

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ РАН



**Проблемы эффективности
государственного управления**

**Человеческий капитал
территорий:
проблемы формирования
и использования**

Вологда
2013

УДК 314.93
ББК 60.723.23
П78

Публикуется по решению
Ученого совета ИСЭРТ РАН

Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст]: монография / Г.В. Леонидова, К.А. Устинова, А.В. Попов, А.М. Панов, М.А. Головчин, Т.С. Соловьева, Е.А. Чекмарева; под общ. ред. А.А. Шабуновой. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2013. – 184 с.

В монографии рассмотрены подходы к исследованию взаимосвязи между человеческим капиталом и инновационным развитием территории, теоретические аспекты изучения трудового потенциала как компонента человеческого капитала и трудового поведения как способа реализации трудового потенциала.

Проведен анализ формирования и использования человеческого капитала на региональном уровне. Разработаны основные направления совершенствования трудового потенциала территории и регулирования трудового поведения населения региона в условиях перехода страны к инновационной экономике.

Книга предназначена научным работникам, специалистам в области образования и занятости населения, преподавателям высших учебных заведений, студентам, а также широкому кругу читателей, интересующихся проблемами формирования и использования человеческого капитала населения.

Рецензенты:

О.А. Александрова,
ведущий научный сотрудник Института социально-экономических проблем
народонаселения РАН, д.э.н.

Е.С. Губанова,
зав. кафедрой финансов и кредита Вологодского государственного
технического университета, д.э.н., профессор

Л.В. Бабич,
директор филиала Санкт-Петербургского государственного
экономического университета в г. Вологде, к.э.н.

ISBN 978-5-93299-225-8

© Леонидова Г.В., Устинова К.А., Попов А.В.,
Панов А.М., Головчин М.А., Соловьева Т.С.,
Чекмарева Е.А., 2013
© ИСЭРТ РАН, 2013

ВВЕДЕНИЕ

Человеческий капитал как главная доминанта современного социально-экономического развития занимает ведущее место в национальном богатстве развитых стран мира. В них, согласно оценкам Всемирного банка, на долю физического капитала (накопленных материально-вещественных фондов) приходится в среднем 16% общего богатства, на долю природного капитала – 20%, человеческого – 64% (в таких странах, как Германия, Япония, Швеция, удельный вес человеческого капитала достигает 80%) [75, с. 22-40]. В Российской Федерации складывается следующая пропорция: 14, 72 и 14%. В этой связи объективной необходимостью и особенностью современного этапа развития российского общества является создание условий для формирования человеческого капитала, способствующего переходу страны к инновационному развитию. Это, в свою очередь, требует внесения адекватных, целенаправленных изменений в систему управления человеческим капиталом регионов и поиска факторов, обеспечивающих повышение эффективности процесса.

Несмотря на значительный интерес отечественных и зарубежных ученых к проблемам, связанным с количественной оценкой уровня развития человеческого капитала, его влиянием на инновационное развитие территории и другими аспектами, до сих пор многие вопросы остаются дискуссионными. Следует также отметить, что в большинстве работ анализ проводится на макроуровне, в то время как региональная специфика формирования и использования человеческого капитала представлена недостаточно.

Вместе с тем, очевидно, что наличие аналитической информации по данному кругу проблем имеет принципиально важное значение для формирования политики в области развития человеческих ресурсов. Настоятельная потребность в выработке такой политики определяет актуаль-

ность и практическую значимость исследований проблем формирования и использования человеческого капитала на региональном уровне. В монографии представлена комплексная оценка количественных и качественных характеристик человеческого капитала в динамике, в территориальном разрезе, а также с учетом социально-экономических характеристик населения.

В основе книги лежит анализ данных мониторинговых исследований качества трудового потенциала, проводимых ИСЭРТ РАН в Вологодской области, и статистических данных (Евростат, Education at a Glance, Федеральная служба государственной статистики, Вологдастат) и др.

В монографии приведены результаты исследований, выполненных научным коллективом лаборатории исследования проблем развития трудового потенциала отдела исследований уровня и образа жизни населения ИСЭРТ РАН в период с 1997 по 2012 г. под руководством заместителя директора по науке, заведующего отделом исследования уровня и образа жизни населения ИСЭРТ РАН д.э.н. А.А. Шабуновой. В состав авторского коллектива вошли: к.э.н. Г.В. Леонидова (введение, 1.2, 1.3, 4.1, 2.4, заключение), к.э.н. Е.А. Чекмарева (4.2), м.н.с. К.А. Устинова (1.1, 2.1, 2.3, 3.1, 3.2), м.н.с. А.В. Попов (1.3, 4.1), инженер-исследователь А.М. Панов (2.4), н.с. М.А. Головчин и м.н.с. Т.С. Соловьева (2.2).

1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

1.1. Экономическая сущность категории «человеческий капитал»

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. [37] подчеркивается, что для перехода от экспортно-сырьевого к инновационному социально-ориентированному типу экономического развития необходима реализация ряда направлений, одним из которых является формирование и развитие человеческого капитала.

Основные идеи о формировании человеческого капитала и его компонентах были обозначены еще А. Смитом, но оформление и развитие они получили во второй половине двадцатого века в трудах Т. Шульца, Г. Беккера, Я. Минцера и др. [67]. Анализ теоретико-методологических основ исследования человеческого капитала показал наличие разных подходов к определению данного понятия.

Во-первых, рассмотрение человеческого капитала с акцентом на совокупности имеющихся у человека запаса способностей и качеств, применяемых в процессе производства благ.

Во-вторых, «инвестиционный» подход, подчеркивающий факт накопления капитала в результате вложений в человека или человеческой активности в различных формах.

И, в-третьих, изучение человеческого капитала как фактора экономического роста.

Общим для существующих подходов является вывод о том, что человеческий капитал представляет собой источник будущих доходов или удовлетворения того и другого вместе.

Анализ научных публикаций позволил выделить три этапа в развитии теоретических положений о человеческом капитале.

Первый этап (начало 1960-х гг.) характеризуется появлением понятия «человеческий капитал», повышенным интересом к изучению этой категории. На первом этапе исследователи (Некимян, 1963; Нермансон, 1964; Вебер, 1993; Топел, 1990 и др.; Беатти, Смит, 2010) интерпретировали человеческий капитал узко – как различные знания, навыки, способности личности. В процессе анализа использовались финансовые методы оценки человеческого капитала. В работах иностранных исследователей (Нермансон, 1964; Фламболтц, 1999 и др.) рассматривались проблемы бухгалтерского учета инвестиций в человеческий капитал, оценка их эффективности (однако решение проблем измерения таким способом не было достигнуто).

Второй этап научных воззрений на человеческий капитал (1970 – 1990 гг.) характеризовался учетом в структуре человеческого капитала таких компонентов, как инвестиции (вложения в защиту и поддержание здоровья, в профессиональное обучение и развитие, мобильность населения с целью изменения условий занятости, поиск необходимой информации) и обеспечение профессиональной мобильности.

На третьем этапе эволюции понятия «человеческий капитал» (начало 1990-х гг. и до настоящего времени) среди исследователей практикуется его широкая трактовка – как источника конкурентного преимущества территорий (G. Ward, 2000). Поскольку задача измерения человеческого капитала посредством использования финансовых показателей не была решена, ряд ученых (Roslender and Dyson, 1992) предложили рассчитывать не только величину человеческого капитала, но и то, что было создано с его использованием (при этом подходить к процессу измерения более гибко, учитывая и финансовые индикаторы, и нематериальную составляющую; рис. 1.1.1).

На обозначенном временном промежутке происходила трансформация понятия (в т.ч. по содержанию): первоначальные компоненты человеческого капитала (образование, поддержание здоровья, профессиональная мобильность) были дополнены мотивами, обязательствами, особенностями поведения работника. Таким образом, характеризуя изменение рассматриваемого понятия в историческом разрезе, следует отметить, что на протяжении выделенных этапов происходило усложнение структуры человеческого капитала – от одной базовой составляющей (образование) до включения в его состав здоровья, культуры и экономического компонента. В результате изменений, происходивших в направлении измерения человеческого капитала, изначально существовавшие индикаторы, которые учитывали финансовые аспекты, были дополнены показателями, характеризующими нематериальную сторону человеческого капитала [130, с. 52-55].

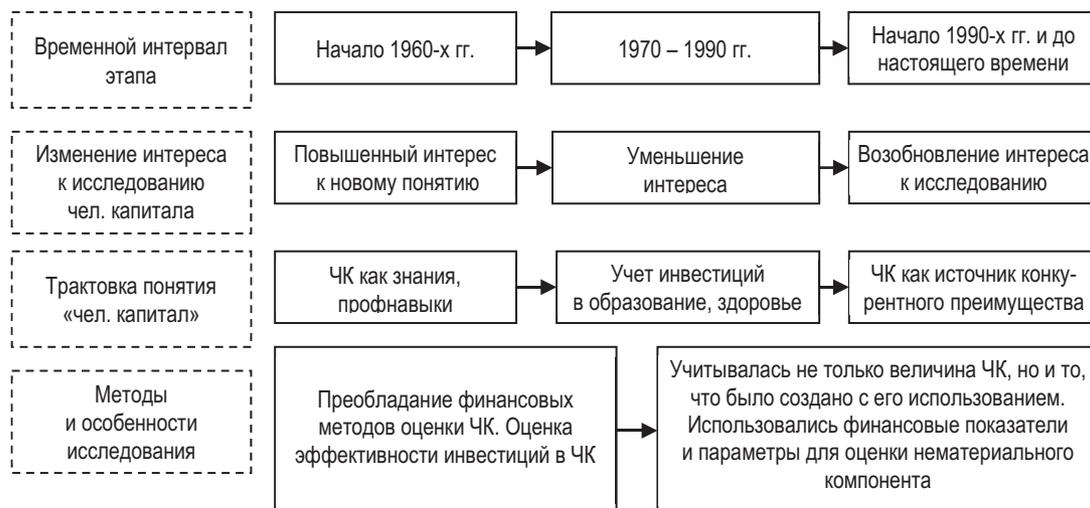


Рисунок 1.1.1. Эволюция понятия «человеческий капитал» (ЧК) и изменение подходов к его оценке

В нашем исследовании *человеческий капитал рассмотрен как сформированный в результате инвестиций и накопленный запас способностей, навыков, состояния здоровья, уровня культуры, целесообразно используемый в деятельности и способствующий увеличению индивидуальных доходов, росту конкурентоспособности организации и региона.*

Определение человеческого капитала и более глубокое понимание его предназначения, а также исследование аспектов, связанных с его использованием, невозможно без изучения его структуры.

Человеческий капитал изучается по уровням формирования: микро-, мезо-, макро- (В.Т. Смирнов, И.В. Скоблякова и др.). При этом на индивидуальном уровне выделяют капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой капитал, интеллектуальный капитал, предпринимательский капитал; на уровне фирмы – фирменные нематериальные активы, организационный капитал, структурный капитал; на национальном уровне – национальные интеллектуальные активы, национальные конкурентные преимущества.

Исходя из определений человеческого капитала, можно заключить, что основополагающими его компонентами являются капитал образования (знания, умения, навыки, компетенции), капитал культуры и капитал здоровья. Каждая из составляющих включает ряд элементов, расположенных по степени их развитости – от естественно сложившихся (общие и специальные знания) к более совершенным (комплекс творческих инновационных способностей) (рис. 1.1.2).



Рисунок 1.1.2. Составляющие человеческого капитала

Анализ исследований человеческого капитала позволил выделить как его общие структурные компоненты, так и специфические, встречающиеся лишь в некоторых формулировках: например, предпринимательские и творческие способности, особенности социализации личности, степень включенности в корпоративную культуру и т.д., то есть те, которые характеризуют потенциал социального взаимодействия человека (табл. 1.1.1). В структуре человеческого капитала выделяют также психологические и мировоззренческие характеристики и духовную составляющую (А.С. Акопян, В.В. Бушуев, В.С. Голубев, С.Л. Яшина, А.Н. Васильева [2, с. 98-106]).

Несмотря на то что исследователи периодически вносят в структуру человеческого капитала новые компоненты, одним из основополагающих остается образование. Это объясняется рядом причин.

Во-первых, знания, умения и навыки изначально определяли основу человеческого капитала как свойства человека, приносящие ему доход. Хотя в последующем в структуру человеческого капитала были включены такие составляющие, как здоровье, культура и др., образовательный компонент сохранялся в структуре человеческого капитала на протяжении всей эволюции понятия.

Во-вторых, для эффективного и конкурентоспособного производства требуется работник, обладающий необходимой квалификацией и профессиональными навыками, которые формируются непосредственно в системе образования [24, с. 4-6].

Таблица 1.1.1. Составляющие человеческого капитала

Общие	Специфические
Способности Знания (общие и специальные) и навыки Профессиональный опыт и стаж работы Состояние здоровья Уровень культуры Мотивация	Характеристики семьи Особенности социализации личности (потенциал социального взаимодействия) Предпринимательские, организаторские, социально значимые способности Творческие способности Степень включенности в корпоративную культуру Миграция Психологические, мировоззренческие характеристики Владение уникальными технологиями Духовная составляющая (приобретается путем самосовершенствования) Инвестиции Доход Вложения в поиск и найм персонала и др.

В-третьих, образование не только способствует обеспечению функционирования производства и экономики в целом, но и является одним из важнейших факторов экономического роста и инновационного развития на уровне страны и региона.

В-четвертых, увеличение образовательного уровня населения сопровождается ростом социальной стабильности, снижением преступности и другими положительными социальными последствиями [47, с. 3].

Исследование компонентов, составляющих структуру человеческого капитала, с нашей точки зрения будет более полным и системно организованным, если учитывать особенности формирования человеческого капитала, а также факторы, влияющие на этот процесс.

Формирование человеческого капитала связано, во-первых, с созданием производительных способностей населения (совершенствование потенциала человека, с которыми он вступает в общественное производство) [36] с помощью инвестиций в здоровье, образование, повышение квалификации, переподготовку (Т.И. Овчинникова, О.В. Гончарова, М.Г. Хорева [58]), во-вторых, с познанием окружающей действительности путем создания и потребления конечного продукта производства, в-третьих, с удовлетворением физиологических и духовных потребностей и тем самым возмещением ресурсов, затраченных на производство продуктов (Ю.Г. Быченко [16]).

Формирование человеческого капитала представляет собой долгосрочный процесс, имеющий два этапа: формирование базового капитала и формирование капитала, основанного на профессиональной подготовке, за счет усвоения способностей и навыков, необходимых для специализированного производства (или общего и специфического человеческого капитала) [48].

Таблица 1.1.2. Этапы формирования специфического человеческого капитала в зависимости от направлений инвестирования

Этапы	Направления вложений, их уровень	Изменения, происходящие с работником
Вложения в профориентацию	Средства государственного бюджета, собственные средства или за счет фирм-работодателей.	Профессиональная ориентация и обучение будущих специалистов в учебных заведениях.
Вложения в поиск и найм персонала	Вложения имеют постоянный характер, соответствуют 2–3 размерам заработной платы по соответствующей вакансии.	Формирование мотивации у сотрудника к выполнению трудовых обязанностей.
Вложения в персонал в период адаптации	Размер оплаты труда вновь принятого работника в течение испытательного срока составляет 30–40% будущего заработка.	«Вхождение в должность» вновь принятого работника, его социальная и психологическая адаптация.
Вложения в персонал в период накопления потенциала роста	Размер вложений соответствует затратам на оплату труда.	Профессионализм сотрудника недостаточен для получения работодателем прибавочного продукта, формирующего прибыль.
Вложения в персонал в период достижения профессионализма	Величина вложений соответствует оплате труда и вложениям в мероприятия по повышению мотивации и стимулированию труда.	Приобретение работником планируемых профессиональных качеств.
Вложения в персонал в период обучения, повышения квалификации	Вложения соизмеримы с предполагаемыми результатами обучения (оценка эффективности учебных программ).	Самообразование персонала, формирование системы мотивов для снижения сопротивляемости персонала нововведениям.
Вложения в персонал в период капитализации знаний вследствие повышения квалификации	Величина вложений сопоставима с периодом достижения профессионализма (максимально возможная прибыль от использования человеческого капитала).	Использование на практике знаний, навыков, умений, полученных в результате обучения, сопровождающихся ростом прибыли.
Вложения в персонал в период снижения и «морального старения» профессионализма	Уровень вложений сопоставим с периодом достижения профессионализма.	Уровень производительности труда работника снижается в силу опережающего роста научно-технического прогресса и старения накопленных знаний и навыков (снижение объема прибавочного продукта и прибыли предприятия).
Составлено по: Лукашевич В.В. Эффективность инвестиций в человеческий капитал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://publish.ruprint.ru/stories/7/35_1.php		

Для реализации данных этапов формирования человеческого капитала необходимы вложения в его компоненты, обеспечивающие развитие способностей личности, способствующих экономическому росту [80]. В зависимости от уровня вложений в составляющие человеческого капитала можно выделить ряд направлений его формирования (табл. 1.1.2).

Каждое направление формирования человеческого капитала обусловлено рядом факторов, среди которых: *личностные способности учащихся*,

семейные традиции, социально-экономическая ситуация, социальные связи, уровень образования родителей, инвестирование в образование детей, удаленность от школ, качество учебных материалов и преподавания и др. [111, с. 2-3].

Отечественные исследователи (В.В. Ложко [46], В.А. Жук [45] и др.) считают положительными факторами, влияющими на формирование человеческого капитала, качество профессионального образования, воспроизводство физического и психического здоровья населения, доступную и качественную медицинскую помощь, рациональные взаимоотношения с природой, трудовую, предпринимательскую и социальную активность населения, развитую науку и инновационную деятельность, высокую культуру, качество жизни, соответствующее установленным государственным стандартам, достойную заработную плату и пенсионное обеспечение, нравственное и эффективное государственное управление. Кроме того, называются и такие факторы, как формирование и применение способностей личности, востребованное профессиональное образование, рациональное, берегающее использование природных ресурсов, социальный гуманизм, прогресс в области техники и технологии (информационные технологии и дистанционные формы организации труда), демографическая ситуация, изменение спроса на рабочую силу (Д. Чернейко [99]).

Среди отрицательных факторов – непродуманная политика в сфере занятости, невыгодное положение России в системе международной трудовой миграции (выезд из страны квалифицированных кадров и въезд неквалифицированных), нежелание руководителей многих предприятий всерьез заниматься вопросами подготовки квалифицированных работников, неэффективность системы профессионального образования, сохранение разрыва между требованиями инвесторов к профессиональным качествам работников и возможностями системы подготовки и переподготовки кадров удовлетворять эти требования [99].

В общем виде можно обозначить несколько групп факторов, оказывающих влияние на формирование человеческого капитала, среди них демографические, экологические, социально-экономические, технико-технологические, институциональные, культурные. Каждый из факторов, входящих в ту или иную из обозначенных групп, может как способствовать, так и препятствовать формированию человеческого капитала. Так, например, непродуманная политика в сфере занятости может сопровождаться отрицательными последствиями для населения и общества в целом, в то время как использование дифференцированного подхода (в зависимости от категорий населения) при создании программ занятости может приводить к положительному эффекту.

Воздействие факторов опосредовано тем или иным субъектом – семьей, организациями-работодателями, региональными и федеральными органами власти и другими. Одним из субъектов формирования человеческого капитала является семья. Результаты формирования и развития человеческого капитала в семье могут принимать экономическую, социальную, натуральную, стоимостную и иные формы и в общем виде представляют собой степень востребованности обществом качеств личности, формируемых в трудовой и иных видах деятельности [6, с. 11].

Работодатель может участвовать в формировании человеческого капитала, опираясь на существующие модели: патерналистскую, основанную на максимальном обеспечении нужд трудового коллектива в социальной защите и экономическом благосостоянии; модели, основанной на «урезании социальных вложений» (реструктуризация организации), и смешанной (избирательный подход к персоналу: профессионалы имеют высокую заработную плату, низкоквалифицированные не имеют льгот и привилегий) [22]. Важную роль в процессе формирования человеческого капитала играют действия федеральных и региональных органов власти. Воздействие субъектов может быть как прямым, так и косвенным. Кроме того, они могут использовать при осуществлении своих действий и экономические, и неэкономические рычаги.

Для государства основной целью формирования человеческого капитала является развитие конкурентоспособности экономики, что достигается посредством обеспечения достойного качества жизни населения, высокого уровня предпринимательской культуры, проведения эффективной политики занятости населения, создания системы обеспечения экономики квалифицированными кадрами, внедрения в промышленное производство инновационных разработок и технологий (рис. 1.1.3) [79, с. 5].

Формирование человеческого капитала является результатом реализации системы взаимосвязанных между собой процессов, предполагающих не только учет вклада образования и здравоохранения, но и влияние семьи, неправительственных и промышленных организаций, общества в целом [120]. Вместе с тем, влияние этих субъектов на разных этапах было различным и со временем изменялось. Особенно ярко различия в формировании человеческого капитала проявились во время промышленной революции, которая сопровождалась значительными преобразованиями в производственном процессе, изменением роли государства в формировании человеческого капитала.

Анализ научно-исследовательской литературы позволил определить, что во время промышленной революции роль человеческого капитала в

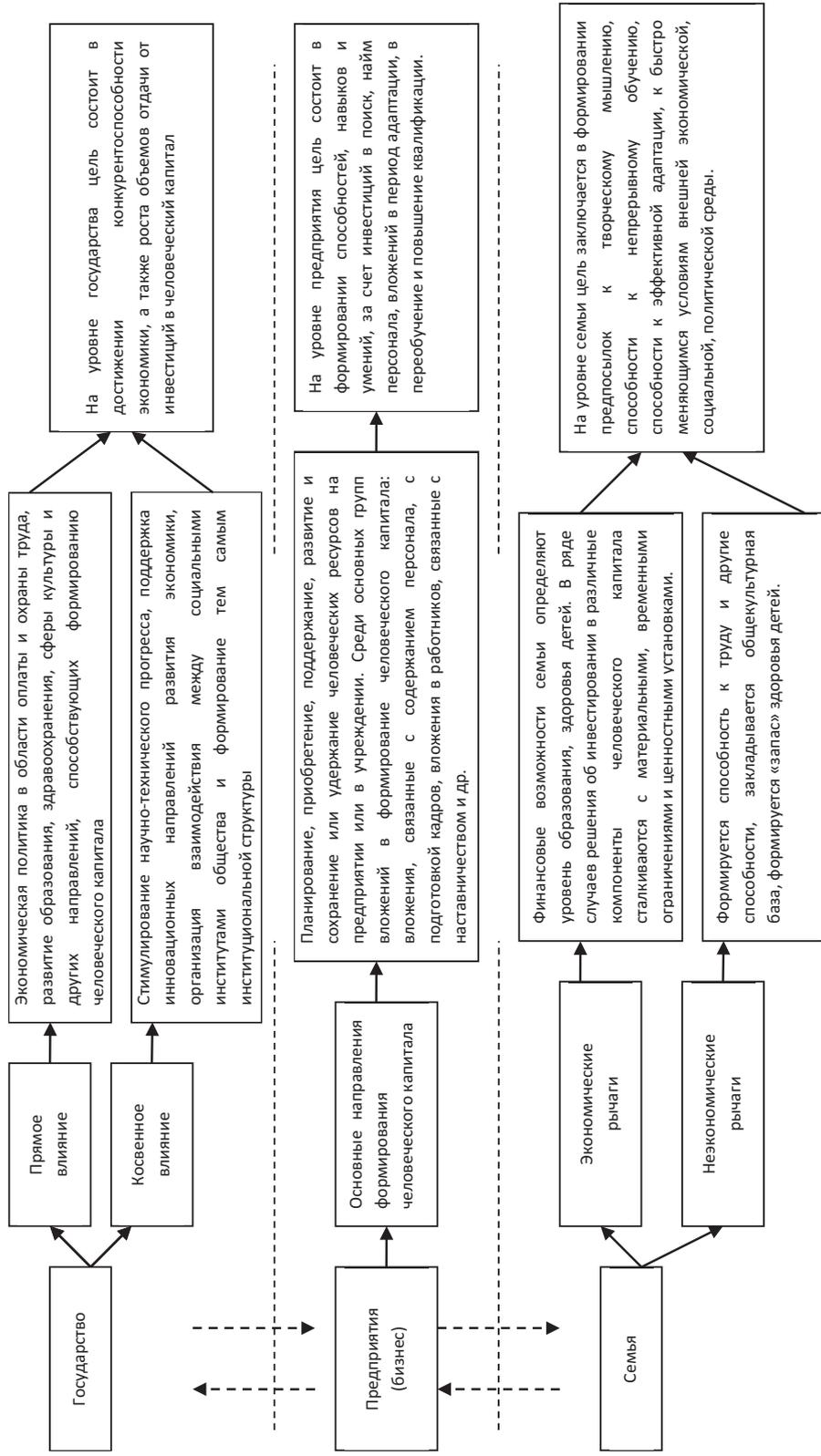


Рисунок 1.1.3. Субъекты, участвующие в формировании человеческого капитала

Источники: Плискевич Н.М. Динамика человеческого капитала в трансформирующемся обществе. – URL: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/179043/>; Быченко Ю.Г. Социально-экономическая мобильность человеческого капитала. – URL: <http://www.tstu.ru/education/eib/pdf/2006/saratov.pdf>

экономическом росте возрастала, что связано в первую очередь с ускорением технологического развития. На первом этапе революции влияние человеческого капитала на производственный процесс характеризовалось как несущественное: большинство работников были малограмотными. Рост уровня образования обуславливался в основном неэкономическими факторами, такими как обеспечение политической стабильности, соответствие моральным нормам, религия (табл. 1.1.3).

