля населения, занятая на совместных предприятиях и в общественных организациях.

¹ Опрос «Об изменении условий жизни населения» проводится на территории Вологодской области 6 раз в год.

Таблица 2.9

**Распределение численности занятого населения Вологодской области
по формам собственности**

Формы собственности	Ед. изм.	Годы							
		1992	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Всего занятых в экономике	тыс. чел.	646	602	582	572	598	623	624	627
Госсектор, муниципальные предприятия и организации	тыс. чел.	448	221	209	198	203	208	214	217
	%	69,4	36,7	35,9	34,6	33,9	33,4	34,3	34,6
Частный сектор	тыс. чел.	184	233	237	263	275	295	287	306
	%	28,5	38,7	40,7	46,0	46,0	47,3	46,0	48,8
Совместные предприятия	тыс. чел.	2	2	13	12	15	21	25	16
	%	0,3	0,3	2,2	2,1	2,5	3,4	3,9	2,5
Общественные организации	тыс. чел.	8	6	5	3	4	5	3	3
	%	1,2	1	0,9	0,5	0,7	0,8	0,5	0,5
Предприятия и организации смешанной формы собственности	тыс. чел.	4	140	118	96	101	94	95	85
	%	0,6	23,3	20,3	16,8	16,9	15,1	15,3	13,6

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области, 1999 г. – Вологда, 1999. – С. 33, 54; Статистический ежегодник Вологодской области, 1995 – 2002 гг. – Вологда, 2003. – С. 44.

Значимым явлением в жизни региона в 1990-х гг., как и в России в целом, стала безработица. Численность безработных в Вологодской области в 1992 – 2001 гг. увеличилась примерно в 2,5 раза (с 20 до 59 тыс. чел.¹). Уровень безработицы вырос с 3 до 9% соответственно (в целом по Российской Федерации – с 5 до 9%). В 2002 г. произошло сокращение числа безработных региона до 40 тыс. чел., в свою очередь уровень безработицы² снизился до 6%. Наиболее значимым удельный вес безработных был в 1998 г. (12%). Начиная с 1999 г., в связи с улучшением социально-экономической ситуации и расширением объемов производства, возможности предприятий по привлечению рабочей силы несколько расширились. Следствием этого явилось определенное сокращение удельного веса безработных в общей численности экономически активного населения (рис. 9).

Среди безработного населения наибольшая доля (около половины) приходится на трудящихся среднего (30 – 49 лет) возраста. Но это вполне естественно в силу высокого удельного веса данной возрастной категории в общей численности

¹ Социально-экономические показатели регионов Северо-Западного федерального округа за 1995 – 2001 гг. – Госкомстат Республики Коми, 2002. – С. 49.

² Экономическая активность населения Вологодской области в 1999 – 2002 годах. – Вологда, 2003. – С. 32.

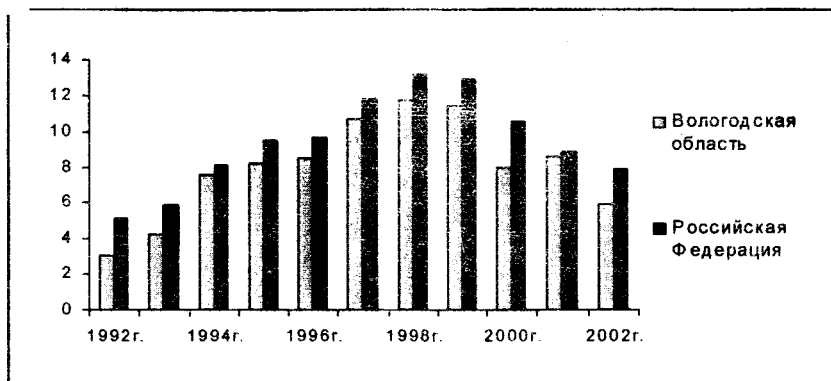


Рис. 9. Удельный вес безработных в общей численности экономически активного населения Вологодской области и России, в %

населения. Если же говорить о «группах риска» безработицы, то на первый план выходят женщины молодых возрастов. Так, в 2002 г. доля женщин в возрасте от 15 до 19 лет в общей численности безработных составляла 18%, а среди занятых – 3%; в возрасте от 20 до 24 лет – 25 и 10% соответственно (приложение, табл. 3).

Анализ тенденций в сфере труда региона позволяет заключить, что в исследуемый период повышалась мобильность экономически активного населения. Кризисные процессы в экономике в 1990-е гг. привели к появлению и расширению безработицы, уровень которой удалось снизить вследствие оживления внутреннего производства и загрузки мощностей после финансового кризиса 1998 г. Однако прогнозируемый органами официальной статистики рост численности трудоспособного населения в ближайшие годы может вновь привести к увеличению напряженности на рынке труда, высвобождению работающих и, соответственно, к росту числа безработных. Это усугубляется проблемой старения основных производственных фондов в отраслях экономики региона и недостаточными темпами их обновления. Для улучшения положения в сфере занятости требуется создание новых рабочих мест, стимулирование новых гибких форм занятости, содействие развитию малого предпринимательства.

3. КАЧЕСТВЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА

3.1. Динамика показателей качества трудового потенциала

Обобщающим, центральным показателем в контексте измерения качества трудового потенциала является *социальная дееспособность*, понимаемая как возможность осуществления населением трудовых функций в специфических условиях данной формы общественного производства. Она выступает в качестве интегральной совокупности энергетического и социально-психологического потенциалов, которые, в свою очередь, раскладываются на качества более низкого (по уровню обобщения) порядка.

В динамике качества социальной дееспособности населения¹ региона с середины 1990-х гг. условно можно выделить два этапа: до 1999 г. – период спада показателей, особенно усилившийся после финансово-экономического кризиса в августе 1998 г.²; после 1999 г. – период роста показателей, который, однако, замедлился в 2002 г. и в дальнейшем привел к его падению (рис. 10). Так, значение интегрального индекса дееспособности в 2003 г. сократилось до 0,645 ед. Более высокие результаты на протяжении восьми лет измерений характерны для показателя социально-психологического потенциала трудящихся. Он достиг наивысшего уровня в 2002 г., что позволило в значительной степени нивелировать снижение индекса энергетического потенциала. В 2003 г. последовало и его снижение.

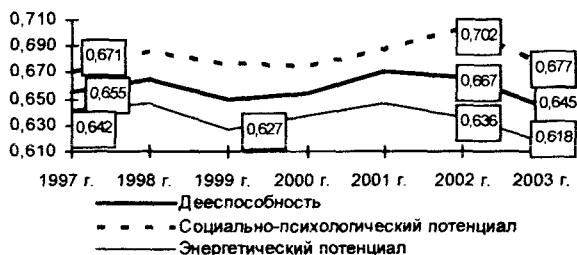


Рис. 10. Динамика индексов социально-психологического и энергетического потенциалов населения Вологодской области

В территориальном разрезе более высоким качеством трудового потенциала по сравнению с населением районов области отличаются жители крупных городов – Вологды и Череповца (рис. 11). Это обусловлено многими причинами: наличием сильнее развитой в крупных городах социальной инфраструктуры, позволяющей готовить кадры лучшей квалификации; в целом более высокими требованиями рабочих мест; оттоком в крупные города значительной части наиболее активных жителей районов (прежде всего – молодежи, обладающей, к тому же, большим потенциалом здоровья) и т.д. Кроме того, село уже не имеет прежнего преимущества

¹ Методика измерения показателей рассмотрена в п 1.2.

² Замеры проводятся во втором квартале каждого года.

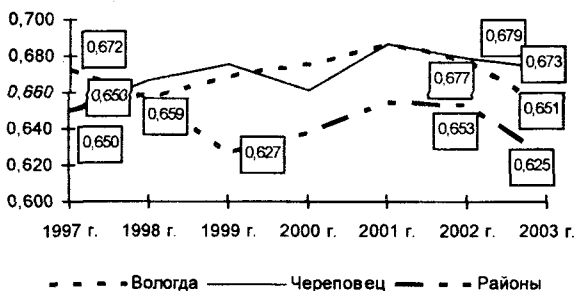


Рис. 11. Динамика социальной дееспособности населения Вологодской области (в индексах)

в показателях здоровья населения в силу его общего старения. В то же время снижение индекса социальной дееспособности в 2002 – 2003 гг. характерно как для крупных городов региона, так и для районов.

Показатель интегрального индекса качества трудового потенциала мужчин региона на всем протяжении исследований сохранял более высокое значение по сравнению с женщинами (исключая 1999 г.). С 1999 г. наметилась положительная динамика значения индекса социальной дееспособности у обеих категорий. Однако рост показателя среди мужчин происходил более высокими темпами и в 2001 г. достиг 0,675 ед. (0,669 – среди женщин), не превысив значения базового 1996 г. За период с 2001 по 2003 гг. индекс дееспособности среди респондентов-мужчин значительно снизился, приобретя более низкое по сравнению с женщинами значение (рис. 12).

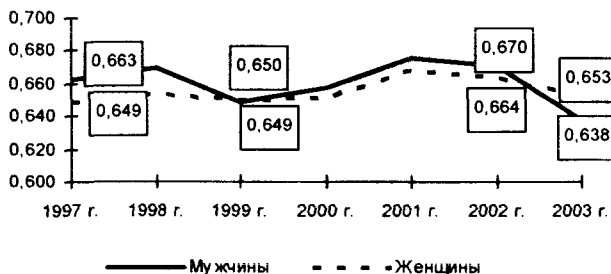


Рис. 12. Динамика социальной дееспособности населения региона в гендерном разрезе (в индексах)

Значение индекса социальной дееспособности молодых работников отличается заметно более высоким уровнем, хотя тенденции его изменения у различных возрастных категорий близки (рис. 13). Снижение показателя социальной дееспособности в 2003 г. характерно как для представителей возрастной группы старше 35 лет, так и для молодежи, в частности по причине резкого снижения их энергетического потенциала (с 0,653 до 0,620 ед.). В 2003 г. дистанция между уровнями индексов оказалась наиболее короткой за весь исследуемый период.

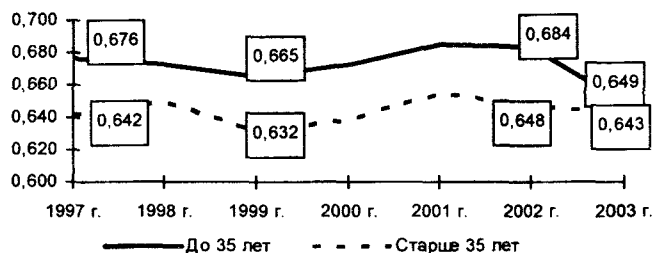


Рис. 13. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в возрастном разрезе (в индексах)

Отмечается прямая зависимость роста значения качества трудового потенциала от роста среднедушевых доходов опрошенного населения. Самым высоким значением интегрального показателя качества трудового потенциала обладают группы респондентов, чей среднедушевой доход в месяц превышает прожиточный минимум в 1,5 – 2 раза. Живущие за чертой бедности имеют более низкий показатель трудового потенциала, который в 2002 г. приобрел негативную направленность (рис. 14).

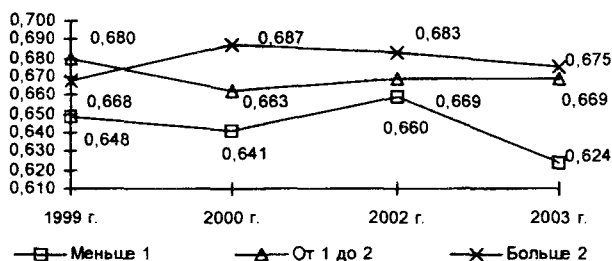


Рис. 14. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в зависимости от прожиточного минимума (в индексах)

В целом можно говорить о том, что качественное состояние трудового потенциала с середины 1990-х гг. до 2002 г. существенным образом не изменялось. Следующий, 2003 год характеризовался заметным снижением показателей качества трудовых ресурсов. Его чувствительность к внешним условиям, будь то финансовый кризис 1998 г. или экономическая и политическая стабилизация после 1999 г., показывает: резерв прочности качества трудового потенциала региона еще недостаточно высок, что требует внимания к выявлению и анализу его «слабых мест».

3.1.1. Энергетический потенциал

Изменение индекса качества трудового потенциала населения обусловлено, в первую очередь, динамикой одной из его составляющих – энергетического потенциала, характеризующего человека с точки зрения его потенциальных возможностей для осуществления трудовых функций. Его компонентами являются

психофизиологический (физическое и психическое здоровье) и интеллектуальный (знания и творческие способности) потенциалы.

Энергетический потенциал, или способность к труду, включает в себя «естественно-природную» основу деятельности человека – физическое и психическое здоровье, причем здоровье составляет только часть энергетического потенциала. Вторая компонента энергетического потенциала – это интеллектуальный потенциал (знания, отношение к знаниям, творческие способности). Эта группа свойств характеризует человека с точки зрения потенциальных возможностей осуществления трудовых функций.

Динамика частных индексов энергетического потенциала населения имела негативный характер в 1997 – 1999 гг., когда этот показатель сократился с 0,670 до 0,627 ед. В 2000 – 2001 гг., в связи с общим улучшением социальной ситуации в стране и регионе, его значение возросло до 0,647 ед., однако в 2002 – 2003 гг. вновь было зафиксировано его снижение – до 0,618 ед., минимального значения за весь период измерений (см. рис. 10). Столь значительная неустойчивость энергетического потенциала говорит о достаточно ограниченном запасе его прочности и требует более детального рассмотрения динамики его частных составляющих, прежде всего индикативных показателей состояния здоровья трудящегося населения.

Психофизиологический потенциал. Состояние здоровья, в рамках методики измерения качества трудового потенциала, в интегрированном виде отражается индексом психофизиологического потенциала. Психофизиологическая компонента характеризуется физическими возможностями человека, состоянием его физического и психического здоровья, уровнем его работоспособности.

Потенциал *физического и психического здоровья* является наиболее важным в качественном отношении компонентом трудового потенциала человека. Этот показатель представляет собой интегральное выражение целого комплекса факторов, определяющих человеческое развитие, ибо состояние здоровья каждого конкретного человека во многом зависит от условий его существования с самого момента рождения.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет здоровье как гармоничное единство биологических, физиологических и психических функций, обуславливающих полный физический, душевный и социальный комфорт, а также возможность оптимального участия человека в различных видах социально-трудовой деятельности¹.

Биофизиологический уровень отвечает за физическое благополучие человека, психофизиологический – создает уникальные возможности для непохожести одного человека на другого. Эти уровни тесно связаны между собой. Они характерны только для таких социальных обстоятельств, которые создают возможность активной самореализации. Таким образом, здоровье человека – это естественная основа трудового потенциала работника. Здоровье обеспечивает высокие результаты деятельности, благоприятные условия найма и относительно высокий уровень удовлетворенности работников процессом труда.

¹ Шаталова Н.И. Теоретико-методологические проблемы социологического изучения трудового потенциала работника: Автореф. дисс. ... докт. соц. наук. – УГУ, 1999.

Индексы физического и психического здоровья, измеряемые на основе частоты и тяжести заболеваний, влияния здоровья на выполнение жизненных функций, в том числе производственной деятельности, в 2002 г. приобрели негативную направленность, сменив наметившийся после 1999 г. рост значений данных показателей (рис. 15).

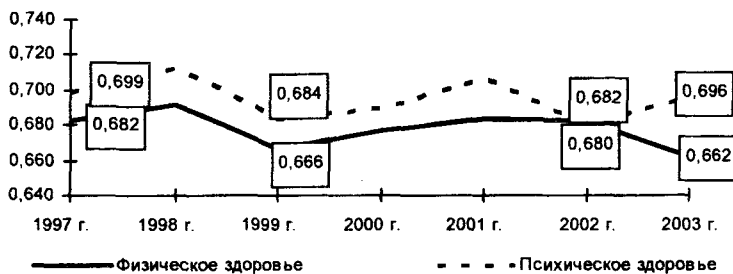


Рис. 15. Динамика индексов физического и психического здоровья населения Вологодской области

Результаты измерений показывают, что большая часть трудящегося населения Вологодской области оценивает свое здоровье как удовлетворительное. Однако представительство этой категории после 1999 г. неуклонно снижается (рис. 16.), пополняя долю жителей региона, оценивающих свое самочувствие как отличное и хорошее (она увеличилась с 30% в 1999 г. до 39% в 2003 г.). Такой характер изменения оценок был обусловлен, как уже отмечалось выше, улучшением социального самочувствия населения в связи с преодолением последствий кризиса 1998 г. и позитивными изменениями экономической и политической ситуации в стране после прихода на президентский пост В. Путина, имеющего стабильно высокий рейтинг доверия среди населения, в том числе той его части, которая занята в различных отраслях народнохозяйственного комплекса. Иными словами, в данном случае мы имеем дело не с оценкой здоровья как такового, а с характеристикой общего самочувствия человека, его повседневного настроения.

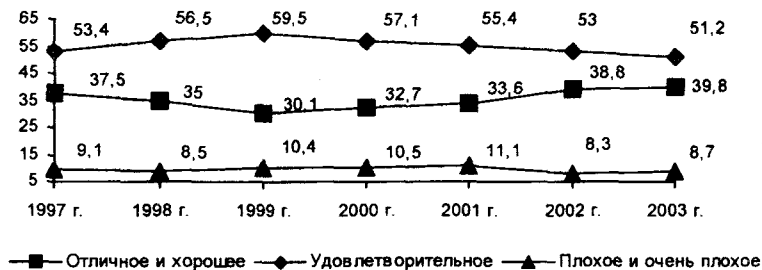


Рис. 16. Динамика общих оценок респондентами состояния своего здоровья, в % от числа опрошенных

Если же рассматривать картину более детально, можно констатировать ситуацию далеко не столь однозначную и благоприятную. В 2003 г., по сравнению с 2001 г., среди жителей региона, по их собственным оценкам, увеличилась распространенность быстро проходящих недомоганий – с 62 до 66%. Однако при этом степень подверженности населения недомоганиям, не требующим больничного листа, а также болезням, не лишаящим возможности самообслуживания, осталась примерно на том же уровне. Особенно настораживает тот факт, что доля болезней, вызывающих полную потерю дееспособности, возросла за два года более чем в два раза – с 5% в 2001 г. до 11% в 2003 г. (рис. 17).

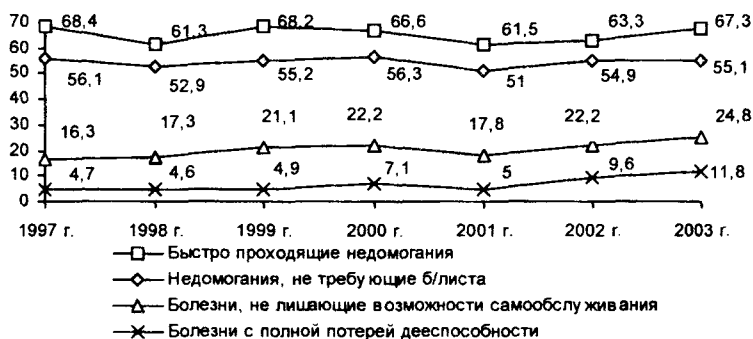


Рис. 17. Динамика ответов на вопрос: «Как часто и тяжело Вы болеете?» (варианты ответа «очень часто» и «довольно часто, несколько раз в год»; в % от числа опрошенных)

Психофизиологическая компонента, характеризуемая физическими возможностями человека, состоянием его здоровья и работоспособности, в том числе находит выражение и в общей заболеваемости людей, которая выросла по сравнению с уровнем 1996 г. в 1,2 раза (в 1996 г. общая заболеваемость составляла 682 зарегистрированных случая на 1000 населения, в 2002 г. – 815).

Здоровье – один из важнейших факторов, определяющих качество трудового потенциала в регионе. Оно играет стимулирующую роль в повышении статуса человека. Если человек здоров, то и показатели стремлений к достижению жизненных целей у него высокие (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного входит в Ваши планы?» (позиция ответа: «это входит в мои планы», в % от числа опрошенных)

Оценка здоровья	В % (в среднем по опросам)		Качество трудового потенциала (индекс)
	Повысить уровень своих знаний	Стать высококлассным специалистом	
Отличное и хорошее	53,5	54,8	0,711
Удовлетворительное	32,9	34,6	0,660
Плохое и очень плохое	23,3	20,9	0,609

Более половины респондентов с отличной самооценкой здоровья планируют повысить уровень своих знаний, стать высококлассными специалистами. Попутно заметим, что социальная дееспособность людей с отличным здоровьем также значительно выше, что повышает их шансы на достижение жизненного успеха, на продвижение по службе и т.д.

Усилия общества по укреплению здоровья людей не будут эффективны без воспитания у каждого его члена установки на здоровый образ жизни, заботу о своем здоровье, привычку предупреждения болезни путем профилактических мероприятий. Пока такой установки у половины жителей области нет (табл. 3.2). Динамика ответов респондентов на вопрос анкеты: «Человеку свойственно заглядывать в будущее, строить свои планы. Что из перечисленного ниже входит в Ваши намерения?» показывает, что 15 – 20% опрошенных не планируют «поправить свое здоровье или укрепить нервную систему», еще треть пока не задумывается об этом.