Таблица 1.1.3. Особенности формирования образовательного компонента человеческого капитала

Страна	Период	Особенности формирования образовательного компонента человеческого капитала
Великобритания	Первая фаза промышленной революции (1760 – 1830 гг.)	Увеличение вложений капитала не сопровождалось ростом уровня квалификации работников (производственные инвестиции возросли с 6% в 1760 г. до 12% в 1831 г., но уровень грамотности оставался неизменным) Грамотность рассматривалась как культурное явление и характеризовала социальный статус индивида (Mitch, 1992) Неграмотная рабочая сила могла применять существующие технологии, и это не препятствовало экономическому росту Государство не уделяло значительного внимания образовательному процессу (Crafts, 1985)
	Вторая фаза промышленной революции	Рост уровня грамотности населения (однако мотивы были неиндустриальными: влияние оказывали религия, общественный контроль, моральные нормы) Требования к квалификации работников возросли Капиталисты высказывались за необходимость предоставления общественного образования и потребовали вмешательства государства в процесс предоставления образовательных услуг
Франция	До промышленной революции	Мотивация на повышение образовательного уровня населения социальными, религиозными, политическими и другими факторами Влияние государства на образование было обусловлено развитием производства, военного сектора, торговли Образование рассматривалось как сфера, способствующая экономическому росту
	Вторая фаза промышленной революции	Рост спроса на квалифицированную рабочую силу Распространение ученичества Законодательное закрепление обязательного начального образования Использование образовательных грантов (1830 г.)
США	Индустриализация	Рост промышленности привел к увеличению требований к персоналу, необходимости дополнительного обучения Структура образования была преобразована в соответствии с изменениями в промышленности Вклад человеческого капитала в экономический рост в период 1890–1990 гг. удвоился (Abramovitz и David, 2000; Goldin и Katz, 2001)

Япония	Режим Тоугавы (1600 – 1867 гг.)	Высокий уровень образования Установлено обязательное финансирование детей в возрасте 6–14 лет (Gubbins, 1973) Рост доли обучающихся с 28% в 1873 г. до 51% в 1883 г. и до 94% в 1903 г. (Passin, 1965)
Россия	Конец 19 в. – начало 20 в.	Россия отставала от европейских стран по уровню образования (уровень грамотности в сельских районах в 1896 г. составлял 21%, в городах – 56%) Богатые землевладельцы отказались одобрить обучение крестьян (Johnson, 1969) После аграрных реформ 1906 г. влияние землевладельцев было снижено, что позволило одобрить введение обязательного начального образования Было увеличено финансирование образования (на региональном уровне – с 20% в 1905 г. до 31% в 1914 г., на федеральном – с 1,4% в 1906 г. до 4,9% в 1915 г.; Johnson, 1969)
Источник: составлено по Oded Galor Inequality, Human Capital Formation and the Process of Development, 2011. – P. 33-39.		

На втором этапе промышленной революции уровень квалификации работников возрос, рост доходов способствовал росту инвестиций в человеческий капитал, усилилось влияние государства в организации образовательного процесса, что выразилось в законодательном закреплении обязательного начального образования, установлении обязательного финансирования образования, росте вложений в образование на федеральном и региональном уровнях и др. [125, с. 33-39].

Таким образом, переход от одного этапа промышленной революции к другому сопровождался изменениями в формировании человеческого капитала: если изначально грамотность рассматривалась как культурное явление, низкий уровень образования не препятствовал использованию существующих технологий, а государство не уделяло внимания образовательному процессу, что выражалось в отсутствии законодательной и финансовой его поддержки, то на втором этапе ситуация была прямо противоположной.

Исторические примеры формирования человеческого капитала и анализ теоретических источников позволили установить, что результатом этого процесса являются накопленные способности и навыки, которые целесообразно используются в той или иной деятельности.

Человеческий капитал и образование как его составляющая оказывают положительное влияние на темпы и качество экономического роста при условии эффективного использования [34, с. 42-43]. Сформированные за счет инвестиций в компоненты человеческого капитала способности и личностные качества проявляются в трудовой деятельности. При этом их использование может быть как эффективным, так и неэффективным.

Среди условий, способствующих эффективному использованию человеческого капитала, – гибкая система оплаты труда работников, устранение барьеров, препятствующих профессиональной и территориальной мобильности, использование опыта старших поколений [9], подготовка специалистов, обладающих высокой квалификацией, способных создавать новые методы труда, принципиальное обновление всей системы трудовых отношений (превращением трудовых отношений в партнерские) [39], разработка и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, научных исследований, создание среды, необходимой для производства инноваций [30, с. 118-121].

В качестве основных параметров неэффективного использования человеческого капитала выделим превышение часов простоя над отработанным временем, невыполнение плановых заданий (снижение объема выполняемой работы), снижение качества работы, нарушение кооперативных связей по вертикали и горизонтали между сотрудниками [98], рассогласование между структурой спроса и предложения на рынке труда в целом (в одном случае требуемое образование оказывается ниже фактического, во втором – наоборот) [34, с. 42-43]. Среди основных причин неэффективного использования человеческого капитала в научной литературе рассматриваются следующие: несоответствие между сложившимся типом занятости и требованиями экономического развития, связанными с новым уровнем трудовых отношений и с использованием более совершенных техники и технологии; низкая цена труда (резкое сокращение бесплатной и дотирующей составляющих затрат на рабочую силу в процессе реформ создало угрозу воспроизводства рабочей силы) [83]; социально-экономическое положение организации (малоэффективные, неконкурентоспособные организации даже при благоприятных внешних условиях, способствующих экономическому росту, оказываются неспособными обеспечить полную занятость и выполнить необходимые социальные гарантии для работников).

Неэффективное использование человеческого капитала приводит к распространению безработицы, неформальной занятости, сопровождается низким уровнем доходов большей части работников и тем самым побуждает их соглашаться на работу в любых условиях труда с целью получения дополнительных заработков. В ряде случаев имеет место недоиспользование человеческого капитала, которое связано с несоответствием между уровнем образования работника и его профессионально-квалификационным статусом [23, с. 176]. Недоиспользование человеческого капитала может проявляться следующим образом: работник с высокой формальной подготовкой занимается малоквалифицированными видами труда

(это связано либо с низким качеством образовательной подготовки, либо с нерациональным использованием полученных навыков и знаний) или специальность, по которой работает сотрудник, может не соответствовать той, которая была получена в учебном заведении [34, с. 42-43]. В обозначенных ситуациях потенциал, накопленный работником, не проявляется в полной мере в производственной деятельности.

Проблема неэффективного использования человеческого капитала была распространена и в историческом прошлом. В СССР уровень развития человеческого капитала (преимущественно за счет высокого образовательного уровня) и технических достижений был одним из самых высоких в мире. В то же время эффективность использования трудовых и других производственных ресурсов была низкой. Это было связано с использованием планово-директивных методов органами государственной власти, результатом применения которых было неравномерное распределение ресурсов, в т.ч. трудовых [63, с. 58].

Помимо того, в административно-командной экономике размеры тарифных ставок и должностных окладов жестко фиксировались центром, стимулирующие меры воздействия на персонал со стороны предприятий были ограничены. Это приводило к тому, что уровень заработной платы работников как вознаграждение за реализацию накопленного потенциала определялся исходя не из их способностей и навыков, а с учетом политических, отраслевых, территориальных приоритетов развития народного хозяйства.

Таким образом, анализ теоретических источников показал следующее:

- понятие «человеческого капитала» прошло в своем развитии ряд эволюционных этапов (с начала 1960-х гг. и до настоящего времени), которые различаются между собой уровнем интереса к исследуемой проблеме, интерпретацией этого понятия, методами, используемыми для оценки как уровня человеческого капитала, так и результатов деятельности, созданных с использованием данного человеческого капитала;

- научными исследователями подчеркивается не только необходимость изучения запасов человеческого капитала, уровня его развитости, но и анализа его структуры, выделения основополагающих компонентов, к числу которых относят образовательные достижения населения.

В то же время по результатам анализа выявлены:

- функции формирования человеческого капитала, которые заключаются в *создании производительных способностей населения, познании окружающей действительности, удовлетворении физиологических и духовных потребностей населения;*

– ключевые этапы формирования человеческого капитала: *формирование базового капитала и формирование капитала, основанного на профессиональной подготовке;*

– факторы, влияющие на формирование человеческого капитала: *личностные способности учащихся, уровень образования родителей, воспроизводство физического и психического здоровья населения, доступная и качественная медицинская помощь, качество профессионального образования, развитая наука и инновационная деятельность, высокий уровень культуры и др.;*

– условия, способствующие эффективному использованию человеческого капитала: гибкая система оплаты труда работников, устранение барьеров, препятствующих профессиональной и территориальной мобильности, подготовка специалистов, обладающих высокой квалификацией; принципиальное обновление всей системы трудовых отношений (превращение трудовых отношений в партнерские), разработка и внедрение новой техники, прогрессивных технологий, результатов научных исследований, создание среды, необходимой для производства инноваций;

– параметры неэффективного использования человеческого капитала: снижение объема выполняемой работы, снижение качества работы, нарушение кооперативных связей между сотрудниками, рассогласование между структурами спроса и предложения на рынке труда.

1.2. Трудовой потенциал и человеческий капитал: общее и особенное

Необходимость теоретического осмысления новейших аспектов категории человеческого потенциала и его подсистем – трудового потенциала, человеческого капитала – основывается на значительном усилении роли человеческого фактора во всех областях развития экономики и общества. Эти проблемы вызывают значительный исследовательский интерес, требуют системного концептуального изучения и поиска путей их решения.

Трудовой потенциал – одна из ключевых подсистем человеческого потенциала, его ядро. От формирования, распределения и использования трудового потенциала регионов зависит не только эффективное воспроизводство человеческого потенциала страны, но и возможности ускорения темпов догоняющего развития, перехода из разряда «развивающихся экономик» в «развитые». Кроме того, в условиях затянувшегося демографического кризиса стратегически важным становится поиск резервов и потенциальных возможностей для устойчивого экономического роста в ситуации дефицита трудовых ресурсов. Такие резервы скрыты в процессе реализации трудового потенциала.

Трудовой потенциал – это совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников и общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности. Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие. Развитие трудового потенциала определяется интеллектуальной составляющей, а именно развитием в стране системы образования и накоплением на этой основе человеческого капитала.

Трудовой потенциал и человеческий капитал взаимосвязаны, что определяется включением человека в общественное производство. В основе структуры человеческого потенциала лежит рабочая сила, под которой понимается совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает живая личность человека и которые используются им всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости (рис. 1.2.1).

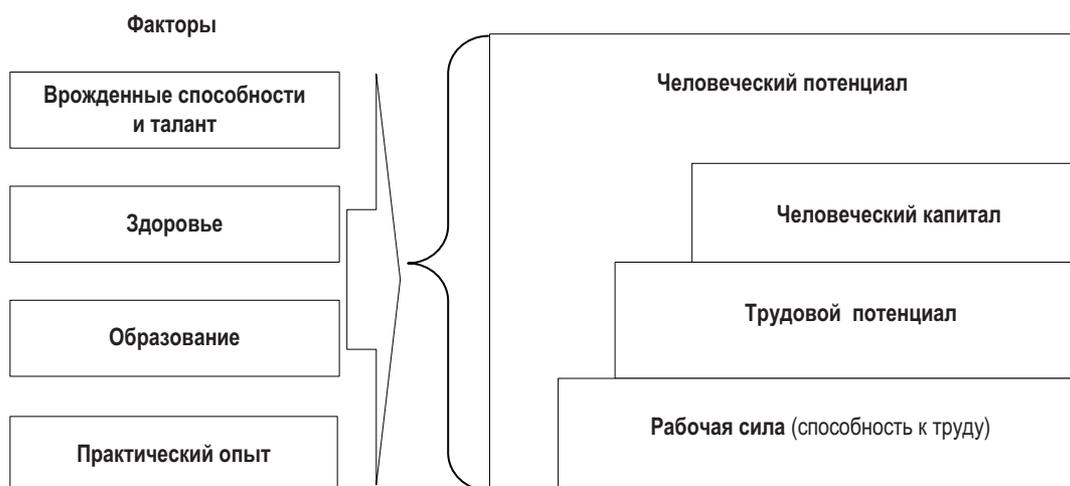


Рисунок 1.2.1. Структура человеческого потенциала и основные факторы его развития

В современных условиях, когда в мире высоко котируется интеллект, творчество, самобытность личности, качество рабочей силы становится одним из решающих факторов современного производства. При этом для совокупной рабочей силы должен быть закономерным интерес к творчеству и постоянное участие в новаторском поиске. Этого можно ожидать только от высокоразвитой, высококультурной рабочей силы, трудового потенциала общества.

Понятие «трудовой потенциал» появилось в научных публикациях начала 1980-х годов XX в. Вопросы его формирования и использования обсуждались не только экономистами, но и демографами, философами, социологами и специалистами в других областях знаний. Вследствие этого появилось большое количество точек зрения на толкование новой экономической категории. Дискуссии по поводу сущности трудового потенциала способствовали углублению его конкретно-экономического анализа и заложили основы перехода к детальному изучению трудовых ресурсов по разным признакам. Проблеме трудового потенциала посвящены монографии А.С. Панкратова «Управление воспроизводством трудового потенциала» (М., 1988), Р.П. Колосовой «Трудовой потенциал промышленности» (М., 1987), Н.А. Иванова, Ю.Г. Одегова и К.Л. Андреева «Трудовой потенциал промышленного предприятия» (Саранск, 1988) и др.

Отечественными экономистами выделяются два основных подхода к пониманию категории «трудовой потенциал»: ресурсный и факторный.

Одни ученые-экономисты определяют трудовой потенциал как обобщающую характеристику трудовых ресурсов (Е. Сагиндинов, Н. Дорогов); другие – как ресурсы и резервы живого труда, то есть полную потенциальную совокупную способность к труду, которой обладает трудоспособное население в условиях данного общественного строя (В. Волков, С. Пирожков). У большинства авторов (Н. Волгин, Г. Бояркин и др.) понятие трудового потенциала увязывается с трудовыми ресурсами, поскольку они персонифицируют трудовой потенциал. Вместе с тем целый ряд исследователей трактуют данную категорию расширенно, то есть увязывают трудовые ресурсы со средствами производства, а также с организацией личностных и материально-вещественных элементов производительных сил (В. Врублевский, Б. Сухаревский). В частности, Г. Сергеева и Л. Чижова отмечают, что трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество.

В этой связи следует остановиться на определении данной категории, предложенной В. Адамчуком, О. Ромашовым и М. Сорокиной: «Трудовой потенциал – это ресурсная категория, включающая в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области» [1]. В. Костиков и А. Попов отмечают, что трудовой потенциал страны и ее регионов – это соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной сторон.

Таким образом, на взгляд приверженцев «ресурсного» подхода, «трудовой потенциал – это ресурсы труда, которыми располагает общество» и «инструмент изучения распределения трудовых ресурсов». При этом реальное значение трудового потенциала определяется, как считают ученые, численностью трудоспособного населения и его качественными характеристиками (полом, возрастом, образованием, профессиональной подготовкой и т.д.).

В отличие от этого, представители «факторного» подхода характеризуют трудовой потенциал как форму личного или человеческого фактора, расширяя его сугубо ресурсное толкование оценкой возможностей общества в использовании способностей работников в качестве активного субъекта производства. Так, в работах М.И. Гольдина под трудовым потенциалом понимается «форма проявления человеческого фактора, интегральной меры способностей к труду». На взгляд Р.П. Колосовой, трудовой потенциал – это важнейший обобщающий показатель уровня развития возможностей созидательной активности человеческого фактора. 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 развития.

Однако существует и третий (комбинированный) подход к пониманию сущности категории «трудовой потенциал региона», являющийся своего рода слиянием первого и второго подходов. К представителям комбинированного подхода можно отнести И.С. Маслову, М.М. Магомедова, С.И. Пирожкова, М.С. Токсанбаеву и некоторых других.

На наш взгляд, комплексный анализ трудового потенциала региона требует комбинированного подхода к пониманию данной экономической категории, учёта его ресурсной и факторной сущности в их единстве.

Слабым аспектом исследований трудового потенциала является оценка его качественных компонентов и степени использования их в экономике. Актуальность и значимость решения данной проблемы связана с тем, что достоверное измерение состояния трудового потенциала позволит объективно оценивать имеющиеся возможности использования рабочей силы на внутреннем и внешнем рынках труда, а также эффективно управлять ими, постоянно повышая качественные аспекты рабочей силы.

На наш взгляд, все методологические подходы к оценке качества трудового потенциала можно объединить в две основные группы:

1. *Оценка качества трудового потенциала на основе данных официальной статистики.*

Примерами использования такого подхода служат индекс развития человеческого потенциала и индекс развития трудового потенциала.

Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) активно используется Организацией Объединенных Наций (ООН) для межстрановых и межрегиональных сопоставлений и рассчитывается на основе следующих показателей:

- долголетие: ожидаемая продолжительность жизни при рождении (минимальное значение по шкале – 25 лет; максимальное – 85 лет);
- уровень образования: уровень грамотности взрослого населения страны (от 0 до 100%; с весом 2/3) и валовой коэффициент поступивших в начальные, средние и высшие учебные заведения (от 0 до 100%; с весом 1/3);
- уровень жизни: ВВП на душу населения по паритету покупательной способности в долларах США (от 100 до 40 тыс. долл.).

Каждый из перечисленных показателей переводится в шкалу от 0 до 1:

$$x_{0-1} = \frac{x - \min(x)}{\max(x) - \min(x)}. \quad (1)$$

После чего рассчитывается их среднее арифметическое:

$$ИРЧП = \frac{x_1 + x_2 + x_3}{3}. \quad (2)$$

Индекс развития трудового потенциала (ИРТП) является подобием индекса развития человеческого потенциала. ИРТП страны, региона, трудового коллектива рассчитывается на основе таких показателей, как:

- доля трудоспособного населения в общей численности населения;
- уровень образования, профессиональной подготовки и переподготовки;
- уровень заработной платы;
- вооруженность труда необходимыми средствами;
- уровень занятости, трудовой активности населения.

Для каждого компонента трудового потенциала рассчитываются соответствующие индексы по шкале от 0 до 1, после чего находится среднее арифметическое пяти частных индексов:

$$ИТП = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5}{5}. \quad (3)$$

Используемая в представленном исследовании методика основывается на методологии расчёта индекса человеческого потенциала. Данные подходы были адаптированы российскими исследователями (С.П. Горисов [27, с. 41-43]) для расчета интегрального индекса трудового потенциала в регионах России путём агрегирования данных о состоянии здоровья, профессиональном образовании, материальном благосостоянии и возможностях для реализации трудового потенциала (табл. 1.2.1).

Таблица 1.2.1. Показатели, используемые для оценки качества трудового потенциала регионов РФ

Показатель	Единица измерения
Здоровье Смертность населения в трудоспособном возрасте	Человек на 100 тыс. населения в трудоспособном возрасте
Профессиональное образование Полнота охвата профессиональным образованием Полнота охвата высшим образованием	% от общей численности занятых
Материальное благосостояние Среднемесячный денежный доход в расчете на душу населения, скорректированный с учетом рассчитываемой Росстатом стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг	Рублей
Возможность для реализации в трудовой сфере Уровень общей безработицы Уровень длительной безработицы (доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в общей численности безработных)	% от численности населения 15–72 лет % от общей численности занятых

Состояние трудового потенциала в значительной мере определяется интеллектуальной составляющей, а именно состоянием системы образования. Если при оценке человеческого потенциала используется такой показатель, как грамотность населения, то применительно к трудовому потенциалу следует говорить скорее о наличии профессионального образования. В качестве базовых показателей для оценки уровня образования трудового потенциала выбран охват профессиональным и, в частности, высшим профессиональным образованием. Акцентирование на высшем образовании связано с требованием инновационной экономики, в которой интеллектуальный компонент приобретает особенно высокое значение.

Здоровье населения является одной из важнейших составляющих как человеческого, так и трудового потенциала. В качестве обобщающего показателя состояния здоровья использовалась смертность населения в трудоспособном возрасте, отражающая состояние здоровья той части населения, которая задействована в общественном производстве. При расчете индекса использовался обратный данному показатель – численность лиц, полностью проживших период трудоспособного возраста.

Материальное положение определяет условия воспроизводства и развития рабочей силы, влияет на состояние здоровья и трудовую мотивацию. Для его оценки в данном исследовании используется среднемесячный денежный доход в расчете на душу населения, скорректированный с учетом рассчитываемой Росстатом стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг.

Трудовой потенциал населения той или иной территории реализуется на рынке труда, состояние которого является важным условием развития данного потенциала. Для оценки возможностей его реализации на рынке труда нами использовались такие показатели, как уровень общей безработицы, рассчитываемой по методологии МОТ, и уровень длительной безработицы (доля безработных, ищущих работу 12 месяцев и более, в общей численности безработных).

Таким образом, формула сводного индекса трудового потенциала (ИТП) имеет следующий вид:

$$ILP = \sqrt[4]{HLI \times EI \times II \times LMI}, \quad (4)$$

где: ILP (Index of Labor Potential) – индекс трудового потенциала;

HLI (Health and Longevity Index) – индекс состояния здоровья (долголетия трудового потенциала);

II (Income Index) – индекс доходов трудового потенциала;

LMI (Labor Market Index) – индекс состояния рынка труда.

Частные индексы рассчитывались по формуле:

$$x - index = \frac{x - \min(x)}{\max(x) - \min(x)}, \quad (5)$$

где: $x - index$ – индекс одного из четырех показателей;

$x(\min)$ – минимальное значение данного показателя,

$x(\max)$ – его максимальное значение.

Важной методологической проблемой методики считается установление эталонных показателей, характеризующих минимальные и максимальные значения. Значения, установленные ООН, непригодны для расчета рейтинга определенного круга территорий, поэтому нами были установлены минимальные и максимальные значения, исходя из показателей исследуемых регионов.

Основное преимущество методик с использованием официальной статистики – работа с генеральной совокупностью.

Недостатками являются получение информации с отставанием; значительные сложности с анализом трудового потенциала населения в разрезе социально-демографических групп, выявлением причин и факторов, обуславливающих качественные характеристики рабочей силы.

Избежать этих недостатков позволяет вторая группа методологических подходов.

2. *Оценка качества трудового потенциала на основе социологических опросов.*

Примерами использования такого подхода служат методика Т. В. Хлоповой и М. П. Дьякович и методика оценки трудового потенциала, представленная в исследованиях Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (Н.М. Римашевская) и используемая, начиная с 1996 г., Институтом социально-экономического развития территорий РАН (В. А. Ильин, Г. В. Леонидова, Е.А. Чекмарева и др.) для оценки трудового потенциала населения Вологодской области.

Согласно концепции ИСЭПН РАН, система компонентов трудового потенциала представляется в виде «дерева» свойств, вершиной которого является наиболее общее свойство – социальная дееспособность (интегральный показатель качества трудового потенциала).

Компонентами *первого уровня* служат качественные характеристики, подлежащие непосредственному измерению:

- физическое здоровье;
- психическое здоровье;
- когнитивный (образовательно-квалификационный) потенциал;
- творческие способности (креативность);
- коммуникабельность;
- культурный уровень;
- нравственный уровень;
- потребность в достижении (социальные притязания), т. е. стремление человека занять определенное место в социальной структуре общества (рис. 1.2.2).

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

Качества *второго уровня*:

- психофизиологический потенциал (составляющие – физическое и психическое здоровье);

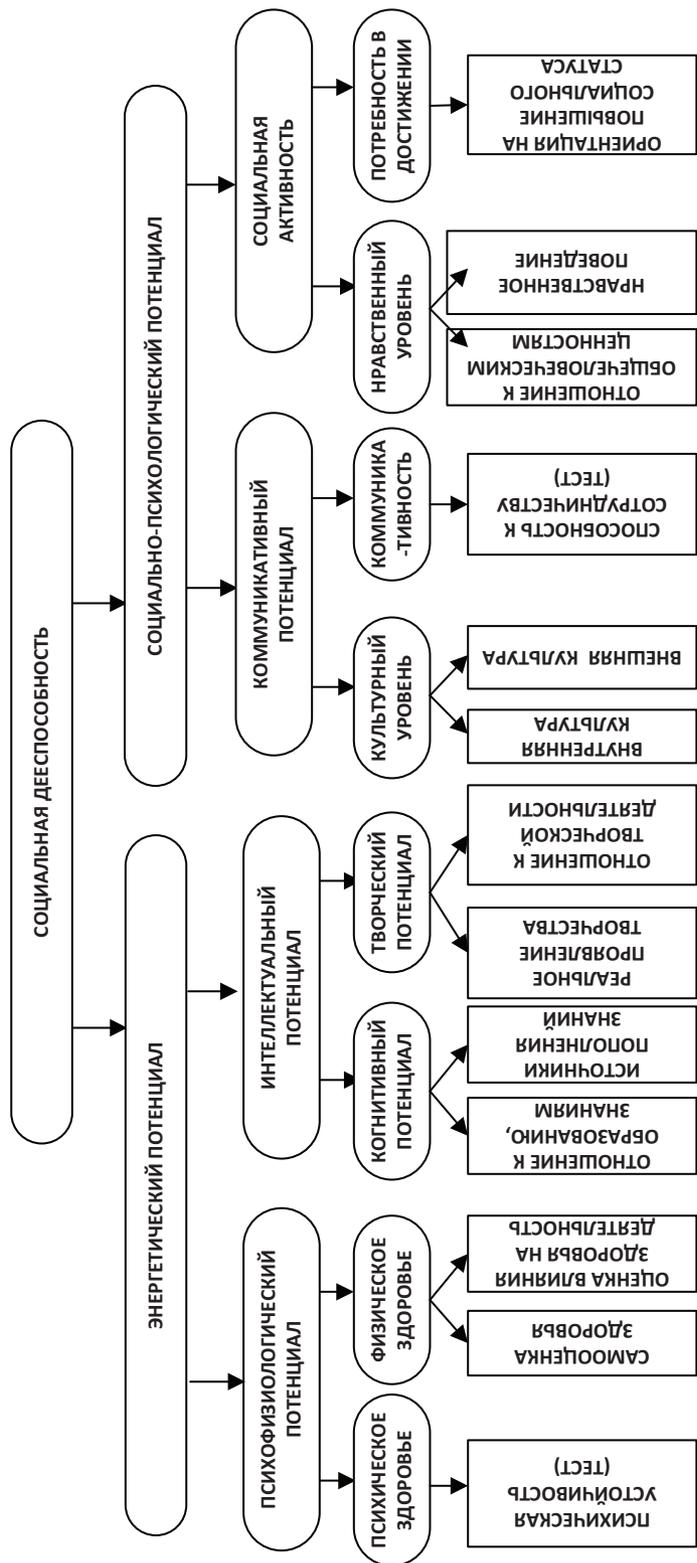


Рисунок 1.2.2. Компоненты трудового потенциала (согласно концепции ИСЭПН РАН)

- интеллектуальный потенциал (уровень общих и профессиональных знаний, творческие способности);
- коммуникативный потенциал (коммуникабельность и культурный уровень);
- социальная активность (нравственность и социальные притязания).