Таблица 3.2

Динамика ответов на вопрос: «Что входит в Ваши планы?» (в %)

Варианты ответов	Годы								
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
Подлечиться, поправить свое здоровье									
Нет, это не входит в мои планы	14,6	18,4	16,3	16,9	19,4	14,8	15,2	15,2	
Может быть, еще не знаю	39,5	39,9	37,0	35,7	34,5	34,6	37,7	45,5	
Это входит в мои планы	46,0	41,6	46,7	47,5	46,2	50,7	47,0	39,3	
Укрепить свою нервную систему									
Нет, это не входит в мои планы	16,3	20,5	20,4	18,9	21,9	18,9	19,7	18,0	
Может быть, еще не знаю	34,5	35,2	33,7	34,9	33,0	30,5	35,7	43,0	
Это входит в мои планы	49,2	44,3	45,9	46,1	45,2	50,6	44,7	38,9	

Медико-демографическая ситуация в области осложняется низкими доходами населения, не создающими основу для возможного восстановления здоровья и затраченной энергии. В 2000 г. среднедушевой доход (1 594 руб. – по данным опросов, 1 985 руб. – согласно официальной статистике) составлял 31% от необходимого для «нормальной» (по оценкам респондентов) жизни¹. В 2003 г. он вырос до 2 491 руб. и составил 30% от желаемого. Судя по оценкам людей, более чем половине населения (58%) денег хватает в лучшем случае только на приобретение продуктов питания.

Таким образом, управление качеством трудового потенциала не представляется возможным без решения проблем, связанных со здоровьем населения. Ухудшение здоровья влечет за собой понижение качественных характеристик работающих, а это противоречит логике экономических реформ, так как возрастающая доля трудовых ресурсов выпадает из состава экономически активного населения, становится неконкурентоспособной на рынке труда.

Отрицательным образом воздействуют на состояние здоровья людей пьянство и курение, эти привычки резко снижают качество трудового потенциала населения (табл. 3.3).

¹ Социально-экономическое положение Вологодской области в 1997 году. – Вологда, 1997. – №12. – С. 182.

В ходе мониторинга подавляющее большинство респондентов отмечали, что употребляют алкогольные напитки от одного раза в месяц до ежедневного приема¹. Непьющими сочли себя лишь 19% опрошенных. Зная, что «курить – здоровью вредить», 44% опрошенных все же признались, что подвержены этой пагубной для здоровья привычке, причем регулярно курят 29% респондентов. Это болезненное состояние напрямую связано с социальной незащищенностью, неуверенностью в завтрашнем дне значительной части населения, стрессовым состоянием, чрезмерным трудом для обеспечения выживания семьи.

В числе причин смертности и заболеваемости высокий удельный вес составляют причины, связанные с условиями труда на производстве. Причем в последние годы четко проявляется тенденция к росту профессиональных заболеваний с преобладанием тяжелых форм и ранней инвалидизацией.

Регистрируется высокая смертность от травм, отравлений и несчастных случаев, то есть от тех причин, которые можно предотвратить.

Еще один показатель, свидетельствующий о потерях трудового потенциала, – инвалидизация населения. Данные о первичном выходе на инвалидность показывают, что за период с 1996 г. по 2001 г. численность лиц, впервые признанных инвалидами, увеличилась на 5 593 чел. и составила 17 475 чел., из них 42% – в трудоспособном возрасте (табл. 3.4).

Среди причин инвалидности наиболее распространены болезни системы кровообращения, злокачественные образования и травмы, в том числе производственные. В 2001 г. на 10 тыс. работающих в области приходилось 339 чел., впервые признанных инвалидами в 1996 – 1997 гг.²

По уровню производственного травматизма (в межстрановых сравнениях) в России ситуация в целом хуже, чем в сопоставляемых странах: только Турция имеет более высокую смертность от несчастных случаев на производстве, чем Россия (22,5 случая на 100 тыс. занятых при 14,4 – в России)³.

Таблица 3.3

Социальная дееспособность (индексы)

Употребляете ли Вы алкогольные напитки?	
Совсем не употребляю	0,664
Менее 1 раза в месяц	0,668
1-2 раза в месяц	0,643
Выпиваю раз в неделю	0,609
Почти ежедневно	0,599
Курите ли Вы в настоящее время сигареты или сигары?	
Нет	0,657
Да, иногда	0,648
Да, регулярно	0,639

¹ Леонидова Г.В. Измерение и оценка качества трудового потенциала населения Вологодской области // Социально-экономическое, духовное и культурное возрождение Карелии. Вторые Арсеньевские чтения: Материалы Международной научно-практической конференции. – Петрозаводск, 2000. – С. 109-117.

² Суходоев Д.В. Механизм управления трудовым потенциалом предприятия в промышленном мегаполисе (на примере предприятий Нижегородской области): Дисс. ... канд. экон. наук. – Н. Новгород, 2000. – С. 106.

³ Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал: эффективность функционирования: Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. – Уфа: БГУ, 2001. – С. 3.

Таблица 3.4

Динамика численности лиц, впервые признанных инвалидами

Показатели	Годы						
	1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Российская Федерация							
Всего инвалидов, тыс. чел.	765	1 170	1 142	1 131	1 050	1 109	1 200
Из них: – инвалидов в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	н. д.	523	552	581	564	553	567
В % от общей численности инвалидов	н. д.	44,6	48,4	51,3	53,7	49,8	47,3
Вологодская область							
Всего инвалидов, чел.	н. д.	11 882	11 557	12 506	11 552	16 255	17 475
Из них: – инвалидов в трудоспособном возрасте, чел.	н. д.	5 073	5 681	5 907	5 196	5 027	7 338
В % от общей численности инвалидов	н. д.	43	49	47	45	40	42

Высоким остается уровень производственного травматизма. В 2001 г. на предприятиях и в организациях области на производстве пострадало 3 176 человек, из них 39 человек погибли (в 1996 г. – 3 063 и 33 человек соответственно)¹.

Основная причина производственного травматизма – недостаточное внимание к охране труда и технике безопасности. По данным статистики, из числа взятых в статобработку отраслей (около 200 тыс. чел.) доля работающих в контакте с вредными и опасными факторами производственной среды составляла в 2001 г. 53%, в том числе 31% – в условиях повышенных уровней шума и ультразвука, 3% – вибрации, 11% – запыленности воздуха². Естественно, это напрямую влияет на здоровье работников (табл. 3.5).

Таблица 3.5

**Доля граждан, работающих в отраслях экономики Вологодской области в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам
(в % от общей численности занятых в отрасли)**

Отрасль	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.
Промышленность	33,1	39,8	41,6	40,8	29,2	27,8	28,1
Строительство	11,4	13,3	13,2	12,7	11,9	7,3	8,5
Транспорт	11,5	9,5	9,8	14,2	11,8	15,0	11,1
Связь	0,4	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0

К сожалению, в последние годы (с 1996 г.) учет производственного травматизма осуществляется методом наблюдения по выборочному кругу отраслей (промышленность, сельское и лесное хозяйство, транспорт, связь, строительство,

¹ Суходоев Д.В. Механизм управления трудовым потенциалом предприятия в промышленном мегаполисе (на примере предприятий Нижегородской области): Дисс. ... канд. экон. наук. – Н. Новгород, 2000. – С. 61.

² Там же. – С. 59-60.

оптовая торговля, заготовки, геология, гидрометеослужба, жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение), что существенно искажает действительную картину состояния техники безопасности на производстве.

В территориальном разрезе самым высоким индексом физического здоровья (0,705 ед. в 2003 г.) обладает Череповец, самый низкий индекс физического здоровья зафиксирован в районах (0,639) – ниже показателей в областном центре, где уровень физического здоровья постоянно сохранялся на относительно невысоком уровне. Низкий уровень физического здоровья можно отметить у женщин, лиц старшего возраста и респондентов со средним специальным образованием (табл. 3.6).

Таблица 3.6

Динамика индексов физического здоровья населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы						
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Территория	Область	0,682	0,691	0,666	0,677	0,684	0,682	0,662
	Вологда	0,678	0,685	0,679	0,686	0,692	0,693	0,652
	Череповец	0,700	0,670	0,656	0,666	0,700	0,687	0,705
	Районы	0,756	0,696	0,667	0,678	0,670	0,674	0,639
Пол	Мужчины	0,720	0,720	0,689	0,700	0,710	0,703	0,675
	Женщины	0,651	0,660	0,649	0,659	0,666	0,667	0,654
Возраст	До 35 лет	0,719	0,715	0,696	0,706	0,707	0,707	0,670
	Старше 35 лет	0,658	0,661	0,630	0,652	0,655	0,656	0,653
Образование	Ниже среднего и среднее	0,694	0,696	0,670	0,676	0,680	0,683	0,662
	Среднее специальное	0,663	0,684	0,661	0,665	0,678	0,670	0,643
	Высшее и н/высшее	0,687	0,681	0,667	0,694	0,698	0,698	0,682

Пристального внимания требует динамика индекса психического здоровья трудящегося населения. По мнению экспертов Всемирной организации здравоохранения, психические болезни (включая алкоголизм и наркоманию) являются сегодня основной угрозой здоровью и продуктивности наций во всем мире¹. С экономической точки зрения это означает непосредственную угрозу трудовому потенциалу населения, от качества которого зависит развитие производительных сил и экономики в целом².

В нашей стране проблема психического здоровья населения также одна из самых острых в настоящее время. По оценкам независимых экспертов ВОЗ, в квалифицированной психолого-психиатрической помощи в настоящее время нуждаются около 15 – 20% населения³.

Измерения качества трудового потенциала показывают, что после улучшения в 2000 – 2001 гг. индекс психического здоровья заметно снизился: с 0,706 в 2001 г. до 0,680 ед. в 2002 г. В 2003 г. снова последовало его увеличение –

¹ Психическое здоровье нации // http://www.bis-nn.ru/dr_fom/nr_25/zdorov.htm.

² Гулин К.А., Фалалеева О.И., Ослопова Ю.Е. Проблемы психического здоровья населения. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2003. – С. 6.

³ Проблемы стратегии и тактики регионального развития: Материалы IV Росс. научно-практической конф. (г. Вологда, 2 – 5 апр. 2003 г.). – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2003. – С. 141.

до 0,696 ед. (см. рис. 15). Такая тенденция характерна для всех социально-демографических категорий населения. Повышение индекса психического здоровья обусловлено повышением в 2003 г. (по сравнению с 2002 г.) удельного веса жителей области, не испытывающих, по их оценкам, различного рода психических проблем: навязчивых мыслей (с 22 до 34%), излишней обидчивости (с 37 до 46%), «заторможенности» (с 21 до 31%), излишнего волнения (с 30 до 40%), чрезмерной возбудимости (с 23 до 35%) и др.

Самые низкие оценки психического здоровья имеют жители районов области, в то время как жители Череповца более устойчивы к стрессовым ситуациям. Наиболее высокое значение индекса психического здоровья наблюдается у мужчин и лиц старшего возраста. Заметно увеличился данный показатель у трудящихся с высшим и незаконченным высшим образованием (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Динамика индексов психического здоровья населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы						
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Территория	Область	0,699	0,713	0,684	0,690	0,706	0,680	0,696
	Вологда	0,700	0,688	0,701	0,715	0,704	0,685	0,693
	Череповец	0,732	0,707	0,694	0,690	0,735	0,694	0,727
	Районы	0,682	0,720	0,671	0,676	0,692	0,668	0,642
Пол	Мужчины	0,737	0,750	0,713	0,731	0,748	0,702	0,713
	Женщины	0,667	0,675	0,663	0,659	0,679	0,664	0,684
Возраст	До 35 лет	0,720	0,723	0,702	0,707	0,722	0,694	0,690
	Старше 35 лет	0,685	0,696	0,663	0,676	0,687	0,664	0,706
Образование	Ниже среднего и среднее	0,702	0,710	0,677	0,684	0,709	0,673	0,688
	Среднее специальное	0,675	0,707	0,682	0,682	0,692	0,667	0,666
	Высшее и н/высшее	0,717	0,710	0,701	0,714	0,721	0,704	0,733

Несмотря на положительные изменения в оценках состояния психического здоровья, значительной остается доля тех, кто постоянно чем-то озабочен (40%), имеет проблемы со сном (44%), кого преследуют навязчивые мысли (41%) и т.д.

Актуальность данной проблемы подтверждается и результатами других исследований. Так, по данным мониторинга общественного мнения ВНКЦ ЦЭМИ РАН, в 2003 г. около 40% населения области давали негативную характеристику («испытываю напряжение, раздражение; страх, тоску») своему настроению.

В рамках исследования социально-психологического климата и психического здоровья населения региона были оценены уровни распространенности невротических расстройств, депрессии и тревожности. В 2003 г. доля лиц, которые, по всей видимости, имели признаки невротического расстройства, составила 21% от числа респондентов, у 33% жителей области зафиксированы признаки депрессии, у 38% – признаки тревоги.

Одним из индикаторов социально-психологического климата является уровень самоубийств. Его динамика в целом способна отражать основные – позитивные или негативные – изменения в сфере общественной психики¹. По данным

¹ Гулин К.А., Фалалсева О.И., Ослопова Ю.Е. Проблемы психического здоровья населения. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2003. – С. 40.

Вологодского областного комитета государственной статистики, уровень самоубийств в нашем регионе в 2003 г. (51 случай на 100 тыс. нас.) в 2,5 раза выше предельно-критического уровня, допустимого ВОЗ (20 случаев на 100 тыс. нас.)¹. В 2001 г. среди покончивших жизнь самоубийством 86% составляют мужчины, 58% – люди среднего возраста². Следовательно, основной группой риска являются мужчины трудоспособного возраста, поскольку ими наиболее остро переживается утрата статусных позиций (потеря работы, снижение заработка) в силу сохраняющегося положения мужчины в обществе как главы семьи, «кормильца».

Таким образом, несмотря на позитивные изменения в социальном настроении в 1999 – 2003 гг., проблема охраны и укрепления психического здоровья населения, в том числе трудоспособного, не теряет своей значимости.

Интеллектуальный потенциал. В наши дни образование является определяющим фактором, формирующим качество трудовых ресурсов. От уровня образованности работника зависит возможность освоения технических новшеств, масштабы интенсификации и повышения продуктивности труда, предопределяющие уровень и темпы экономического развития регионов.

Образовательная компонента в системе трудового потенциала выступает составной частью интеллектуального потенциала. Он включает в себя не только базовый уровень образования, но и профессионально-квалификационный уровень, умственные возможности людей, степень их таланта, а также их стремление и способность к творческому труду, к восприятию новшеств, что позволяет быстрее осваивать новые технологии в производстве и управлении. Исходя из этого, компонентами интеллектуального потенциала являются *когнитивный (знаниевый) и творческий потенциалы*.

Наблюдается четкая зависимость качества трудового потенциала работников от их образовательного уровня. Работники с высшим и незаконченным высшим образованием, по результатам проведенных измерений, устойчиво имеют наиболее высокие значения качества трудового потенциала (рис. 18).

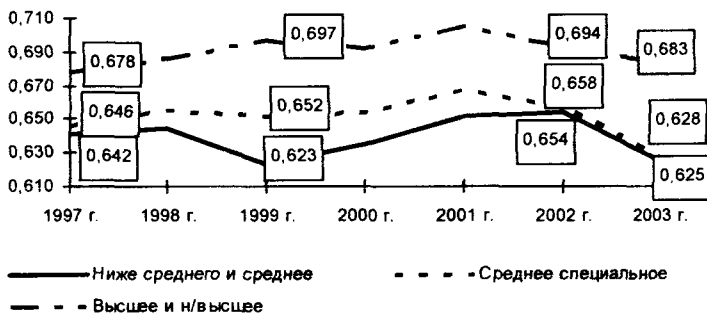


Рис. 18. Динамика индексов качества трудового потенциала населения Вологодской области с различным уровнем образования

¹ Экономические и социальные перемены в регионе. Вып. 23. – Вологда: ВНКЦЭМИ РАН, 2003. – С. 69.

² Структура причин смерти населения Вологодской области в 2001 г. – Вологда, 2002.

Прослеживается определенная взаимосвязь между уровнем образования и самооценкой здоровья людей. Работникам, имеющим высшее и незаконченное высшее образование, свойствен, судя по данным опросов, более высокий потенциал здоровья: в 2003 г. 42% опрошенных оценили свое здоровье как отличное и хорошее, в то время как из трудящихся со средним образованием такой ответ дали 34%. Как показывает дальнейший анализ, другие качества трудового потенциала также ярче выражены у населения с более высоким уровнем образования.

С повышением уровня образования увеличивается стремление человека к повышению уровня своих знаний, развитию творческих способностей (табл. 3.8). И такая зависимость отмечается на всем протяжении опросов. Это объясняется тем, что образованность делает труд человека более эффективным, развивает в нем творческий подход к работе. Все это в совокупности повышает ценность высокообразованного работника в глазах работодателя. А значит, человек с высоким уровнем образования более востребован на рынке труда, что обеспечивает ему конкурентные преимущества в этой сфере по сравнению с менее образованными работниками. Так, среди безработных в 2002 г. люди с высшим образованием составляли всего 4%, тогда как с начальным и средним общим образованием – 56%. В общем числе занятых в том же году на работников с высшим образованием приходилось 17%, с начальным и средним общим образованием – 34%.

Таблица 3.8

Распределение ответов на вопрос: «Что входит в Ваши планы?»

Образование респондентов	Позиция ответов: «В мои планы входит: ...» (%)											
	повысить уровень своих знаний						заняться творческим трудом					
	Годы											
	1997	1999	2000	2001	2002	2003	1997	1999	2000	2001	2002	2003
Ниже среднего и среднее	36,0	28,4	37,1	32,7	40,8	40,8	8,6	11,3	4,8	10,2	13,0	11,7
Среднее специальное	25,6	38,3	28,4	34,5	35,0	34,4	6,3	10,2	7,0	9,3	10,0	12,9
Высшее и н/высшее	49,6	54,0	48,3	53,4	45,2	46,0	13,5	23,0	18,7	20,4	18,3	14,3

В связи с этим рассмотрим условия формирования образовательной компоненты трудового потенциала региона через призму состояния его образовательного комплекса.

В системе школьного образования во второй половине 1990-х гг. происходило сокращение количества образовательных учреждений (табл. 3.9). Число школ уменьшилось до 747 ед. (90% к 1991 и 87% к 1995 г.). Выпуск учащихся имел некоторую тенденцию к повышению, что являлось «отзывом» на благоприятную демографическую ситуацию рубежа 1980 – 1990-х гг. Однако по мере вступления малочисленных когорт 1990-х гг. в школьный возраст наполняемость общеобразовательных учреждений постепенно снижалась: с 1996 по 2002 гг. количество учащихся в них сократилось на 19% – с 201 до 162 тыс. чел.

Устойчивыми в последние годы являются показатели развития сферы профессионально-технического образования. Число учебных заведений до 2001 г. составляло 53 ед., но в 2002 г. уменьшилось до 51 ед. Несмотря на это, количество учащихся в них осталось примерно на прежнем уровне. В последние пять лет

Таблица 3.9

Показатели развития школьного образования Вологодской области
(на начало учебного года)

Показатели	Годы									2002 в % к	
	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1991	1995
Число дневных школ	831	854	850	830	824	814	811	766	747	90	87
Численность учащихся, тыс. чел.	186,2	200,1	201,3	200,5	197,5	191,5	182,3	172,9	162,0	87	81
Окончили основную общеобразовательную школу, тыс. чел.	16,6	18,2	18,8	19,7	20,7	20,3	20,8	20,8	21,4	129	118
Окончили общеобразовательную среднюю (полную) школу, тыс. чел.	8,1	7,9	8,8	9,5	10,2	11,0	11,9	11,7	11,9	147	151

достаточно стабилен показатель прибытия учащихся в учреждения НПО, но по сравнению с началом 1990-х гг. он значительно уменьшился. С падением спроса в экономике существенно (на 38%) снизились и объемы подготовки рабочих (табл. 3.10).

Таблица 3.10

Показатели развития начального профессионального образования
Вологодской области

Показатели	Годы									2002 в % к	
	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1991	1995
Число учебных заведений	52	53	52	53	53	53	53	53	51	98	96
В них учащихся, тыс. чел.	18,5	19,8	19,8	20,0	20,0	19,8	19,8	19,9	20,1	109	102
Прибыло учащихся, тыс. чел.	13,4	10,1	9,8	9,6	9,1	9,1	8,9	8,7	9,2	69	91
Подготовлено рабочих, тыс. чел.	12,4	8,1	8,6	8,2	8,0	7,8	7,9	7,6	7,7	62	95

Число учебных заведений среднего профессионального образования, увеличившись с 24 ед. в 1999 г. до 26 ед. в 2000 г., далее оставалось неизменным и соответствовало уровню 1991 г. (табл. 3.11). С 1997 г. отмечалось постоянное увеличение численности учащихся в учреждениях этого типа. Она возросла как по отношению к 1991 г., так и к 1995 г. При этом численность учащихся, обучающихся по договорам с полным возмещением затрат на обучение, увеличилась почти в 6 раз по сравнению с 1995 г. В период с 1997 по 2000 г. увеличивался прием в средние профессиональные учебные заведения, но в последующие три года зафиксирована тенденция к его снижению. Исходя из этого можно ожидать сокращения выпуска специалистов среднего звена с 2005 г.

Таблица 3.11

**Показатели развития среднего профессионального образования
Вологодской области**

Показатели	Годы									2002 в % к	
	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1991	1995
Число учебных заведений	26	25	25	24	24	24	26	26	26	100	104
В них учащихся, тыс. чел.	18,3	16,4	17,1	16,5	17,3	18,0	20,5	21,7	21,9	120	134
Из них: – обучаются по договорам с полным возмещением затрат на обучение	н. д.	1,3	1,3	1,2	2,3	3,6	6,2	7,4	7,6	н.д.	в 5,8 р.
Принято учащихся, тыс. чел.	5,7	5,4	5,4	5,1	5,6	6,0	7,4	7,1	7,0	123	130
Выпущено специалистов, тыс. чел.	5,0	3,8	4,4	4,6	4,3	4,8	5,2	4,8	5,4	108	142

Сфера высшего образования области представлена четырьмя государственными высшими учебными заведениями (табл. 3.12). Постоянно растет количество студентов государственных вузов по всем формам обучения. По данным департамента образования Вологодской области, на начало 2003/2004 учебного года их количество составило 40,3 тыс. Кроме этого, в системе высшего образования в 2002 г. функционировало 7 филиалов государственных вузов, 2 негосударственных высших учебных заведения, 7 филиалов негосударственных вузов, 12 представительств высших учебных заведений. В негосударственных вузах и филиалах обучалось 4,2 тыс. студентов.