Качества *третьего уровня*:

- энергетический потенциал, или функциональные возможности работника (составляющие – психофизиологический и интеллектуальный потенциалы);
- социально-психологический потенциал, или способность человека воздействовать на социальные условия своей деятельности (составляющие – коммуникативный потенциал и социальная активность).

Четвертый уровень – социальная дееспособность или качество трудового потенциала, составляющие – энергетический (естественно-природная основа человеческого развития) и социально-психологический потенциалы.

Существуют и другие подходы к определению структуры трудового потенциала региона, однако концепция, разработанная специалистами ИСЭПН РАН, представляется нам наиболее логичной и целостной.

Мониторинг трудового потенциала региона проводится путем анкетирования населения трудоспособного возраста. Согласно методике ИСЭПН РАН на базе мониторинга измеряются следующие структурные компоненты трудового потенциала: физическое и психическое здоровье населения, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении. Для оценки перечисленных качеств используется шкала Лайкерта¹. Опросник состоит из блоков утверждений большей частью с пятибалльными рейтинговыми шкалами оценивания (по степени согласия респондента с предложенными ему утверждениями). Каждому из качеств соответствует свой блок вопросов. В результате мониторинга компоненты трудового потенциала получают численную оценку в виде индексов от нуля до единицы, которые рассчитываются как отношение фактического числа баллов по шкале к максимально возможному (рис. 1.2.3).

Оценка компонентов трудового потенциала верхних уровней (психофизиологический, интеллектуальный, коммуникативный потенциал, социальная активность и др.) выполняется на базе нижних уровней путем

¹ Шкалы Лайкерта – разновидность опросников установок (аттитюдов). Названы по имени автора – Р. Лайкерта, предложившего их в 1932 г. Шкалы Лайкерта состоят из набора утверждений с пяти- или семибалльными рейтинговыми шкалами оценивания, которыми устанавливается степень согласия испытуемого с данным утверждением.



Рисунок 1.2.3. Шкала измерения частного свойства

Примечание. Характеристика шкалы измерения частного свойства изложена в работе: Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – С. 23.

вычисления среднего геометрического. При этом индекс социальной дееспособности рассчитывается как среднее геометрическое индексов энергетического и социально-психологического потенциалов. То есть социальная дееспособность является своего рода функцией от первичных качеств.

На наш взгляд, концепция трудового потенциала, представленная учеными Института социально-экономических проблем народонаселения, является наиболее обоснованной, а предложенная ими методика наилучшим образом подходит для оценки качественной стороны трудового потенциала региона. Результаты оценки качества трудового потенциала Вологодской области, описанные в настоящей работе, получены на основе применения именно такого методологического подхода. Однако не стоит забывать, что мониторинг имеет, наряду с такими явными преимуществами, как оперативность сбора информации и возможность детализированного анализа базы данных, и некоторые недостатки, заключающиеся в необходимости серьезной предварительной работы по подготовке анкет и технического задания, грамотного определения выборки, организации опроса и формирования базы данных.

1.3. Трудовое поведение как способ реализации индивидуального трудового потенциала и человеческого капитала

Человеческий потенциал становится капиталом лишь в том случае, если накопленный запас знаний, умений и навыков будет эффективно реализован на практике, то есть население должно быть включено в трудовую деятельность. И только тогда можно рассчитывать на то, что инвестиции смогут принести общественную пользу и прибыль.

В настоящее время трудовые ресурсы, трудовой потенциал с точки зрения поведенческих аспектов являются предметом исследования многих дисциплин, в т.ч. социологии, экономики труда, психологии и др. Многообразие критериев трудового поведения стало причиной возникновения большого количества концептуальных и методологических подходов к его определению.

Одно из первых определений трудового поведения в 1991 году было сформулировано В.И. Верховиным и А.С. Афониним. Первый считал, что это «целесообразный комплекс индивидуальных и групповых действий и поступков, определяющих направленность; вектор, интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации», дифференцируя его по признакам:

- предметно-целевой направленности, т.е. по тому, на что оно направлено;
- глубине пространственно-временной перспективы достижения определённой цели, т.е. по «пределу достижения»;
- контексту реализации линии трудового поведения;
- методам, способам и средствам достижения конкретного результата;
- интенсивности достижения сформулированных субъектом цели, действия;
- социокультурным образцам, положенным в основу тех или иных способов достижения результата;
- глубине и типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения.

В подходе В.И. Верховина речь идет о том, что работник относится к своим трудовым функциям как к средству и условиям достижения частных целей, интересов и потребностей [18, с. 26-28]. А.С. Афонин оценивал сущность трудового поведения по полноте реализации индивидами в процессе труда физических и духовных способностей [5, с. 159].

Рассматривая сущность трудового поведения, мы выделили следующие подходы к его определению: функциональный, реакционный, социально-экономический (табл. 1.3.1).

Таблица 1.3.1. Подходы к определению трудового поведения

Подход (авторы)	В основе подхода к определению находятся	Трудовое поведение – это...
Функциональный (В.И. Верховин, А.А. Ручка, Н.А. Сакада, В.В. Адамчук и др.)	Действия и поступки работника	Сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса
Реакционный (В.А. Ядов, С.М. Фишман, О.Ю. Грачева и др.)	Внешне наблюдаемая реакция работника	Совокупность внешне наблюдаемых реакций сотрудников организации, обусловленных воздействиями различных постоянных и ситуативных факторов рабочей среды: физических, производственно-технологических, управленческих и социально-психологических
Социально-экономический (Н.И. Шаталова)	Трудовой потенциал работника	Общественно значимый способ практической реализации трудового потенциала работника
Источник: составлено автором.		

Они имеют как сильные, так и слабые стороны. К примеру, авторы функционального подхода уделяют наибольшее внимание вопросам синхронизации действий работника с функциями, целями и задачами организации, оставляя без внимания поведение на рынке труда (поиск работы, дополнительная занятость и т.д.).

Достоинством реакционного подхода является всестороннее исследование факторов, воздействующих на поведение работника. Вместе с тем сосредоточение авторов только на анализе внешне наблюдаемых реакций работника без привязки к трудовым функциям может привести к тому, что любое действие во время работы будет трактоваться как трудовое поведение.

Социально-экономический подход, на наш взгляд, более полно отражает предмет нашего исследования, так как показывает взаимосвязь категорий «трудовое поведение» и «трудовой потенциал» и позволяет дать углублённую качественную оценку трудового поведения на основе анализа компонентов трудового потенциала.

В рамках данного подхода Н.И. Шаталова характеризует трудовое поведение с точки зрения общественно значимого способа практической реализации трудового потенциала работника как меры наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей социализации [102, с. 12]. Трудовой потенциал работника воплощается в трудовом поведении, поэтому, исследуя трудовое поведение, можно получить представление о состоянии трудового потенциала; изучая его состояние, можно прогнозировать поведение (рис. 1.3.1).

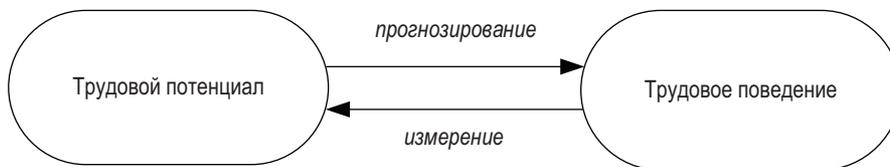


Рисунок 1.3.1. **Взаимодействие трудового поведения и трудового потенциала**

Источник: составлено автором на основе: Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. – М.: Юнити-Дана, 2003. – С. 106.

Исследуя трудовое поведение, следует учитывать, что оно может варьироваться в широком спектре всевозможных действий и поступков: от жестко регламентированного последовательного комплекса мероприятий на рабочем месте до спонтанных поведенческих реакций. Ввиду многообразия компонентов трудового поведения и с учетом отсутствия единого подхода исследователей к изучению его структуры, становится актуальным изучение этого вопроса.

Ряд ученых (В.И. Верховин, В.В. Адамчук и др.) выделяют следующие структурные составляющие трудового поведения, представленные в основном совокупностью различных действий и поступков (рис. 1.3.2).



Рисунок 1.3.2. Структура трудового поведения

Источник: составлено автором на основе: Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда : учеб. для эконом. спец. вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – С. 284.

Большое количество структурных компонентов трудового поведения приводит к необходимости учета множества факторов, влияющих на изменение этих составляющих. В частности, Н.И. Шаталова выделяет следующие праксеологические (характеризующие способ взаимодействия субъекта профессиональной культуры с орудиями, средствами и предметами труда) параметры: система выбора профессии; трудовые ситуации; вознаграждение за труд; интересы и потребности личности; сравнение как побудительная сила активности; трудовые возможности [103, с. 111]. Представленные параметры определяют состояние и процесс реализации трудового потенциала. Несмотря на достоинства данной классификации, нечеткость границ и сложность изучения параметров затрудняют её использование.

Л.А. Андросова, критикуя набор характеристик, которые используются в литературе для определения возможностей эффективного труда, с позиций неполноты соответствия реалиям современной экономики, подчеркивает необходимость расширения этого набора на основе понятия трудового потенциала. Его компоненты должны отвечать требованиям, представленным в таблице 1.3.2 [3, с. 111]:

Таблица 1.3.2. Взаимосвязь между требованиями, предъявляемыми к эффективному труду, и компонентами трудового потенциала

Требование	Компонент трудового потенциала
1. Психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности	Здоровье
2. Возможности нормальных социальных контактов	Нравственность и умение работать в коллективе
3. Способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений	Творческий потенциал и активность
4. Рациональность поведения	Организованность и асертивность
5. Наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ	Образование и профессионализм
6. Предложение на рынке труда	Ресурсы рабочего времени
Источник: составлено по: Андросова Л.А. Экономика труда: учеб. пособие. – Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2005.– 160 с.	

Данный подход соотносится с позицией И.А. Кульковой, которая среди факторов, влияющих на трудовое поведение, выделяет уровень образования, воспитание, установки и ценности и др. (рис. 1.3.3) [42].

На наш взгляд, наиболее удачный критерий выделения факторов – отношение к труду (учитывается трудовая мотивация, трудовая активность, удовлетворенность трудом), так как оно может влиять и на его результативность (рис. 1.3.4).

Среди компонентов, которые характеризуют отношение к труду, одним из ключевых является трудовая мотивация. Данная структурная составляющая определяется как процесс выбора и обоснования способа участия человека в производственной деятельности. Она формируется под воздействием:

- потребностей – забота индивида об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования и самосохранения;
- установок – аккумуляирование природных задатков индивида, его социального опыта, побуждение к целесообразной деятельности;
- функционального состояния личности – возможности и способности, которые работник может применить в трудовой деятельности;
- стимулов – внешние факторы, побуждающие к трудовой активности.

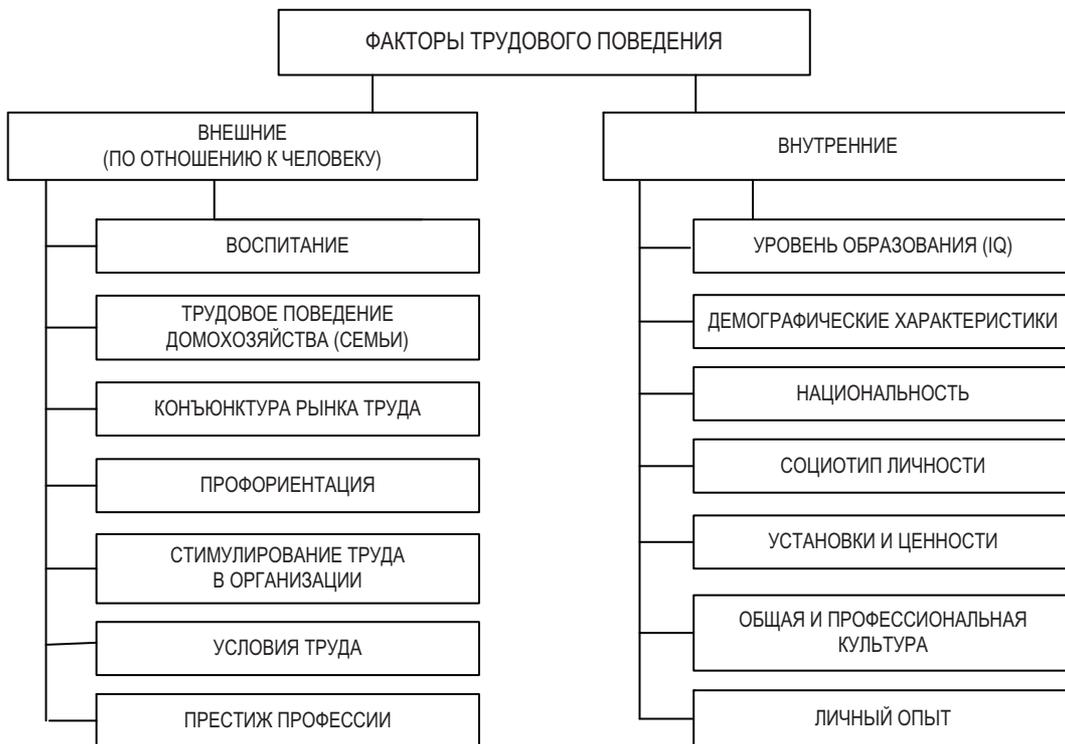


Рисунок 1.3.3. Классификация факторов, влияющих на трудовое поведение

Источник: Кулькова И.А. Оценка активности трудового поведения человека в период поиска работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-rej.ru/Articles/2007/Kulkova.pdf>

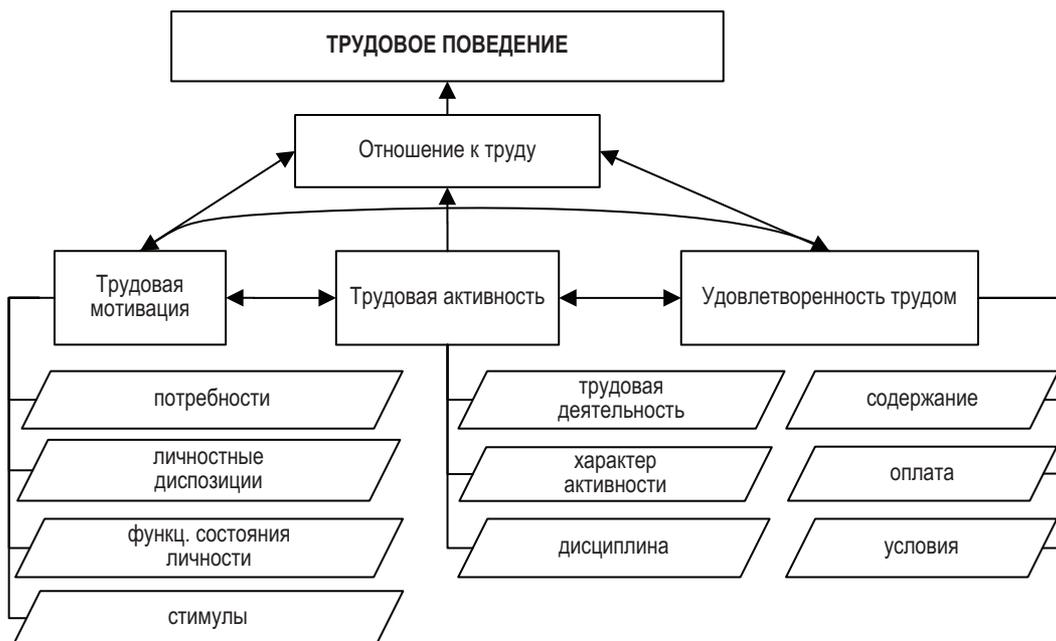


Рисунок 1.3.4. Факторы, определяющие трудовое поведение

Источник: составлено автором.

Трудовая мотивация проявляется посредством трудовой активности как формы воздействия субъекта трудовых отношений (личности, группы) на трудовую среду, при этом его целесообразные усилия обусловлены свободой, инициативностью, сознательностью, заинтересованной субъективностью, добросовестностью и служат удовлетворению его потребностей [38]. Трудовая активность охватывает:

- собственно трудовую деятельность, характеризуемую качеством и количеством выполненной работы (то есть производительность труда, объём выполненной работы за единицу времени, овладение передовыми методами и приёмами труда);
- характер трудовой активности – творческий, нетворческий (сроки и степень освоения новой технологии, видов продукции; участие работников в рационализаторстве, изобретательстве, совершенствовании организации производства и труда);
- дисциплинированность участников трудового процесса (соблюдение норм и правил внутреннего трудового распорядка, технологической и трудовой дисциплины; показатели использования оборудования).

Удовлетворенность трудом, характеризующая состояние сознания, продуцирующее положительные реакции на процесс реализации ожиданий по тем или иным проблемам производственной жизни [96, с. 33], представляет собой внутреннюю оценку работником трудовой деятельности: содержания, оплаты и условий труда.

Все компоненты находятся в тесной взаимосвязи и оказывают влияние друг на друга. К примеру, если высокомотивированный работник по тем или иным причинам не справляется со своей работой, то появляется вероятность снижения внутренних побуждений.

Составленная схема групп факторов даёт возможность обосновать причины трудовой пассивности и выявить резервы роста трудового потенциала субъектов социально-трудовой системы.

В зависимости от степени влияния факторов у работника формируются определенные модели поведения. В.И. Верховин выделил следующие группы затратно-компенсационных моделей трудового поведения:

1. Основана на форсировании профессиональных и личностных ресурсов, опережающем, как правило, возможности их восполнения. Независимо от предмета достижения результата здесь имеет место феномен отложенной компенсации затрат.

2. Базируется преимущественно на эквивалентном и гарантированном способе затрат профессиональных ресурсов и их возмещений. Основная

особенность этих моделей трудового поведения – их симметричность, т.е. затраты всегда соизмеряются с вознаграждением, а эквивалентность – необходимое и достаточное условие того, что данная модель поведения может быть реализована.

3. Реализуется при условии неэквивалентного и несимметричного обмена. Она основана на принципе минимизации профессиональной активности личности [96, с. 112-114].

Среди всех характеристик трудового поведения, по мнению А.И. Рофе, основной является конечный результат. Ученым была построена развернутая типология трудового поведения, в основе которой лежит социально-экономическая значимость (рис. 1.3.5).

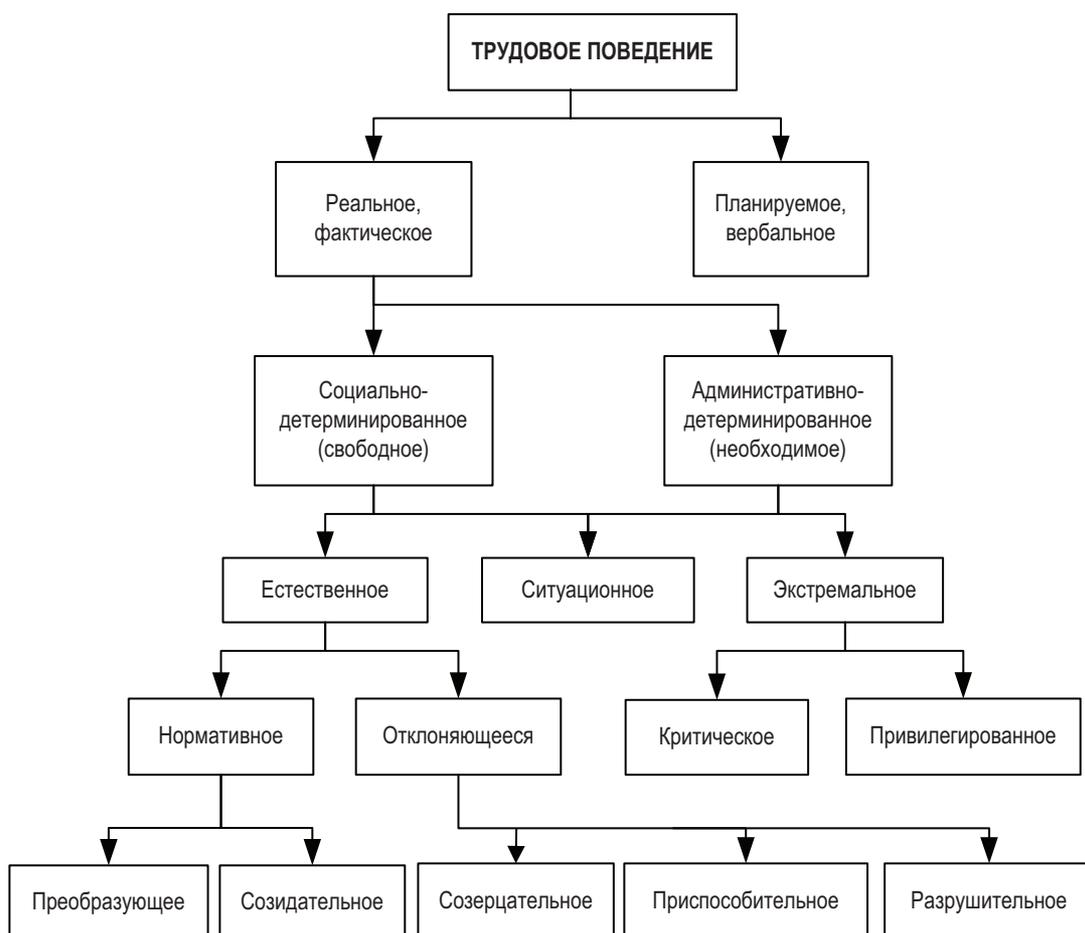


Рисунок 1.3.5. Развернутая типология трудового поведения

Источник: Рофе А.И. Экономика и социология труда: учеб. пособие. – М.: МИК, 1996. – С. 67.

А.И. Рофе отмечал, что дать исчерпывающе всестороннюю характеристику названных типов поведения невозможно, поскольку число описывающих их признаков и взаимосвязей бесконечно [77, с. 67-68].

В.В. Адамчук, О.В. Ромашов и М.Е. Сорокина, в свою очередь, обобщили различные классификации трудового поведения. Среди признаков для выделения типов трудового поведения они определили следующие: субъекты поведения, наличие (отсутствие) взаимодействий с другими субъектами, степень соответствия принятым нормам и др. (табл. 1.3.3).

Таблица 1.3.3. Классификация трудового поведения

Признаки	Виды трудового поведения
Субъекты поведения	Индивидуальное, коллективное
Наличие (отсутствие) взаимодействий с другими субъектами	Предполагающее взаимодействие, непредполагающее взаимодействие
Производственная функция	Исполнительское, управленческое
Степень детерминированности	Жестко детерминированное, инициативное
Степень соответствия принятым нормам	Нормативное, отклоняющееся от нормативов
Степень формализации	Установленное в официальных документах, не установленное
Характер мотивации	Ценностное, ситуативное
Производственные результаты и последствия	Позитивное, негативное
Сфера осуществления поведения	Собственно трудовой процесс, построение отношений на производстве, создание трудовой атмосферы
Степень традиционности поведения	Сложившиеся виды поведения, зарождающиеся виды, в том числе в форме реакции на различные социально-экономические акции
Результаты и последствия с точки зрения человеческих судеб	Соответствующие желаемым образцам трудовой жизни, не соответствующие
Степень реализации трудового потенциала	Не требующие изменения достигнутой степени реализации трудового потенциала, вызывающие необходимость мобилизации различных компонентов трудового потенциала (как совокупности качеств работника)
Характер воспроизводства трудового потенциала	Предполагающие простое воспроизводство трудового потенциала, требующие расширенного воспроизводства потенциала
Источник: составлено автором по материалам: Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учеб. для эконом. спец. вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – С. 285.	

Другую классификацию предлагает Н.И. Шаталова, выделяя следующие критерии и виды трудового поведения (табл. 1.3.4). Важно отметить, что представленные классификации трудового поведения не ограничиваются данным перечнем.

Многими учеными (Н.И. Шаталова, В.И. Верховин и др.) выделяются еще как особая категория «деформации трудового поведения». По мнению Н.И. Шаталовой, все деформации ведут к разбалансированию и последую-

щему разрушению трудового потенциала работника. В большинстве случаев, считает она, наблюдаемые поведенческие деформации в сфере труда представляют собой несколько деформаций одновременно.

Таблица 1.3.4. **Классификация трудового поведения**

Признаки	Виды трудового поведения
Соответствие принятым нормам социального института, к которому принадлежит личность	Институциональное Неинституциональное
Уровень реализации своих возможностей	Активное Пассивное
Соответствие нормам социума и профессионального сообщества	Профессиональное Непрофессиональное
Творческая характеристика труда	Творческое Исполнительское
Уровень качества и состояния трудового потенциала	Конструктивное Деструктивное Консервационное

Так, рестрикционизм² может сочетаться с некомпетентностью; избыточная интенсивность труда – с карьеризмом и деформациями закрытости личности и т. д. Деформации могут быть следствием превращений, связанных с изменениями трудовой ситуации, и исчезать после удаления вызвавшего их фактора. Длительность и глубина деформаций зависят от силы и продолжительности действия возмущающих факторов. Они могут быть весьма малы и почти незаметны, но могут и определять все трудовое поведение работника.

Как правило, большая часть деформаций возникает в период формирования трудового потенциала и, если молодой работник не попадает в здоровую социально-трудовую среду, деформации могут принять характер стабильных. В зависимости от личности и социума, в который она попадает, деформации могут нивелироваться или усиливаться [103, с. 106-108].

В.И. Верховин особое внимание уделяет поведению, выходящему за рамки норм и предписаний, – деструктивным формам, как наиболее распространенным проявлениям деформаций. Можно выделить несколько типов деструктивного поведения:

Социальные отклонения (несоблюдение норм: установленных нормативно-правовыми актами – *противоправное поведение*; закрепленных на уровне организации – *административно-управленческое* [107, с. 138-159], и асоциальные формы поведения, обусловленные личностными отклонениями, – *девиантное* [105, с. 417]).

² Рестрикционизм – сознательное ограничение работниками своей производительности труда, использование не в полную силу своих физических и умственных способностей при выполнении служебных обязанностей.

Отклонения в интенсивности труда: рестрикционизм, избыточная интенсивность труда, псевдоактивность, профессиональная некомпетентность.

Деформация интересов (реализация личных интересов в ущерб коллективным – *индивидуально-целевое*, реализация интересов группы в ущерб интересам общества – *групповое поведение*).

Таким образом, анализ сущностных основ трудового поведения показал, что в научном сообществе отсутствует консолидированная позиция по поводу того, как его изучать и какие методы использовать. Разнообразие структурных компонентов трудового поведения и факторов, его определяющих, приводит к возникновению множества подходов, каждый из которых может преобладать, быть эффективным в одних условиях и терять свои положительные качества в других в зависимости от цели и задачи, предмета и объекта исследования, информационной базы и т. д.

Использование социально-экономического подхода, на наш взгляд, наиболее полно соответствует поставленным задачам (в рамках исследования человеческого капитала), позволяя дать качественную оценку трудового поведения работника и определить направленность, интенсивность и способ реализации трудового потенциала и человеческого капитала.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

2.1. Оценка человеческого капитала

Для осуществления изменений инновационного типа должны быть, с одной стороны, организаторы преобразований, с другой – высококвалифицированная рабочая сила, которая смогла бы реализовывать инновационные идеи на практике. Особое место в ходе инновационных преобразований занимают субъекты деятельности – стратегические инноваторы, формирующие долгосрочные тенденции технологического совершенствования (С. Литовченко, М. Шеховцов, А. Дынин, С. Костров, В. Евсеев, А. Гришунин). В своих действиях они учитывают факторы внешней среды, а также условия, способствующие функционированию и развитию инновационной деятельности (О.А. Строева).

Инновационное развитие сопровождается преобразованиями в организации производственного процесса, эффективным использованием ресурсов, применением результатов НТП и приводит к получению совершенных результатов деятельности (в социальном, экономическом, экологическом аспектах) (В.А. Голенков, Ю.С. Степанов, В.Г. Садков). Анализ зарубежных работ показал наличие исследований, где доказано существенное влияние между человеческим капиталом и выпуском продукции (Romer, 1990; Barro, 1991; De la Fuente и Domenech, 2005; Temple, 1999; Krueger и Lindahl, 2001). Так, Solow, Mankiw и др. (1992) на основе используемой модели получают положительную статистически значимую взаимосвязь между человеческим капиталом и экономическим ростом.

В то же время в ряде исследований (Benhabib и Spiegel, 1994; Barro, 1991) не обнаруживается прямой существенной взаимосвязи между человеческим капиталом и экономическим развитием [110]. В научной литературе по данному направлению выявлены нелинейность (Kalaitzidakis и др., 2001) и косвенный характер воздействия человеческого капитала на

экономический рост (Romer, 1990; Hojo, 2003) [124, с. 3]. Caselli и др. (1996) в своем исследовании получают отрицательный значимый коэффициент при переменной «человеческий капитал».

Противоречивы и результаты оценки взаимосвязи между инвестициями в человеческий капитал (в образование как его составляющую) и экономическим ростом. Недостаточные инвестиции в высшее образование в европейских странах по сравнению с США (1,4% ВВП в ЕС против 3% ВВП в США) в начале 2000-х годов рассматриваются как одна из причин отставания европейских стран по темпам экономического роста от США. Напротив, в первые два десятилетия после Второй мировой войны в европейских странах были достигнуты высокие темпы экономического роста по сравнению с США, несмотря на то, что инвестировалось преимущественно начальное и среднее образование (Aghion и др., 2005). В качестве примера можно также привести «азиатских тигров» (Гонконг, Тайвань, Корея и Сингапур), вложения которых по большей части в основное и вторичное образование позволили получить экономический эффект, который называют «эффектом чуда» [124, с. 3].

Теоретических исследований, объясняющих влияние человеческого капитала на распространение технологий, немного (Findlay, 1978; Wang и BlomstrAom 1992; Das, 1987; Mayer-Foulkes и Nunnenkamp, 2009).

Имеющиеся эмпирические исследования дают различающиеся между собой результаты (Kokko, 1992; BlomstrAom и Kokko, 1998; OECD 2002; Saggi, 2002; Keller, 2004; Hoekman и Javorcik, 2006). Можно выделить группу работ, в которых делается вывод о положительном влиянии человеческого капитала на распространение технологий (Crispolti и Marconi, 2005; Kneller, 2005; Girma, 2005; Lai и др. 2006), в других работах эффект характеризуется как неоднозначный (SjAoholm, 1997; Xu и Wang, 2000).

Ключевой вопрос, стоящий перед исследователями, заключается в том, как вложения капитала в технологии влияют на достижение таких темпов экономического роста развивающимися странами, которые сопоставимы с соответствующими показателями развитых экономик и которые сокращают временной промежуток, прогнозируемый для преодоления отставания от технологического лидера. В том случае, если такой механизм распространения технологий существует, это выступит одним из аргументов за инновационное развитие.

Сокращение отставания от технологического лидера и тем самым технологическое продвижение могут быть обеспечены как за счет создания технологий внутри страны, так и за счет их заимствования у других, более развитых государств. При этом, как подчеркивается исследователями, для создания новшеств и для их заимствования необходимы разные уровни

развития человеческого капитала (прежде всего с точки зрения требований к квалификации рабочей силы). Кроме того, следует учитывать различия в уровнях развития человеческого капитала в разных секторах экономики [110, с. 3].

Экономические реформы 1990-х и начала 2000-х гг. существенно повлияли на эффективность использования капитала, труда, товарных рынков. Однако такой рост носил ограниченный характер, и первые признаки ухудшения ситуации проявились в 2005 г. А уже к 2008 г. стало очевидно, что преобразования обеспечивали преходящие факторы и необходимы изменения для перехода России к экономическому росту на базе инноваций, инвестиций и человеческого капитала. Глобальный финансово-экономический кризис еще раз показал, что экономическая модель, основанная на экспорте сырья, не сможет обеспечить возврат к темпам роста докризисного периода. В результате Россия значительно отстает от передовых экономик (российский душевой ВВП составляет примерно треть уровня ВВП США).

Несмотря на то, что существует несколько позиций относительно дальнейших преобразований и используемых в этом процессе методов, становится очевидным, что технологически отсталое производство не предъявляет спрос на инновации высокого уровня, поэтому они не разрабатываются. А отсутствие предложения, в свою очередь, препятствует формированию спроса. В частности, не предъявляется достаточный спрос на высококвалифицированный человеческий капитал (потенциальные новаторы вынуждены заниматься рутинной работой, не реализуют свои идеи, уезжают за рубеж).

Из-за отсутствия новаторов фирмы не проявляют инновационной активности, поэтому современные технологии производства остаются невостребованными (Acemoglu, 1997; Acemoglu, Aghion, Zilibotti, 2002) [69, с. 3-18].

Авторы монографии провели оценку человеческого капитала и его взаимосвязи с уровнем инновационного развития территорий. Для расчета интегральных показателей «человеческий капитал» и «уровень инновационного развития территорий» использовался многомерный сравнительный анализ. Кроме того, для характеристики инновационной активности населения (молодежи) в территориальном разрезе применялся метод перекрестных группировок (классификаций). В качестве информационной базы – данные Росстата в разрезе регионов РФ об уровне образования, количестве исследователей, уровне доходов и др. в 2000 – 2010 гг. и данные мониторинга «Положение молодежи в Вологодской области», проведенного ИСЭРТ РАН в 2012 г.

Оценка уровня инновационного развития и роли в этом процессе человеческого капитала была выполнена в несколько последовательных этапов.

На первом этапе проводилась оценка уровня инновационного развития регионов России на основе метода многомерного сравнительного анализа с использованием статистических данных об инновационной активности организаций, используемых передовых производственных технологиях, о доле затрат на научные исследования и разработки в ВРП, величине инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции (табл. 2.1.1).

По результатам анализа определено, что среди территорий с высоким уровнем инновационного развития – субъекты и города Центрального (*Калужская и Московская области, г. Москва*) и Приволжского (*Татарстан, Мордовия, Ульяновская, Самарская области*) федеральных округов. Лидирующие позиции этих регионов неслучайны: значительная часть затрат на исследования и разработки сопровождалась высокими объемами производства инновационной продукции (по оценкам экспертов, более 50% затрат на исследования и разработки и более 40% инновационной продукции производится на этих территориях). Кроме того, в этих регионах проводились мероприятия, которые были направлены на создание среды для производства и распространения инноваций³.

Среди регионов с низким и ниже среднего уровнем инновационного развития – субъекты ЮФО (*Краснодарский край, Республика Калмыкия*), ДФО, СФО (*Республики Алтай и Хакасия, Иркутская область*), СЗФО (*Республика Карелия, Калининградская, Псковская, Архангельская, Вологодская области*). Их результаты обусловлены низким уровнем использования передовых производственных технологий, затрат на исследования и разработки и, как следствие, малыми объемами выпущенной инновационной продукции. Отечественные эксперты объясняют такие результаты слабой экономической активностью этих территорий в целом, отчасти обусловленной климатическими и географическими условиями, а также низкой плотностью населения⁴.

³ Создание международного венчурного фонда под ИТ-проекты, совместные действия с Роснано по стимулированию спроса на инновации (Республика Татарстан), организация производства высокоточных измерительных приборов в микро- и нанометровом масштабах, планирование создания электронной площадки для анонимной экспертизы современных разработок (г. Москва), налоговые льготы для инвесторов, разработка комплексной целевой программы развития наноиндустрии (Республика Башкортостан) и др.

⁴ Данные Национальной ассоциации инноваций и развития информационных технологий.

Таблица 2.1.1. **Уровень инновационного развития территорий в 2010 г.**

Уровень развития	Регион
Высокий	Нижегородская область, г. Москва, Магаданская область, Республика Мордовия, Московская область, Ульяновская область, г. Санкт-Петербург, Калужская область, Свердловская область, Самарская область, Пермский край, Республика Татарстан.
Выше среднего	Томская область, Ярославская область, Волгоградская область, Чувашская Республика, Республика Северная Осетия-Алания, Новосибирская область, Орловская область, Тульская область, Чеченская Республика, Воронежская область, Тверская область, Липецкая область, Республика Башкортостан, Тюменская область, Республика Адыгея, Челябинская область.
Средний	Саратовская область, Пензенская область, Ставропольский край, Удмуртская Республика, Оренбургская область, Омская область, Кабардино-Балкарская Республика, Новгородская область, Владимирская область, Курганская область, Астраханская область, Республика Тыва, Ростовская область, Кировская область, Хабаровский край, Чукотский авт. округ, Красноярский край, Ленинградская область, Белгородская область, Камчатский край, Приморский край, Мурманская область, Республика Дагестан, Брянская область.
Ниже среднего	Республика Бурятия, Тамбовская область, Курская область, Псковская область, Еврейская автономная область, Алтайский край, Костромская область, Иркутская область, Рязанская область, Вологодская область , Республика Коми, Архангельская область, Республика Марий Эл, Карачаево-Черкесская Республика, Ивановская область, Республика Саха (Якутия).
Низкий	Республика Алтай, Краснодарский край, Смоленская область, Республика Карелия, Забайкальский край, Кемеровская область, Амурская область, Калининградская область, Республика Хакасия, Сахалинская область, Республика Калмыкия, Республика Ингушетия.
Источник: рассчитано автором по данным Росстата.	

Вологодская область по результатам анализа 2010 г. относится к группе регионов с уровнем инновационного развития ниже среднего, поскольку по большинству параметров, входящих в интегральный показатель (доля затрат на исследования и разработки, использование передовых производственных технологий и выпуск инновационной продукции), занимает низкие позиции в рейтинге субъектов РФ. При этом следует подчеркнуть, что за десятилетний период в регионе выявлены отрицательные тенденции показателей, характеризующих инновационное развитие: в частности, снижение уровня инновационной активности организаций – на 42%, уменьшение количества созданных передовых производственных технологий и инновационной продукции – более чем на 80%.

Одна из негативных тенденций – снижение доли инновационной продукции, созданной на основе технологических усовершенствований (более чем на 50%). Это может свидетельствовать о снижении уровня технологического развития и возможностей для осуществления инновационных преобразований в целом (табл. 2.1.2).

Таблица 2.1.2. **Индикаторы инновационного развития Вологодской области в период 2000–2010 гг.**

Показатель	2000 г.	2005 г.	2009 г.	2010 г.	Темп прироста, 2010 г. / 2000 г., п.п.
Число организаций, выполнявших исследования и разработки	13	15	19	17	+ 30,8
Уровень инновационной активности организаций, %	12*	8	8	7	– 5,0
Численность персонала, занятого исследованиями и разработками, чел.	424	464	466	482	+ 13,7
Число созданных передовых производственных технологий, всего	н. д.	7	2	1	– 85,7
Доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции, %, в т. ч.	10,3	6,6	2,6	1,6	– 8,7
Доля продукции, подвергшаяся технологическим усовершенствованиям, в общем объеме инновационной продукции, %	93,4	95,1	32,4	40,7	– 52,7
* Данные за 2003 г. Источник: Статистический ежегодник Вологодской области: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 287.					

По результатам анализа определено, что для большинства регионов России характерен средний уровень инновационного развития. Это может выступать одним из препятствий для реагирования на изменение факторов внутренней и внешней среды.

На втором этапе осуществлялась оценка уровня развития человеческого капитала в следующей последовательности: отбирались параметры для расчета, рассчитывался интегральный показатель с использованием метода многомерного сравнительного анализа.

Среди параметров для его расчета были выбраны следующие:

- доля работников со средним специальным и высшим образованием в общей численности занятых;
- численность персонала, занятого исследованиями и разработками в расчете на 100 тыс. населения;
- доля городского населения;
- ожидаемая продолжительность жизни при рождении;
- коэффициент фондов;
- доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума.

Выбор показателей для расчета интегрального индикатора в значительной степени был обусловлен целями и задачами исследования. Кроме того, учитывалась структура человеческого капитала, основополагающими компонентами которой являются капитал здоровья и профессиональный капитал (способности, навыки, знания, профессиональный опыт и стаж работы и др.); принималось во внимание и то, что для формирования

компонентов человеческого капитала необходимы инвестиции, значительную часть из которых составляют личные вложения населения (в связи с этим необходимо также учитывать параметры, связанные с величиной доходов и уровнем их дифференциации). При построении интегрального показателя учитывалась также содержательная интерпретация каждого параметра.

Для каждого структурного компонента интегрального индикатора выбиралось наилучшее значение и сопоставлялось с показателями по регионам РФ. Полученные стандартизированные коэффициенты возводились в квадрат, из суммы квадратов шести показателей (по их количеству) извлекался квадратный корень. Рассчитанное значение представляет собой интегральный показатель, принимающий значения в пределах от 0 до 1. В этих границах можно выделить пять уровней развития человеческого капитала: высокий, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий.

Поскольку первоначальное распределение регионов в группах было неравномерным и не соответствовало нормальному закону распределения, использовалась вторичная группировка регионов (применялся метод вторичной перегруппировки с закреплением за каждой группой определенной доли единиц совокупности). В расчетах было принято, что первая и пятая группы будут состоять из 15% единиц совокупности, вторая и четвертая – из 20%, третья – из 30%. Такое распределение на группы установилось на практике при анализе социально-экономического развития (рис. 1 и 2, табл. 2 приложения).

По результатам анализа было определено, что среди территорий с высоким уровнем развития человеческого капитала – субъекты и города Центрального (*Калужская и Московская области, г. Москва*) и Приволжского (*Самарская, Нижегородская области*) федеральных округов. Выше среднего уровень развития человеческого капитала в регионах ЮФО (*Краснодарский край, Ростовская, Волгоградская области*), СФО (*Томская область, Красноярский край*; табл. 2.1.3).

Попадание на лидирующие места в рейтинге уровня развития человеческого капитала регионов Центрального и Приволжского федеральных округов обусловлено высокими значениями показателей, характеризующих вовлеченность населения в образовательный и научно-исследовательский процесс, высокие позиции некоторых субъектов Северо-Кавказского федерального округа объясняются высокими значениями параметра «общая продолжительность жизни населения»⁵.

⁵ Один из индикаторов, входящих в состав интегрального показателя «человеческий капитал».

Таблица 2.1.3. **Уровень развития человеческого капитала в 2010 г.**

Уровень развития	Регион
Высокий	г. Москва, г. Санкт-Петербург, Московская область, Нижегородская область, Самарская область, Челябинская область, Краснодарский край, Республика Дагестан, Калужская область, Карачаево-Черкесская Республика, Новосибирская область, Калининградская область.
Выше среднего	Республика Северная Осетия-Алания, Чеченская Республика, Ульяновская область, Кабардино-Балкарская Республика, Томская область, Смоленская область, Тюменская область, Ставропольский край, Воронежская область, Камчатский край, Пензенская область, Волгоградская область, Красноярский край, Ростовская область, Саратовская область, Белгородская область.
Средний	Тульская область, Ярославская область, Рязанская область, Республика Адыгея, Хабаровский край, Тамбовская область, Республика Ингушетия, Курская область, Костромская область, Приморский край, Ленинградская область, Архангельская область, Республика Карелия, Свердловская область, Республика Саха (Якутия), Республика Татарстан, Орловская область, Пермский край, Республика Мордовия, Республика Алтай, Омская область, Республика Хакасия, Республика Башкортостан, Мурманская область.
Ниже среднего	Тверская область, Чувашская Республика, Республика Марий Эл, Республика Калмыкия, Владимирская область, Алтайский край, Липецкая область, Республика Коми, Амурская область, Астраханская область, Курганская область, Брянская область, Кировская область, Оренбургская область, Магаданская область, Ивановская область.
Низкий	Республика Тыва, Республика Бурятия, Псковская область, Кемеровская область, Новгородская область, Удмуртская Республика, Сахалинская область, Вологодская область , Иркутская область, Забайкальский край, Чукотский авт. округ, Еврейская автономная область.
Источник: расчеты автора по данным Федеральной службы государственной статистики.	

Низкие позиции занимают регионы Северо-Западного федерального округа (*Псковская, Новгородская, Вологодская области*), а также некоторые регионы СФО (*Республики Тыва и Бурятия, Кемеровская и Иркутская области, Забайкальский край*). На основе проведенного анализа установлено, что большинство регионов России относятся к группе со средним уровнем развития человеческого капитала, соответственно в этих регионах от субъекта управления требуется принятие комплекса мер, направленных на поиск резервов и активизацию эффективного формирования и использования человеческого капитала.

Анализ значений отдельных параметров, входящих в состав интегрального показателя «человеческий капитал», позволил установить, что попадание регионов в группу с низким уровнем развития человеческого капитала обусловлено преимущественно низкой долей работников с высшим уровнем образования, малой численностью персонала, занятого исследованиями и разработками. В то время как среди регионов с высоким уровнем развития человеческого капитала – обратная ситуация. Невысокая доля работников с высшим уровнем образования явля-

ется одним из критериев отнесения региона в группу со средним уровнем развития человеческого капитала. Поэтому образование работника является одним из ключевых параметров, определяющих уровень развития его человеческого капитала.

На третьем этапе была построена матрица «уровень человеческого капитала – уровень инновационного развития территории». По результатам анализа все регионы были разделены на несколько групп в зависимости от уровня инновационного развития и уровня развития человеческого капитала. Большинство регионов и городов с высоким уровнем развития человеческого капитала характеризуются и аналогичным уровнем инновационных преобразований (г. Москва, г. Санкт-Петербург, Московская, Нижегородская, Калужская, Самарская области).

Для регионов с человеческим капиталом на уровне «выше среднего» характерен «средний» или «выше среднего» уровень инновационного развития, для регионов с низким уровнем человеческого капитала характерен средний или ниже среднего уровень инновационного развития. Поэтому следует отметить, что в целом уровень развития человеческого капитала оказывает влияние на инновационные преобразования на той или иной территории, особенно ярко такая зависимость проявляется в «полярных группах», менее очевидна эта взаимосвязь в регионах с человеческим капиталом среднего уровня развитости (табл. 2.1.4).

Для более глубокого изучения ситуации с инновационным развитием на региональном уровне и участием в этом процессе населения в качестве одного из источников информации использовались данные об инновационной активности молодежи Вологодской области как одной из наиболее творческих групп населения⁶.

Однако по результатам анализа перекрестных группировок в территориальном разрезе определено, что большая часть молодых людей (более 50% опрошенных) в целом по области не занимается творческой, рационализаторской и изобретательской деятельностью, более 17% вовлечены в инновационный процесс только вследствие воздействия со стороны руководителя. Следует подчеркнуть, что в территориальном разрезе большую активность в направлении создания инноваций проявляют жители Вологды и Череповца, меньшую – районов области.

Несмотря на то, что большинство молодых людей (более 90%) не имеют готовых научных разработок, более 70% готовы способствовать продвижению уже имеющихся инноваций.

⁶ В данном случае в качестве эмпирической базы исследования выступают данные мониторинга положения молодежи в Вологодской области, проведенного ИСЭРТ РАН в 2012 г.

Таблица 2.1.4. Матрица «уровень развития человеческого капитала – уровень инновационного развития», 2010 г.

Уровень развития человеческого капитала	Уровень инновационного развития территории				
	Высокий	Выше среднего	Средний	Ниже среднего	Низкий
Высокий	Нижегородская область, г. Москва, Московская область, г. Санкт-Петербург, Калужская область, Самарская область	Новосибирская область, Челябинская область	Республика Дагестан	Карачаево-Черкесская Республика	Краснодарский край, Калининградская область
Выше среднего	Ульяновская область	Томская область, Волгоградская область, Республика Северная Осетия-Алания, Чеченская Республика, Воронежская область, Тюменская область	Саратовская область, Пензенская область, Ставропольский край, Кабардино-Балкарская Республика, Ростовская область, Красноярский край, Белгородская область, Камчатский край	–	Смоленская область
Средний	Республика Мордовия, Свердловская область, Пермский край, Республика Татарстан	Ярославская область, Орловская область, Тульская область, Республика Башкортостан, Республика Адыгея	Омская область, Хабаровский край, Ленинградская область, Приморский край, Мурманская область	Тамбовская область, Курская область, Костромская область, Рязанская область, Архангельская область, Республика Саха (Якутия)	Республика Алтай, Республика Карелия, Республика Хакасия, Республика Ингушетия
Ниже среднего	Магаданская область	Чувашская Республика, Тверская область, Липецкая область	Оренбургская область, Брянская область, Кировская область, Владимирская область, Курганская область, Астраханская область	Алтайский край, Республика Коми, Республика Марий Эл, Ивановская область	Амурская область, Республика Калмыкия
Низкий	–	–	Удмуртская Республика, Новгородская область, Республика Тыва, Чукотский авт. округ	Республика Бурятия, Псковская область, Еврейская автономная область, Иркутская область, Вологодская область	Забайкальский край, Кемеровская область, Сахалинская область

Причем эта часть молодежи при трудоустройстве видит себя предпринимателями (примерно четверть опрошенных), инженерами и менеджерами в области стратегического управления (более 12% по каждому из направлений). Среди направлений трудоустройства, востребованных молодыми людьми, в первую очередь выделяются информационные технологии и телекоммуникации, технологии в промышленности, а также приборостроение и машиностроение.

Но одним из препятствий для инновационных преобразований является то, что примерно три четверти молодых людей в будущем не связывают свою карьеру с инновационным бизнесом. При этом в качестве основных препятствий ими отмечены недостаточный уровень квалификации и профессиональной подготовки, отсутствие мотивации и низкий уровень материального стимулирования. Среди стимулов, которые способствовали бы трудоустройству в инновационной сфере – материальное благосостояние (более половины опрошенных), возможность предпринимательства и повышение статуса данного направления деятельности (примерно по 20% для каждого из обозначенных вариантов ответа). Значимым для молодых людей является также получение удовлетворения от работы и возможность карьерного роста (около 16% по каждому направлению).