Таблица 3.12

Показатели развития государственного высшего профессионального образования Вологодской области (на начало учебного года)

Показатели	Годы									2002 в % к	
	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	1991	1995
Число учебных заведений	4	5	4	4	4	4	4	4	4	100	80
В них студентов, тыс. чел.	16,6	18,9	19,8	21,3	23,0	25,8	30,2	33,7	38,8	в 2,3 р.	в 2,1 р.
Из них: – обучаются по договорам с полным возмещением затрат на обучение	-	1,2	1,8	2,6	3,3	5,5	8,9	11,8	15,7	-	в 13,1 р.
Принято в вузы, тыс. чел.	4,0	4,6	4,9	5,5	6,0	7,0	8,3	8,9	10,2	в 2,6 р.	в 2,2 р.
Выпущено специалистов, тыс. чел.	2,5	2,6	2,9	3,1	3,4	3,5	3,8	4,9	5,4	в 2,2 р.	в 2,1 р.

Прогноз выпуска по всем ступеням образовательной системы показывает (табл. 3.13), что востребованность образовательных услуг в регионе до конца десятилетия сохранится на достаточно высоком уровне, позволяющем оптимально использовать имеющиеся мощности учреждений образования. В то же время с середины десятилетия, в связи с особенностями демографического развития региона с начала 1990-х гг. (низкий уровень рождаемости), наметится устойчивая тенденция снижения контингента выпускников общеобразовательных школ. Уже

к концу десятилетия это приведет к уменьшению выпуска в учреждениях начального и среднего образования, а затем, в последующее пятилетие, эта тенденция затронет и вузы региона. Планирование развития образовательного комплекса региона уже сейчас нужно строить с учетом направленности этих долгосрочных тенденций.

Таблица 3.13

Прогноз выпуска образовательных учреждений Вологодской области

Показатели	Годы								
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2015
Выпуск средних общеобразовательных школ	11,9	12,0	11,7	13,0	12,5	12,1	11,9	10,9	9,5
Выпуск учреждений начального профессионального образования	8,7	9,2	10,1	10,1	10,2	11,3	10,9	10,5	8,5
Выпуск учреждений среднего профессионального образования	5,2	4,8	5,4	5,4	5,4	5,5	6,0	5,8	4,6
Выпуск учреждений высшего профессионального образования	7,0	8,3	8,9	10,0	11,0	11,0	11,1	12,3	10,2

С середины 1990-х гг. в регионе значительно улучшилась образовательная структура населения, что связано с возросшей востребованностью работников с более высоким уровнем образования на предприятиях и в организациях различных отраслей экономики, а также с увеличением предложения образовательных услуг. Согласно данным мониторинга общественного мнения ВНКЦ ЦОМИ РАН (рис. 19.), в 1996 – 2003 гг. доля жителей области старше 18 лет с неполным средним образованием сократилась, со средним – осталась примерно на том же уровне. В то же время возрос удельный вес населения со средним специальным, высшим и незаконченным высшим образованием.



Рис. 19. Удельный вес населения Вологодской области с различным уровнем образования

За период с 1999 по 2003 гг. число жителей области, которые имеют реальную возможность дать своим детям высшее образование, увеличилось с 52 до 68%, что свидетельствует о повышении доступности высшего образования основной

массе населения региона (табл. 3.14). Заметно возросла доля лиц, проявляющих оптимизм в этом вопросе, среди жителей Череповца и Вологды – 76 и 67% соответственно. Больше половины жителей районов (62%) считают доступным обеспечить детям обучение в дневном вузе (в 2001 г. таких ответов было меньше – 48%).

Таблица 3.14

В какой мере Вам доступно получить (дать детям) высшее образование в дневном вузе? (в %)

Годы	Вологда	Череповец	Районы	Область
	Сумма ответов: Доступно и вполне доступно			
2003	67,3	76,3	62,3	68,0
2002	65,8	70,3	53,7	61,5
2001	62,7	57,9	48,1	54,6
2000	68,9	77	42,3	59,2
1999	63,8	63,8	39,5	51,8
1998	64,5	83,5	54,5	64,4
1997	76,3	68,1	48,7	63,8
Сумма ответов: Совсем недоступно и малодоступно				
2003	31,1	22,8	36,9	30,9
2002	33,9	28,9	46,3	38,2
2001	35,9	41,3	49,1	43,6
2000	31,1	22,1	56,4	40,0
1999	36,3	36,3	60,5	48,2
1998	35,5	16,5	45,4	35,6
1997	23,7	31,3	50,9	35,8

Однако динамика интеллектуального потенциала в последние два года приобрела негативный характер. Уровень индекса *когнитивного* потенциала жителей области, начиная с 1997 г., был достаточно стабилен (рис. 20). Намечившаяся после 1999 г. тенденция к его повышению сменилась в 2003 г. снижением данного индекса.

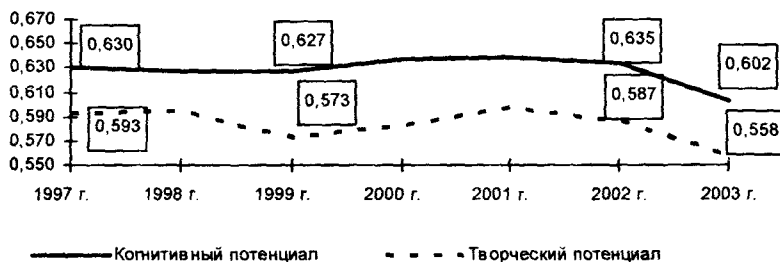


Рис. 20. Динамика индексов когнитивного и творческого потенциалов населения Вологодской области

Сокращение индекса когнитивного потенциала характерно для различных категорий трудящихся, что говорит о его неслучайности. Наибольший уровень индекса в 2003 г. традиционно зафиксирован у жителей крупных городов – Вологды и Череповца, представителей женского пола, лиц старшего возраста и респондентов с высшим и неполным высшим образованием (табл. 3.15).

Таблица 3.15

Динамика индексов когнитивного потенциала населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы						
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Территория	Область	0,630	0,628	0,627	0,637	0,638	0,635	0,602
	Вологда	0,651	0,625	0,633	0,665	0,651	0,635	0,602
	Череповец	0,606	0,642	0,651	0,648	0,654	0,652	0,612
	Районы	0,634	0,614	0,610	0,614	0,622	0,624	0,599
Пол	Мужчины	0,623	0,616	0,611	0,629	0,627	0,629	0,579
	Женщины	0,637	0,632	0,638	0,643	0,646	0,639	0,622
Возраст	До 35 лет	0,630	0,622	0,630	0,637	0,632	0,643	0,594
	Старше 35 лет	0,631	0,627	0,623	0,637	0,646	0,626	0,616
Образование	Ниже среднего и среднее	0,597	0,586	0,592	0,609	0,604	0,611	0,571
	Среднее специальное	0,631	0,621	0,633	0,639	0,643	0,636	0,594
	Высшее и н/высшее	0,668	0,673	0,682	0,692	0,684	0,662	0,643

Анализируя эти изменения, нужно отметить, что когнитивный потенциал формируется из совокупности базового образования человека, его квалификации и деятельности, направленной на пополнение общих и профессиональных знаний. Формирование может осуществляться как через различные виды дополнительного образования и повышения квалификации, так и путем самостоятельного ознакомления работника с теми или иными источниками информации: газетами, журналами, специальной литературой и т.п.

Негативная динамика когнитивного потенциала вызвана сокращением доли жителей области, отдающих предпочтение получению хорошего образования. В 2003 г. по сравнению с 2002 г. отмечается уменьшение доли лиц, осознающих, что «надо полностью использовать способности к обучению». Та часть населения, которая совершенно согласна с мнением о том, что «без знаний можно хорошо устроиться», в 2003 г. увеличилась до 17%, тогда как в 2002 г. она составляла 11%. Снизилась доля тех, кто согласен и совершенно согласен со следующими мнениями: знания украшают жизнь человека (с 82% в 2000 г. до 70% в 2003 г.); лучше иметь хорошее образование (соответственно с 90 до 79%); необходимо сделать все возможное для получения хорошего образования (с 73% в 2001 г. до 61% в 2003 г.).

Возрастает доля трудящихся, которые ничего не читают и не интересуются вопросами жизни общества (17% – максимальное значение этого показателя за весь период исследований), международной политикой (22% – наиболее высокий показатель), природой и охраной окружающей среды (19%; в 2001 г. – 12%). Приоритет при выборе печатных СМИ отдается развлекательным изданиям, не требующим вдумчивого прочтения и анализа.

Глубинной причиной снижения когнитивного потенциала является, на наш взгляд, существующий разрыв между системой образования и реальной практикой социально-экономического развития, текущими и перспективными потребностями рынка. По статистике, в 2003 г. направления на работу получили только 26% выпускников средних и 38% – высших государственных образовательных учреждений¹. Сфера образования во многом превратилась в обособленную отрасль, результаты деятельности которой слабо увязаны с реальной экономической практикой.

¹ Образование в Вологодской области в 1996 – 2003 годах: Статистический сборник. – Вологда, 2003. – С. 22, 26.

Образование сегодня рассматривается, в большей степени, не как возможность приобретения знаний и навыков, развиваемых затем в профессиональной деятельности, а как способ получения диплома, дающего преимущество в стартовых условиях при получении более или менее престижной и оплачиваемой работы. При таком подходе требования к качеству образования отходят на второй план, уступая самому факту наличия определенного «уровня образования». Нарушается преемственность в развитии профессиональных знаний и навыков. Отчасти проблема решается путем периодической переподготовки и повышения квалификации кадров. Однако, во-первых, в силу разных причин, прежде всего финансового характера, переподготовка далеко не всегда и не везде носит системный характер или вовсе отсутствует. Во-вторых, она зачастую проводится «для галочки».

Не способствует повышению качества образования и материально-техническое состояние учреждений отрасли. Степень износа основных фондов в сфере образования в 1995 г. составляла 25%, к 2002 г. она увеличилась до 40%. (Для сравнения: в целом по всем отраслям экономики области в 2002 г. этот показатель равнялся 41%, по отраслям здравоохранения, физической культуры и социального обеспечения – 38%, культуры и искусства – 35%.) При этом инвестиции в сферу образования, достигнув в 2000 г. 177 млн. руб., снизились в 2001 г. до 81 млн. руб., в 2002 г. – до 70 млн. руб., что составляло в сопоставимой оценке только 39% от уровня 1995 г.

Заработная плата работников сферы образования значительно уступает средней зарплате по области (в 1996 и 2003 гг. она составляла только 64% от этого уровня). Стремясь обеспечить себе относительно приемлемые условия существования, преподаватели вынуждены брать дополнительные нагрузки. Увеличивается напряженность в работе преподавательского состава, что не может не сказываться негативным образом на качестве образования. За 1996 – 2003 гг. численность студентов государственных высших профессионально-образовательных учреждений возросла в 2,1 раза (с 19,8 до 40,5 тыс.), в то время как число преподавателей – только в 1,1 раза (с 1 489 до 1 667). Если в 1996 г. на одного преподавателя, имеющего ученое звание доцента или профессора, приходилось 36 студентов, то в 2003 г. – 61 студент¹.

Возможности повышения результативности деятельности системы образования и подготовки кадров заключаются, на наш взгляд, в повышении ее взаимосвязи с народнохозяйственным комплексом. Планирование развития регионального образовательного комплекса целесообразно строить, исходя из перспектив и приоритетных направлений социально-экономического развития региона. Речь идет о межсекторальном подходе, основанном на объединении усилий органов управления образованием, институтов экономического управления, хозяйствующих субъектов, общественных организаций – как на региональном, так и на муниципальном уровне. Необходима регулярная инвентаризация перечня профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров, и объемов подготовки, формирование на этой основе механизмов социального заказа региональной системе образования и соответствующая оценка ее эффективности.

¹ Подсчитано по: Образование в Вологодской области в 1996 – 2003 годах: Статистический сборник. – Вологда, 2003. – С. 23, 26.

Второй составляющей компонентой интеллектуального потенциала трудового населения является *творческий потенциал*. Индекс творческого потенциала формируется на основе отношения человека к творческой деятельности, его реального участия в творчестве – как в профессиональной деятельности, так и в быту. Творчество – это неотъемлемая предпосылка поступательного развития, совершенствования производственного процесса, экономических и организационных механизмов управления им.

Отношение большинства трудящихся к творчеству положительно, хотя доля оптимистичных оценок в 2003 г. сократилась. Согласно с утверждением о том, что творчество украшает жизнь человека, 68% опрошенных (в 2002 г. – 74%). Признают необходимость полной реализации имеющихся творческих способностей 71% респондентов (в 2002 г. – 80%). Находят радость в изобретении нового 53% опрошенных (в 2002 г. – 59%).

В реальной жизни большая часть опрошенных не обременяет себя творческими занятиями, и доля таких ответов постоянно увеличивается. Только 10% респондентов считает творчество стилем своей жизни. Всего около четверти опрошенных прибегают к творчеству при возникновении практической необходимости в каких-то действиях, в 2002 – 2003 гг. отмечается сокращение их доли до 20%. Основная же часть «творит» только при получении соответствующего задания от начальства или никогда ничего не предпринимает, основываясь в своей деятельности на прошлом опыте или советах, рекомендациях окружающих (табл. 3.16).

Таблица 3.16

Динамика распределения ответов на вопрос: «В какой мере для Вас в настоящее время характерно занятие творческой (рационализаторской, изобретательской) деятельностью?» (в %)

Варианты ответов	Годы					
	1997	1999	2000	2001	2002	2003
Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю и т.д. – это стиль моей жизни	6,0	6,7	7,1	7,3	7,8	9,6
Придумываю, изобретаю и т.д., когда передо мной возникает практическая необходимость что-нибудь сделать, а как – неизвестно, нет готовых решений	32,9	25	22,9	30,4	24,6	21,9
Придумываю, изобретаю, сочиняю и т.д., когда получаю соответствующее задание от начальства	22,9	19,8	23,4	19,5	24,1	25,7
Никогда ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше, или что подсказывают другие, о чем могу прочитать в книгах, справочниках и т.д.	38,1	47,3	46,6	42,8	43,3	42,4

Приведенные данные показывают, что не случайно индекс творческой активности находится в числе наиболее низких показателей качественного состояния трудового потенциала региона. Способности населения к творческому самовыражению ниже существующего уровня знаний. Отрицательный характер динамики творческого потенциала в период с 1997 по 1999 г. в 2000 г. сменился на положительный, что было вызвано определенной активизацией творческих сил трудящихся в связи с приостановкой кризисных явлений в экономической жизни общества и ослаблением социально-политической напряженности. К сожалению, в 2002 – 2003 гг. эта тенденция прекратилась (см. рис. 20). В той или иной степени это характерно практически для всех основных групп населения (табл. 3.17).

Динамика индексов творческого потенциала населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы						
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Территория	Область	0,593	0,595	0,573	0,584	0,598	0,587	0,558
	Вологда	0,628	0,590	0,610	0,620	0,632	0,623	0,594
	Череповец	0,583	0,615	0,610	0,589	0,630	0,609	0,565
	Районы	0,581	0,580	0,534	0,560	0,560	0,554	0,552
Пол	Мужчины	0,600	0,602	0,578	0,581	0,592	0,583	0,548
	Женщины	0,587	0,583	0,569	0,586	0,602	0,590	0,567
Возраст	До 35 лет	0,613	0,599	0,589	0,601	0,609	0,607	0,571
	Старше 35 лет	0,579	0,585	0,552	0,569	0,584	0,565	0,540
Образование	Ниже среднего и среднее	0,560	0,562	0,528	0,545	0,553	0,567	0,539
	Среднее специальное	0,572	0,571	0,567	0,580	0,591	0,562	0,533
	Высшее и н/высшее	0,648	0,648	0,664	0,669	0,674	0,644	0,601

На уровень творческой активности трудящихся оказывают влияние их демографические и социальные характеристики. Более склонны к творчеству представители молодого возраста и лица с высоким уровнем образования. Индекс творческого потенциала сельских жителей ниже, чем городских, и это является отражением специфики содержания их труда. Интересно, что с 2000 г. отмечается устойчивое превышение по сравнению с мужчинами показателей творческого уровня женщин.

Синхронный характер изменения индексов творческого потенциала различных социально-демографических групп говорит о высокой степени зависимости данного показателя от внешних (социальных) факторов. Поэтому в целях активизации творческих сил трудящихся – неотъемлемого элемента научно-технического прогресса – важно сохранение социально-экономической и политической стабильности в стране и регионе.

Другим фактором является повышение престижа научной деятельности и развитие научного потенциала региона, преодоление кризисных процессов, происходящих в сфере науки с начала 1990-х годов.

Так, за период с 1990 г. по 2002 г. число работников, выполнявших научные исследования и разработки, сократилось в 8,8 раза (с 3 716 до 423 чел. соответственно). Если в 1990 г. в высших учебных заведениях их было 265 чел., а на промышленных предприятиях – 838 чел., то в 2002 г. – 20 и 168 чел. соответственно. Не осталось исследователей и разработчиков, занятых в конструкторских организациях, хотя в 1990 г. они составляли достаточно многочисленную группу (2 397 чел.). На этом фоне относительно благоприятной выглядит ситуация в научно-исследовательских организациях (216 чел. в 1990 г. и 235 чел. в 2002 г.). Однако Вологодская область здесь значительно проигрывает другим регионам Европейского Севера (республикам Коми и Карелии, Мурманской области), имеющим крупные академические центры с численностью в несколько сотен человек.

Во второй половине 1990-х гг. значительно сократилось число работников, занимавшихся научными исследованиями и разработками, на промышленных предприятиях и в конструкторских бюро (табл. 3.18).

Таблица 3.18

Численность персонала, занятого исследованиями и разработками
(по регионам РФ, на конец года)

Территории	Численность экономически активного населения, тыс. чел.		Численность персонала, занятого исследованиями, тыс. чел.		Удельный вес научных работников в общей численности работающих	
	1992 г.	2002 г.	1992 г.	2002 г.	1992 г.	2002 г.
Российская Федерация	74 946	71 784	1 533	870,88	2,05	1,21
Северо-Западный федеральный округ	8 095	7 568	233	112,48	2,88	1,49
1. Санкт-Петербург	2 644	2 518	205	94,35	7,75	3,75
2. Ленинградская область	888	842	5,62	6,13	0,63	0,73
3. Мурманская область	639	580	5,07	2,72	0,79	0,47
4. Калининградская область	493	488	3,11	2,37	0,63	0,49
5. Республика Коми	693	589	2,83	2,31	0,41	0,39
6. Архангельская область	820	767	2,21	1,46	0,27	0,19
7. Республика Карелия	437	400	3,34	1,27	0,76	0,32
8. Новгородская область	376	355	2,89	1,10	0,77	0,31
9. Псковская область	419	356	1,55	0,36	0,37	0,10
10. Вологодская область	686	663	1,77	0,42	0,26	0,06

Удельный вес научных работников в общей численности занятых сократился с 0,26 до 0,06%. По этому показателю область значительно уступает регионам Северо-Западного федерального округа (в целом по округу этот коэффициент составляет 1,49%, по РФ – 1,21%).

По предварительным оценкам, общий объем расходов на проведение научных исследований и разработок в бюджете Вологодской области составляет 10 – 12 млн. руб. – 0,1% областного бюджета (в 2003 г. доходная часть бюджета составила 9,6 млрд. руб.).

Президентом РФ 20 марта 2002 г. утвержден минимальный объем финансирования НИР и экспериментальных разработок до 2010 г. с достижением расходов на обозначенные цели не менее 4% от расходной части бюджета. В 2003 г. эта доля составила 2,18%, а если говорить об отношении выделенной суммы к ВВП, то только 1,06%. В развитых странах последний показатель значительно выше (в 2000 г.: Япония – 2,9%; США – 2,8%; Германия – 2,7%; Франция – 2,4%; Великобритания – 2,3%), не говоря уже об абсолютном уровне ассигнований.

Очевидно то, что наука, в том числе и в регионах, не может развиваться без поддержки государственной власти, которая, на наш взгляд, может быть выражена в выработке определенной гласной стратегии в системной поддержке опережающего научно-технического развития региона, основанной на перспективном графике выделения бюджетных средств на эти цели подобно графику президента, что, безусловно, позволит ускорить развитие региональной экономики и повысить ее конкурентоспособность, а следовательно, и уровень жизни населения Вологодской области.

3.1.2. Социально-психологический потенциал

Социально-психологический потенциал, наряду с энергетическим, является составляющей третьего уровня в системе качества трудового потенциала населения. С одной стороны, он отражает уровень адаптации трудящихся к изменяющимся условиям социальной среды. С другой стороны, в современном менеджменте психологический фактор рассматривается как важнейшее условие роста производительности труда. Недооценка этого фактора значительно снижает эффективность управления качеством трудового потенциала.

Значение данного показателя на протяжении всего периода исследований заметно превышало уровень индексов энергетического потенциала, не претерпевая существенных колебаний. Однако рост индекса, наметившийся с 2000 г., в 2003 г. сменился заметным спадом (см. рис. 10). Причиной негативной динамики является снижение уровня показателей социально-психологической составляющей – коммуникативного потенциала и социальной активности.

Коммуникативный потенциал. В условиях рыночной экономики постоянно повышаются требования к таким качествам работника, как способность к общению и взаимодействию. Коммуникабельность и культурный уровень формируют коммуникативный потенциал, который отражает способность человека к конструктивному и творческому общению, сотрудничеству с другими людьми.