Таким образом, анализ инновационного развития территорий и человеческого капитала показал:

- разный уровень инновационного развития регионов РФ (среди лидеров субъекты и города Центрального и Приволжского федеральных округов – с высоким уровнем вложений в исследования и разработки и высокими объемами инновационной продукции в общем объеме отгруженных товаров и услуг; среди аутсайдеров – ряд субъектов ЮФО, ДФО, СЗФО);
- большинство регионов РФ относятся к группе со средним уровнем развития человеческого капитала, а занятие лидирующих позиций по данному индикатору обусловлено преимущественно высокими показателями вовлеченности населения в образовательный и научно-исследовательский процесс;
- низкий уровень развития человеческого капитала и инновационного развития Вологодской области (в регионе за последнее десятилетие выявлены отрицательные тенденции, связанные со снижением инновационной активности организаций, созданием новых технологий и инновационной продукции);
- низкая инновационная активность молодежи, обусловленная недостаточным уровнем квалификации и мотивации для участия в инноваци-

онной деятельности на региональном уровне, что является препятствием для инновационного развития. В то же время следует отметить, что часть молодежи готова участвовать в распространении инноваций, поэтому потенциал данной группы населения нужно использовать при осуществлении инновационных преобразований.

С учетом выявленных факторов, затрудняющих инновационные преобразования, необходимо учитывать следующее:

- повышение инновационного потенциала регионов с опорой на технологическое совершенствование отраслей промышленности (в т.ч. увеличивая объемы инвестирования в приоритетные инновационные направления за счет налоговых льгот и других механизмов);

- разработка концепции подготовки кадров для инновационной экономики и проектирование механизмов для ее реализации (необходимость учета следующих аспектов: нацеленность на генерацию перспективных научно-технических нововведений и изыскание методов их практической реализации, ориентация на подготовку высококвалифицированных и высокоинтеллектуальных специалистов, системных менеджеров инновационной деятельности, создание системы непрерывного обучения и повышения квалификации кадров, интегрированной в систему производства инновационной продукции);

- проведение мониторингов кадрового потенциала инновационной сферы, мониторинга спроса предприятий на выполнение НИОКР, мониторинга, направленного на выявление факторов, способствующих и препятствующих созданию и распространению инноваций, для получения необходимой и объективной информации об инновационном потенциале территорий и инновационной активности населения.

2.2. Научно-образовательное пространство как фактор формирования человеческого капитала

Одним из факторов, влияющих на качество человеческого капитала, является эффективное научно-образовательное пространство, аккумулирующее ресурсы для развития экономики знаний. С нашей точки зрения, научно-образовательное пространство – это совокупность находящихся в рамках географического пространства и активно взаимодействующих субъектов научной, образовательной и культурной сфер, бизнес-сообщества, основанная на институциональной и(или) информационной интеграции, нацеленная на формирование человеческого капитала территории.

Научно-образовательное пространство состоит из четырех взаимосвязанных компонентов:

- 1) обучающего – образовательные учреждения, аспирантура, докторантура, корпоративные университеты;
- 2) культурно-просветительского – научные библиотеки, научные фонды, музеи и т.п.;
- 3) исследовательского – структуры, выполняющие поисковые, фундаментальные и прикладные исследования;
- 4) внедренческого – информационно-консультационные центры, инновационные центры, бизнес-инкубаторы, центры трансфера технологий, центры научно-технической информации и т.п. (рис. 2.2.1).



Рисунок 2.2.1. Компоненты научно-образовательного пространства

Источник: Леонидова Г.В. Интеграция науки, образования, бизнеса как решение стратегических задач в подготовке квалифицированных специалистов // Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Формирование управленческого резерва кадров: региональный опыт» [Эл. рес.]. – Режим доступа: <http://www.ags-vologda.ru>

Формирование эффективного научно-образовательного пространства в зарубежных странах происходит с помощью таких механизмов, как создание сети внутренних рынков для научных исследований, развитие «центров экспертизы», использование инструментов прямой и косвенной поддержки ученых, объединение ведущих университетов с промышленными комплексами и научными центрами.

Законодательная необходимость развития и государственной поддержки интеграционных процессов в сфере науки и образования в нашей стране была обозначена относительно недавно.

Указами Президента РФ «О доктрине развития российской науки» от 13 июня 1996 г. №884 и «О государственной поддержке интеграции высшего образования и фундаментальной науки» №903 интеграция науки и образования официально была признана одним из важнейших направлений деятельности, обеспечивающих сохранение и развитие этих сфер, а также принципом государственной научно-технической политики.

Ориентиры развития научно-образовательного пространства РФ в современных условиях определены целым рядом законодательных и программных документов. Среди основных целей, поставленных в этих документах, следует выделить:

1. Создание условий для получения всеми детьми конституционных прав на получение общего образования.

2. Разностороннее и своевременное развитие детей и молодежи, их творческих способностей, совершенствование работы с одаренными детьми и молодежью.

3. Организация учебного процесса с учетом современных достижений науки, обеспечение высокого качества образования на основе развития ее материальной базы и создания соответствующих социальных условий, подготовка высокообразованных людей, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности.

4. Развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций, создание условий для эффективной деятельности ученых, педагогических работников, всех участников научно-образовательного процесса.

5. Создание программ, реализующих информационные технологии в образовании, открытость системы образования и учебных заведений для общественного контроля.

6. Развитие навыков здорового образа жизни у детей и подростков.

7. Повышение уровня финансирования образовательных учреждений, стимулирование негосударственных инвестиций в систему образования.

8. Формирование сбалансированного и устойчиво развивающегося сектора исследований и разработок.

9. Повышение инновационной активности бизнеса и всесторонняя поддержка новых инновационных компаний.

10. Максимально широкое внедрение в деятельность органов государственного управления современных инновационных технологий.

11. Обеспечение открытости национальной инновационной системы и экономики, а также интеграции России в мировые процессы создания и использования нововведений.

12. Активизация деятельности по реализации инновационной политики, осуществляемой органами государственной власти субъектов Российской Федерации и муниципальными образованиями⁷.

Для достижения данных целей на федеральном и региональном уровне в последние годы осуществляется комплекс модернизационных мероприятий, таких как: создание наукоградов, технопарков; переход высшего образования к двухуровневой системе подготовки кадров; введение единого государственного экзамена и новых образовательных стандартов в школах, нормативного финансирования образования и новой системы оплаты труда педагогов; оптимизация сети образовательных учреждений [13, с. 23].

Однако реализация данных мероприятий в значительной мере затрудняется тем, что субъекты РФ сильно дифференцированы по имеющимся у них финансовым, материально-техническим, кадровым возможностям для развития научно-образовательного пространства.

Важнейшую роль в генерации и трансформации инновационных знаний играют образовательные институты. В результатах накопления знаний заинтересованной стороной является как государственная власть, так и частные лица, которые вкладывают средства в образование работников с надеждой на их высокую окупаемость в будущем. С целью повышения заинтересованности населения в инвестирование отрасли необходимым является баланс между спросом на образовательные услуги и выдвигаемым учебными заведениями предложением.

Система образования Российской Федерации представлена разветвленной сетью учреждений, среди них: 45,1 тыс. дошкольных образовательных учреждений; 49,5 тыс. общеобразовательных школ; 2,4 тыс. учреждений начального, 2,9 тыс. среднего и 2,8 тыс. высшего профессионального образования [76, с. 206].

Особую роль в развитии системы образования играют модернизационные процессы, призванные обновить систему обучения молодежи, подготовки квалифицированных кадров за счет внедрения новых инновационных организационно-экономических механизмов. Однако регионы заметно различаются по масштабу внедрения в образование управленческих инноваций, наличию финансовых и кадровых ресурсов для осуществления модернизации.

⁷ См. подробнее: Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг. (утверждена Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61); Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. (утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р).

Многие субъекты РФ испытывают недостаток средств для выполнения расходных обязательств по финансированию учреждений образования. За период 2003 – 2010 гг. уровень финансирования образования в среднем по России незначительно увеличился (на 2%), что было характерно и для всех федеральных округов (табл. 2.2.1). Вместе с тем, в территориальном разрезе на развитие образования выделяются финансовые средства в различном объеме. Наибольший удельный вес расходов на образование – в Республике Тыва (33% от общих расходов консолидированного бюджета), наименьший – в Приморском крае (9%). Эта ситуация создает риск неравенства в доступе к конституционно гарантированному качественному образованию для детей из разных регионов России, возможность появления регионов с архаичными и ветхими системами образования.

Таблица 2.2.1. **Динамика расходов консолидированных бюджетов на учреждения образования** (в % от общих расходов консолидированных бюджетов, в сопоставимой оценке)

Территория	2003 г.	2005 г.	2010 г.
Российская Федерация	21,8	24,3	23,9
Центральный федеральный округ	21,2	24,0	22,7
Северо-Западный федеральный округ	23,0	25,5	24,0
Южный федеральный округ	21,7	23,3	22,9
Приволжский федеральный округ	21,9	24,1	22,2
Уральский федеральный округ	19,5	22,3	24,6
Сибирский федеральный округ	24,3	28,0	29,3
Дальневосточный федеральный округ	20,0	22,0	22,4

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: стат. сб. – М.: Росстат, 2011. – 990 с.

Недофинансирование системы образования обостряет проблему низкой оплаты труда педагогических работников. Несмотря на незначительное повышение данного показателя за период с 1998 по 2010 г., отношение среднемесячной заработной платы преподавателей школ к среднему уровню по экономике не превышает 65%. Только в одном субъекте РФ (г. Москва) зарплата учителей превышает среднюю заработную плату по экономике региона. В то же время наблюдаются значительные территориальные диспропорции в оплате труда педагогов. Так, в г. Москве уровень оплаты труда учителей выше среднего уровня по экономике на 5%, а в Иркутской, Рязанской областях – ниже на 46%; в Республике Хакасия, Астраханской области – на 45%.

Наряду с недостаточным финансированием для многих регионов РФ характерна проблема низкой доступности образования. По охвату услугами дошкольного образования Россия находится на уровне развиваю-

щихся стран (Албания, Хорватия, Украина, Белоруссия и т.д.). По данным Росстата, охват детей в возрасте 1–6 лет дошкольными образовательными учреждениями составил около 60% (табл. 2.2.2). Однако вовлеченность населения в дошкольное образование постоянно снижается. Так, охват дошкольными учреждениями в РФ за последние 19 лет сократился на 8% (в Ямало-Ненецком автономном округе – на 27%, в Еврейской автономной области – на 23%). В 2010 г. наибольший охват детей дошкольным образованием был зафиксирован в Воронежской области (86% от численности детей соответствующего возраста), наименьший – в Чукотском автономном округе (9%). На сегодняшний день, по данным Департамента общего образования Министерства образования и науки РФ, в списках детей, нуждающихся в устройстве в образовательные учреждения, реализующие программу дошкольного образования, числятся около 1,5 млн. человек [86]. Это означает, что система образования должным образом не отреагировала на рост рождаемости последних лет, что привело к возникновению очереди в детские сады, дополнительной нагрузке на педагогический персонал образовательных учреждений. Такая ситуация является источником социальной напряженности.

Таблица 2.2.2. Охват детей от 1 до 6 лет дошкольным образованием, в %

Территория	1990 г.	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2009 г.
Российская Федерация	66,4	55,5	56,0	57,3	58,4
Центральный федеральный округ	66,6	57,5	58,5	58,9	59,9
Северо-Западный федеральный округ	74,3	67,1	70,9	71,0	71,4
Южный федеральный округ	54,0	41,9	42,5	41,5	44,8
Приволжский федеральный округ	69,1	58,3	60,7	64	63,1
Уральский федеральный округ	73,5	63,5	63,3	64,1	65,5
Сибирский федеральный округ	62,6	50,5	47,6	51,5	53,2
Дальневосточный федеральный округ	71,3	57,3	57	59,6	60,1

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: стат. сб. – М.: Росстат, 2011. – 990 с.

Конкурентоспособность территории во многом зависит от кадров, которые готовятся в учреждениях высшего профессионального образования. Современное развитие общества требует введения системы инновационного обучения. Увеличивается спрос на выпускников вузов, обладающих определёнными профессиональными знаниями и умеющих их применять. Однако подготовке кадров высшей квалификации в соответствии с запросами рынка труда Российской Федерации препятствует ряд проблем, среди которых:

1. Жёсткая структура образовательных программ с исключительно дробными, узкоспециальными вариантами подготовки. Последние 20

лет система работает по инерции, государственное задание выдаётся на обучение специалистов узкого профиля по технологиям, не востребованным на рынке труда. Практика показывает, что в современных условиях экономика нуждается в таких специалистах, для обучения которых система высшего образования ещё не создала научно-методическую и ресурсную базу. Многие специальности не пользуются спросом на рынке труда.

2. Низкий образовательный и профессиональный уровень выпускников вузов. В настоящее время на рынке труда растёт количество специалистов с дипломом о высшем образовании. Это выпускники с развитыми социальными навыками и высокими запросами, но низким профессиональным уровнем, и это зачастую связано с тем, что бюджетные места во многих вузах, образовательные программы которых не пользуются спросом, занимают абитуриенты независимо от уровня их подготовки. Около трети студентов очного обучения на бюджетных и более 40% на коммерческих местах имеют по ЕГЭ «тройку» по профильным предметам и более 80% студентов – по ряду технологических направлений. С большой вероятностью можно предположить, что такие студенты не смогут освоить сложные профессиональные компетенции высококвалифицированных работников [86].

3. Неудовлетворённость работодателей качеством образовательных услуг, что связано с увеличением количества платных образовательных программ (особенно заочных), обусловленным ценовым демпингом при практическом отсутствии государственного контроля качества. По данным Центра человеческих ресурсов при РАНХиГС, 66% работодателей предпочитают доучивать и переучивать своих работников на базе собственных образовательных подразделений. По данным Росстата, в среднем по стране расходы только на дополнительное образование работников составляют 0,4% от общих расходов предприятий на персонал [62].

4. Практическое отсутствие «прозрачности» системы высшего образования для потребителей и государства. Отсутствует информация о «человеческом капитале» выпускников (карьере и доходах), что не позволяет абитуриентам и работодателям делать обоснованный выбор [17].

Схожие проблемы подготовки кадров высшей квалификации в соответствии с потребностями экономики свойственны и сфере высшего образования Вологодской области. Так, задача подготовки высококвалифицированных специалистов вузами области выполняется не в полном объёме из-за низкого качества набора выпускников школ.

Согласно результатам рейтинга, составленного ГУ-ВШЭ на основе среднего балла по ЕГЭ абитуриентов, которых приняли в российские вузы в 2010 году, позиции учебных заведений Вологодской области существенно уступают лидеру – Московскому физико-техническому институту (разница в среднем составляет 65%) [71]. Низкие места в рейтинге объясняются невысокими баллами по ЕГЭ поступающих на гуманитарные (по этому индикатору ВоГТУ занимает последнее место среди 222 российских вузов) и экономические (ВоГТУ – 313 место, ЧГУ – 316 место среди 327 вузов) специальности [94]. Причиной является непрестижность получения высшего образования в вологодских вузах и отток школьников с высокими образовательными результатами и творческими способностями в другие регионы. В связи с этим необходимо консолидировать усилия образовательных учреждений области по улучшению качества образовательных услуг и повышению престижности высшего образования.

На фоне массового спроса на высшее образование снижается уровень подготовки обучающихся в высших учебных заведениях по специальности. Так, большая часть работодателей оценивает профессиональные возможности выпускников учреждений профессионального образования как средние. В отношении учащихся училищ и лицеев подобным образом высказались 35% руководителей, учащихся техникумов и колледжей – 50%, студентов вузов – 44%⁸.

Потребность в повышении квалификации своих сотрудников испытывает в среднем примерно треть (28%) руководителей предприятий Вологодской области. В особенности это касается технологических и управленческих служб (здесь уровень потребности составляет 57 и 48% соответственно)⁹.

Во многом неудовлетворённость работодателей качеством высшего образования связана с тем, что из-за расширения возможностей поступления в более престижные учебные заведения после введения системы ЕГЭ талантливые выпускники школ не поступают в вологодские вузы.

⁸ Источник: данные опроса среди руководителей учреждений профессионального образования (III кв. 2007 года). Общая выборка – 43 чел., среди них: 12 руководителей учреждений начального профессионального образования, 6 – среднего профессионального образования, 25 руководящих работников системы высшего профессионального образования г. Вологды. Опрос среди руководителей предприятий и организаций экономики и социальной сферы был проведён во II кв. 2007 года с целью изучения форм взаимодействия с образовательными учреждениями. В нём приняли участие 65 руководителей предприятий со средней численностью работников 235 человек в следующих отраслях экономики и социальной сферы: промышленность, сельское хозяйство, строительство, торговля, транспорт и связь, государственное управление, образование, здравоохранение.

⁹ Источник: данные опроса ИСЭРТ РАН среди руководителей предприятий по анализу динамики развития научно-технических процессов на территории Вологодской области (май – июль 2009 года). В опросе участвовали 88 руководителей.

Так, за период 2000–2011 гг. численность лиц с аттестатом о среднем полном образовании, принятых в высшие учебные заведения области, сократилась на 37%. В 2011 году треть выпускников вологодских школ сделали свой образовательный выбор в пользу вузов, не находящихся на территории региона [57].

Результатом этого является то, что в вологодские вузы поступают абитуриенты, которые не могут претендовать на место в более престижных учебных заведениях столичных городов (Москва, Санкт-Петербург) из-за низких образовательных результатов.

Отрицательно сказывается на качестве высшего образования и тот факт, что в вологодских вузах подготовка специалистов по заочной форме обучения начинает превалировать над очной. Если в 1997 году высшими учебными заведениями было выпущено 33% специалистов, проходивших обучение по заочной форме, то в 2011 году их доля возросла до 50%, превысив уровень выпуска по дневной форме (рис. 2.2.2). По численности заочников Вологодская область является одним из лидеров среди регионов СЗФО, опережая Калининградскую (на 12%), Ленинградскую (на 72%), Новгородскую (на 66%), Псковскую (на 55%), Мурманскую (на 5%) области, республики Карелия (на 53%) и Коми (на 31%). Подобная ситуация наблюдалась и в целом по России. Так, если в 1990 году высшими учебными заведениями было выпущено 40% специалистов, проходивших обучение по заочной форме, то в 2010 году их доля превысила 50%.

Серьёзной угрозой качеству высшего образования является повсеместный переход вологодских вузов на систему подготовки по программам бакалавриата (в настоящее время по данным программам обучается 24% студентов), сокращённые сроки обучения по которым не смогут компенсировать необходимый объём фундаментальных и практических знаний. При этом магистратура, как более высокий уровень образования, организована в местных вузах в основном на платной основе.

Наука является важным источником высокотехнологичных инноваций. В связи с этим ситуация в научной сфере, являющейся подсистемой научно-образовательного пространства, может стать серьёзным препятствием на пути к созданию инновационной экономики в масштабах страны. Качественно новые социально-экономические и политические условия, сформировавшиеся в результате системных преобразований 90-х годов в России, выявили определенный застой в сфере научной и инновационной деятельности, сложившаяся модель которой не соответствовала требованиям нового рыночного уклада.

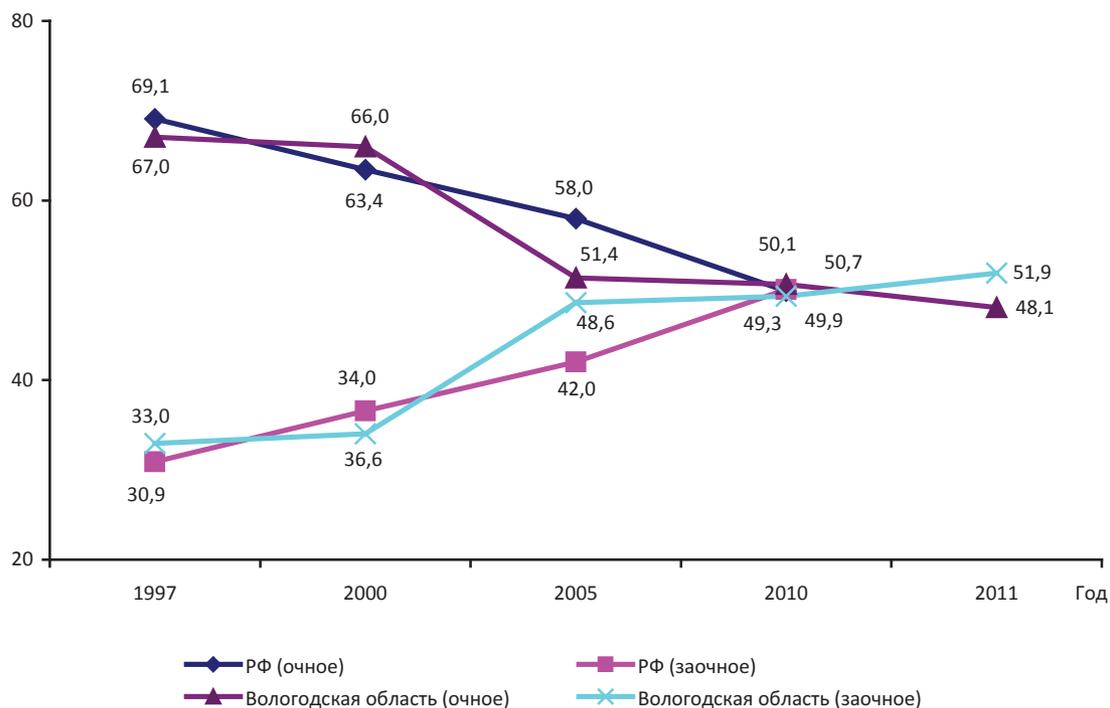


Рисунок 2.2.2. Выпуск специалистов образовательными учреждениями высшего профессионального образования Вологодской области по формам обучения (в % от общего числа специалистов)

Источник: Образование в Вологодской области в 2007 – 2011 гг.: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2012. – С. 76.

Несмотря на положительные тенденции, протекающие в данной сфере в последние десятилетия (формирование национальных исследовательских центров, совершенствование правового режима инновационной деятельности, развитие малых форм предприятий в научно-технической сфере и т. д.), позиции России по уровню развития науки среди других мировых держав невысоки. Так, по представленным в докладе Global Innovation Index Report-2011 данным, РФ находится на 56 месте в рейтинге стран, внедряющих инновации (лидером является Швейцария) [13, с. 23].

Динамика финансирования российской науки с начала 1990-х годов характеризовалась резким спадом. Внутренние затраты на исследования и разработки в России в 2004 г составили 196 млрд. рублей (43% в постоянных ценах от уровня 1990 г.). Однако за последние годы значительно увеличилось финансирование фундаментальной науки (в 1,6 раза за период 2006 – 2008 годов) и прикладных разработок за счет средств государства, в том числе через федеральные целевые программы и государственные фонды финансирования науки. В результате в настоящее

время Россия входит в десятку стран мира по общему объему затрат на исследования и разработки. Но по такому показателю, как удельный вес затрат на исследования и разработки в ВВП, наша страна существенно отстает от мировых лидеров, занимая место в конце третьей десятки. Повышение уровня финансирования исследований и разработок в развитых странах достигнуто в основном за счет предпринимательского сектора, который увеличил свои расходы на 50%, в то время как государство – всего на 8,3% [8, с. 12-22].

Распределение внутренних текущих затрат на научные исследования и разработки в целом по стране имеет ярко выраженную тенденцию к увеличению и крайне неоднородно по федеральным округам (табл. 2.2.3). Наибольший объем затрат в 2010 г. отмечен в г. Москве (2,7% от ВРП), наименьший – в Республике Ингушетия (0,09%).

Таблица 2.2.3. **Внутренние затраты на исследования и разработки**
(тыс. руб.; до 1995 г. – млн. руб.; в сопоставимой оценке)

Территория	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.
Центральный федеральный округ	8,49	6,62	2,93	2,52
Северо-Западный федеральный округ	5,67	6,07	2,69	2,08
Южный федеральный округ	2,53	2,30	1,13	0,66
Приволжский федеральный округ	-	-	-	-
Уральский федеральный округ	3,16	4,14	2,10	1,52
Сибирский федеральный округ	1,71	1,82	0,68	0,67
Дальневосточный федеральный округ	1,81	2,15	1,15	1,00
Российская Федерация	4,05	4,19	1,96	1,63

Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: стат. сб. – М.: Росстат, 2011. – 990 с.

Согласно данным официальной статистики, инновационная активность России за последние 10 лет не испытывала ни взлетов, ни падений: доля предприятий, осуществляющих технологические инновации, колеблется в пределах 9% (табл. 2.2.4). В 2010 г. наиболее инновационно-активным регионом являлась Белгородская область (13%), наименее активным – Ставропольский край (0,8%).

Такая ситуация объясняется нежеланием российского бизнеса вкладываться в инновации. Причем в действительности доля инновационно-активных предприятий еще меньше, так как официальная статистика понимает под инновациями и покупку оборудования, и покупку патентов и лицензий, и собственно НИОКР (т.е. научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы). Инновации, внедряемые отечественным бизнесом, в основном ориентированы на внутренний рынок. Государство пытается сдвинуть этот процесс, выделяя средства по ряду программ.