Социально-культурная активность населения свидетельствует о результативности «вложений в человека» материальных и духовных ресурсов общества, о реально созданных условиях для развития общества¹. В то же время культура является значимым фактором реакции населения на новые элементы экономической системы. Она проявляется в качестве, интенсивности и дисциплине труда людей, умении взаимодействовать в процессе производства, восприимчивости к достижениям научно-технического прогресса, а в конечном итоге – в уровне производительности труда. В контексте исследования качества трудового потенциала *культурный уровень* человека оценивался сквозь призму уровня как внешней (знание этикета, хорошие манеры), так и внутренней культуры (поддержание здорового образа жизни, общекультурные знания и навыки).

В период 1997 – 2000 гг. показатель культурного уровня населения оставался относительно невысоким. Однако после 2000 г. его значение существенно увеличилось и в 2002 г. достигло отметки 0,699 ед. В 2003 г. последовало снижение данного показателя до 0,643 ед. (рис. 21).

В целом за 2002 – 2003 гг. сократилась доля жителей области, которым в достаточной и полной мере свойственно умение слушать собеседника (с 68 до 63% соответственно); дружелюбие (с 76 до 70%); тактичность (с 64 до 58%); умение хорошо выполнять свою работу (с 71 до 67%); умение хорошо выглядеть (с 59 до 54%); умение уступать (с 54 до 49%).

Негативные изменения в динамике индекса культурного потенциала были характерны в 2003 г. для всех социально-демографических групп населения региона. В то же время анализ данных показывает и определенные различия в уровнях

¹ Мужчина, женщина, семья в России: последняя треть XX века. Проект «Таганрог». – М., 2001. – С. 253.

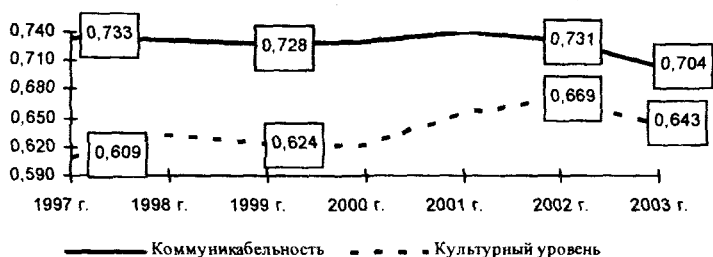


Рис. 21. Динамика индексов культурного уровня и коммуникабельности населения Вологодской области

этого показателя у различных категорий. Если в возрастном аспекте они практически незаметны, то образовательные особенности накладывали на них существенный отпечаток. Более высокие индексы культурного уровня устойчиво демонстрировали опрошенные с более высоким уровнем образования (табл. 3.19).

Таблица 3.19

Динамика индексов культурного уровня населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы						
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Территории	Область	0,609	0,632	0,624	0,622	0,656	0,669	0,643
	Вологда	0,648	0,645	0,663	0,651	0,674	0,670	0,655
	Череповец	0,585	0,639	0,682	0,649	0,662	0,676	0,679
	Районы	0,603	0,613	0,573	0,589	0,643	0,665	0,605
Пол	Мужчины	0,611	0,639	0,607	0,624	0,661	0,676	0,630
	Женщины	0,606	0,620	0,637	0,621	0,653	0,665	0,655
Возраст	До 35 лет	0,635	0,646	0,639	0,645	0,672	0,687	0,647
	Старше 35 лет	0,591	0,612	0,607	0,604	0,636	0,651	0,640
Образование	Ниже среднего и среднее	0,588	0,611	0,580	0,604	0,643	0,652	0,604
	Среднее специальное	0,616	0,619	0,630	0,624	0,646	0,663	0,629
	Высшее и н/высшее	0,625	0,660	0,697	0,657	0,689	0,699	0,697

Учитывая то, что более высокий уровень образования человека, как правило, сопровождается соответствующим культурным потенциалом, наблюдаемые различия вполне объяснимы.

Коммуникабельность характеризует работника как члена коллектива, участвующего в процессе общественного производства. Она показывает способность человека налаживать и поддерживать контакт с другими людьми, находить выход из трудного положения, принимать ответственные решения. В рамках методики измерения качества трудового потенциала уровень коммуникабельности трудящихся выявляется с помощью теста на способность к общению.

Показатель коммуникабельности, являясь одним из самых высоких, наиболее устойчив среди остальных показателей качества трудового потенциала. В 1997 г. значение этого индекса составляло 0,733 ед. В дальнейшем заметных колебаний показателя не происходило, но в 2003 г. его значение уменьшилось до 0,704 ед. (см. рис. 21). Причиной этого оказалось, в частности, постепенное сокращение

доли тех, кому не свойственны быстрое раздражение при общении с людьми (с 53% в 2001 г. до 41%); чувство одиночества в обществе (с 53% в 2001 до 45% в 2003 г.). Общий характер динамики коммуникативного потенциала говорит о том, что социальные связи среди трудящихся в основном сохраняют свою устойчивость, не подвергаясь влиянию резких кризисных изменений в экономике и общественно-политической жизни. Это является важным сдерживающим фактором, позволяющим предохранять психологический климат на предприятиях и в организациях народнохозяйственного комплекса региона от излишнего напряжения и конфликтов.

Таблица 3.20

Динамика индексов коммуникабельности населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы						
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Территория	Область	0,733	0,732	0,728	0,729	0,739	0,731	0,704
	Вологда	0,743	0,714	0,729	0,738	0,759	0,729	0,708
	Череповец	0,733	0,739	0,739	0,738	0,743	0,753	0,731
	Районы	0,729	0,729	0,721	0,718	0,726	0,719	0,685
Пол	Мужчины	0,739	0,729	0,721	0,730	0,737	0,730	0,696
	Женщины	0,728	0,727	0,733	0,729	0,741	0,732	0,712
Возраст	До 35 лет	0,740	0,732	0,731	0,739	0,747	0,737	0,702
	Старше 35 лет	0,729	0,724	0,724	0,721	0,730	0,726	0,710
Образование	Ниже среднего и среднее	0,726	0,714	0,707	0,708	0,715	0,716	0,690
	Среднее специальное	0,737	0,722	0,730	0,744	0,750	0,726	0,691
	Высшее и н/высшее	0,738	0,751	0,764	0,752	0,761	0,756	0,733

Более высокими значениями этого показателя в 2003 г. оказались у трудящихся старших возрастных категорий, до этого момента характеризовавшие молодых респондентов (табл. 3.20). Выше коммуникабельность и у тех, кто имеет высшее образование, что связано со спецификой профессиональной подготовки представителей этой группы и с особенностями их трудовой деятельности, носящей в большей степени интеллектуальный характер.

Социальная активность. Основным содержанием социальной активности – одного из элементов социально-психологического потенциала – является потребность в достижении. Она характеризует человека с точки зрения его стремления к повышению своего социального статуса, а также соотношения его целей и средств их достижения. Статус общества исходя из уровня его социальной зрелости определяется тем, насколько широки возможности для свободного развития граждан, реализации способностей, творческого потенциала.

Индекс социальной активности в рамках методики измерения качества трудового потенциала образуется в результате агрегирования качеств, соответствующих первичному уровню – нравственности и социальных притязаний.

Потребность в достижении – это свойство индивида, которое характеризует его стремление к повышению своего социального статуса (получение высокого образования, квалификации, изменение должностного положения и т.п.), к ориентации на достижение высокого материального положения, на общественно-политическую деятельность.

Значение индекса социальных притязаний заметно возросло в 2001 – 2002 гг. и в 2003 г. осталось без существенных изменений (рис. 22). Это обусловлено неиз-

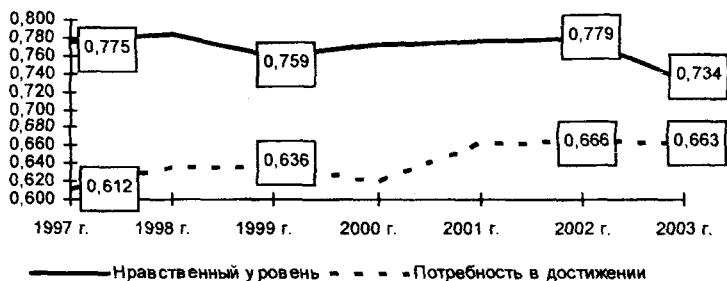


Рис. 22. Динамика индексов нравственного уровня и потребности в достижении населения Вологодской области

менностью доли жителей области, планирующих заняться творческим трудом (13% в 2003 г.), добиться высокого материального положения (48% в 2002 г.; 50% в 2003 г.), заняться предпринимательской деятельностью (19 и 20% соответственно), занять высокое положение в обществе (27 и 32%), добиться общественного признания (17 и 23%).

Позитивные перемены в жизненных планах трудящихся в последние годы свидетельствуют об усилении ориентации на повышение своего статуса в обществе, достижение материального достатка, а также личной готовности к действиям ради улучшения своего положения.

Таким образом, и в 2003 г. сохраняется нацеленность жителей региона на повышение своего социального статуса.

Рост индекса потребности в достижении после 2000 г. характерен для всех категорий трудящегося населения региона (табл. 3.21).

Таблица 3.21

Динамика индексов потребности в достижении населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы						
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Территория	Область	0,612	0,637	0,636	0,621	0,662	0,666	0,663
	Вологда	0,640	0,625	0,643	0,644	0,691	0,706	0,671
	Череповец	0,622	0,642	0,684	0,615	0,667	0,666	0,693
	Районы	0,595	0,631	0,604	0,611	0,643	0,643	0,663
Пол	Мужчины	0,614	0,637	0,634	0,618	0,667	0,675	0,665
	Женщины	0,611	0,630	0,638	0,623	0,658	0,659	0,663
Возраст	До 35 лет	0,676	0,671	0,676	0,675	0,707	0,713	0,694
	Старше 35 лет	0,571	0,596	0,586	0,576	0,605	0,616	0,620
Образование	Ниже среднего и среднее	0,606	0,620	0,613	0,610	0,655	0,663	0,656
	Среднее специальное	0,588	0,631	0,632	0,613	0,643	0,649	0,635
	Высшее и н/высшее	0,642	0,652	0,683	0,655	0,696	0,689	0,696

Что касается социальных «особенностей» данного показателя, то можно отметить, что более высокие его значения имеют жители крупных городов области, где возможности повышения своего социального статуса объективно шире, чем в сельских районах. Стимулирующую роль в повышении статусных позиций играет также уровень образования, причем в двояком смысле. С одной стороны, наиболее высокой потребностью в достижении обладают работники с незаконченным

высшим и высшим образованием. С другой стороны, те, кто обладает средним и ниже образованием, демонстрируют более высокий уровень социальных притязаний, нежели трудящиеся со средним специальным образованием. Это является позитивным фактом и говорит о нацеленности наименее квалифицированных работников на повышение своего статуса.

Высокий уровень социальных притязаний присущ, как правило, людям социально активным, инициативным, способным идти даже на риск для достижения поставленных целей. Так, среди отвечавших на вопрос: «Если бы Вы могли выбирать, то что бы Вы предпочли?» самый высокий индекс этого качества на протяжении всего периода наблюдений принадлежит группе респондентов, готовых «вести на свой страх и риск собственное дело», и низкий – тем, кто предпочитает «гарантированные, стабильные, но невысокие доходы на государственном предприятии».

В социальном плане это качество дифференцировано по группам населения (табл. 3.22). Наиболее ярко потребность в достижении жизненного успеха выражена у предпринимателей, слабее – у рабочих, служащих и в других группах, а положительная динамика этого качества более отчетливо проявилась в среде инженерно-технических работников, специалистов производственной сферы (учителя, врачи, научные работники и др.). В основном это работники бюджетной сферы, для которых рост социальной активности определяет стратегию выживания в условиях низкой оплаты труда. Социальные притязания других групп в основном остались на прежнем уровне или даже понизились, в том числе и у предпринимателей, обладающих наиболее высоким уровнем этого качества.

Таблица 3.22

Потребность в достижении в разрезе социально-профессиональных групп

Социальное положение	Годы							
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Руководитель госпредприятия	0,693	0,561	0,593	0,769	0,643	0,727	0,618	0,734
Предприниматель	0,724	0,641	0,688	0,706	0,676	0,692	0,711	0,731
Работник органов управления	0,625	0,601	0,611	0,594	0,599	0,614	0,649	0,729
Учащийся, студент	0,731	0,725	0,705	0,714	0,753	0,750	0,756	0,720
ИТР	0,626	0,601	0,637	0,647	0,642	0,670	0,668	0,665
Служащий	0,619	0,576	0,628	0,630	0,610	0,648	0,646	0,649
Рабочий	0,615	0,564	0,596	0,586	0,586	0,629	0,632	0,624
Другие	0,601	0,612	0,620	0,617	0,587	0,634	0,615	0,639

Отмечая возросший уровень потребности в достижении жизненного успеха, выявим и скрытое в этом качестве противоречие. Как известно, социальные притязания могут быть реализованы разными путями и способами. Они могут стимулировать инициативу, поиск нестандартных решений, трудовую активность, а иногда достигаются не самыми достойными способами. Мерилом в соотношении целей и средств их достижения является нравственность.

Нравственность и эффективность трудовой деятельности, по мнению многих исследователей, не всегда являются совместимыми понятиями¹. Однако важ-

¹ Попугаев А.И., Гулин К.А., Короленко Н.А., Селиванов Е.А., Тихомирова Г.В. Состояние здоровья населения региона: тенденции и перспективы. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2003. – С. 36.

ность нравственности населения для нормальной экономической деятельности всегда отмечалась в научной и практической литературе. Авторы методики отмечают, что измерение и оценка нравственного уровня – дело совершенно новое и практически еще не решенное до конца, поэтому они предупреждают, что к полученным данным нужно относиться с достаточной степенью осторожности.

Нравственный уровень отражает способ осуществления жизненных планов, моральное поведение человека. Он оценивается по отношению к нравственным (общечеловеческим) ценностям: честности, справедливости, отзывчивости, чуткости к другим людям, уважению к людям других национальностей, к личной, частной, коллективной и государственной собственности, добросовестное отношение к гражданскому долгу, к служебным обязанностям и т.п.

В течение всего периода измерений значения индексов нравственности остаются одними из самых стабильных и высоких среди всего комплекса показателей качества трудового потенциала населения региона. Несколько снизившись в 1999 г., в 2000 – 2002 гг. данный показатель вновь достиг уровня 1997 г. В 2003 г. он также остался на высоком уровне, несмотря на заметное его снижение до 0,734 ед. (см. рис. 22).

Это обусловлено тем, что за период с 2002 по 2003 гг. сократилась доля респондентов, для которых очень важны следующие качества: честность – с 53 до 46% соответственно; уважение взглядов других людей – 35 и 30%; чувство собственного достоинства – 50 и 43%; профессионализм – 38 и 34%; уважение к родителям – 65 и 58%; порядочность – 56 и 49%; законопослушность – 32 и 28%. В целом же подавляющее большинство населения сохраняет приверженность таким ценностям, как уважение к родителям, старшим, окружающим, ответственность за свои поступки и т.д.

Среди различных социальных групп более высокими показателями нравственного потенциала стабильно выделяются женщины, представители среднего и старшего возраста (более 35 лет), а также лица, имеющие среднее специальное и незаконченное высшее либо высшее образование (табл. 3.23).

Таблица 3.23

Динамика индексов нравственного уровня населения Вологодской области

Критерий	Группа	Годы						
		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Территория	Область	0,775	0,784	0,759	0,772	0,779	0,779	0,734
	Вологда	0,774	0,772	0,759	0,759	0,769	0,757	0,716
	Череповец	0,736	0,757	0,762	0,782	0,788	0,777	0,768
	Районы	0,795	0,794	0,756	0,774	0,780	0,793	0,714
Пол	Мужчины	0,750	0,765	0,735	0,750	0,757	0,764	0,701
	Женщины	0,796	0,792	0,776	0,790	0,793	0,790	0,762
Возраст	До 35 лет	0,754	0,765	0,741	0,756	0,763	0,771	0,716
	Старше 35 лет	0,789	0,794	0,780	0,786	0,798	0,788	0,762
Образование	Ниже среднего и среднее	0,762	0,769	0,723	0,758	0,762	0,766	0,702
	Среднее специальное	0,787	0,786	0,777	0,784	0,789	0,791	0,727
	Высшее и н/высшее	0,778	0,785	0,795	0,787	0,790	0,782	0,775

Принципиальных различий между различными категориями населения пока не прослеживается, все из них демонстрируют достаточно высокие показатели нравственного уровня. В то же время с точки зрения перспектив качественного состояния трудового потенциала населения важное значение будет иметь более углубленное исследование динамики нравственных установок подрастающих поколений, социализация которых началась в «перестроечные» и «реформенные» годы.

3.2. Соответствие качества трудового потенциала требованиям рабочих мест

Тенденции развития российской экономической системы предъявляют новые требования к качественным характеристикам трудового потенциала. В этой связи заметно повысились требования работодателей к качеству рабочей силы.

В динамике индексов требований¹ за период с 1996 по 2003 гг. сохраняется постоянная закономерность: качество трудового потенциала практически всегда ниже интегральных индексов требований рабочих мест. Исключение составляет только нравственный потенциал, оценка качества которого примерно соответствует требованиям рабочих мест, хотя и здесь в 2003 г. наметился разрыв между ними в пользу последнего показателя (табл. 3.24).

Требования рабочих мест к первичным качествам трудового потенциала можно условно разделить на четыре группы. Наиболее высокий уровень характерен для требований к физическому и психическому здоровью, а также коммуникабельности работников. Средний уровень составляют требования к показателям культуры и нравственности, ниже среднего – к когнитивному потенциалу. Наконец, четвертый, наиболее низкий уровень – требования к социальным притязаниям и творческому уровню работников.

Следует, однако, отметить, что после 1999 г. отмечается рост требований рабочих мест именно к последним двум качествам. Это, на наш взгляд, является следствием экономической и социальной устойчивости, характерной для «постдефолтного» периода, а также постепенного утверждения рыночных принципов хозяйствования в российской экономике. Уже недостаточно хорошо выполнять свою часть работы, важным становится стремление работника к самосовершенствованию и карьерному росту, поощряется творческий подход к труду, инициатива, в конечном итоге приводящая к повышению эффективности деятельности как отдельных подразделений, так и предприятий, учреждений.

Но если динамика потребности в достижении трудящихся в определенной степени соответствует этой тенденции, то их творческая активность пока остается

¹ Измерение и оценка требований, предъявляемых к работникам, выявлялось и измерялось с помощью шкалы, описывающей 8 блоков: физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал и творческие способности, культурный уровень и коммуникабельность, нравственность и социальные притязания. Респондент оценивал, в какой мере каждое из них влияет на достижение успеха в деятельности, которой он занят в настоящее время (учеба, работа) или был занят недавно, если он безработный. Индекс требований рассчитывается по данной методике как среднее геометрическое индекса требований к социальному потенциалу и индекса требований к энергетическому потенциалу.

**Динамика соответствия качества трудового потенциала
требованиям рабочих мест (индексы)**

Качественные характеристики	Показатели	Годы опроса				
		1997	2000	2001	2002	2003
Физическое здоровье	Требования рабочего места	0,803	0,815	0,801	0,793	0,791
	Качество трудового потенциала	0,682	0,677	0,684	0,682	0,662
	<i>Разрыв</i>	<i>0,121</i>	<i>0,138</i>	<i>0,117</i>	<i>0,111</i>	<i>0,129</i>
Психическое здоровье	Требования рабочего места	0,788	0,768	0,784	0,768	0,778
	Качество трудового потенциала	0,699	0,690	0,706	0,680	0,696
	<i>Разрыв</i>	<i>0,089</i>	<i>0,078</i>	<i>0,078</i>	<i>0,088</i>	<i>0,082</i>
Знаниевый потенциал	Требования рабочего места	0,736	0,693	0,720	0,728	0,728
	Качество трудового потенциала	0,630	0,637	0,638	0,635	0,602
	<i>Разрыв</i>	<i>0,106</i>	<i>0,056</i>	<i>0,082</i>	<i>0,093</i>	<i>0,126</i>
Творческие способности	Требования рабочего места	0,647	0,608	0,626	0,644	0,667
	Качество трудового потенциала	0,593	0,584	0,598	0,587	0,558
	<i>Разрыв</i>	<i>0,054</i>	<i>0,024</i>	<i>0,028</i>	<i>0,057</i>	<i>0,109</i>
Культурный уровень	Требования рабочего места	0,778	0,751	0,764	0,763	0,755
	Качество трудового потенциала	0,609	0,622	0,656	0,669	0,643
	<i>Разрыв</i>	<i>0,169</i>	<i>0,129</i>	<i>0,108</i>	<i>0,094</i>	<i>0,112</i>
Коммуникабельность	Требования рабочего места	0,820	0,809	0,821	0,800	0,798
	Качество трудового потенциала	0,733	0,730	0,739	0,731	0,704
	<i>Разрыв</i>	<i>0,087</i>	<i>0,079</i>	<i>0,082</i>	<i>0,069</i>	<i>0,094</i>
Нравственность	Требования рабочего места	0,780	0,774	0,781	0,776	0,752
	Качество трудового потенциала	0,775	0,772	0,779	0,779	0,734
	<i>Разрыв</i>	<i>0,005</i>	<i>0,002</i>	<i>0,002</i>	<i>+0,003</i>	<i>0,019</i>
Социальные притязания	Требования рабочего места	0,669	0,670	0,681	0,687	0,706
	Качество трудового потенциала	0,612	0,621	0,662	0,666	0,663
	<i>Разрыв</i>	<i>0,057</i>	<i>0,049</i>	<i>0,019</i>	<i>0,021</i>	<i>0,043</i>
Дееспособность	Требования рабочего места	0,721	0,704	0,744	0,722	0,722
	Качество трудового потенциала	0,547	0,654	0,681	0,667	0,645
	<i>Разрыв</i>	<i>0,174</i>	<i>0,050</i>	<i>0,063</i>	<i>0,055</i>	<i>0,077</i>

на крайне низком уровне. В своих социальных притязаниях работники ориентированы, скорее, на конечный результат, связанный с приобретением определенных статусных позиций, нежели на процесс их достижения. Этому способствуют и сложившиеся сегодня стереотипы поведения, нацеливающие на быстрый материальный успех, воспринимаемые прежде всего молодыми работниками – основными носителями творческого потенциала. Вместе с тем логика развития требует интенсификации именно творческой активности на рабочих местах (особенно в производственной сфере), поэтому в ближайшие годы следует, на наш взгляд, ожидать активизации именно этого фактора.

В возрастном разрезе наиболее высокие требования предъявляются к молодым работникам (до 30 лет). Это соответствует высоким показателям социальной дееспособности у данной группы трудящихся, но в то же время определяет более ощутимый по сравнению с работниками среднего и старшего возраста разрыв между интегральным качеством трудового потенциала и требованиями рабочих мест (в пользу последних). Среди частных показателей примерно равны для всех возрастных групп требования к психическому здоровью и нравственному состоянию.

Для молодежи более жесткие критерии ставятся в отношении творческих способностей, культурного уровня, коммуникабельности, социальных притязаний, знанчивого потенциала. По последнему параметру приблизительно такой же уровень требований предъявляется к средней возрастной группе, причем ее наличный потенциал значительно выше, чем у молодых работников. Единственная характеристика, по которой с увеличением возраста работника требования возрастают, – это качество физического здоровья, хотя его потенциал, напротив, уменьшается (приложение, табл. 4).

Наиболее высокие требования к качеству трудового потенциала по большинству параметров предъявляются к работникам, занятым в сфере финансов и страхования. Не случайно общий уровень требований здесь (0,804) существенно выше среднего уровня (0,722).

Значительно выше среднего (более 0,1 балла) в этих отраслях требования к когнитивному и творческому потенциалу, коммуникабельности. Высокий уровень требований рабочих мест (0,809) в отраслях социальной сферы, где большое внимание уделяется качествам, необходимым в работе с людьми, – коммуникабельности, нравственности, культурному уровню, психическому здоровью. Примерно равен общий уровень требований рабочих мест в управлении (0,774) и сфере Вооруженных Сил и охраны общественного порядка (0,776). При этом в «силовых» структурах наиболее востребованы параметры здоровья работников и потребность в достижении, в органах управления – коммуникабельность, культурный и нравственный уровень. Близко к общему показателю находится средний уровень требований рабочих мест в сфере торговли и бытового обслуживания (0,742), заметно ниже его – уровень требований в промышленности (0,704), сельском и лесном хозяйстве (0,707) [приложение, табл. 5].

Интересные результаты дает сопоставление полученных данных с уровнем заработной платы по отраслям экономики области (приложение, табл. 6). Так, повышенному уровню требований рабочих мест в сфере финансов и страхования соответствует высокий уровень вознаграждения за труд, что позволяет занятым там работникам рассчитывать на адекватные своим трудозатратам производственные возможности. Примерно соответствует оценке требований рабочих мест относительный уровень оплаты труда в торговле, сельском и лесном хозяйстве. В промышленности критерии рабочих мест ниже, а уровень заработной платы – ниже среднего по всем отраслям экономики, что объясняется, с одной стороны, сохраняющимся с советских времен приоритетом материального производства в перераспределении финансовых ресурсов, с другой – значительным разрывом в вознаграждении за труд между высоко- и низкооплачиваемыми работниками. Обратная ситуация наблюдается в управлении и особенно в отраслях социальной сферы. Здесь относительный уровень заработной платы существенно отстает от предъявляемых работникам требований, что негативно сказывается на творческой активности, мотивации и эффективности труда и создает высокие риски депрофессионализации занятых.

Таким образом, качественные показатели состояния трудового потенциала во многом определяются динамикой физического и психического здоровья. Ухудшение показателей здоровья является негативным демографическим процессом, влекущим за собой понижение качественных характеристик работающих. Результаты исследований, проведенных в 2003 г., показывают, что формирование качественных параметров населения приобрело негативную направленность.

4. КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Качественные характеристики экономически активного населения являются основой для реализации его трудовых способностей. Однако не меньшее значение в данной связи имеют конкретные условия приложения этих способностей, то есть состояние рабочих мест. Для анализа этих условий в научной литературе используется категория «качество трудовой жизни». Она отражает восприятие людьми условий труда и жизни в коллективе: удовлетворенность трудом, существующей практикой контроля и стимулирования, стилем руководства, пребыванием в коллективе, наличие чувства безопасности, уверенности работников в будущем¹. Качество трудовой жизни, с одной стороны, характеризует уровень благоприятствования физическому и психическому состоянию работников. С другой стороны, оно отражает степень реализации их индивидуальных способностей, способствует удовлетворению потребностей работника в самосовершенствовании и повышении своего служебного и социального статуса.

Одним из показателей, отражающих восприятие работниками своей организации, является отношение к труду, которое состоит из трех элементов: мотивов и ценностных ориентаций, реального трудового поведения и оценки работником своего поведения в трудовой ситуации². На отношение к труду влияют производственные (организация, условия труда), социальные (групповые отношения) и психологические (особенности личности) факторы.

Проведенные нами исследования 2002 – 2003 гг. показывают, что наиболее значимым в своей работе большинство работающего населения региона считает оплату труда – 74%. Немаловажную роль играют также условия работы – 61% респондентов, а также отношения с сотрудниками – 41%, уверенность в будущем, гарантия занятости, стабильность – 40%. Особенно важен последний фактор для череповчан – 44% опрошенных. Для районных жителей больше, чем для трудящихся в крупных городах, значимо наличие безопасности труда (31% респондентов) и дополнительных льгот (30%). Доля трудящихся, для которой большое значение имеет информированность о делах фирмы и ответственность, составляет, в целом по области, всего 8 и 9 % соответственно (приложение, табл. 7).

Факторы отношения к труду имеют определенную гендерную специфику. Женщины, в отличие от мужчин, большее значение придают наличию стабильности (44%; среди мужчин – 34%), отношениям с сотрудниками (46 и 34%), признанию и одобрению результатов работы (21 и 16%). Для мужчин более значима заработная плата (77%; среди женщин – 71%).

Факторы заработной платы, условий работы и наличия чувства уверенности в будущем, гарантии занятости, стабильности являются наиболее значимыми в трудовой деятельности для всех категорий трудящихся, независимо от пола и возраста. С возрастом значимость оплаты и условий труда, как правило, возрастает. Для старшего возраста большее значение имеют отношения с подчиненными. Для молодых работников, по сравнению с остальными, более значимы уверенность в будущем и стабильность, отношения с сотрудниками, возможность достижения

¹ Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб.: Питер, 2001, – С. 94-95.

² Там же. – С. 97.

успеха на работе и продвижения по службе, творческого и личного роста (приложение, табл. 8).

Фактор заработной платы является самым значимым для большинства работников, вне зависимости от формы собственности предприятий и организаций, на которых они заняты. В целом принципиальных отличий в мотивации трудящихся по этому критерию не обнаружено. В несколько большей степени работникам малых предприятий присущи мотивы непосредственного участия в принятии решений. Занятые на государственных предприятиях чаще выделяют условия работы, отношения с сотрудниками и с начальством, стиль руководства. Сотрудники акционерных обществ чаще, чем другие, выделяют наличие дополнительных льгот (приложение, табл. 9).

Как можно видеть, наиболее значимый фактор отношения к труду – уровень заработной платы. Он же выступает тем аспектом, который вызывает наибольшее беспокойство большей части (72%) занятого населения. В этой связи чрезвычайно важным элементом является представление работника о той оплате труда, которой он реально заслуживает. Если она отвечает уровню, сочетающему интересы работника и работодателя, то это удовлетворяет такие требования, как заинтересованность в росте производительности труда, качестве его результатов, способствует активизации новаторских инициатив работников. В таком случае работа гарантирует им стабильную занятость и рост зарплат, что в свою очередь поддерживает устойчивость, конкурентоспособность и развитие организации. Если же оплата труда ниже ее нормального уровня, работник теряет стимул к максимальной отдаче на работе и творческому отношению к ней, вынужден изыскивать возможности дополнительной занятости.

В Вологодской области в период 1991 – 2002 гг. происходил постоянный прирост номинальных размеров среднемесячной заработной платы в расчете на одного трудящегося. Однако параллельный рост уровня потребительских цен заделывал или полностью нивелировал увеличение ее реального уровня (таблица).

Динамика заработной платы в Вологодской области

Показатель	Годы									
	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
Среднемесячная начисленная заработная плата, рублей*	550	562	896	1 049	1 187	1 673	2 562	3 511	4 497	
В % к уровню СЗФО	н. д.	106,2	102,8	99,3	101,8	97,2	101,2	96,1	89,8	
В % к уровню РФ	100,4	119,1	113,4	110,4	112,8	109,8	115,2	108,4	101,9	
Реальная среднемесячная заработная плата, в %										
– к предыдущему году	н. д.	88,0	106,5	102,2	94,1	79,9	128,0	116,0	111,8	
– к 1995 г.	н. д.	100	106,5	108,8	102,4	81,8	104,7	121,5	135,8	
– к 1991 г.	100	н. д.	н. д.	н. д.	н. д.	н. д.	н. д.	н. д.	н. д.	
Наборов прожит. мин. для трудоспособного населения	**	1,80	2,10	2,22	2,14	1,39	2,19	2,50	2,25	
Наборов прожит. мин. для семьи из 2 трудоспособных и 1 несовершеннолетнего	**	1,25	1,48	1,56	1,49	1,05	1,51	1,73	1,55	

* 1995 – 1997 гг. – тысяч рублей.

** Прожиточный минимум не рассчитывался.

Наиболее ощутимый удар по покупательной способности заработной платы был нанесен финансово-экономическим кризисом 1998 г. В последующий период, в связи с оживлением экономической ситуации в стране, темпы прироста реальной зарплаты значительно возросли, что позволило превзойти уровень 1995 г. на 36%. Однако нельзя не отметить тенденции замедления темпов роста реальной заработной платы в 2001 – 2002 гг., что говорит об ограниченности текущих возможностей выхода этого показателя на новый качественный уровень.

Серьезной проблемой, требующей постановки и решения, является невысокая покупательная способность заработной платы, которая осталась, по сути, на уровне «предкризисного» 1997 г. Так, в 2002 г. на зарплату можно было приобрести 2,25 набора прожиточного минимума трудоспособного жителя области. Среднестатистическая молодая семья из 3 человек, включая одного несовершеннолетнего, может обеспечить только 1,55 набора прожиточного минимума на человека (см. табл.). С формальной точки зрения, уровень заработной платы значительно выше. Однако не следует забывать, что прожиточный минимум как критерий бедности изначально был установлен в 1992 г. в качестве временного показателя на переходный период и содержит минимальные наборы продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья и обеспечения его жизнедеятельности. Представляется, что он должен быть в 3 – 3,5 раза выше уровня, который составлял на 1 декабря 2003 г. 2 022 руб. в среднем на душу населения.

В 1987 г. на конференции ЮНЕСКО в Женеве при обсуждении проблем социально устойчивого развития как норматив была принята минимальная заработная плата в размере 3 доллара в час. Как показывают многочисленные исследования, ниже среднемесячной заработной платы порядка 350 – 400 долл. начинается процесс вырождения трудового потенциала¹. В пересчете это составляет примерно 9,5 – 12 тыс. руб., то есть выше среднего уровня заработной платы, зафиксированного в 2002 г., в 2,1 – 2,7 раза. Если сравнивать с этой цифрой среднедушевой денежный доход жителей региона, то разрыв окажется еще более существенным, достигая 2,8 – 3,5 раза.

Как показывают результаты исследования, проведенного ВНКЦ ЦЭМИ РАН в октябре 2002 г.², вполне устраивает заработок только 7% трудящихся региона, частично устраивает – 27%. Почти половину трудящихся (46%) размер их заработка совершенно не устраивает (рис. 23). Особенное недовольство по этому поводу выразили жители Вологды – 51%, в меньшей степени – Череповца (46%) и районов области (44%). Большое влияние на степень удовлетворенности оплатой труда трудящихся, безусловно, оказывает стоимость жизни в месте их проживания. Так, меньший удельный вес жителей села, не удовлетворенных размером заработка, во многом является следствием их меньших материальных притязаний. К тому же в районах более значимой для трудящегося населения является вторичная занятость в натуральном личном хозяйстве, позволяющая решать многие проблемы с обеспечением потребностей своих семей в продуктах питания.

¹ Львов Д.С. Экономика развития. – М., 2002. – С. 291-292.

² Опрошено 1500 человек в гг. Вологде и Череповце и 8 муниципальных районах области.

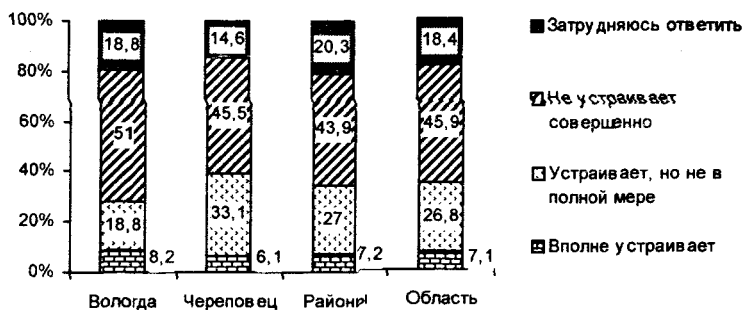


Рис. 23. Распределение ответов на вопрос: «Устраивает ли Вас размер заработка, который Вы получаете?»

В возрастном плане принципиальных различий в степени удовлетворенности работников размером оплаты труда не отмечается (приложение, табл. 10). Наибольшая доля неудовлетворенных оплатой труда отмечается среди трудящихся среднего (от 30 до 55 лет) возраста – 49%. В то же время среди них наиболее велик удельный вес тех, кого размер заработка вполне устраивает (8%) либо устраивает, но не в полной мере (30%). Для старшей возрастной группы (старше 55 лет) характерным является повышенная (32%) доля опрошенных, затруднившихся определить, устраивает их или нет оплата труда.

Определенный отпечаток на степень удовлетворенности трудящихся размером оплаты труда накладывает их образовательный уровень (приложение, табл. 11). Среди работников с высшим и незаконченным высшим образованием полностью устраивает заработок 10%, частично – 32%, со средним специальным – соответственно 5 и 25%, со средним и ниже среднего – только 3 и 20%. В наибольшей степени не удовлетворены оплатой своего труда работники со средним специальным образованием (51%). Среди лиц со средним образованием и ниже достаточно велик (32%) удельный вес тех, кто затрудняется определить степень своей удовлетворенности заработной платой.

Рассматривая данные показатели в разрезе различных форм собственности (приложение, табл. 12), можно отметить, что наибольшая доля лиц, полностью не удовлетворенных размером своего заработка, отмечается в акционерных обществах (53%), а также на госбюджетных предприятиях и в учреждениях (49%). Несколько меньше озабочены этой проблемой работники частных предприятий, но и здесь достаточно велик удельный вес неудовлетворенных оплатой труда. На общем фоне выделяются трудящиеся предприятий совместной формы собственности, среди которых совершенно не устраивает заработок 16% опрошенных.

Только 15% трудящихся региона отметили, что размер их заработка эквивалентен их образованию, уровню квалификации и профессионализма. Еще 7% респондентов самокритично отметили, что оплата их труда по отношению к этим факторам является завышенной. По мнению же преобладающей части трудящихся (48%), оплата их труда ниже той, которая должна соответствовать их профессионально-квалификационным качествам (рис. 24).

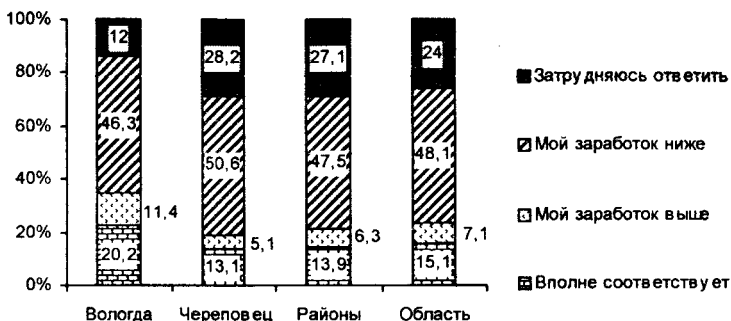


Рис. 24. Распределение ответов на вопрос: «Соответствует ли заработок Вашему образованию, уровню квалификации и профессионализма?»

Заниженным свой заработок считают прежде всего трудящиеся среднего возраста (56%), работники со средним (49%) и особенно высшим (51%) образованием, а также занятые в акционерных обществах (62%), госбюджетной сфере (58%). Интересно, что, несмотря на достаточно удовлетворительный характер оценок размера своего заработка работниками совместных предприятий и инофирм, 58% занятых в этих структурах полагают, что оплата их труда все же ниже той, на которую они могут рассчитывать с своим уровнем образования, квалификации и профессионализма.

Имеются ли у работников возможности повышения заработка за счет интенсификации труда и повышения его качества? Наибольшая часть трудящихся региона считает, что улучшение характеристик выполняемой ими работы все равно не повлияет на размер их заработка (36%). Еще у 25% опрошенных нет уверенности в том, что такое возможно. И только 15% респондентов предполагают, что, если они будут работать больше и лучше, их заработок увеличится. Больше, чем в среднем по области, эта доля в Вологде и Череповце (рис. 25).

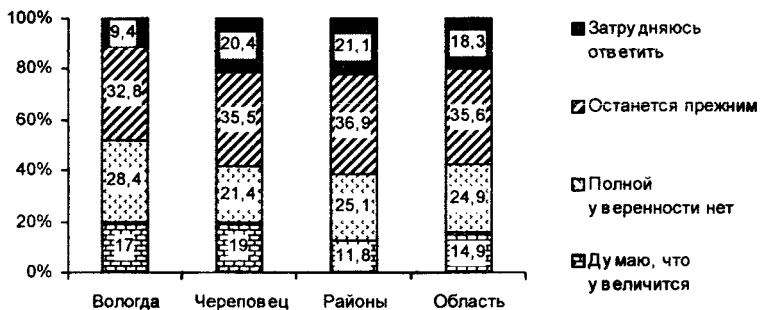


Рис. 25. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы будете работать лучше, больше, увеличится ли Ваш заработок?»

Наиболее оптимистично в этом отношении настроены молодые работники (21%), лица с высшим и незаконченным высшим образованием (21%), занятые в частном и малом бизнесе (29%), на совместных предприятиях и в инофирмах (47%); наименее – лица со средним специальным (11%) и средним (ниже среднего) образованием (13%), трудящиеся государственных предприятий (12%), акционерных обществ (15%).

Всегда в полной мере реализуют свои способности на работе только 22% трудящихся региона. Особенно мала их доля в Череповце – 17%, что может быть обусловлено более высокой самооценкой череповчан своего потенциала и большей требовательностью в вопросе его использования на рабочих местах. Еще четверть занятого населения реализует свои способности не всегда, и такая же их доля реализует свои способности не в полной мере (рис. 26).

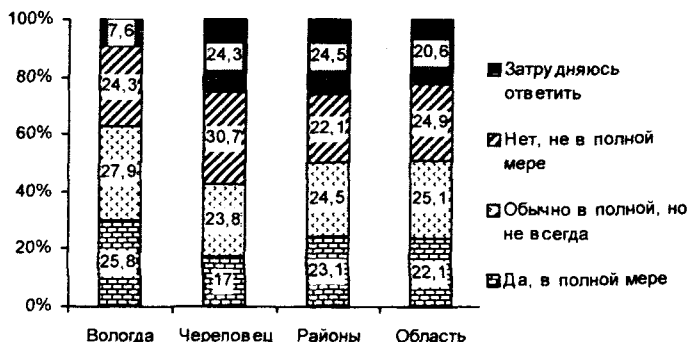


Рис. 26. Распределение ответов на вопрос: «В полной ли мере Вы реализуете свои способности на работе?»

Свои способности на работе реализуют полностью 22% респондентов. Чаше всего полную реализацию своего потенциала отмечают трудящиеся в возрасте 30 – 55 лет (29%), с высшим и неполным высшим образованием (27%), занятые на госпредприятиях (в госучреждениях) – 32%. Отрицательно отвечают на этот вопрос 25% опрошенных. Применение своих способностей находят неполным 29% респондентов моложе 30 лет, с высшим и неполным высшим образованием (28%), занятых в акционерных обществах (37%).

Среди молодых работников 29% считают, что не полностью реализуют свой потенциал, у 18% из данной категории способности реализованы. Из числа лиц старшего возраста на полную реализацию указывает 10%, отрицательно отвечают на этот вопрос 14%. Из общей численности опрошенных работников с высшим и незаконченным высшим образованием 28% реализовались не полностью, 27% – в полной мере, тогда как среди людей с образованием средним и ниже среднего положительный ответ дали 15%. Значительная часть служащих государственных бюджетных предприятий считает, что в полной мере реализует свои возможности (32%), 27% работников дают противоположный ответ (приложение, табл. 10 – 12).

Наибольшая часть опрошенных работников региона (17%) называет причиной неполной реализации своих способностей на работе отсутствие связи между размером зарплаты и результатами работы. Чаще всего на это указывают трудящиеся среднего (от 30 до 55 лет) возраста – 18%, со средним специальным образованием (17%), занятые на государственных предприятиях (в госучреждениях) – 21%.