Таблица 2.2.4. **Инновационная активность организаций***, в %

Территория	2000 г.	2005 г.	2010 г.
Российская Федерация	8,8	9,7	9,5
Центральный федеральный округ	10,0	10,3	8,6
Северо-Западный федеральный округ	7,7	9,4	9,4
Южный федеральный округ	8,1	8,6	7,5
Северо-Кавказский федеральный округ	6,2	8,2	6,2
Приволжский федеральный округ	10,1	10,8	12,3
Уральский федеральный округ	10,6	12,4	11,5
Сибирский федеральный округ	6,1	7,7	8,2
Дальневосточный федеральный округ	6,3	6,2	8,6
*Начиная с 2006 г. по организациям, осуществляющим технологические, организационные, маркетинговые инновации. Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: стат. сб. – М.: Росстат, 2011. – 990 с.			

Таким образом, анализ данных государственной статистики по итогам 2010 г. показал, что в научно-образовательном пространстве регионов России имеют место существенные различия: в финансировании образования, степени доступности дошкольного образования, в финансировании науки и научных исследований, в инновационной активности предприятий и организаций.

В связи с этим возрастающую актуальность приобретает применение методик оценки, позволяющих выявлять и отслеживать ключевые тенденции развития образования и науки, регулировать позиции субъектов РФ в этой сфере, формировать обоснованную мотивированную политику исполнительной власти по укреплению и поддержке кадрового и научно-инновационного потенциала территорий.

Для проведения оценки были отобраны 14 показателей, объединенных в два тематических блока (табл. 2.2.5). В первый блок включены индикаторы, характеризующие ключевые факторы развития образования: уровень финансирования, доступность для широких слоев населения, состояние инфраструктуры и материально-технической базы, результативность деятельности образовательных учреждений разных типов и видов. Представленные во втором блоке показатели характеризуют влияние уровня финансирования на активность научной и научно-инновационной деятельности в различных регионах РФ. Показатели блока указывают как на уровень и качество функционирования научно-исследовательских организаций, так и на результативность инновационной политики региональных властей.

При отборе показателей учитывались следующие требования:

1) *приоритетность решения в регионе целевых государственных задач и реализации мероприятий*, направленных на развитие науки и образования;

2) *комплексность*, то есть возможность анализа совокупности проблем развития образования и науки;

3) *системность*, то есть учет как внутренних взаимосвязей и взаимозависимостей, так и внешних факторов и позиций, влияющих на состояние науки и образования;

4) *соизмеримость* экономической и социальной составляющих проводимой оценки;

5) *совместимость* показателей с действующей системой учета, статистики и прогнозирования.

Отметим, что данная система может быть гибкой, дополняемой в зависимости от демографических, социальных и экономических условий.

Таблица 2.2.5. Блоки показателей уровня развития научно-образовательного пространства регионов РФ

Блок «Образование» (9 показателей)	Блок «Наука» (5 показателей)
Расходы консолидированного бюджета регионов на образование, в % от общих расходов бюджета	Численность персонала, занятого исследованиями и разработками на 10 тыс. населения, чел.
Среднемесячная заработная плата работников общеобразовательных учреждений, в % от среднемесячной номинальной начисленной заработной платы	Внутренние затраты на исследования и разработки, в % от ВРП
Охват детей от 1 до 6 лет дошкольным образованием, в %	Выдача патентов на изобретения и полезные модели на 1 работника, занятого исследованиями и разработками
Численность детей на 100 мест в дошкольных образовательных учреждениях, чел.	Количество организаций, использующих информационные и телекоммуникационные технологии, в % от общего числа организаций
Число персональных компьютеров на 100 обучающихся общеобразовательных учреждений, ед.	Доля инновационно-активных организаций, в % от численности всех организаций
Выпуск рабочих и специалистов учреждениями начального профессионального образования на 10 тыс. чел. населения, чел.	
Выпуск специалистов учреждениями среднего профессионального образования на 10 тыс. чел. населения, чел.	
Выпуск специалистов учреждениями высшего профессионального образования на 10 тыс. чел. населения, чел.	
Доля выпускников школ, получивших по ЕГЭ 100 баллов, в % от числа всех участников ЕГЭ	

Для определения параметров оценки был применён метод многомерного сравнительного анализа, основанный на методе евклидовых расстояний¹⁰. Данный метод позволил учитывать не только абсолютные величины показателей каждого муниципалитета, но и степень их близости (дальности) к показателю-эталону¹¹.

Расчеты показали, что индексы уровня развития сферы образования в разрезе федеральных округов РФ не имеют сильных различий:

- Северо-Западный федеральный округ – 0,57;
- Приволжский федеральный округ – 0,56;
- Центральный федеральный округ – 0,55;
- Дальневосточный федеральный округ – 0,55;
- Сибирский федеральный округ – 0,55;
- Южный федеральный округ – 0,53;
- Уральский федеральный округ – 0,52.

По уровню развития образования были выделены пять групп субъектов РФ (табл. 2.2.6).

Таблица 2.2.6. Количественные значения сводного индекса уровня развития образования

№ группы	Уровень	Интервал
1	Высокий (15% регионов с наибольшими значениями)	Более 0,592
2	Выше среднего	От 0,592 до 0,563
3	Средний	От 0,560 до 0,530
4	Ниже среднего	От 0,528 до 0,509
5	Низкий (15% регионов с наименьшими значениями)	Менее 0,508

Группировка регионов РФ показала, что сфера образования наиболее развита в республиках Калмыкия, Чувашия, г. Москве (рис. 2.2.3). Особое место в данной группе занимает г. Москва, что объясняется лидирующими позициями по уровню оплаты труда педагогов (на 5% больше среднего размера зарплаты по экономике). Необходимо отметить, что высокие позиции Калмыкии складываются благодаря тому, что она занимает одно из последних мест по численности постоянного населения (ей уступает лишь Республика Алтай, Магаданская область и Чукотский автономный округ). Наиболее высокий уровень расходов на образование – в Респу-

¹⁰ Подробнее о методике оценки территорий по показателям образования см.: Шабунова А.А., Головчин М.А. Оценка развития образования в муниципальных территориях // Проблемы развития территории. – 2012. – Вып. 1 (57). – С. 91-96.

¹¹ В качестве показателя-эталона выступает пороговое значение (максимальное – если показатель прямой, минимальное – если показатель обратный).

блике Тыва (33% от общих расходов бюджета), охвата детей дошкольным образованием и обеспеченности школьников персональными компьютерами – в Чукотском автономном округе (86% и 8 компьютеров на 100 чел. соответственно), наибольшая доля «стобалльников» – в Республике Калмыкия (1,5%).

Согласно расчетам, Вологодская область находится в группе регионов со средним уровнем развития образования, соседствуя в этом списке с еще 26 субъектами РФ. Как и эти регионы, область отличается сильным недофинансированием образования. Расходы по данной статье составляют 23% от общих расходов консолидированного бюджета (70% от позиции «лидера» – Республики Тыва). Низкие показатели финансового обеспечения негативно влияют на качество образования. Так, по итогам ЕГЭ порог в 100 баллов достигнут менее чем 1% выпускников 11-х классов вологодских школ (27% от позиции «лидера» – Республики Калмыкия). Подобное положение региона подтверждают экспериментальные расчеты ГУ-ВШЭ, согласно которым область находится на 38 месте по дошкольному образованию и на 62 месте по школьному образованию среди 85 регионов РФ [33, с. 210-239]. Вместе с тем важным стратегическим преимуществом региона является подготовка специалистов с высшим образованием (137 чел. на 10 тыс. населения). По данному показателю Вологодская область занимает второе место среди субъектов СЗФО после г. Санкт-Петербурга.



Рисунок 2.2.3. Группировка регионов РФ по сводному индексу уровня развития образования

Несмотря на высокий уровень выпуска специалистов с высшим образованием (135 чел. на 10 тыс. населения), Забайкальский край имеет самый низкий расчетный индекс по блоку «Образование». Это объясняется проблемами в сфере дошкольного образования региона.

Согласно проведенным расчетам, дифференциация федеральных округов РФ по уровню развития науки намного сильнее, чем по уровню развития образования:

- Дальневосточный федеральный округ – 0,31;
- Приволжский федеральный округ – 0,28;
- Уральский федеральный округ – 0,28;
- Центральный федеральный округ – 0,27;
- Северо-Западный федеральный округ – 0,26;
- Сибирский федеральный округ – 0,24;
- Южный федеральный округ – 0,17.

По уровню развития науки были выделены следующие группы субъектов РФ (табл. 2.2.7).

Таблица 2.2.7. Количественные значения сводного индекса уровня развития науки

№ группы	Уровень	Интервал
1	Высокий (15% регионов с наибольшими значениями)	Более 0,349
2	Выше среднего	От 0,349 до 0,267
3	Средний	От 0,265 до 0,210
4	Ниже среднего	От 0,209 до 0,176
5	Низкий (15% регионов с наименьшими значениями)	Менее 0,174

Наибольшее значение сводный индекс развития науки достигает в Нижегородской области (0,57 ед.), наименьшее – в Республике Ингушетия (0,03; рис. 2.2.4). Лидирующие позиции Нижегородской области обеспечены высокими показателями финансирования научных исследований (6% от ВРП), численности персонала, занятого исследованиями и разработками (123 чел. на 10 тыс. населения). Самый высокий уровень использования информационных и телекоммуникационных технологий среди всех субъектов России – в Ненецком автономном округе. Наибольшей инновационной активностью обладают организации Магаданской области (34%).

Вологодская область находится в группе регионов, имеющих низкий сводный индекс уровня развития науки. Причиной этого являются незначительные показатели индикаторов финансирования науки (2% от позиции «лидера»), выдачи патентных и охранных документов (8% от позиции «лидера»). Подобное положение региона подтверждается результатами

российских исследований. Так, по данным агентства РА «Эксперт», в 2006 г. Вологодская область не вошла в число территорий с высоким уровнем инновационного потенциала [7, с.73]. Тем не менее регион занимает достаточно прочное положение по использованию информационных технологий (31% от позиции «лидера»).



Рисунок 2.2.4. Группировка регионов РФ по сводному индексу уровня развития образования

Наиболее низкими индексами развития науки обладают южные регионы – республики Чеченская и Ингушетия (0,056 и 0,027 соответственно). Причиной подобного положения является практическое отсутствие научно-инновационной инфраструктуры на этих территориях, что оказывает негативное влияние на инновационную активность предприятий экономики. Так, удельный вес организаций, внедряющих инновации, в Чеченской Республике составляет 0,8%, в Ингушетии – 0%.

Проведенная оценка выявила следующую расстановку федеральных округов РФ по интегральному индексу развития научно-образовательного пространства:

1. Дальневосточный федеральный округ – 0,41.
2. Приволжский федеральный округ – 0,40.
3. Центральный федеральный округ – 0,39.
4. Северо-Западный федеральный округ – 0,38.
5. Уральский федеральный округ – 0,38.

6. Сибирский федеральный округ – 0,36.

7. Южный федеральный округ – 0,30.

Расчёт оценочных индексов производился для каждого региона за 2010 г. по двум вариантам. В первом варианте в качестве показателя-эталона использовалось пороговое значение по России (максимальное – если показатель отражает положительные явления, минимальное – если показатель отражает отрицательные явления). Во втором варианте в качестве показателя-эталона использовалось среднее значение по Российской Федерации (табл. 2.2.8).

Интегральный индекс развития научно-образовательного пространства по обоим вариантам предполагал выделение пяти групп регионов: 1) с высоким; 2) выше среднего; 3) средним; 4) ниже среднего; 5) низким уровнем развития.

Таблица 2.2.8. Количественные значения интегрального индекса уровня развития научно-образовательного пространства

№ группы	Уровень	Интервал	
		1 вариант*	2 вариант**
1	Высокий (15% регионов с наибольшими значениями)	Более 0,45	Более 2,18
2	Выше среднего	От 0,45 до 0,39	От 2,18 до 1,41
3	Средний	От 0,38 до 0,34	От 1,40 до 1,0
4	Ниже среднего	От 0,33 до 0,31	От 1,0 до 0,89
5	Низкий (15% регионов с наименьшими значениями)	Менее 0,31	Менее 0,89

* В качестве показателя-эталона были взяты максимальные (минимальные) значения по России.
** В качестве показателя-эталона были взяты средние значения по России.

При группировке были использованы неравные, прогрессивно возрастающие величины интервалов, что является целесообразным, когда значения исследуемого признака варьируются неравномерно и в значительных размерах.

Группировка по первому варианту расчетов показала, что наибольший уровень развития научно-образовательного пространства достигнут в г. Москве (0,58 ед.; рис. 2.2.5). Это обусловлено высоким уровнем финансирования образования и науки, позволяющим развивать материальную базу, кадровый потенциал данных отраслей, поддерживать высокое качество их работы.

Вологодская область входит в группу регионов с уровнем развития научно-образовательного пространства ниже среднего, опережая своих соседей по СЗФО Республику Карелию (на 0,05 ед.) и Калининградскую область (на 0,07 ед.). Не имея сильно развитой научно-инновационной инфраструктуры, область значительно (на 47%) отстает от «лидера» – г. Москвы. Как уже упоминалось выше, важным стратегическим преимуще-

ством Вологодской области являются значительные объемы выпуска специалистов с высшим образованием. Тем не менее данное преимущество не подкреплено востребованностью специалистов на рынке труда (в 2009 г. на предприятиях и в организациях области по специальности, полученной в учебном заведении, работало 48% населения)¹².

Наименьший уровень развития образования выявлен в южных республиках – Ингушетии и Чеченской (0,17 и 0,13 ед. соответственно). Развитие науки и образования на этих территориях характеризуется низким охватом школьников компьютерной техникой (2 ед. на 100 чел.), критически малой долей государственных расходов на науку (0,14% от ВРП) и слабой инновационной активностью организаций (0,4%).

Расчеты по первому варианту выявили значительную дифференциацию итоговых индексов. Так, наибольшее значение индекса, как уже отмечалось, составило 0,58 ед. (г. Москва), а наименьшее – 0,13 ед. (Республика Ингушетия). Данная особенность объясняется особым положением города Москвы, который имеет наибольшие значения по всем индикаторам развития научно-образовательного пространства. Это говорит о целесообразности использования в качестве показателя-эталона средних значений по Российской Федерации.

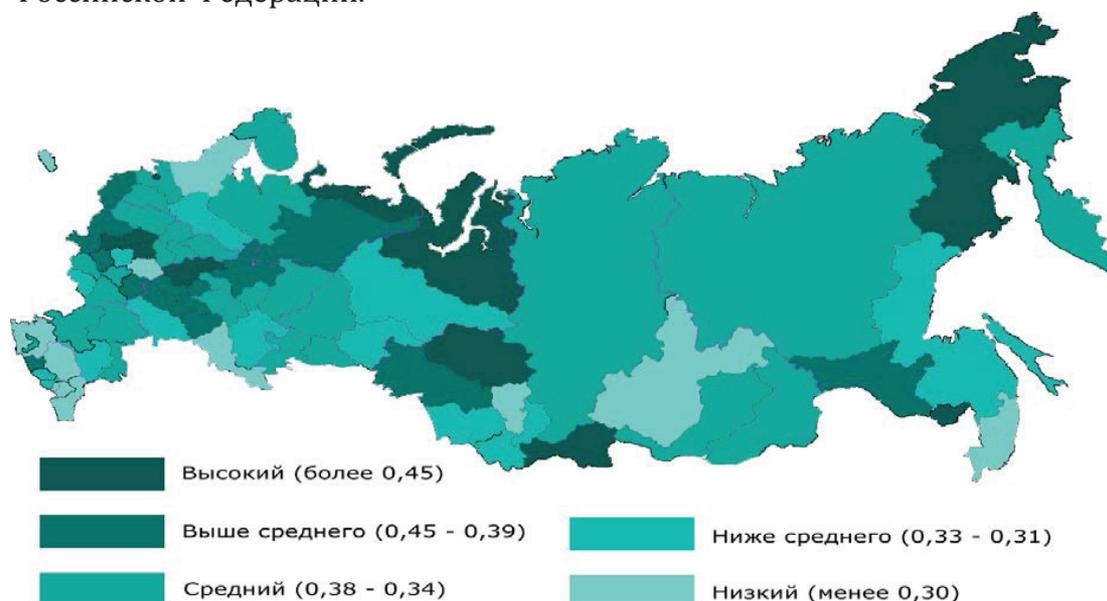


Рисунок 2.2.5. Группировка регионов РФ по сводному индексу уровня развития научно-образовательного пространства (первый вариант)

Источник: расчеты авторов.

¹² Данные опроса ИСЭРТ РАН по измерению трудового потенциала среди населения Вологодской области в трудоспособном возрасте. Общая выборка опроса – 1500 чел.

В группировке, построенной с использованием среднероссийских значений как показателя-эталона при расчете интегральных индексов (второй вариант), высоким уровнем развития научно-образовательного пространства обладают г. Москва, Ямало-Ненецкий автономный округ, г. Санкт-Петербург, республики Марий Эл и Чувашия, Томская, Московская, Липецкая, Калужская, Орловская, Костромская области, Ненецкий автономный округ (рис. 2.2.6). По интегральному индексу Москва заметно опережает все остальные регионы России (разница с Санкт-Петербургом составляет 32%).

Сравнение со среднероссийским уровнем улучшило и позиции Вологодской области, которая переместилась в группу со средним уровнем развития научно-образовательного пространства. В группе с низкими значениями интегрального индекса сохранили свои позиции южные республики – Дагестан, Чеченская, Ингушетия.

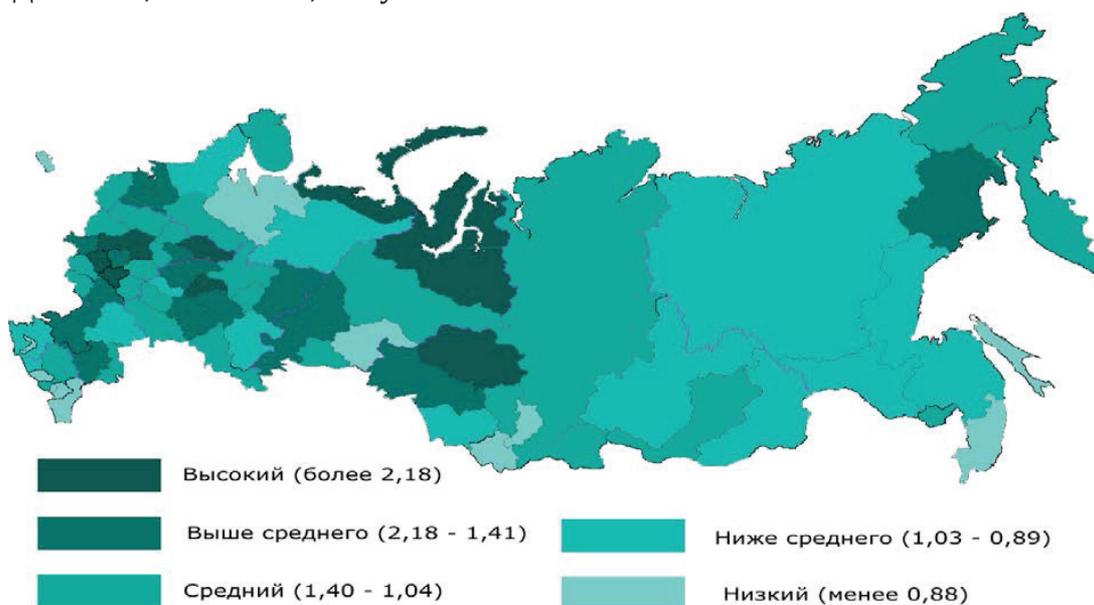


Рисунок 2.2.6. Группировка регионов РФ по интегральному индексу уровня развития научно-образовательного пространства (второй вариант)

Источник: расчеты авторов.

Таким образом, в России весьма острой проблемой являются территориальные диспропорции в развитии науки и образования. Преодоление этих диспропорций возможно, если в перспективном развитии регионы будут ориентироваться на уровень территорий с развитым научно-образовательным пространством. Так, согласно проведенным расчетам значительными возможностями качественного перехода в группу с высоким уровнем

развития научно-образовательного пространства обладают Чувашская Республика, Орловская и Ульяновская области; в группу с уровнем выше среднего – Курская, Псковская, Курганская, Свердловская области, республики Марий Эл, Саха (Якутия). Интегральные индексы этих территорий крайне близки к пороговым значениям групп с высоким и ниже среднего уровнем (рис. 3 и 4, табл. 3 приложения).

Для осуществления такого перехода регионов необходимо принятие действенных мер.

В сфере образования это прежде всего:

- контроль за надлежащим исполнением Указа Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. № 597 в части доведения заработной платы работников образования в 2012 году до средней зарплаты по региону;

- повышение доступности образования посредством развития его вариативных форм;

- включение в систему показателей оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти и местного самоуправления индикаторов, характеризующих равенство доступа к качественному образованию.

В сфере науки и инноваций первостепенное значение имеют такие направления деятельности, как:

- расширение масштабов деятельности государственных фондов поддержки науки;

- стимулирование массовых инноваций во всех секторах экономики за счет систематизации налоговых льгот в инновационной сфере и совершенствования их администрирования;

- формирование программ поддержки массового научно-технического творчества и инновационного предпринимательства.

Качественный переход к высокому уровню развития научно-образовательного пространства в ходе реализации вышеперечисленных мероприятий откроет новые перспективы в плане использования человеческого капитала нового качественного уровня. Улучшение кадрового, финансового, материального обеспечения сфер образования и науки создаст условия для формирования широкого слоя высококвалифицированных специалистов, способных обеспечить воспроизводство знаний, применять эффективные менеджмент и маркетинг, использовать инновационные технологии в создании высококачественных товаров и услуг. Тем самым научно-образовательное пространство окажет решающее влияние на динамику экономического роста и темпы развития высокотехнологичных отраслей, связанных с производством и передачей информации, а человеческий капитал станет основой для перехода страны к инновационной экономике.

2.3. Инвестиции в человеческий капитал

Формирование человеческого капитала начинается с рождения человека и продолжается в течение всей его жизни. Оно связано прежде всего с учебной деятельностью, с затратами личного времени и финансовых ресурсов. Затем уже фирмы и государство инвестируют в повышение образовательного уровня и в другие компоненты человеческого капитала. В качестве инвестиций рассматриваются вложения в образование, здоровье, культуру, обеспечивающие формирование и развитие способностей личности, приводящие к экономическому росту [80]. Соответственно возникает необходимость исследования инвестирования в образование и в повышение квалификации работников, выявления проблем в этой области и формирования мероприятий для их решения.

Результаты межстрановых сопоставлений показали наличие следующих проблем инвестирования в образование:

1. *Значительное отставание России по уровню вложений в образование от ведущих европейских стран* (ежегодные вложения во вторичное образование¹³ в России в конце 2000-х гг. в 2,5 раза ниже, чем в европейских странах, и значительно ниже среднего уровня по странам ОЭСР: 8267 долл. по ППС против 4878 долл. по ППС в России по сравнению со средним уровнем по странам ОЭСР).

Аналогичная ситуация выявлена и в отношении инвестирования в третичное образование (РФ по уровню инвестирования в третичное образование в 5 раз отстает от США и таких лидеров, как Норвегия и Дания). Низкие объемы финансовых средств не позволяют совершенствовать материально-техническую базу и повышать качество образовательного процесса.

2. *Различие структуры инвестирования в образование (соотношение бюджетных и внебюджетных источников) в России и в странах ОЭСР.* Соотношение бюджетных и внебюджетных вложений в образование в РФ (68% к 32%) отличается от соответствующего показателя экономически развитых стран по доле внебюджетных инвестиций (90% к 10%). При этом в развитых странах значительно меньше дифференциация доходов населения и уровень доходов выше, чем в России. Более того, участие российского государства в инвестировании образования в период 1991 – 2008 гг. уменьшилось с 98 до 68%.

¹³ В соответствии с характеристикой ступеней МСКО (1997 г.), эквивалентом первичного образования в РФ является начальное образование, нижнего уровня вторичного образования – основное общее образование, послесреднему нетретичному соответствует начальное профессиональное образование, первому уровню третичного образования – среднее профессиональное и высшее профессиональное образование, второму уровню третичного образования – послевузовское (в т.ч. аспирантура и докторантура).

Анализ структуры вложений в образование в зависимости от уровней инвестирования (федеральный – региональный – местный) выявил тенденцию перехода к увеличению доли инвестиций региональных и местных бюджетов. Это может сопровождаться ростом дифференциации регионов и муниципальных образований РФ по величине вложений в образование в связи с различием в доходных частях бюджетов этих территорий, а это, в свою очередь, приведет к дифференциации образовательного уровня.

Анализ структуры вложений в образование в зависимости от периода инвестирования (краткосрочные – долгосрочные) показал преобладание краткосрочных финансовых вложений, что препятствует реализации стратегических проектов.

Таблица 2.3.1. **Финансовые вложения в образование в Вологодской области,**
млн. руб. в ценах 2011 г.

Виды вложений	2004 г.	2005 г.	2008 г.	2010 г.	2011 г.
Вложения в образование, в т.ч.	0,6	0,5	4,9	29,0	27,2
Краткосрочные	0,6	0,5	4,8	28,7	22,4
Долгосрочные	–	–	0,1	0,3	4,8

Источник: Статистический ежегодник Вологодской области 2009: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 363.

Помимо государства одним из субъектов, участвующих в инвестировании образования и повышения квалификации, является население. Оно заинтересовано инвестировать образование свое и своих детей, поскольку связывает с повышением уровня образования свой заработок и рост производительности труда.

Судя по данным анализа инвестиционных настроений населения региона, к потенциальным инвесторам (покупателям образовательных услуг) относится треть населения, причем его значительная доля не имеет на это финансовых средств. Большинство россиян не готовы к инвестированию образования (74%), однако, несмотря на это, при формировании сбережений рассматривают образование как одну из приоритетных целей, наряду с лечением, отпуском, покупкой недвижимости и др. [57, с. 82].