Еще одним мотивом является низкий оклад (14% опрошенных). Это более всего характерно для работников молодого (до 30 лет) и среднего возрастов – соответственно 20 и 19%; для имеющих высшее и незаконченное высшее образование – 20%; занятых в акционерных обществах – 27% и на госпредприятиях (учреждениях) – 22%.

Недостаточную моральную заинтересованность в продвижении по должности, самореализации в качестве фактора недоиспользования своего потенциала отметили 13% трудящихся. Особенно ущемленными себя в этом плане считают молодые работники – 16%; те, кто имеет среднее специальное образование – 15%; занятые на малых (частных) предприятиях – 18%.

Таким образом, наиболее значимыми для трудящихся региона факторами являются условия труда и заработная плата. Не реализуются способности работника по причине отсутствия связи между оплатой труда и результатами работы, в свою очередь, социально несправедливо заниженная цена труда сказывается на эффективности использования трудового потенциала, снижая производительность труда. Подрыв материальной основы воспроизводства работника и членов его семьи, по-видимому, одна из причин отставания качества трудового потенциала от уровня требований рабочих мест по всем параметрам. Поскольку рыночные отношения требуют более высоких качеств работника¹, а уровень соответствующих показателей рабочей силы ниже в силу невысокого уровня жизни большинства населения, необходима разработка политики повышения качества трудовой жизни на региональном уровне.

¹ Магомедов М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект). – М.: Институт экономики РАН, 2001. – С. 22.

5. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

5.1. Направления развития качества трудового потенциала

Труд всегда был и остается важнейшим фактором общественного производства, определяющим его темпы и эффективность. Результат экономической деятельности трудящихся, в свою очередь, определяется качественными характеристиками трудового потенциала населения, в частности состоянием здоровья, уровнем образования и культуры и пр.

Политика сохранения и развития трудового потенциала должна исходить как из тенденций социально-демографического развития и особенностей отраслевой структуры народнохозяйственного комплекса региона, так и из приоритетов регионального развития. Нужно учитывать, что динамику экономического роста в современном мире во все большей степени определяет научно-технический прогресс, который составляет сегодня до 95% прироста ВВП развитых государств¹. Страны и регионы, игнорирующие эту тенденцию, в условиях все большей глобализации экономики рискуют навсегда оказаться «на обочине» мирового развития – причем не только в экономическом, но и в политическом, социальном и иных смыслах. На наш взгляд, внимание должно быть направлено на совершенствование существующих и внедрение новых технологий производства и управления (на различных уровнях: хозяйствующих субъектов, отраслей, народнохозяйственного комплекса региона в целом), развитие высокотехнологичного сектора как генератора экономической динамики.

Учитывая высокий уровень требований к качественным характеристикам трудового потенциала, особенно к здоровью и образованию работников, а также заметное несоответствие этих показателей предъявляемым требованиям, целесообразно разработать пакет приоритетных направлений социальной политики, нацеленных на сохранение и улучшение качества трудового потенциала населения региона.

В качестве возможных приоритетов представляются следующие:

1. *Повышение материального благосостояния населения региона.*

Оно должно включать в себя стратегии, направленные, с одной стороны, на снижение уровня бедности путем сокращения удельного веса населения, имеющего среднедушевые доходы ниже прожиточного минимума, с помощью таких инструментов, как гибкое налогообложение, увеличение доли заработной платы в себестоимости продукции, увеличение занятости и т.д.; с другой – на становление «среднего класса», опоры социально-экономической и политической стабильности. Необходимо установление нижних границ основных показателей уровня жизни (доход, потребительская корзина и т.д.), которые будут составлять систему ограничений при определении общих целей развития региона, что обеспечит переход от стандартов выживания к стандартам развития, как декларирует ст. 7 Конституции РФ, и сохранение сегментов трудового потенциала региона различной

¹ Инновационный путь для России: осознана ли необходимость? // Поиск. – 2002. – №50 (дек.).

квалификации и их места в общественном производстве. Необходимо также создание для трудоспособного населения экономических условий, позволяющих гражданам за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень социального потребления, включая комфортное жилье, лучшее качество услуг в сфере образования, здравоохранения и культуры.

2. Охрана и укрепление здоровья населения региона.

В 2000 – 2002 гг. в регионе разработаны и утверждены Концепция «Вологодская область – Здоровье-21: долгосрочная политика охраны и укрепления здоровья населения Вологодской области» и Стратегический план по ее реализации. Эти документы могут стать основой для формирования и реализации здравоохранительной политики в регионе, основанной на принципе межведомственного взаимодействия. Несмотря на заметную активизацию этой работы в 2000 – 2003 гг., она носит пока фрагментарный характер. Важнейшим шагом в направлении ее систематизации будет являться переход от стратегического к тактическому и оперативному планированию на основе согласованных индикаторов и персональной ответственности, что позволит отслеживать результаты и эффективность мероприятий, учитывать слабые места и вносить соответствующие коррективы.

Приоритетными задачами с точки зрения охраны и укрепления здоровья населения как основополагающего элемента качества трудового потенциала могут выступать:

- снижение смертности населения в трудоспособном возрасте, прежде всего от травм, отравлений, несчастных случаев; формирование у населения установки на здоровый образ жизни;

- стимулирование заинтересованности предприятий (учреждений) в инвестициях в охрану и укрепление здоровья своих работников (через трехсторонние соглашения);

- укрепление репродуктивного здоровья населения с целью стабилизации и постепенного повышения уровня рождаемости и недопущения значительного сокращения трудовых ресурсов;

- улучшение условий формирования здоровья подрастающих поколений с целью недопущения ухудшения качества трудового потенциала при вступлении в трудоспособный возраст новых демографических групп. Наиболее значимыми результатами их реализации с точки зрения качества трудового потенциала могут быть: увеличение средней продолжительности жизни населения и средней продолжительности активной трудовой жизни; повышение производительности труда и снижение потерь от оплаты больничных листов.

3. Оптимизация регионального образовательного комплекса.

Фиксируемое в последние годы расширение услуг профессионального образования оптимизировало образовательную структуру населения. Однако образовательный потенциал определяется не количеством полученных дипломов, а возможностью реализации полученных знаний на практике и степенью эффективности применения навыков и способностей работника в процессе производства общественного продукта. На повестке дня – систематизация и формирование единого регионального образовательного пространства. Необходимо, чтобы система подготовки кадров максимально соответствовала народнохозяйственной структуре и перспективным задачам экономического развития региона.

Обеспечение соответствия спектра образовательных услуг требованиям регионального рынка труда может осуществляться по следующим направлениям:

- регулярная инвентаризация перечня профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров, и объемов подготовки;

- формирование эффективных механизмов социального заказа региональной системе образования, укрепление связей учреждений профессиональной подготовки с работодателями в целях усиления ориентации учебных курсов на региональные потребности и расширения возможностей трудоустройства выпускников;

- реализация образовательных проектов по подготовке кадров высшей квалификации по «прорывным» направлениям социально-экономического развития региона: обеспечение развития вузовской науки и поддержка научных школ (на основе целевого принципа); содействие интеграции вузовской и академической науки в регионе; создание научно-образовательных центров (по подготовке экономистов и управленческих кадров высшей квалификации, по подготовке специалистов мирового уровня в сфере информационных технологий);

- обеспечение принципа непрерывности образования: интеграция средних специальных учебных заведений с учреждениями начального профессионального образования, переподготовки взрослого населения; интеграция средних специальных учебных заведений с высшей школой.

Результатами такой политики могут стать удовлетворение потребностей экономики региона в квалифицированных работниках, соответствующих современным требованиям научно-технического прогресса, повышение производительности труда, интенсификация и рост эффективности общественного производства.

4. Развитие рынка труда:

- реализация мер по сдерживанию безработицы в районах с напряженной ситуацией на рынке труда;

- увеличение реальной занятости населения путем создания новых рабочих мест, содействия развитию малого бизнеса, привлечения безработных к выполнению сезонных и общественных работ (в том числе в сфере здравоохранения, социального обслуживания), развития инфраструктуры региона;

- совершенствование прогнозов структурных изменений в экономике и социальной сфере, воздействия таких изменений на рынок труда;

- осуществление мер, направленных на расширение занятости молодежи, женщин, инвалидов, трудоустройство граждан, уволенных с военной службы и из силовых структур;

- стимулирование самозанятости свободных трудовых ресурсов.

5. Поддержка подрастающих поколений и молодежи:

- содействие адаптации молодежи на рынке труда к новым экономическим условиям;

- стимулирование предприятий к организации рабочих мест для молодежи;

- создание молодежных агентств, бирж труда для молодежи и подростков;

- содействие региональных органов власти организации молодежных трудовых отрядов.

6. Развитие миграционной политики.

Миграционная политика должна быть направлена в первую очередь на создание условий для закрепления подрастающих поколений на территории региона

(посредством решения жилищных и культурно-бытовых проблем), во вторую – на привлечение в область населения молодого и среднего (25 – 39 лет) возрастов (посредством создания новых рабочих мест). Основой для усиления привлекательности региона может являться повышение уровня жизни населения, обеспечение занятости прибывших увеличением числа рабочих мест. Одновременно целесообразно предусматривать минимизацию негативных сторон миграционного процесса (нелегальной миграции) законодательным путем.

Активизация управленческой деятельности в этих направлениях и повышение ее эффективности, на наш взгляд, обеспечит повышение качества трудового потенциала региона и его соответствие тем требованиям, которые выдвигает экономика в условиях нарастающей глобализации.

5.2. Мониторинг как инструмент эффективного управления процессом формирования и реализации трудового потенциала

Современная социальная практика требует определенных механизмов коррекции и контроля с целью сохранения и развития человеческого потенциала. Таким механизмом на уровне региона может быть мониторинг качества трудового потенциала.

Мониторинг представляет собой сложное и неоднозначное явление. Этот научный термин образован от латинского «monitor» (предостерегающий). Он используется в различных сферах и с различными целями, при этом обладая общими характеристиками и свойствами. Основные сферы, проявляющие интерес к мониторингу как способу научного исследования, – экология, биология, социология, педагогика, экономика, психология, теория управления.

Задача практического применения мониторинга – информационное обслуживание управления в различных областях деятельности. Наиболее общим образом мониторинг можно определить как «постоянное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату или первоначальным предположениям (наблюдение, оценка и прогноз)»¹.

Социологический мониторинг рассматривается как системная совокупность регулярно повторяющихся исследований, цель которых состоит в научно-информационной помощи заинтересованным организациям в реализации социальных программ, соответствующих социокультурным характеристикам и особенностям массового сознания различных поколений населения.

Существование большого количества различных систем мониторинга порождает необходимость их определенного упорядочивания. Классифицировать существующие системы мониторинга можно по целому ряду оснований:

- сфере применения;
- средствам, используемым для сбора исходной информации (описание объекта исследования без каких-либо измерений; непосредственное измерение параметров

¹ Леонидова Г.В. Измерение и оценка качества трудового потенциала населения Вологодской области // Социально-экономическое, духовное и культурное возрождение Карелии. Вторые Арсеньевские чтения: Материалы Международной научно-практической конференции. – Петрозаводск, 2000. – С. 109-117.

объекта; измерение параметров объекта с помощью общепринятых критериев и индикаторов; опосредованные измерения);

- средствам измерений (отражают развитость, степень и уровень инструментов – дистанционный, радиолокационный, космический и т.д.);
- способам распространения информации;
- времени реализации.

Рассматривая механизм мониторинга качества трудового потенциала, необходимо определить его мировоззренческую базу и основные ценности. В качестве основной и приоритетной ценности здесь выступает человек с сопутствующими условиями его жизнедеятельности: здоровье, качество и уровень жизни, образование и культура и т.д. Если человек не будет рассматриваться как нравственный императив социальных реформ и преобразований, то в конечном итоге обществу грозит полная деградация.

Мониторинг (рис. 27) предусматривает одновременное изучение качественных характеристик трудового потенциала и воздействующих на него факторов внешней среды в течение длительного времени. Мониторинг позволяет решить следующие задачи, как-то:

- организация наблюдения, получение достоверной и объективной информации об изменениях качественного состояния трудового потенциала региона;
- оценка и системный анализ получаемой информации, выявление причин, вызывающих ухудшение качества трудового потенциала региона;
- подготовка рекомендаций по преодолению негативных тенденций органам власти и управления;
- обеспечение органов управления информацией, полученной в ходе мониторинга.

Мониторинг качества трудового потенциала служит информационной базой для решения таких задач, как:

- обоснование целей и приоритетов в региональной политике сохранения и повышения качества населения региона;
- подготовка докладов об итогах реализации политики сохранения и повышения качества населения;
- оценка результативности действий местных органов власти в решении поставленных задач в области качества трудового потенциала.

Информационной базой для проведения мониторинга качества трудового потенциала является социологическая анкета. Она содержит в себе 10 блоков, в совокупности измеряющих качественные характеристики индивида, а также факторы, обуславливающие формирование качества трудового потенциала, результативность трудовой деятельности.

Первичная информация о свойствах индивида оценивается в баллах, на основе которых затем исчисляются частные и интегральные индексы качества.

1. Физическое здоровье:

- оценка тяжести и частоты заболевания респондента;
- оценка влияния здоровья на результативность выполнения жизненных функций, в том числе производственной деятельности;
- самооценка здоровья.

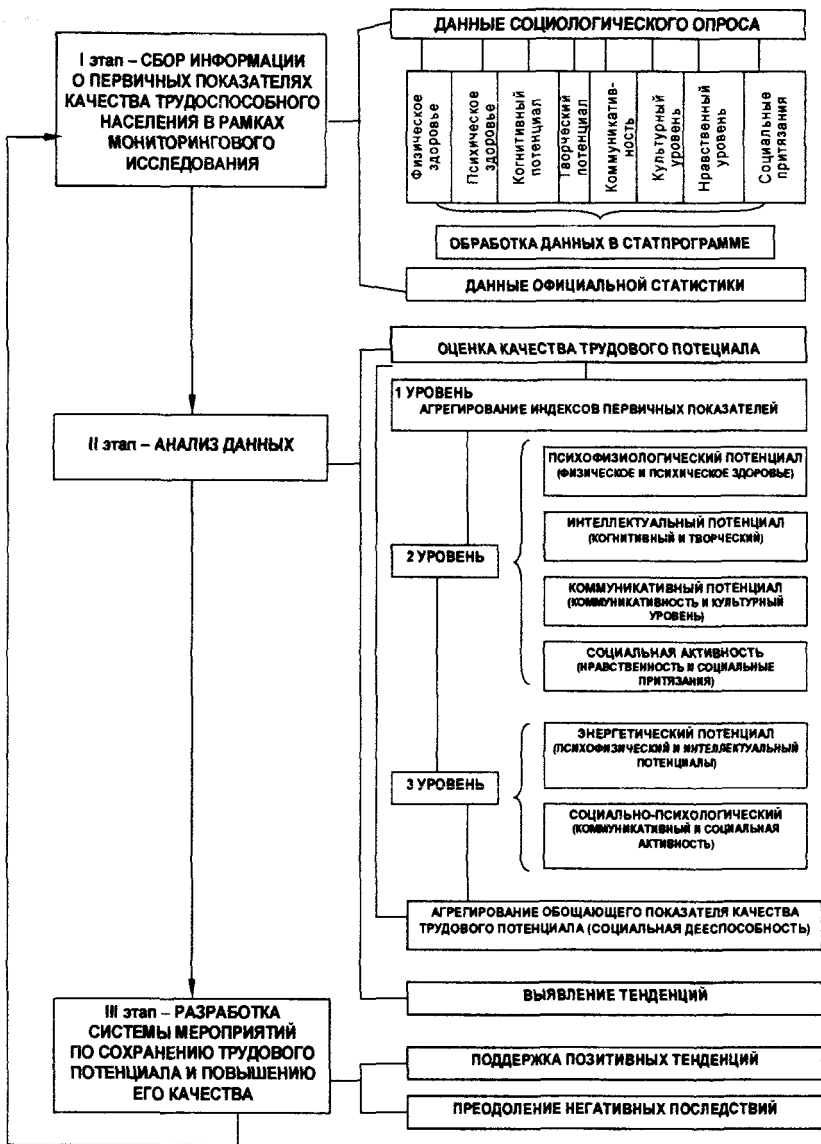


Рис. 27. Схема проведения мониторинга трудового потенциала

2. Психическое здоровье:

– психическая устойчивость, т.е. способность психики человека воспринимать внешние стрессовые воздействия без существенных деформаций (тест).

3. Когнитивный (знаниевый) потенциал:
- базовое образование и квалификация;
 - деятельность, направленная на пополнение респондентами общих и профессиональных знаний; источники пополнения знаний;
 - отношение к образованию, знаниям вообще.
4. Творческий потенциал:
- выявление реального участия в творчестве как в профессиональной деятельности, так и в быту;
 - отношение к творческой деятельности.
5. Культурный уровень:
- внутренняя культура (поддержание здорового образа жизни, традиций, трудовой этики, общекультурные знания и навыки и др.);
 - внешняя культура (знание этикета, хорошие манеры и т.п.).
6. Коммуникабельность:
- способность к сотрудничеству и взаимодействию с другими людьми (тест на способность к общению).
7. Нравственность:
- отношение к общечеловеческим нравственным ценностям (честность, справедливость, отзывчивость, чуткость к другим людям, уважение к людям других национальностей, уважение к личной, частной, коллективной и государственной собственности, добросовестное отношение к гражданскому долгу, к служебным обязанностям и т.п.);
 - нравственное поведение (в основном по этим же позициям).
8. Социальные притязания (или потребность в достижениях):
- ориентация на повышение своего социального статуса (на получение более высокого образования, квалификации, производственного разряда, должностного положения и т.п.);
 - ориентация на достижение более высокого материального достатка;
 - ориентация на занятие предпринимательством;
 - ориентация на общественно-политическую деятельность (стать депутатом, лидером партии и т.п.).

Естественно, здесь названы не все первичные признаки, отражающие функциональное содержание вопросов анкеты, но они дают представление о направленности поиска и содержательной структуре качеств трудового потенциала.

На основе набора качеств трудового потенциала индивид оценивается как субъект общественных отношений, осуществляющий свои функции в рамках конкретной социально-экономической структуры, трудового коллектива или микро-географического района.

Измерение качества трудового потенциала достигается путем измерения каждого из выделенных элементарных свойств и сведения их к более общему интегральному показателю.

Формирование эффективного мониторинга качества трудового потенциала региона как системы сбора, обработки, хранения и предоставления информации, обеспечивающей динамическую оценку характеристик трудоспособного населения и информационную поддержку принятия решений, направленных на их улуч-

шение, должно иметь комплексный характер. Для полноценного и достоверного анализа состояния трудового потенциала в стране и регионе необходимо объединение как объективных, так и субъективных (базирующихся на социологическом изучении) критериев оценки.

Социологическая информация в контексте мониторинга может рассматриваться (в зависимости от конкретных практических задач):

- в качестве дополнительной к массиву статистической информации, традиционно используемой в сфере управления;

- как отражение тех явлений социальной реальности, которые имеют субъективную природу, но при этом в определенной степени объективируются специфической измерений: их регулярностью и большими объемами выборочных совокупностей.

Для достижения оптимального соответствия данных социологических измерений потребностям в осуществлении политики сохранения и повышения качества трудового потенциала необходим долговременный и целенаправленный процесс организации этого канала информации. Он должен, с одной стороны, ориентироваться на регулярно обновляющиеся информационные технологии и новые тенденции развития сферы прикладных социологических исследований, а с другой – отвечать актуальным задачам социально-экономического развития региона. Постоянные усилия в этом требуются как со стороны социологических организаций, так и со стороны управленческих органов.

Информационное наполнение мониторинга должно сочетать в себе номинально объективные (статистические) и номинально субъективные (данные опросов общественного мнения) показатели. Объективная статистическая информация позволяет быстро охватить проблемную ситуацию и увидеть закономерности и противоречия того или иного явления, но в то же время она оценивает состояние трудового потенциала лишь по уровням образования, половозрастному составу, квалификации. При сугубо статистическом подходе за рамками учета оказывается множество социально-значимых факторов, оказывающих существенное влияние на трудовой потенциал. Исходя из этого социологическое изучение качественных характеристик трудового потенциала и определяющих его факторов и включение получаемой в его итоге информации в общую систему мониторинга актуально на сегодняшний день и требует пристального и глубокого внимания.

Поскольку трудовой потенциал является своего рода некоторой прогнозной характеристикой, то мониторинг его качества призван изучать и оценивать динамику состояния качественных параметров, выявлять тенденции сдвигов в его развитии. В этом случае показатель качества трудового потенциала надо рассматривать как весы, на которых следует взвешивать различные политические, экономические и социальные акты. Когда на властных уровнях принимается какое-либо решение, его можно оценивать с точки зрения того, в какую сторону – повышения, снижения или даже уничтожения трудового потенциала – оно работает.

Предлагаемая система мониторинга в регионе может быть рассмотрена как одна из компонентов оценочного исследования прямого и косвенного влияния экономики и социально-экономического развития области на качество трудового потенциала и наоборот.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Центральным пунктом стратегии устойчивого развития мировой цивилизации в начале третьего тысячелетия выступает человеческий потенциал. Его вклад в экономический рост западных стран, по разным оценкам, достигает от 50 до 70%¹. По расчетам американских экономистов, вклад фактора труда в ВВП США – страны, являющейся мировым экономическим лидером, возрос с 25% в период 1948 – 1973 гг. до 52% в период 1990 – 1996 гг.² Все больший вес приобретает интеллектуальная составляющая труда, причем не только как простая совокупность знаний, но и способность эффективно их реализовывать. В связи с этим решающее преимущество той или иной страны в обострившейся международной конкурентной борьбе обеспечивает опережающее развитие образования и науки, здравоохранения, культуры.

Таков основной вектор экономического развития, на который необходимо ориентироваться в условиях возрастающей интеграции российских регионов в систему мировых хозяйственных связей. Не случайно в своем Послании Федеральному Собранию РФ, представленном 16 мая 2003 г., Президент России В. Путин подчеркнул: «Нашим принципиальным результатом должно стать возвращение России в ряды богатых, развитых, сильных и уважаемых государств мира. Такое возможно только в условиях устойчивого и быстрого роста... Конкурентоспособным должно быть у нас все – товары и услуги, технологии и идеи, бизнес и само государство, частные компании и государственные институты, предприниматели и государственные служащие, студенты, профессора, наука и культура».

Управление конкурентоспособностью рабочей силы включает в себя установление, обеспечение и поддержание необходимого ее уровня путем систематического воздействия на условия и факторы, на нее влияющие³. К сожалению, здесь российские регионы имеют целый комплекс проблем, связанных как с количественной, так и с качественной стороной трудового потенциала. Это и долговременный демографический кризис, и наличие целого комплекса проблем, связанных с условиями формирования здоровья населения, и остающееся низким, несмотря на позитивные изменения последних лет, материальное положение большей части трудящихся и их семей, и непростое состояние отраслей социальной инфраструктуры, и т.д.

Сохранение трудового потенциала российских регионов, повышение и поддержание на конкурентоспособном уровне его качества возможно только на основе системы мер, включающей в себя охрану и укрепление здоровья населения, увеличение эффективности образования, существенный рост материального благосостояния населения, развитие рынка труда, улучшение условий занятости и т.д.

¹ Гринберг Р.С., Рубинштейн А.Я. О социальной политике современной России // Экономические стратегии. – 2004. – №1. – С. 65.

² Jorgenson D, Stiroh K. Information technology and Growth // American Economic Review. – 1999. – May. – P. 113.

³ Миляева Л.Г. Проблемы занятости в постсоветский период: анализ, пути решения: Автореф. дисс. ... докт. экон. наук. – М., 2002. – С. 29.

Особое внимание нужно уделить потенциалу подрастающих поколений, на плечи которых в недалеком будущем ляжет груз ответственности за развитие страны.

Задача усугубляется тем, что цена труда в России по-прежнему остается крайне низкой. По данным академика Д.С. Львова, вклад труда в прирост российского ВВП не превышает 5 – 7%, однако до 70% всех налогов приходится именно на этот фактор производства¹. Такой подход приводит к стагнации трудового потенциала, снижению мотивации к эффективному труду, творческой активности, постоянному самосовершенствованию и направленности на качественное изменение параметров внешней среды. В связи с этим необходимо скорейшее решение ключевой проблемы увеличения природно-ресурсной ренты в формировании финансово-бюджетных ресурсов, изменение базовых принципов налогообложения. Усилия власти должны быть направлены не на малоэффективные изменения величины тех или отдельных налоговых ставок, а на устранение основного противоречия действующей налоговой системы, перенесение нагрузки с фонда оплаты труда на ренту. Это поможет «освободить» труд и обеспечит переход от природной ренты к интеллектуальной.

¹ Львов Д.С. Экономика развития. – М., 2002. – С. 326.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1

Занятость населения по возрастным группам
(в % к общей численности занятого населения региона)

Годы	Занятое население, тыс. чел.	В том числе в возрасте, лет						
		15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 72
Всего								
1992	665,6	4,1	6,5	11,6	57,6	10,2	46,3	3,1
1998	545,1	1,7	10,1	11,4	62,7	5,6	33,5	2,3
1999	594,1	2,9	10,9	10,7	59,2	7,6	28,5	3,8
2000	618,9	2,6	11,1	11,1	58,6	7,7	26,8	4,7
2001	605,6	3,4	11,2	11,8	57,4	10,4	18,8	2,8
2002	631,1	3,4	11,2	12,2	55,3	10,8	24,7	3,2
Женщины								
1992	313,4	3,5	6,3	11,2	58,1	11,1	19,4	3,4
1998	268,7	2,1	9,4	10,8	63,8	5,7	15,8	2,3
1999	287,0	2,3	10,3	10,6	60,5	7,9	13,3	3,8
2000	309,6	2,2	11,3	10,5	58,4	8,3	11,1	5,7
2001	289,1	2,5	10,5	11,6	59,6	11,0	7,2	2,4
2002	309,5	3,2	9,5	12,0	56,8	11,9	11,8	2,8
Мужчины								
1992	352,2	4,5	6,7	11,9	57,1	9,3	26,9	2,9
1998	276,5	1,3	10,8	11,9	61,6	5,5	17,7	2,4
1999	307,1	3,5	11,5	10,8	58,1	7,4	15,2	3,8
2000	309,3	2,9	10,8	11,7	58,8	7,0	15,8	3,7
2001	316,5	4,2	11,8	12,1	55,4	9,8	11,6	3,2
2002	321,6	3,6	12,7	12,4	53,9	9,9	12,9	3,6

Источники: Экономическая активность населения Вологодской области в 1992 – 2001 годах: Сборник. – Вологда, 2002. – С. 9; Экономическая активность населения Вологодской области в 1992 – 2002 годах: Сборник. – Вологда, 2003. – С. 9.

Таблица 2

Распределение численности занятого населения по отраслям экономики по основной и дополнительной работе

	Основная работа				Дополнительная работа			
	тысяч человек		в % к итогу		тысяч человек		в % к итогу	
	Годы							
	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002
Занятые	594,1	631,1	100	100	33,9	20,1	100	100
– в отраслях, производящих товары	273,3	280,3	46,0	44,4	27,2	15,9	80,3	78,8
Из них:								
– промышленность	154,0	182,9	25,9	29,0	2,2	1,6	6,7	8,0
– сельское и лесное хозяйство	73,2	60,7	12,3	9,6	25,0	14,3	73,6	70,8
– строительство	46,1	36,7	7,8	5,8	-	-	-	-
– в отраслях, оказывающих услуги	320,8	350,8	54,0	55,6	6,7	4,2	19,7	21,2

Их них:								
– транспорт	56,1	48,9	9,4	7,8	-	0,8	-	4,1
– связь	6,5	9,1	1,1	1,4	-	0,3	-	1,5
– оптовая и розничная торговля, общественное питание	63,7	77,5	10,7	12,3	1,1	0,3	3,1	1,6
– здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	49,2	52,4	8,3	8,3	1,9	1,2	5,6	5,8
– образование	63,6	66,3	10,7	10,5	2,1	1,0	6,1	5,1

Источник: Об итогах обследования населения Вологодской области по проблемам занятости. – Вологда, 2003. – С. 8.

Таблица 3

Безработное население по возрастным группам
(в % к общей численности безработных региона)

Годы	Безработные, тыс. чел.	В том числе в возрасте, лет:						
		15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 72
Всего								
1992	19,5	20,2	9,7	8,8	50,4	3,0	5,0	2,9
1998	79,4	7,8	20,4	17,9	42,2	2,9	7,4	1,4
1999	77,4	11,9	18,5	8,3	50,8	4,0	5,1	1,4
2000	53,6	10,7	16,9	11,0	48,1	10,0	2,5	0,8
2001	59,0	13,4	14,2	12,0	53,9	5,3	0,7	0,5
2002	40,4	9,3	16,7	11,2	52,3	9,0	-	1,5
Женщины								
1992	10,8	27,5	12,1	1,7	55,2	-	-	3,5
1998	32,1	11,2	19,0	17,1	47,1	4,0	-	1,6
1999	36,3	14,7	20,2	4,8	55,2	3,9	1,2	-
2000	22,1	9,2	15,7	16,0	46,6	10,7	0,0	1,8
2001	25,8	15,1	6,6	10,8	56,6	8,1	1,6	1,2
2002	16,4	18,4	24,6	4,9	43,6	8,5	-	-
Мужчины								
1992	8,7	11,1	6,7	17,7	44,4	6,7	11,2	2,2
1998	47,3	5,5	21,3	18,4	38,9	2,1	12,5	1,3
1999	41,1	9,5	17,0	11,4	46,8	4,1	8,6	2,6
2000	31,5	11,8	17,8	7,5	49,2	9,5	4,2	-
2001	33,2	12,0	20,2	13,0	51,8	3,0	-	-
2002	24,0	3,2	11,3	15,6	58,2	9,3	-	2,4

Источники: Экономическая активность населения Вологодской области в 1992 – 2000 годах: Сборник. – Вологда, 2001. – С. 33. Экономическая активность населения Вологодской области в 1992 – 2002 годах: Сборник. – Вологда, 2003. – С. 33.

Таблица 4

**Соответствие качества трудового потенциала требованиям рабочих мест
в возрастном разрезе (индексы 2003 г.)**

Качественные характеристики	Показатели	Возраст, лет		
		До 30	30-55	старше 55
Физическое здоровье	Требования рабочего места	0,786	0,793	0,807
	Качество трудового потенциала	0,675	0,656	0,638
	<i>Разрыв</i>	<i>0,111</i>	<i>0,137</i>	<i>0,169</i>
Психическое здоровье	Требования рабочего места	0,779	0,777	0,781
	Качество трудового потенциала	0,692	0,702	0,685
	<i>Разрыв</i>	<i>0,087</i>	<i>0,075</i>	<i>0,096</i>
Знаниевый потенциал	Требования рабочего места	0,733	0,730	0,645
	Качество трудового потенциала	0,588	0,617	0,593
	<i>Разрыв</i>	<i>0,145</i>	<i>0,113</i>	<i>0,052</i>
Творческие способности	Требования рабочего места	0,684	0,658	0,588
	Качество трудового потенциала	0,576	0,548	0,496
	<i>Разрыв</i>	<i>0,108</i>	<i>0,110</i>	<i>0,092</i>
Культурный уровень	Требования рабочего места	0,768	0,749	0,693
	Качество трудового потенциала	0,654	0,636	0,639
	<i>Разрыв</i>	<i>0,114</i>	<i>0,113</i>	<i>0,054</i>
Коммуникабельность	Требования рабочего места	0,818	0,785	0,741
	Качество трудового потенциала	0,704	0,707	0,702
	<i>Разрыв</i>	<i>0,114</i>	<i>0,078</i>	<i>0,039</i>
Нравственность	Требования рабочего места	0,747	0,757	0,741
	Качество трудового потенциала	0,713	0,749	0,785
	<i>Разрыв</i>	<i>0,034</i>	<i>0,008</i>	<i>+0,044</i>
Социальные притязания	Требования рабочего места	0,735	0,683	0,654
	Качество трудового потенциала	0,703	0,636	0,576
	<i>Разрыв</i>	<i>0,032</i>	<i>0,047</i>	<i>0,078</i>
Дееспособность	Требования рабочего места	0,730	0,718	0,675
	Качество трудового потенциала	0,651	0,644	0,623
	<i>Разрыв</i>	<i>0,079</i>	<i>0,074</i>	<i>0,051</i>

Таблица 5

**Соответствие качества трудового потенциала требованиям рабочих мест
по сферам занятости (индексы 2003 г.)**

	Промышленность	Сельское, лесное хозяйство	Финансы и страхование	Торговля, бытовое обслуживание	Социальная сфера	Управление	Вооруженные силы, охрана общественного порядка	Среднее
Физическое здоровье								
1	0,812	0,777	0,849	0,778	0,814	0,783	0,866	0,791
2	0,674	0,629	0,662	0,662	0,667	0,630	0,706	0,662
<i>Разрыв</i>	<i>0,139</i>	<i>0,149</i>	<i>0,187</i>	<i>0,116</i>	<i>0,147</i>	<i>0,152</i>	<i>0,160</i>	<i>0,129</i>

Психическое здоровье								
1	0,749	0,740	0,855	0,763	0,844	0,799	0,843	0,778
2	0,714	0,707	0,690	0,679	0,702	0,709	0,778	0,696
<i>Разрыв</i>	<i>0,035</i>	<i>0,034</i>	<i>0,165</i>	<i>0,084</i>	<i>0,142</i>	<i>0,090</i>	<i>0,065</i>	<i>0,082</i>
Когнитивный потенциал								
1	0,692	0,691	0,836	0,701	0,799	0,772	0,727	0,728
2	0,596	0,586	0,646	0,601	0,657	0,645	0,599	0,602
<i>Разрыв</i>	<i>0,096</i>	<i>0,105</i>	<i>0,189</i>	<i>0,100</i>	<i>0,142</i>	<i>0,127</i>	<i>0,128</i>	<i>0,126</i>
Творческий потенциал								
1	0,609	0,619	0,757	0,638	0,754	0,669	0,674	0,667
2	0,529	0,527	0,581	0,551	0,631	0,531	0,568	0,558
<i>Разрыв</i>	<i>0,080</i>	<i>0,092</i>	<i>0,176</i>	<i>0,086</i>	<i>0,123</i>	<i>0,138</i>	<i>0,106</i>	<i>0,109</i>
Коммуникабельность								
1	0,738	0,713	0,862	0,826	0,861	0,810	0,791	0,755
2	0,692	0,706	0,711	0,705	0,723	0,735	0,756	0,643
<i>Разрыв</i>	<i>0,046</i>	<i>0,007</i>	<i>0,151</i>	<i>0,121</i>	<i>0,138</i>	<i>0,075</i>	<i>0,035</i>	<i>0,112</i>
Культурный уровень								
1	0,682	0,703	0,816	0,785	0,835	0,794	0,762	0,798
2	0,615	0,609	0,675	0,655	0,675	0,677	0,695	0,704
<i>Разрыв</i>	<i>0,067</i>	<i>0,094</i>	<i>0,141</i>	<i>0,130</i>	<i>0,160</i>	<i>0,117</i>	<i>0,067</i>	<i>0,094</i>
Нравственный уровень								
1	0,696	0,715	0,829	0,764	0,828	0,826	0,791	0,752
2	0,714	0,730	0,768	0,736	0,791	0,765	0,782	0,734
<i>Разрыв</i>	<i>+0,018</i>	<i>+0,014</i>	<i>0,061</i>	<i>0,027</i>	<i>0,036</i>	<i>0,061</i>	<i>0,009</i>	<i>0,019</i>
Потребность в достижении								
1	0,655	0,696	0,776	0,683	0,739	0,739	0,750	0,706
2	0,638	0,616	0,702	0,654	0,683	0,687	0,667	0,663
<i>Разрыв</i>	<i>0,018</i>	<i>0,079</i>	<i>0,074</i>	<i>0,029</i>	<i>0,055</i>	<i>0,052</i>	<i>0,083</i>	<i>0,043</i>
Дееспособность								
1	0,678	0,686	0,804	0,716	0,785	0,750	0,752	0,722
2	0,633	0,626	0,670	0,643	0,680	0,662	0,679	0,645
<i>Разрыв</i>	<i>0,045</i>	<i>0,060</i>	<i>0,134</i>	<i>0,074</i>	<i>0,105</i>	<i>0,088</i>	<i>0,072</i>	<i>0,077</i>

Примечание. 1 – требования рабочего места; 2 – качество трудового потенциала.

Таблица 6

**Соотношение заработной платы работников по некоторым отраслям экономики
(в % от среднего по области уровня заработной платы)**

Отрасли	Годы									
	1991	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003*
В среднем по области	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Промышленность	114	123	120	123	125	129	132	128	126	116
Сельское хозяйство	92	57	59	58	56	56	53	59	63	55
Транспорт	111	114	117	116	118	121	113	110	121	129
Связь	77	90	93	101	100	103	96	92	95	117
Строительство	121	124	112	120	122	104	115	125	111	126
Торговля, общественное питание, материально-техническое снабжение	82	90	97	92	96	81	86	93	85	67
ЖКХ, непроизводств. виды бытового обслуживания	78	87	85	87	87	77	73	73	72	72
Здравоохранение, физкультура, спорт, соцобеспечение	74	70	70	68	70	81	72	64	71	68
Образование	68	59	64	61	58	60	59	58	64	64
Культура и искусство	63	51	60	54	53	54	54	53	60	56
Научные организации	95	71	60	73	59	61	56	63	77	67
Управление	90	90	99	104	113	102	97	93	100	156
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	188	155	204	170	172	190	202	210	211	189

* Данные за декабрь 2003 г.

Источники: Статистический ежегодник Вологодской области, 1995 - 200 гг. — Вологда, 2003 — С. 76; Статистический ежегодник Вологодской области, 1999. — Вологда, 2000. — С. 63; О положении в экономике и социальной сфере Вологодской области в январе 2004 года. — Вологда, февраль 2004 г. — С. 140.

Таблица 7

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что для Вас является наиболее значимым в Вашей работе?» (по месту жительства, в %; 2002 – 2003 гг.)

Приоритет	Место жительства			
	Вологда	Череповец	Районы	Область
Заработная плата	77,4	72,6	72,3	73,7
Условия работы	55,3	62,4	62,4	60,6
Отношения с сотрудниками	41,1	39,3	41,8	40,9
Уверенность в будущем, гарантия занятости, стабильность	39,1	43,6	38,2	40,0
Отношения с начальством, стиль руководства	31,7	29,8	33,1	31,7
Безопасность труда	20,5	25,9	30,6	26,7
Дополнительные льготы	17,2	19,9	29,5	23,5
Возможность достижения успеха на работе	19,1	21,0	23,6	21,7
Признание и одобрение результатов работы	17,7	15,8	21,4	18,9
Возможность продвижения по службе	20,0	19,7	13,2	16,8
Возможность творческого и личного роста	14,0	15,3	12,7	13,8
Отношения с подчиненными	9,8	9,0	13,8	11,4
Высокая степень ответственности	5,9	8,6	10,3	8,7
Возможность быть информированным о делах фирмы, участвовать в принятии решений, представлять от лица фирмы	7,8	6,4	9,8	8,3

Таблица 8

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что для Вас является наиболее значимым в Вашей работе?» (возрастной разрез, в %; 2002 – 2003 гг.)

Приоритет	Возраст, лет		
	До 30	30 - 55	После 55
Зарботная плата	66,6	79,1	74,1
Условия работы	55,9	63,6	65,5
Отношения с сотрудниками	41,9	40,7	38,9
Уверенность в будущем, гарантия занятости, стабильность	44,1	37,7	31,9
Дополнительные льготы	17,4	28,0	27,7
Отношения с начальством, стиль руководства	31,8	32,0	27,5
Безопасность труда	26,1	27,4	19,5
Признание и одобрение результатов работы	18,5	19,4	18,3
Отношения с подчиненными	9,5	12,2	18,1
Возможность быть информированным о делах фирмы, участвовать в принятии решений, представлять от лица фирмы	10,6	6,4	15,4
Возможность достижения успеха на работе	26,1	19,2	13,6
Высокая степень ответственности	6,2	10,4	11,2
Возможность продвижения по службе	23,6	12,4	8,0
Возможность творческого и личного роста	18,2	11,1	7,7

Таблица 9

Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что для Вас является наиболее значимым в Вашей работе?» (по формам собственности, в %; 2002 – 2003 гг.)