Сдерживающими факторами инвестирования выступают уровень дохода семьи, возраст, уровень образования, наличие детей в семье и другие. Портрет потенциальных инвесторов образования: население в возрасте 30–49 лет, с высшим, неполным высшим и со средним специальным образованием, основным занятием которых является учеба и работа [57, с. 81]. При этом сбережения семей направлены в основном (40%) на приобретение образовательных услуг для детей.

Анализ данных позволил определить следующие тенденции инвестирования в образование на региональном уровне. Установлено различие в величине инвестиций на образовательные цели не только среди населения с различными социально-экономическими характеристиками, но и в территориальном разрезе (по регионам СЗФО; табл. 2.3.2).

Таблица 2.3.2. Удельный вес расходов на образование домохозяйств в общей структуре потребительских расходов в СЗФО (ранжирование по данным 2010 г.), %

Территория	2000 г.	2005 г.	2009 г.	2010 г.
Ненецкий автономный округ	1,3	1,3	1,9	1,5
Республика Коми	0,9	3,3	1,9	1,2
Мурманская область	0,9	1,8	1,5	1,2
Архангельская область	0,9	1,7	0,9	1,1
Республика Карелия	0,7	1,0	1,3	1,0
Вологодская область	0,7	1,4	0,8	1,0
Новгородская область	0,6	1,1	0,8	1,0
Калининградская область	1,2	0,8	1,3	0,9
Ленинградская область	0,3	0,8	1,1	0,9
г. Санкт-Петербург	0,6	0,5	0,6	0,9
Псковская область	0,7	0,9	1,6	0,8
СЗФО	0,7	1,1	1,0	1,0
РФ	1,0	1,8	1,5	1,3

Источник: Структура потребительских расходов домашних хозяйств по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_44/lssWWW.exe/Stg/d1/07-19.htm

Лидерами по доле вложений в образование в структуре потребительских расходов населения в 2010 г. являлись Ненецкий автономный округ, Республика Коми, Мурманская и Архангельская области. Вологодская область вместе с Новгородской, Калининградской и Ленинградской областями и г. Санкт-Петербургом занимали среди регионов СЗФО последние места.

Данные мониторинга качества трудового потенциала трудоспособного населения, проводимого ИСЭРТ РАН в Вологодской области с середины 1990-х гг., показывают основные направления инвестирования населения, величину вложений в повышение квалификации и переподготовку работников с учетом их социально-экономических характеристик.

Согласно исследованию, примерно половина респондентов не осуществляла инвестирования в период обучения. В первую очередь это те, кто уже работает по специальности, у кого квалификация соответствует

выполняемой работе (около 50%) или выше требований рабочих мест (около 20%). Возможность сбережений и последующего инвестирования населением повышения квалификации в значительной степени определяется уровнем дохода (для половины опрошенных со средним уровнем дохода и для четверти населения с низким – инвестирование затруднительно; табл. 2.3.3).

Таблица 2.3.3. Распределение ответов на вопрос: «Какие вложения осуществлялись Вами в период обучения на курсах и тренингах и какова была величина вложений?» (% от числа опрошенных)

Направления вложений	Средняя величина вложений, руб.	Доля опрошенных
Вложения не осуществлялись	–	48,9
Оплата проезда	9917,58	15,9
Официальная плата за обучение	44698,80	14,4
Приобретение учебных материалов, канц-товаров	7063,45	14,1
Оплата проживания	26661,70	8,2
Оплата частных консультаций	16399,97	3,2
Неофициальные платежи	5996,30	3,1
Оплата экзаменов	5227,50	1,3

Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2012 г.

Характеризуя структуру вложений в период обучения, следует отметить, что среди направлений инвестирования преобладали официальная плата за обучение, приобретение учебных материалов и канцтоваров, а также оплата проезда.

Величина инвестиций в обучение зависит от различных социально-экономических характеристик респондентов. Население до 35 лет тратит на эти цели на 80% больше, чем опрошенные более старших возрастов, женщины – на 20% больше мужчин. Те, у кого высшее и незаконченное высшее образование, инвестируют в переподготовку и повышение квалификации в 3 раза больше, чем население с неполным средним и со средним образованием, и на 40% больше тех, у кого среднее специальное образование.

Степень соответствия квалификации требованиям рабочих мест также оказывает влияние на величину вложений в переподготовку: те, чья квалификация не соответствует требованиям рабочих мест, инвестируют больше остальных почти в 1,5 раза (табл. 2.3.4).

Таблица 2.3.4. Средняя величина вложений в обучение на курсах и тренингах в зависимости от различных социально-экономических признаков респондентов (% от числа опрошенных в 2012 г.)

Социально-экономическая характеристика	Средняя величина вложений, руб.
<i>Возраст</i>	
До 35 лет	50065,77
После 35 лет	27673,17
<i>Пол</i>	
Мужской	39444,70
Женский	47998,10
<i>Уровень образования</i>	
Неполное среднее и среднее образование	18300,00
Среднее специальное	37732,56
Незаконченное высшее и высшее	53702,40
<i>Работают (не работают) по специальности</i>	
Да	44215,71
Нет	50575,32
Не получал(а) специальности	25838,10
<i>Степень соответствия квалификации выполняемой работе</i>	
Квалификация выше, чем требуется на рабочем месте	47456,52
Квалификация соответствует требованиям рабочего места	46459,72
Квалификация ниже требований рабочих мест	76500,00
Не знаю, трудно сказать	35361,54
Неработающие	31170,00
<i>Характеристика денежных доходов</i>	
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	50000,00
Покупка большинства товаров длительного пользования не вызывает сложностей, однако покупка автомашины недоступна	41708,82
Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	44120,00
Денег хватает только на приобретение продуктов питания	47405,26
Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания	53208,33
Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2012 г.	

Более склонны к инвестированию те, кто трудоустроен на должности, требующие более высокой образовательной подготовки. Этих работников, по мнению исследователей (С.В. Мареева, 2012), отличает не только высокий квалификационный ресурс, но и особое отношение к работе, к повышению своего профессионального уровня (в большинстве случаев ведущими для них являются нематериальные стимулы). Несмотря на то, что значительную их часть составляют представители интеллигенции, работающие в бюджетном секторе с низким уровнем доходов, они в ряде случаев готовы более активно участвовать в повышении квалификации и, тем самым, в инвестиционных процессах.

В то же время обеспеченное население, даже при наличии высокого уровня доходов, не всегда тратит на образовательные цели больше других. Некоторые исследователи (М.К. Горшков, Н.Е. Тихонова, 2007) связывают это с тем, что «успешные россияне» – неоднородная группа, состоящая не только из профессионалов, но и из квалифицированных рабочих, у которых среди преобладающих стимулов – материальные.

Это означает, что они не всегда заинтересованы в повышении своего образовательного уровня, что может сказываться и на величине инвестиций. Кроме того, к сокращению их объема приводит осознание населением снижения отдачи от инвестиций, связанное с неостребованностью человеческого капитала определенного качества экономикой, а также с особенностями локальных рынков труда.

Одним из видов расходования денежных средств являются инвестиции в приобретение учебных материалов и канцтоваров. На эти цели население в возрасте до 35 лет тратит в 4,4 раза больше, чем население других возрастов; с неполным средним и средним уровнем образования – в 2,2 раза больше, чем с высшим, и в 1,6 раза больше, чем со средним специальным образованием. Лица, не получившие специальности, инвестируют по сравнению с работающими по специальности в 3 раза больше, а по сравнению с неработающими по специальности – в 1,9 раза (табл. 2.3.5).

Таким образом, факторами, определяющими инвестирование населения в переподготовку и повышение квалификации, являются возраст, уровень образования, степень соответствия квалификации требованиям рабочих мест, трудоустройство по специальности (не по специальности), полученной в образовательном учебном заведении, и уровень дохода. В случае наличия низкого уровня образования, несоответствия квалификации требованиям рабочего места, трудоустройства не по специальности люди готовы к большим затратам на повышение своего образовательного уровня.

О пользе инвестирования в повышение квалификации и переподготовку косвенно свидетельствует оценка населением результативности данных мероприятий. Значимыми результатами обучения для трети опрошенных стали повышение интереса к работе, упрощение взаимодействия с коллегами, повышение производительности труда (в среднем 3,6 балла по 5-балльной шкале) и профессионального уровня (3,9).

В то же время часть респондентов считают, что после прохождения курсов повышения квалификации у них практически не изменился уровень владения компьютером и иностранным языком (20 и 35%

Таблица 2.3.5. Средняя величина вложений в приобретение учебных материалов и канцтоваров в зависимости от различных социально-экономических признаков респондентов (% от числа опрошенных в 2012 г.)

Социально-экономическая характеристика	Средняя величина вложений, руб.
<i>Возраст</i>	
До 35 лет	8182,14
После 35 лет	1842,86
<i>Пол</i>	
Мужской	6787,84
Женский	7187,80
<i>Уровень образования</i>	
Неполное среднее и среднее образование	11636,36
Среднее специальное	7198,57
Незаконченное высшее и высшее	5364,52
<i>Работают (не работают) по специальности</i>	
Да	4640,70
Нет	7406,25
Не получал(а) специальности	13916,67
<i>Степень соответствия квалификации выполняемой работе</i>	
Квалификация выше, чем требуется на рабочем месте	3903,03
Квалификация соответствует требованиям рабочего места	5721,70
Квалификация ниже требований рабочих мест	3000,00
Не знаю, трудно сказать	3050,00
Неработающие	23600,00
<i>Характеристика денежных доходов</i>	
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	6500,00
Покупка большинства товаров длительного пользования не вызывает сложностей, однако покупка автомашины недоступна	6476,92
Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом	5878,57
Денег хватает только на приобретение продуктов питания	10551,52
Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания	3100,00

соответственно)¹⁴. В лучшем случае это может свидетельствовать о том, что некоторые навыки формируются в течение более длительного периода времени, чем продолжительность курсов повышения квалификации и переподготовки, а в худшем – о низком качестве обучения (табл. 2.3.6).

Результативность курсов и тренингов в значительной степени определяется уровнем образования работников. Так, по большинству направлений профессиональной подготовки работники с высшим образованием дают высокую оценку полезности курсов и тренингов (более 40% опрошенных высоко оценили полезность повышения профессионального уровня, уровня владения компьютером и иностранным языком; табл. 2.3.7).

¹⁴ Средний балл по данным видам курсов составлял 3,3 и 2,7 соответственно.

Таблица 2.3.6. **Результативность курсов и тренингов в зависимости от уровня образования** (% от числа опрошенных)

Результаты	Результативность курсов и тренингов					Средний балл
	1	2	3	4	5	
Повысился профессиональный уровень	5,3	6,0	18,9	32,1	37,6	3,9
Овладел(а) новой специальностью	14,7	8,6	18,0	28,4	30,3	3,5
Научился(лась) работать на новом оборудовании	12,8	7,1	21,2	26,9	32,1	3,6
Повысил(а) уровень владения компьютером	19,9	9,4	17,8	28,4	24,6	3,3
Повысил(а) уровень владения иностранным языком	35,1	11,2	16,8	17,9	18,9	2,7
Стало интереснее работать	12,5	8,3	19,6	30,0	29,7	3,6
Стало проще взаимодействовать с коллегами	13,9	8,2	22,8	28,8	26,3	3,4
Увеличилась производительность труда	11,7	6,8	22,7	31,1	27,8	3,6

Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2012 г.

Таблица 2.3.7. **Распределение ответов на вопрос: «Насколько результативны курсы и тренинги (по 5-балльной шкале: 1 – совсем бесполезны, 5 – очень полезны)?»** (% от числа опрошенных)

Результативность курсов и тренингов	Уровень образования				
	Неполное среднее	Средняя школа, в т.ч. ПТУ со средним образованием	Среднее специальное образование (техникум и др.)	Незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	Высшее
<i>Повысился профессиональный уровень</i>					
Совсем бесполезны	0,0	18,2	40,9	18,2	22,7
Очень полезны	0,7	20,3	28,1	7,2	43,8
<i>Овладел(а) новой специальностью</i>					
Совсем бесполезны	0,0	21,3	34,0	10,6	34,0
Очень полезны	2,1	22,7	38,1	8,2	28,9
<i>Научился(лась) работать на новом оборудовании</i>					
Совсем бесполезны	0,0	20,5	28,2	12,8	38,5
Очень полезны	0,0	23,7	41,2	6,2	28,9
<i>Повысил(а) уровень владения компьютером</i>					
Совсем бесполезны	1,5	28,4	32,8	11,9	25,4
Очень полезны	2,4	13,4	30,5	9,8	43,9
<i>Повысил(а) уровень владения иностранным языком</i>					
Совсем бесполезны	0,0	29,3	34,3	9,1	27,3
Очень полезны	1,9	15,1	20,8	17,0	45,3
<i>Стало интереснее работать</i>					
Совсем бесполезны	0,0	20,0	37,5	20,0	22,5
Очень полезны	0,0	18,9	32,6	10,5	37,9
<i>Стало проще взаимодействовать с коллегами</i>					
Совсем бесполезны	0,0	20,9	34,9	11,6	32,6
Очень полезны	0,0	17,1	39,0	8,5	35,4

<i>Увеличилась производительность труда</i>					
Совсем бесполезны	2,9	20,0	28,6	20,0	28,6
Очень полезны	0,0	20,2	32,1	10,7	36,9
Ничего не изменилось	2,9	32,4	30,6	1,7	32,4
Затрудняюсь ответить	6,4	34,9	29,1	5,8	23,8
Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2012 г.					

Однако более трети респондентов с высшим образованием не ощутили полезности обучения в части овладения новой специальностью и работы на новом оборудовании. Следует также подчеркнуть, что примерно для трети респондентов, вне зависимости от уровня образования, посещение курсов не дало результата.

Таким образом, формирование человеческого капитала в значительной степени определяется инвестированием денежных средств в образование (накопление общего человеческого капитала), а также в профессиональную подготовку и повышение квалификации работников (накопление специфического человеческого капитала).

2.4. Состояние и развитие трудового потенциала в регионах России

Методологические подходы к оценке качества трудового потенциала, как указывалось ранее (п. 1.2), можно объединить в две группы: с одной стороны, анализ проводится на основе данных официальной статистики, с другой – на основе социологических опросов [19, с. 17, 19]. Изучение статистических данных позволяет оценить количественные характеристики трудового потенциала населения, в то время как результаты мониторинговых исследований – качественные. Учет и тех, и других характеристик помогает сформировать интегральную оценку трудового потенциала населения региона.

Некоторыми исследователями (Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова, 2010) отмечается наличие информационного вакуума, связанного с отсутствием представительных баз данных об изменениях в образовательном и трудовом поведении населения на протяжении длительных промежутков времени. На региональном уровне восполнить этот пробел позволяют мониторинговые исследования, выполняемые отдельными научными коллективами.

Так, в течение длительного периода (1996–2012 гг.) динамика качественных характеристик экономически активного населения Вологодской

области отслеживалась в рамках мониторинга качества трудового потенциала, проводимого сотрудниками Института социально-экономического развития территорий РАН¹⁵. Исследование первого года носило пилотный характер, и методика была апробирована на малой выборке, не позволяющей распространять результаты на всю Вологодскую область. Поэтому далее рассматриваются результаты исследования за 1997–2012 гг.

Согласно используемой методике¹⁶, базовыми характеристиками качества трудового потенциала региона являются физическое и психическое здоровье населения, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении (социальные притязания). При этом интегральным показателем качества трудового потенциала считается социальная дееспособность, структура которой определяется в соответствии с концепцией качественных характеристик населения, представленной в работах ученых Института социально-экономических проблем народонаселения РАН.

В результате математической обработки баз данных мониторинга каждое из перечисленных выше качеств получает числовую оценку в виде индекса в интервале от нуля до единицы, рассчитываемого как отношение фактического числа баллов к максимально возможному.

Согласно результатам мониторинга, в период 1997 – 2012 гг. общая тенденция изменения индекса социальной дееспособности была положительной: он изменялся в пределах от 0,654 в 2000 году до 0,680 ед. в 2012 году; рис. 2.4.1).

При этом в 2012 году относительно предыдущего года индекс социальной дееспособности увеличился (на 0,004 ед.), что может объясняться влиянием на качество трудового потенциала региона восстановительных процессов после финансового и социально-экономического кризиса.

Динамика качественных характеристик трудового потенциала обусловлена изменением его составляющих: социально-психологического и энергетического потенциалов. Значения обоих показателей имеют возрастающий тренд, что свидетельствует о тенденции к их увеличению в долгосрочном периоде. По сравнению с докризисным периодом (2007 год) в 2012 году значения рассматриваемых показателей увеличились (на 0,013 и 0,010 ед. соответственно; рис. 2.4.2).

¹⁵ Объектом исследования является трудоспособное население Вологодской области в возрасте старше 16 лет. Опросы проходят ежегодно в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объем выборки составляет 1500 человек.

¹⁶ Методика измерения показателей качества трудового потенциала подробно изложена в монографии: Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – С. 15-26.

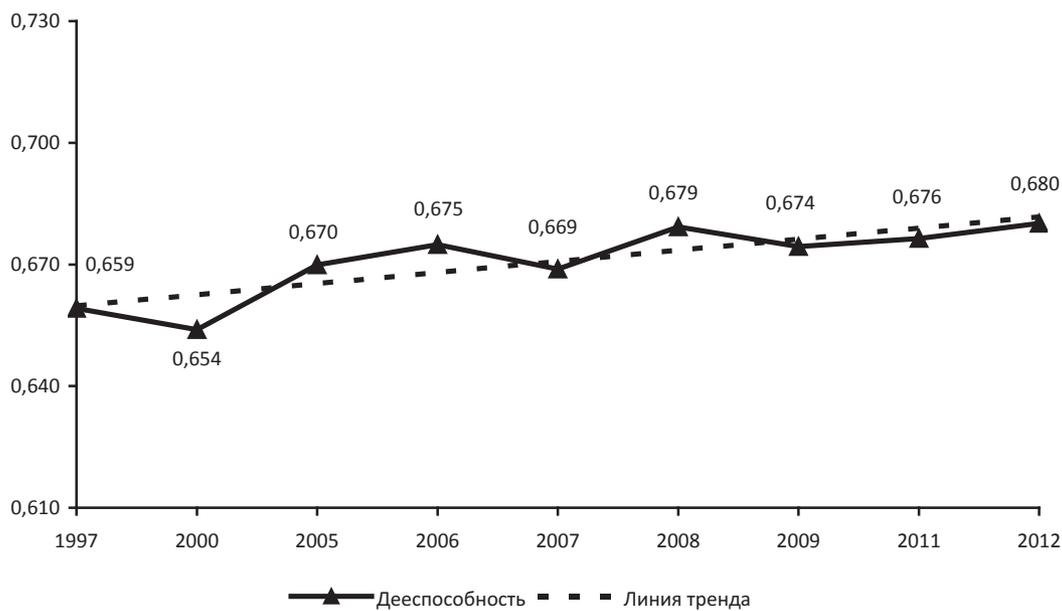


Рисунок 2.4.1. Динамика индекса социальной дееспособности населения Вологодской области

Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

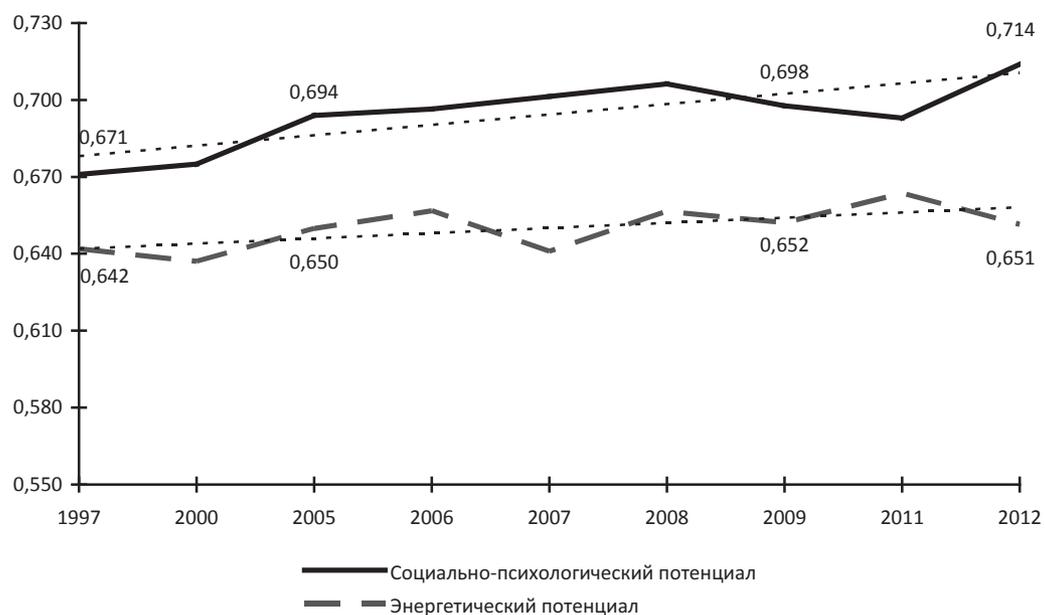


Рисунок 2.4.2. Динамика индексов социально-психологического и энергетического потенциалов населения Вологодской области

Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Развитие трудового потенциала зависит от социально-демографических характеристик населения. Так, в территориальном разрезе наиболее высокой социальной дееспособностью отличаются жители Вологды и Череповца (в 2012 году – 0,680 и 0,698 ед. соответственно; рис. 2.4.3). Череповчане имеют более выраженную тенденцию к росту качества трудового потенциала, в то время как население сельских территорий существенно им уступает.

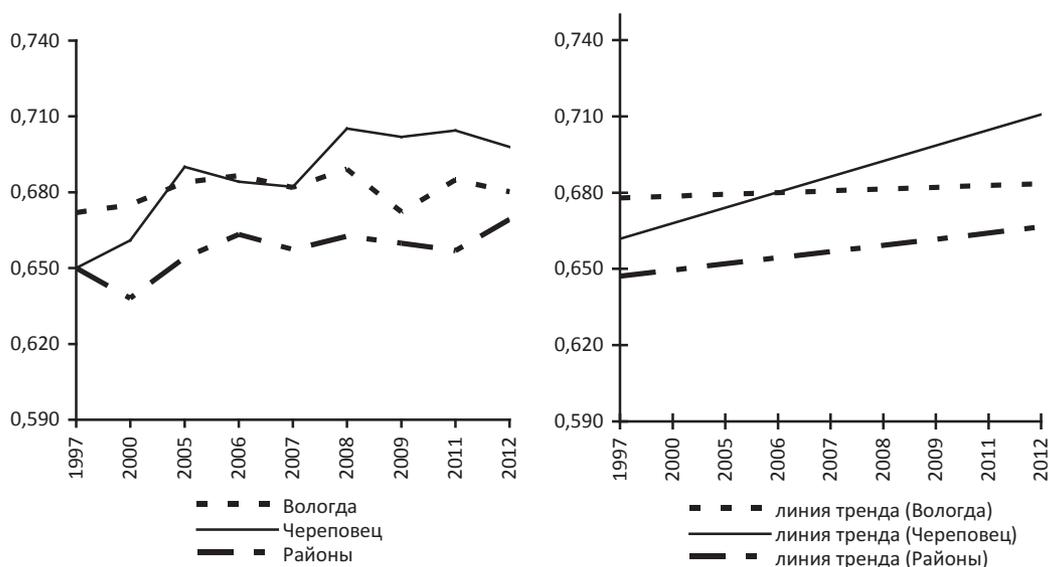


Рисунок 2.4.3. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в территориальном разрезе

Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

В гендерном разрезе динамика качества трудового потенциала характеризуется активным ростом социальной дееспособности женщин. В период 2007–2012 гг. значения данного показателя у женской части населения Вологодской области были выше, чем у мужской (в 2012 году – 0,684 и 0,676 ед. соответственно; рис. 2.4.4). Описанное явление, на наш взгляд, объясняется стремительным повышением роли женщин в экономике.

В возрастном разрезе более высокой социальной дееспособностью отличаются лица до 35 лет (в 2012 г. данный показатель у молодежи составлял 0,692 ед., среди лиц старше 35 лет – 0,666 ед.; рис. 2.4.5). Тем не менее в старшей возрастной группе индекс имеет тенденцию к росту, что, как нам видится, говорит о стремлении ее представителей к повышению своей конкурентоспособности на рынке труда.