Приоритет	Государственное бюджетное предприятие	Акционерное общество	Частное, малое предприятие
Зарботная плата	75,6	81,7	80,0
Условия работы	66,2	59,7	61,9
Отношения с сотрудниками	46,0	38,9	38,9
Уверенность в будущем, гарантия занятости, стабильность	38,4	36,6	36,9
Отношения с начальством, стиль руководства	36,6	30,5	29,3
Безопасность труда	27,3	26,3	26,2
Признание и одобрение результатов работы	20,1	16,2	21,4
Возможность достижения успеха на работе	20,4	18,9	21,4
Дополнительные льготы	27,8	29,1	19,5
Возможность продвижения по службе	13,9	16,4	16,4
Возможность творческого и личного роста	14,0	9,6	11,0
Возможность быть информированным о делах фирмы, участвовать в принятии решений, представлять от лица фирмы	6,8	5,6	11,0
Отношения с подчиненными	13,6	12,2	10,2
Высокая степень ответственности	11,0	6,7	9,5

Таблица 10

Распределение ответов респондентов на вопросы по возрастным группам
(по результатам опроса в октябре 2002 г., в %)

Вариант ответа	Возраст (лет)		
	до 30	30-55	после 55
Устраивает ли Вас размер заработка, который Вы получаете?			
Вполне устраивает	6,7	8,4	4,6
Устраивает, но не в полной мере	26,8	30,4	17,6
Не устраивает совершенно	43,8	49,2	40,4
Затрудняюсь ответить	20,7	11,9	31,9
Соответствует ли заработок Вашему образованию, уровню квалификации и профессионализма?			
Вполне соответствует	12,8	19,1	8,1
Мой заработок выше	9,4	6,9	4,9
Мой заработок ниже	45,1	56,3	30,9
Затрудняюсь ответить	28,6	16,8	36,5
Если Вы будете работать лучше, больше, увеличится ли Ваш заработок?			
Думаю, что увеличится	20,9	15,9	4,6
Полной уверенности нет	26,4	26,9	17,6
Останется прежним	32,3	43,2	20,5
Затрудняюсь ответить	16,5	13,1	33,9
В полной ли мере Вы реализуете свои способности на работе?			
Да, в полной мере	17,7	29,1	9,8
Обычно в полной, но не всегда	28,3	28,7	11,4
Нет, не в полной мере	29,3	26,9	14,0
Затрудняюсь ответить	20,2	14,0	38,1
Если Вы не в полной мере реализуете свои способности на работе, то почему?			
Нет связи между размером оплаты труда и результатами работы	11,8	18,3	7,2
Низкий оклад	19,7	19,1	7,5
Нет моральной заинтересованности (продвижения по должности, самореализации и т.д.)	16,0	14,0	7,2
Нет необходимости использовать их	13,8	10,3	9,4
Другое	2,2	1,3	1,0
Затрудняюсь ответить	23,6	21,5	34,2

Таблица 11

Распределение ответов респондентов на вопросы по уровню образования
(по результатам опроса в октябре 2002 г., в %)

Вариант ответа	Образование		
	Ниже среднего и среднее	Среднее специальное	Высшее и н/высшее
Устраивает ли Вас размер заработка, который Вы получаете?			
Вполне устраивает	2,9	4,5	10,4
Устраивает, но не в полной мере	19,7	24,9	32,4
Не устраивает совершенно	42,3	50,6	40,8
Затрудняюсь ответить	30,7	20,1	15,1
Соответствует ли заработок Вашему образованию, уровню квалификации и профессионализма?			
Вполне соответствует	9,5	12,6	18,2
Мой заработок выше	7,3	8,1	6,3
Мой заработок ниже	34,3	48,9	51,4
Затрудняюсь ответить	37,2	26,8	19,6
Если Вы будете работать лучше, больше, увеличится ли Ваш заработок?			
Думаю, что увеличится	13,1	10,9	20,8
Полной уверенности нет	16,8	27,4	22,9
Останется прежним	27,7	36,9	34,7
Затрудняюсь ответить	30,7	21,5	15,7

В полной ли мере Вы реализуете свои способности на работе?			
Да, в полной мере	14,6	17,0	26,7
Обычно в полной, но не всегда	15,3	29,1	23,7
Нет, не в полной мере	24,8	24,0	27,8
Затрудняюсь ответить	32,8	26,0	15,7
Если Вы не в полной мере реализуете свои способности на работе, то почему?			
Нет связи между размером оплаты труда и результатами работы	14,6	16,5	11,2
Низкий оклад	17,5	14,8	20,4
Нет моральной заинтересованности (продвижения по должности, самореализации и т.д.)	10,2	15,1	12,9
Нет необходимости использовать их	6,6	13,4	9,6
Другое	1,5	0,8	1,6
Затрудняюсь ответить	31,4	27,9	21,2

Таблица 12

**Распределение ответов респондентов на вопросы по формам собственности
(по результатам опроса в октябре 2002 г., в %)**

Вариант ответа	Форма собственности		
	Государственное бюджетное предприятие	Акционерное общество	Частное, малое предприятие
Устраивает ли Вас размер заработка, который Вы получаете?			
Вполне устраивает	8,1	7,1	12,2
Устраивает, но не в полной мере	31,0	32,5	30,2
Не устраивает совершенно	49,3	53,3	46,1
Затрудняюсь ответить	11,2	7,1	11,4
Соответствует ли зарплаток Вашему образованию, уровню квалификации и профессионализма?			
Вполне соответствует	17,7	16,1	24,9
Мой заработок выше	9,1	5,9	6,9
Мой заработок ниже	58,2	62,4	45,3
Затрудняюсь ответить	13,7	15,7	21,6
Если Вы будете работать лучше, больше, увеличится ли Ваш заработок?			
Думаю, что увеличится	12,3	14,9	29,4
Полной уверенности нет	32,0	26,7	27,3
Останется прежним	44,9	50,2	30,2
Затрудняюсь ответить	9,6	8,2	12,7
В полной ли мере Вы реализуете свои способности на работе?			
Да, в полной мере	32,0	22,4	26,9
Обычно в полной, но не всегда	29,9	28,6	29,8
Нет, не в полной мере	27,4	36,5	24,5
Затрудняюсь ответить	8,9	11,8	18,0
Если Вы не в полной мере реализуете свои способности на работе, то почему?			
Нет связи между размером оплаты труда и результатами работы	21,2	17,6	9,4
Низкий оклад	21,8	27,1	12,7
Нет моральной заинтересованности (продвижения по должности, самореализации и т.д.)	14,3	11,8	17,6
Нет необходимости использовать их	9,4	12,5	13,5
Другое	1,5	1,2	2,9
Затрудняюсь ответить	15,8	17,6	27,3

АНКЕТА

КАК ЧАСТО И КАК ТЯЖЕЛО ВЫ БОЛЕЕТЕ?

В каждой строке – одна отметка.

	Очень часто, в связи с погодой и т.д.	Довольно часто (несколько раз в год)	Раз в год и реже	Никогда
171. Недомогания (головные боли, общая слабость, обострения хронических болезней, травм, ран и т.д.), быстро проходящие под воздействием массажа, лекарств или сами по себе, не снижающие в целом трудоспособности	1	2	3	4
172. Недомогания, снижающие возможность нормально работать, однако не требующие б/листа	1	2	3	4
173. Болезни, приводящие к потере способности работать на производстве, учиться и т.д., но не лишающие возможности заниматься самообслуживанием, делать домашние дела, готовить пищу и т.д.	1	2	3	4
174. Болезни, приковывающие к домашней постели, приводящие к полной потере дееспособности, требуется обслуживание со стороны близких или других людей – сиделок и т.д., лечиться в санатории	1	2	3	4

ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НИЖЕ ВХОДИТ В ВАШИ НАМЕРЕНИЯ?

В каждой строке – одна отметка.

	Это входит в мои планы	Может быть, еще не знаю	Нет, это не входит в мои планы
Подлечиться, поправить свое здоровье	3	2	1
Укрепить свою нервную систему	3	2	1
Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых	3	2	1

175. А ТЕПЕРЬ ОЦЕНИТЕ В ОБЩЕМ И ЦЕЛОМ СОСТОЯНИЕ СВОЕГО ЗДОРОВЬЯ.

Здесь выберите только один вариант ответа:

1. Отличное
2. Хорошее
3. Удовлетворительное
4. Плохое
5. Очень плохое

КАКИЕ ИЗ ЭТИХ СОСТОЯНИЙ БЫВАЮТ У ВАС?

В каждой строке сделайте по одной отметке.

	Да	Трудно сказать	Нет
Иногда бывает трудно уснуть, приходится прибегать к снотворному	1	2	3
Некоторые из Ваших близких совершили поступки, которые Вас пугали	1	2	3
Временами у Вас бывают приступы неуправляемого смеха и плача	1	2	3
Вы почти всегда о чем-то тревожитесь	1	2	3
Вас все время одолевают какие-то заботы	1	2	3
Некоторые вещи Вас так сильно волнуют, что Вы не можете о них разговаривать	1	2	3

Когда Вы что-нибудь делаете, то часто замечаете, что у Вас дрожат руки	1	2	3
Иногда Вы так возбуждены, что бывает трудно уснуть	1	2	3
Когда Вы уходите из дома, то Вас мучает мысль о том, заперта ли дверь, выключен ли газ, электричество	1	2	3
Иногда по несколько дней Вы не можете отделаться от какой-нибудь мысли	1	2	3
Вам трудно на чем-нибудь сосредоточиться	1	2	3
Вы обидчивее, чем большинство других людей	1	2	3
Находясь в закрытом помещении, Вы чувствуете некоторое беспокойство	1	2	3
Вас беспокоит возможность заразиться какой-нибудь болезнью	1	2	3
Часто перед сном Вам лезут в голову мысли, которые мешают Вам уснуть	1	2	3
Временами Ваша голова работает медленнее, чем обычно	1	2	3
Часто Вы чувствуете, как будто вокруг все нереально	1	2	3
Почти каждый день Вас что-нибудь мучает	1	2	3
Вам труднее сосредоточиться, чем большинству людей	1	2	3

ИЗ КАКИХ ИСТОЧНИКОВ ВЫ ЧЕРПАЕТЕ В ОСНОВНОМ ЗНАНИЯ О ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ В ТАБЛИЦЕ СФЕРАХ ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА, ЧЕЛОВЕКА И ПРИРОДЫ?

В каждой строке отметьте один наиболее важный для Вас источник информации, в таблице обведите кружком соответствующий номер.

1. Ничего не читаю и не интересуюсь

2. Ничего не читаю, но участвую в обсуждении вопросов с друзьями, знакомыми, сослуживцами

3. Читаю только то, что встречается в газетах, общественно-политических журналах, ТВ и радио

4. Читаю научно-популярную литературу, знакомлюсь, если надо, по учебникам и энциклопедиям

5. Регулярно читаю специальную, научную и другую литературу, общаюсь со специалистами и т.д.

	5	4	3	2	1
85. Жизнь общества: внутренняя политика, право, власть, государственное устройство, управление, история и др.	5	4	3	2	1
86. Семья: отношения между мужчиной и женщиной, сексуальные проблемы	5	4	3	2	1
87. Воспитание и образование детей	5	4	3	2	1
88. Устройство человеческого организма (физиология человека), здоровье, болезни и т.д.	5	4	3	2	1
89. Нравственность, мораль, религия, правила поведения человека в обществе	5	4	3	2	1
90. Отношения между людьми, в коллективах (психология и социальная психология)	5	4	3	2	1
91. Здоровый образ жизни: питание, потребление алкоголя, наркотики, личная гигиена и др.	5	4	3	2	1
92. Экономика: финансы, бюджет, организация труда и производства и т.д.	5	4	3	2	1
93. Эстетика и культура: живопись, музыка, литература, архитектура, кино, театр и др.	5	4	3	2	1
94. Техника и технология производства: машины, станки, электроника, компьютеры и т.д.	5	4	3	2	1
95. Природа: жизнь животных и растений, охрана окружающей среды (экология, физика, химия, математика, статистика)	5	4	3	2	1
96. Международная политика и международные отношения	5	4	3	2	1

68. Вы часто упускаете разные возможности потому, что не в состоянии принять решение	3	2	1
69. Вы легко сходитесь с людьми и хорошо себя чувствуете в обществе	3	2	1
70. Вам трудно поддерживать разговор с человеком, с которым Вы только что познакомились	3	2	1
71. Когда Вы едете на поезде, в автобусе, Вы часто разговариваете с незнакомыми людьми	3	2	1
72. Вы часто так настаиваете на своем, что люди теряют терпение	3	2	1
73. Вы охотно знакомитесь с людьми	3	2	1

Не все люди обладают одинаковыми качествами, это естественно и нормально. Ниже перечислены различные КАЧЕСТВА человека...

КАКИЕ ИЗ НИХ И В КАКОЙ МЕРЕ СВОЙСТВЕННЫ ВАМ?

Не пропускайте ни одной строчки. Обведите кружком соответствующий номер ответа.

	В полной мере	В достаточной мере	В общем и целом достаточно	Мало, недостаточно
97. Вежливость, обходительность, хорошие манеры, знание этикета (как вести себя за столом, в гостях, в театре, на банкете и т.д.)	4	3	2	1
98. Умение поддержать разговор в любой компании	4	3	2	1
99. Умение одеваться со вкусом	4	3	2	1
100. Умение грамотно и хорошо излагать свои мысли на бумаге	4	3	2	1
101. Умение сдерживать себя в любой критической ситуации, «не терять лицо»	4	3	2	1
102. Умение хорошо говорить, красиво выразить свои мысли	4	3	2	1
103. Умение держаться в обществе, компании	4	3	2	1
104. Умение слушать собеседника, вникать в смысл его высказываний	4	3	2	1
105. Дружелюбие	4	3	2	1
106. Тактичность, умение не задевать самолюбие других людей	4	3	2	1
107. Умение организовать свой досуг, отдых	4	3	2	1
108. Умение убеждать других в своей правоте	4	3	2	1
109. Обширные знания, эрудированность	4	3	2	1
110. Умение хорошо выполнять свою работу	4	3	2	1
111. Умение всегда хорошо выглядеть	4	3	2	1
112. Умение поддерживать свое здоровье	4	3	2	1
113. Умение идти на компромиссы с другими людьми, уступать	4	3	2	1

ПРИХОДИЛОСЬ ЛИ ВАМ ИСПЫТЫВАТЬ ЧУВСТВО ВИНЫ, УГРЫЗЕНИЯ СОВЕСТИ В ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ НИЖЕ СЛУЧАЯХ ИЛИ НЕТ?

В каждой строке сделайте одну отметку. Не пропускайте ни одной строки.

	Не могу себя упрекнуть в этом, не было случая	В подобных случаях, если они бывают.		
		я сильно переживаю	переживаю, но все быстро проходит	угрызений совести не бывает
74. Недостаточное внимание к родителям (матери, отцу)	4	3	2	1
75. Невыполненное обещание, данное кому-нибудь	4	3	2	1
76. Измена жене, мужу, другу, подруге	4	3	2	1
77. Плохое отношение к детям (своим или чужим)	4	3	2	1
78. Нечаянно (или сознательно) нанесенный вред государственной собственности	4	3	2	1
79. Невольный или сознательный обман кого-нибудь в чем-нибудь	4	3	2	1
80. Плохое по каким-либо причинам выполнение своих служебных обязанностей	4	3	2	1
81. Невольно (или сознательно) нанесенная Вами обида другому, грубость	4	3	2	1
82. Под давлением обстоятельств или по доброй воле совершенная Вами несправедливость	4	3	2	1
83. Отказ по каким-либо причинам помочь кому-нибудь в критической для него ситуации	4	3	2	1
84. Нечаянно (или сознательно) нанесенный Вами вред собственности других людей, поломка и т.д.	4	3	2	1

Люди по-разному оценивают различные жизненные явления. Для одних важно одно, для других – другое...

ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НИЖЕ ВАЖНО ДЛЯ ВАС, А ЧТО НЕТ?

В каждой строке сделайте одну отметку.

	Очень важно	Довольно важно	Более или менее важно	Совсем не важно
124. Честность, правдивость	4	3	2	1
125. Терпимость, уважение к взглядам и мнениям других людей	4	3	2	1
126. Чувство собственного достоинства	4	3	2	1
127. Высокий профессионализм	4	3	2	1
128. Уважение коллектива	4	3	2	1
129. Отзывчивость, чуткость к другим людям	4	3	2	1
130. Быть полезным обществу, выполнять обязанности гражданина	4	3	2	1
131. Проявлять сострадание, милосердие	4	3	2	1
132. Справедливость	4	3	2	1
133. Уважение к чужой (частной, государственной) собственности	4	3	2	1
134. Уважение к родителям, близким	4	3	2	1
135. Порядочность	4	3	2	1
136. Выполнение служебных обязанностей	4	3	2	1
137. Взаимопомощь и взаимовыручка	4	3	2	1
138. Уважение к людям других национальностей	4	3	2	1
139. Равенство между людьми	4	3	2	1
140. Соблюдение законов, законопослушность	4	3	2	1
141. Уважение к старшим	4	3	2	1

ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО НИЖЕ ВХОДИТ В ВАШИ НАМЕРЕНИЯ?

В каждой строке – одна отметка.

	Это входит в мои планы	Может быть, еще не знаю	Нет, это не входит в мои планы
176. Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	3	2	1
177. Стать высококлассным специалистом, с которым считаются мои коллеги	3	2	1
178. Продвинуться по службе, сделать карьеру	3	2	1
179. Заняться (продолжать заниматься) творческим трудом (писать книги, изобретать и т.д.)	3	2	1
180. Добиться высокого материального положения (возможно богатства, если удастся)	3	2	1
181. Заняться предпринимательской деятельностью, открыть свое дело, стать фермером и т.д.	3	2	1
182. Заняться общественно-политической деятельностью, возможно, стать депутатом, одним из лидеров партии, движения, профсоюза и т.д.	3	2	1
183. Повысить свой культурный уровень	3	2	1
184. Занять высокое положение в обществе	3	2	1
185. Добиться общественного признания (получить награды, знаки отличия)	3	2	1
186. Подлечиться, поправить свое здоровье	3	2	1
187. Укрепить свою нервную систему	3	2	1
188. Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых	3	2	1

ПЕРЕЧЕНЬ ТАБЛИЦ

ГЛАВА 1

1.1 Установленные минимальные и максимальные показатели для расчета ИРЧП	18
1.2 Динамика индекса развития человеческого потенциала	18
1.3 Система оценки качественных показателей состояния трудового потенциала работников предприятия	20
1.4 Оценка качественных показателей трудового потенциала (по шкале Лайкерта)	25

ГЛАВА 2

2.1 Показатели естественного движения населения Вологодской области	28
2.2 Миграционный прирост (убыль) по возрастным группам	30
2.3 Численность населения региона	31
2.4 Ожидаемая численность населения на период до 2016 года	33
2.5 Возрастные категории трудоспособности населения	34
2.6 Уровень экономической активности населения Вологодской области и России	35
2.7 Состав экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте по намерениям в отношении работы	35
2.8 Численность занятого населения по отраслям хозяйства	36
2.9 Распределение численности занятого населения Вологодской области по формам собственности	38

ГЛАВА 3

3.1. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного входит в Ваши планы?»	45
3.2 Динамика ответов на вопрос: «Что входит в Ваши планы?»	46
3.3 Социальная дееспособность (индексы)	47
3.4 Динамика численности лиц, впервые признанных инвалидами	48
3.5 Доля граждан, работающих в отраслях экономики Вологодской области в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам	48
3.6 Динамика индексов физического здоровья населения Вологодской области	49
3.7 Динамика индексов психического здоровья населения Вологодской области	50
3.8 Распределение ответов на вопрос: «Что входит в Ваши планы?»	52
3.9 Показатели развития школьного образования Вологодской области	53
3.10 Показатели развития начального профессионального образования Вологодской области	53
3.11 Показатели развития среднего профессионального образования Вологодской области	54
3.12 Показатели развития государственного высшего профессионального образования Вологодской области	54
3.13 Прогноз выпуска образовательных учреждений Вологодской области	55
3.14 В какой мере Вам доступно получить (дать детям) высшее образование в дневном вузе?	56
3.15 Динамика индексов когнитивного потенциала населения Вологодской области	57

3.16 Динамика распределения ответов на вопрос: «В какой мере для Вас в настоящее время характерно занятие творческой (рационализаторской, изобретательской) деятельностью?»	59
3.17 Динамика индексов творческого потенциала населения Вологодской области	60
3.18 Численность персонала, занятого исследованиями и разработками	61
3.19 Динамика индексов культурного уровня населения Вологодской области	63
3.20 Динамика индексов коммуникабельности населения Вологодской области	64
3.21 Динамика индексов потребности в достижении населения Вологодской области	65
3.22 Потребность в достижении в разрезе социально-профессиональных групп	66
3.23 Динамика индексов нравственного уровня населения Вологодской области	67
3.24 Динамика соответствия качества трудового потенциала требованиям рабочих мест (индексы)	69

ГЛАВА 4

Таблица. Динамика заработной платы в Вологодской области	72
--	----

ПЕРЕЧЕНЬ РИСУНКОВ

1. Алгоритм формирования обобщающего показателя качества трудового потенциала	22
2. Шкала измерения частного свойства (интегрального качества)	23
3. Общие коэффициенты рождаемости	27
4. Общие коэффициенты смертности населения	28
5. Коэффициенты естественного прироста/убыли	29
6. Коэффициенты миграционного прироста/убыли	29
7. Динамика численности постоянного населения Вологодской области и России	31
8. Ожидаемая продолжительность жизни населения при рождении	32
9. Удельный вес безработных в общей численности экономически активного населения Вологодской области и России	39
10. Динамика индексов социально-психологического и энергетического потенциалов населения Вологодской области	40
11. Динамика социальной дееспособности населения Вологодской области	41
12. Динамика социальной дееспособности населения региона в гендерном разрезе ...	41
13. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в возрастном разрезе	42
14. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в зависимости от прожиточного минимума	42
15. Динамика индексов физического и психического здоровья населения Вологодской области	44
16. Динамика общих оценок респондентами состояния своего здоровья	44
17. Динамика ответов на вопрос: «Как часто и тяжело Вы болеете?»	45
18. Динамика индексов качества трудового потенциала населения Вологодской области с различным уровнем образования	51
19. Удельный вес населения Вологодской области с различным уровнем образования .	55
20. Динамика индексов когнитивного и творческого потенциалов населения Вологодской области	56
21. Динамика индексов культурного уровня и коммуникабельности населения Вологодской области	63
22. Динамика индексов нравственного уровня и потребности в достижении населения Вологодской области	65
23. Распределение ответов на вопрос: «Устраивает ли Вас размер заработка, который Вы получаете?»	74
24. Распределение ответов на вопрос: «Соответствует ли заработок Вашему образованию, уровню квалификации и профессионализма?»	75
25. Распределение ответов на вопрос: «Если Вы будете работать лучше, больше, увеличится ли Ваш заработок?»	75
26. Распределение ответов на вопрос: «В полной ли мере Вы реализуете свои способности на работе?»	76
27. Схема проведения мониторинга трудового потенциала	83

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	3
1. Теоретико-методологические аспекты изучения трудового потенциала	5
1.1. Эволюция взглядов зарубежных и отечественных ученых на сущность категории «трудоу потенциал»	5
1.2. Методологические подходы к измерению качества трудового потенциала	15
2. Количественные характеристики трудового потенциала региона	27
2.1. Демографическое развитие региона как основа формирования трудовых ресурсов	27
2.2. Трудовые ресурсы и занятость населения	33
3. Качественное состояние трудового потенциала населения региона	40
3.1. Динамика показателей качества трудового потенциала	40
3.1.1. Энергетический потенциал	42
3.1.2. Социально-психологический потенциал	62
3.2. Соответствие качества трудового потенциала требованиям рабочих мест	68
4. Качество трудовой жизни	71
5. Трудовой потенциал региона как объект социального управления	78
5.1. Направления развития качества трудового потенциала	78
5.2. Мониторинг как инструмент эффективного управления процессом формирования и реализации трудового потенциала	81
Заключение	86
Приложение	88
Перечень таблиц	104
Перечень рисунков	106

Научное издание

Ильин Владимир Александрович (руководитель)

Гулин Константин Анатольевич

Леонидова Галина Валентиновна

Давыдова Виктория Владимировна

Трудовой потенциал региона: состояние и развитие

Редакционная подготовка

Л. Н. Воронина

Корректор

Л. Ю. Журавлева

Оригинал-макет, обложка

А. А. Воробьева

Компьютерный набор

В. В. Давыдова

Подписано в печать 21.05.04.

Формат бумаги 60x84¹/₁₆. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 5,8. Тираж 400 экз. Заказ №123.

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а, ВНКЦ ЦЭМИ РАН,
тел. 54-43-79, e-mail: common@vscc.ac.ru