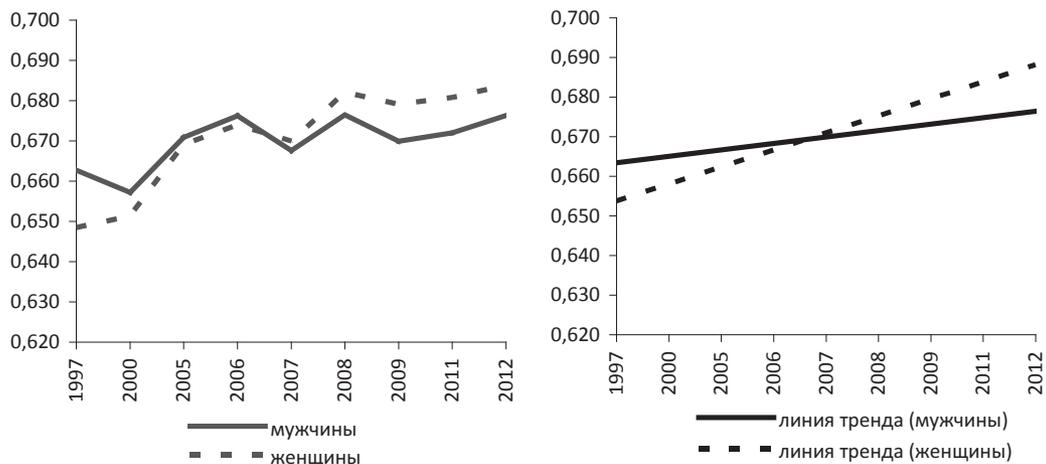


Рисунок 2.4.4. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в гендерном разрезе

Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

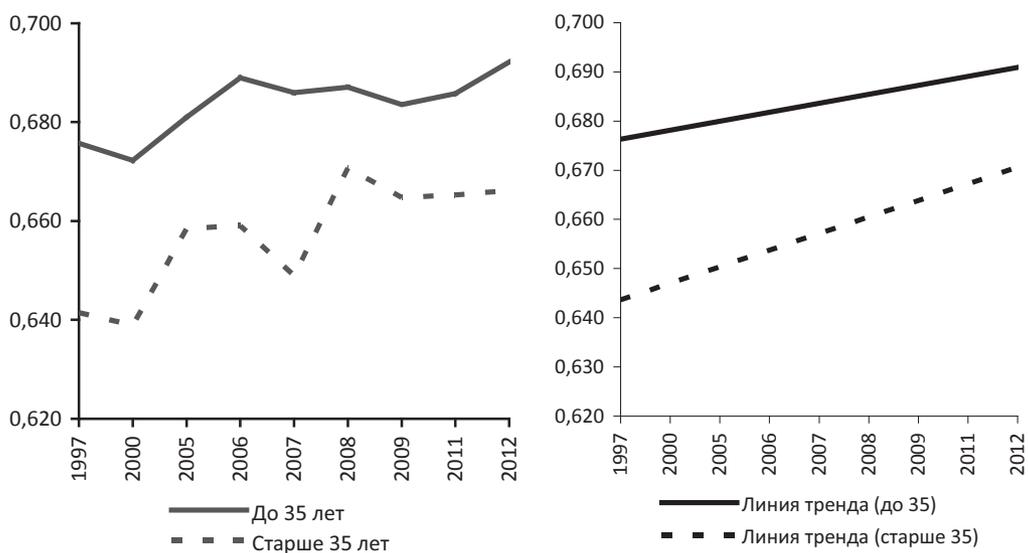


Рисунок 2.4.5. Динамика индексов социальной дееспособности населения Вологодской области в возрастном разрезе

Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Развитие базовых качеств трудового потенциала представлено в обобщенном виде в таблице 2.4.1.

Таблица 2.4.1. **Качество трудового потенциала Вологодской области**

Качество	Значение индекса в 1997 г.	Значение индекса в 2009 г.	Значение индекса в 2012 г.	Линия тренда 1997–2012 гг.
<i>Базовые качества трудового потенциала</i>				
1. Нравственный уровень	0,775	0,757	0,784	/ возрастающая
2. Психическое здоровье	0,699	0,739	0,758	/ возрастающая
3. Коммуникабельность	0,733	0,736	0,754	/ возрастающая
4. Физическое здоровье	0,682	0,728	0,730	/ возрастающая
5. Культурный уровень	0,609	0,674	0,701	/ возрастающая
6. Потребность в достижении	0,612	0,643	0,654	/ возрастающая
7. Когнитивный потенциал	0,630	0,614	0,612	\ убывающая
8. Творческий потенциал	0,593	0,572	0,559	\ убывающая
<i>Интегральные индексы качества трудового потенциала и требований рабочих мест</i>				
Интегральный индекс качества трудового потенциала (социальная дееспособность)	0,655	0,674	0,680	/ возрастающая
Интегральный индекс требований рабочих мест к качеству трудового потенциала	0,721	0,716	0,730	/ возрастающая
Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.				

Среди базовых показателей качества трудового потенциала тенденцию к росту имеют: физическое и психическое здоровье, культурный уровень, потенциал социальных притязаний (потребность в достижении). Отрицательный тренд характерен для когнитивного и творческого потенциалов населения. Это может свидетельствовать о том, что интеллектуальный потенциал в отечественной экономике в настоящее время в должной мере не востребован. Подтверждают это и оценки официальных лиц государства. Так, в 2009 г. Д.А. Медведев в своем Послании Федеральному Собранию охарактеризовал сложившуюся ситуацию следующим образом: «В основном предпочтение было отдано форсированию роста старой, сырьевой экономики, а для формирования новой, создающей уникальные технологии и инновационные продукты, были приняты лишь отдельные и несистемные решения... благополучие России в относительно недалеком будущем будет напрямую зависеть от наших успехов в развитии рынка идей, изобретений, открытий».

Следует отметить, что в последнее время вырос интерес исследователей к оценке качества трудового потенциала на макроуровне, что связано с модернизацией социально-экономической сферы. Одной из значимых работ по данному направлению является исследование качества трудового потенциала в регионах России (Н.М. Римашевская, В.К. Бочкарёва, Г.Н. Волкова, Л.А. Мигранова), основанное на индексном методе. Для расчета

интегрального индекса этими исследователями была взята система показателей, комплексно характеризующих его количественные и качественные признаки: численность и состав экономически активного населения; здоровье; образование и квалификация; производительность труда.

В нашем исследовании для расчета интегрального индекса трудового потенциала в регионах России был использован методологический подход С.П. Горисова, подробно представленный в п. 1.2.

По итогам расчётов был подготовлен рейтинг регионов и федеральных округов Российской Федерации по интегральному индексу трудового потенциала (ИТП) в 2010 году¹⁷.

В среднем по РФ он составил 0,618 ед. Максимальные различия наблюдаются в позициях таких регионов и городов, как Москва и Республика Калмыкия, – 3,3 раза. Анализ полученных результатов позволил разделить все территории на несколько условных групп. Диапазоны индексных значений в условных группах (теоретические значения) устанавливались исходя из значений ИТП в регионах, экстремальное значение ИТП Москвы (0,911 ед.) в целях повышения объективности результатов исследования не было включено в обоснование группировки регионов. Таким образом, установив диапазон от 0,25 до 0,81, мы получили следующие группы:

- с высоким уровнем трудового потенциала (0,67–0,81 ед.);
- со средним уровнем трудового потенциала (0,53–0,669 ед.);
- с низким уровнем трудового потенциала (0,39–0,529 ед.);
- с критически низким уровнем трудового потенциала (0,25–0,389 ед., табл. 2.4.2).

Таблица 2.4.2. Трудовой потенциал в регионах РФ

Регион	ИТП региона	Ранг по ИТП	Индексы регионов по показателям ТП			
			Здоровье	Образование	Благополучие	Рынок труда
<i>Регионы с высоким трудовым потенциалом</i>						
г. Москва	0,911	1	0,796	0,948	0,931	0,980
Ямало-Ненецкий автономный округ	0,810	2	0,783	0,733	0,830	0,902
г. Санкт-Петербург	0,770	3	0,723	0,853	0,618	0,923
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	0,712	4	0,740	0,668	0,627	0,830
Ненецкий автономный округ	0,680	5	0,447	0,574	0,961	0,868
Тюменская область	0,679	6	0,710	0,661	0,610	0,740
Московская область	0,675	7	0,634	0,750	0,503	0,870
Белгородская область	0,671	8	0,742	0,644	0,485	0,875

¹⁷ Выбор года обусловлен отсутствием статистических данных по некоторым показателям и территориям за более поздние годы.

Продолжение таблицы 2.4.2.

Регион	ИТП региона	Ранг по ИТП	Индексы регионов по показателям ТП			
			Здоровье	Образование	Благополучие	Рынок труда
<i>Регионы со средним трудовым потенциалом</i>						
Республика Татарстан	0,660	9	0,706	0,607	0,544	0,812
Свердловская область	0,651	10	0,647	0,594	0,561	0,831
Самарская область	0,646	11	0,602	0,729	0,482	0,821
Мурманская область	0,628	12	0,638	0,657	0,445	0,836
Республика Башкортостан	0,627	13	0,653	0,619	0,505	0,757
Челябинская область	0,619	14	0,634	0,668	0,427	0,811
Республика Дагестан	0,605	15	0,925	0,577	0,384	0,655
Краснодарский край	0,599	16	0,724	0,618	0,342	0,840
Республика Коми	0,597	17	0,561	0,629	0,467	0,772
Сахалинская область	0,596	18	0,471	0,598	0,548	0,817
Республика Северная Осетия–Алания	0,591	19	0,803	0,708	0,300	0,718
Астраханская область	0,590	20	0,667	0,659	0,347	0,796
Омская область	0,588	21	0,653	0,593	0,390	0,792
Архангельская область	0,584	22	0,563	0,666	0,364	0,853
Красноярский край	0,583	23	0,611	0,588	0,378	0,850
Пермский край	0,583	24	0,547	0,622	0,442	0,766
Новосибирская область	0,581	25	0,658	0,666	0,331	0,785
Республика Саха (Якутия)	0,580	26	0,575	0,632	0,399	0,783
Калужская область	0,579	27	0,577	0,639	0,359	0,849
Нижегородская область	0,574	28	0,540	0,650	0,383	0,808
Волгоградская область	0,565	29	0,677	0,641	0,294	0,797
Хабаровский край	0,564	30	0,535	0,701	0,379	0,715
Орловская область	0,564	31	0,621	0,661	0,314	0,783
Кемеровская область	0,563	32	0,483	0,592	0,441	0,799
Калининградская область	0,563	33	0,629	0,725	0,289	0,763
Ростовская область	0,563	34	0,679	0,645	0,277	0,830
Ярославская область	0,563	35	0,605	0,645	0,302	0,853
Томская область	0,562	36	0,665	0,667	0,289	0,780
Оренбургская область	0,558	37	0,629	0,617	0,318	0,787
Камчатский край	0,557	38	0,571	0,721	0,287	0,818
Магаданская область	0,552	39	0,453	0,621	0,451	0,730
Саратовская область	0,551	40	0,653	0,628	0,268	0,841
Тульская область	0,550	41	0,508	0,603	0,362	0,828
Курская область	0,550	42	0,622	0,645	0,305	0,746
Липецкая область	0,546	43	0,603	0,569	0,366	0,707
Ульяновская область	0,536	44	0,616	0,624	0,290	0,742
Смоленская область	0,535	45	0,479	0,658	0,310	0,836
Приморский край	0,533	46	0,571	0,689	0,257	0,800
<i>Регионы с низким трудовым потенциалом</i>						
Пензенская область	0,529	47	0,645	0,612	0,268	0,743
Удмуртская Республика	0,527	48	0,604	0,632	0,257	0,785

Окончание таблицы 2.4.2.

Регион	ИТП региона	Ранг по ИТП	Индексы регионов по показателям ТП			
			Здоровье	Образование	Благополучие	Рынок труда
Ленинградская область	0,522	49	0,543	0,670	0,249	0,821
Иркутская область	0,522	50	0,515	0,598	0,314	0,769
Костромская область	0,522	51	0,580	0,643	0,247	0,805
Кировская область	0,521	52	0,608	0,567	0,261	0,822
Брянская область	0,518	53	0,588	0,565	0,294	0,737
Рязанская область	0,518	54	0,559	0,632	0,256	0,797
Тамбовская область	0,517	55	0,608	0,582	0,282	0,714
Республика Адыгея	0,514	56	0,706	0,646	0,221	0,691
Новгородская область	0,513	57	0,416	0,598	0,355	0,786
Курганская область	0,511	58	0,595	0,574	0,293	0,679
Республика Карелия	0,510	59	0,494	0,617	0,297	0,749
Ставропольский край	0,506	60	0,756	0,602	0,191	0,753
Кабардино-Балкарская Республика	0,505	61	0,832	0,565	0,221	0,625
Республика Хакасия	0,499	62	0,598	0,588	0,223	0,793
Воронежская область	0,498	63	0,642	0,576	0,223	0,742
Республика Мордовия	0,497	64	0,653	0,634	0,192	0,771
Чувашская Республика	0,494	65	0,629	0,625	0,191	0,792
Вологодская область	0,489	66	0,527	0,568	0,232	0,822
Забайкальский край	0,486	67	0,517	0,541	0,305	0,654
Республика Бурятия	0,476	68	0,535	0,608	0,253	0,622
Тверская область	0,475	69	0,469	0,585	0,254	0,732
Владимирская область	0,472	70	0,520	0,615	0,195	0,798
Республика Алтай	0,468	71	0,576	0,628	0,195	0,684
Алтайский край	0,463	72	0,640	0,559	0,185	0,697
Псковская область	0,458	73	0,407	0,580	0,236	0,788
Республика Марий Эл	0,457	74	0,577	0,635	0,169	0,704
Амурская область	0,456	75	0,487	0,590	0,192	0,786
Ивановская область	0,456	76	0,537	0,609	0,160	0,823
Еврейская автономная область	0,437	77	0,461	0,466		0,751
Чукотский автономный округ	0,390	78	0,084	0,620	0,524	0,851
<i>Регионы с критически низким трудовым потенциалом</i>						
Чеченская Республика	0,387	79	0,913	0,465	0,266	0,200
Республика Тыва	0,327	80	0,402	0,670	0,112	0,383
Карачаево-Черкесская Республика	0,318	81	0,785	0,680	0,134	0,144
Республика Ингушетия	0,315	82	0,981	0,718	0,146	0,096
Республика Калмыкия	0,273	83	0,697	0,647	0,022	0,561
Источники: 1. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2010 года [Электронный ресурс]: статистический бюллетень. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticJournals/doc_1140095700094 ; 2. Здравоохранение в России. 2011: стат. сб. / Росстат. – М.:2011. – С. 122-123.; 3. Труд и занятость в России. 2011: стат. сб. / Росстат. – М.:2011. – С. 67-69.; 4. Источники: Центральная база статистических данных (ЦБСД). – Режим доступа: http://www.gks.ru/scripts/db_inet/dbinet.cgi?pl=1923005 ; Российский статистический ежегодник. 2011: стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – С. 160-161.; 5. Регионы России: социально-экономические показатели. 2011: стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – С. 122-123.						

К регионам с высоким уровнем трудового потенциала (0,67–0,81 ед.) относится восемь субъектов РФ, расположенных в Центральной России, на Северо-Западе и в Сибири (г. Москва – 0,911 ед., Ямало-Ненецкий АО – 0,810 ед., Санкт-Петербург – 0,770 ед., Ханты-Мансийский автономный округ – 0,712 ед., Московская область – 0,675 ед., Тюменская область – 0,679 ед., Белгородская область – 0,671 ед., Ненецкий автономный округ – 0,680 ед.). Принадлежность к группе лидеров г. Москвы и Ямало-Ненецкого АО обусловлена несколькими факторами. Москва, являющаяся политическим и финансовым центром страны, крупным промышленным центром, обладает значительной привлекательностью для квалифицированных кадров. Ямало-Ненецкий автономный округ – центр российской добывающей промышленности, на его территорию приходится 90% общероссийского газа, 12% общероссийской нефти и конденсата.

Эти регионы демонстрируют высокие значения по всем показателям, составляющим сводный индекс трудового потенциала, обеспечивая, таким образом, комплексное, всестороннее развитие. Остальные территории данной группы в целом являются благополучными в силу развитой промышленной, научной и финансовой сферы, близости к столице и, соответственно, концентрации промышленного капитала.

Регионы, расположенные в Сибири, характеризуются высоким уровнем развития добывающей промышленности. Так, в Тюменской области находятся представительства таких ведущих компаний России, как «Лукойл», «Газпром», «Тюменьнефтегаз», в Ханты-Мансийском АО добывается свыше 50% российской нефти. Такие высокие объемы производства стимулируют развитие финансового, банковского сектора.

Однако, будучи абсолютными лидерами по одним показателям, регионы данной группы демонстрируют невысокие значения по другим. Так, при чрезвычайно высоком уровне доходов в Ненецком автономном округе и регионах Сибири уровень здоровья ниже, чем в среднем по стране, а уровень профессионального образования – близок к среднему по стране. Преимуществом трудового потенциала Санкт-Петербурга является уровень образования.

Группу со средним уровнем трудового потенциала (0,53–0,669 ед.) составляет 38 регионов. По уровню базовых показателей она является неоднородной.

В группу входят такие территории, которые не обладают ни особыми преимуществами, ни существенными недостатками. Например, значения показателей здоровья, образования, материального благосостояния и состояния рынка труда в Омской, Кемеровской областях, Красноярском

крае в целом относительно близки к среднероссийскому уровню. В то же время Республика Татарстан занимает 9 место по уровню материального благосостояния трудового потенциала (среднемесячный доход населения – 21 610 рублей).

Рассматривая трудовой потенциал данной группы регионов, мы можем наблюдать ситуацию, связанную с тем, что территории, находящиеся в разных частях страны, с различной экономикой, демонстрируют близкие значения практически всех исследуемых показателей. Например, в Республике Саха (Якутия) и Калужской области, занимающих 34 и 35 позиции в рейтинге, в 2010 году смертность населения в трудоспособном возрасте составила соответственно 724 и 720 человек на 100 тыс. населения, охват высшим образованием – 26,9 и 25,1%, среднемесячный доход населения – 17 983 и 16 967 рублей.

Согласно расчётам, регионы со средним уровнем трудового потенциала присутствуют во всех федеральных округах России. Но, как уже было сказано, принадлежность региона к группе территорий со средним уровнем трудового потенциала не означает, что все показатели находятся на среднем, или «удовлетворительном», уровне, не говоря о равных возможностях для воспроизводства трудового потенциала и его реализации на рынке труда. Большинство этих территорий не предоставляют условий для комплексного, всестороннего развития трудового потенциала. В 13-ти (из 38) регионах данной группы выше среднероссийского уровня состояние здоровья, в 6-ти – уровень профессионального образования, в 10-ти – уровень материального состояния, в 14-ти – уровень общей безработицы. Таким образом, в отношении большинства регионов данной группы целесообразно говорить не о преимуществах, а о недостатках в сфере развития трудового потенциала (учитывая позицию этих территорий в общем рейтинге и фактическую ситуацию с состоянием трудового потенциала).

В группу с *низким уровнем трудового потенциала* (0,39–0,529 ед.) входят 32 региона. Важнейшим фактором, препятствующим развитию трудового потенциала, являются крайне низкие доходы населения таких регионов. Если в некоторых из них уровень здоровья и образования выше среднероссийского, то уровень материального благосостояния населения во всех без исключения регионах этой группы ниже, чем в среднем по России. Уровень доходов, наиболее близкий к среднероссийскому (18 881,3 руб.), отмечен только в Новгородской области (16 862,6 руб.). В 25 регионах группы среднемесячный доход населения составляет менее 15 тыс. руб., в 9 регионах – менее 13 тыс. руб. Регионами-аутсайдерами по уровню доходов являются Республика Марий-Эл и Ивановская область – соответственно 12 231 и 12 003 руб.

Вместе с тем в отдельных регионах наблюдается крайне низкий уровень здоровья, причем самую высокую в России смертность взрослого населения демонстрирует Чукотский автономный округ – 1387,5 человек на 100 тыс. чел. населения. Средняя продолжительность жизни в этом округе составляет 60,4 года.

Среднероссийское значение индекса профессионального образования превышено лишь в одном регионе данной группы – Ленинградской области. В 23 регионах охват занятого населения профессиональным образованием (включая начальное, среднее и высшее) составляет менее 75%. Доля занятого населения с профессиональным образованием в 9 регионах ниже 70%, а в Кабардино-Балкарской Республике она составляет 59%. Тот факт, что от 25 до 40% занятого населения территорий рассматриваемой группы не имеют даже начального профессионального образования, говорит о её низком трудовом потенциале.

Регионы с низким уровнем трудового потенциала присутствуют в Дальневосточном, Сибирском, Уральском, Центральном, Северо-Кавказском, Приволжском и Северо-Западном федеральных округах.

К регионам с критически низким уровнем трудового потенциала (0,250–0,389) относятся 5 республик, являющихся аутсайдерами по одному или нескольким показателям: Чеченская, Тыва, Карачаево-Черкесская, Ингушетия и Калмыкия.

Главные проблемы Чеченской Республики – это самый низкий в стране уровень профессионального образования (охват населения профессиональным образованием – 48%) и состояние рынка труда (уровень общей безработицы составил в 2010 году 43%, причём 59% безработных были вынуждены искать работу свыше 12 месяцев).

Республика Тыва – аутсайдер по трём показателям: 82-я позиция по состоянию здоровья трудового потенциала (уровень смертности населения в трудоспособном возрасте в 2010 г. – 957 человек на 100 тыс. населения), 82-я позиция – по уровню материального благосостояния (среднемесячный доход – 10 788 рублей) и 80-я – по состоянию рынка труда (уровень общей безработицы – 22%, длительной безработицы – 59,5%).

В Карачаево-Черкесии, Ингушетии и Калмыкии остро стоят проблемы низких доходов населения и состояния рынка труда. По состоянию рынка труда, например, данные субъекты находятся в числе регионов-аутсайдеров (Калмыкия занимает 79 позицию, Карачаево-Черкесия – 82-ю, Ингушетия – 83-ю).

Развитию трудового потенциала в регионах данной группы препятствуют различные факторы, которые позволяют охарактеризовать его как

критически низкий: высокая смертность трудоспособного населения, низкие доходы, высокий уровень общей и длительной безработицы, незначительный охват населения профессиональным образованием.

Примечательно, что регионы Северного Кавказа, с одной стороны, демонстрируют критически низкий уровень трудового потенциала и характеризуются крайне напряжённой экономической ситуацией, с другой стороны, являются лидерами по состоянию здоровья трудоспособного населения: Республика Ингушетия занимает по данному показателю первое место, Чеченская и Карачаево-Черкесская республики – 3 и 7 места соответственно.

Следует отметить, что результаты исследований (нашего и ИСЭПН РАН) имеют как общие тенденции, так и различия, что объясняется используемыми критериями оценки. Так, в обоих исследованиях Москва, Санкт-Петербург и промышленно развитые области Сибири отнесены к группе регионов с высоким трудовым потенциалом, а территории с низким трудовым потенциалом выявлены в Южном федеральном округе, на Дальнем Востоке и Северном Кавказе. Вологодская область отнесена нами к группе регионов с низким уровнем развития трудового потенциала. Хотя в московском исследовании она входит в состав территорий со средним уровнем развития рабочей силы, однако при этом отмечается низкий уровень образования экономически активного населения по сравнению с другими субъектами РФ (73 место) и серьезные проблемы со смертностью трудоспособного населения (64 место). Эти же проблемы выявлены и в нашем исследовании.

Таким образом, анализ состояния трудового потенциала показал наличие следующих проблем:

1. Межрегиональная структура трудового потенциала России крайне неоднородна. Существует небольшое количество благоприятных территорий, предоставляющих широкие возможности для реализации трудового потенциала. В большинстве же регионов присутствуют те или иные факторы, препятствующие этому. Однако существуют субъекты РФ, экономическая обстановка в которых вызывает комплексную деградацию трудового потенциала, т.к. отсутствуют возможности для его развития.

2. Внутрирегиональное развитие трудового потенциала также неоднородно – многие территории, демонстрирующие относительно высокий трудовой потенциал, не обеспечивают условия для его комплексного развития.

3. Наибольшая дифференциация наблюдается в уровне доходов населения.

Существующие проблемы определяют основные направления их решения. Очевидно, что высокая смертность взрослого населения представляет проблему не только для трудоспособного населения, но и всего населения России, оказывая отрицательный эффект и на здоровье будущих поколений. Таким образом, задача улучшения здоровья трудового потенциала является долговременной и комплексной.

В среднесрочной же перспективе экономически наиболее эффективно повышение степени реализации имеющегося трудового потенциала [13, с. 148].

Первоочередной задачей государственной власти является создание необходимых условий для улучшения состояния здоровья всего населения страны: совершенствование системы здравоохранения, поощрение здорового образа жизни и создания условий труда, не наносящих вреда здоровью (на вредных и опасных производствах, где создание таких условий невозможно, необходима, по крайней мере, оптимизация существующих условий). Немаловажны также проблемы улучшения доступа населения к медицинским услугам и повышения их качества.

Как уже отмечалось, главной проблемой, ограничивающей развитие трудового потенциала, являются низкие доходы населения.

Предлагаются различные варианты решения данной проблемы. Многие из них сводятся к институциональным изменениям в ряде сфер, имеющих макроэкономическое значение.

Так, в сфере налогообложения рекомендуется:

- введение прогрессивной системы налогообложения;
- введение налога на роскошь и т. д.

Необходимо устранение коллизий в трудовом законодательстве, а также пересмотр и корректировка некоторых общих понятий, содержащихся в ТК РФ, с учетом их экономической природы (например, заработная плата) и устранение законодательных пробелов (например, связанных с установлением порядка индексации заработной платы). Важно усиление влияния норм международного права на российское законодательство (например, посредством их трансформации в национальное право) и т. д.

Основным источником доходов населения России, судя по данным статистики, является заработная плата. Соответственно, проблема доходов во многом связана с проблемой оплаты труда. Поэтому отношение к формированию достойной оплаты труда, прежде всего со стороны государства и бизнеса, в инновационной экономике должно быть внимательное, справедливое и ответственное [1].

Приоритетными направлениями совершенствования рынка труда должны стать:

1. Развитие системы профессионального образования, курсов повышения квалификации при службах занятости.
2. Создание новых рабочих мест и поощрение самозанятости.
3. Улучшение системы социального обеспечения безработных с учетом покупательной способности пособий по безработице.

В качестве административно-управленческих механизмов можно назвать:

- разработку и создание государственных программ развития трудовых ресурсов;
- совершенствование нормативно-правовой базы, усиление государственного контроля за исполнением программных мероприятий;
- мониторинг социально-экономической ситуации в России с особым учетом проблемных территорий и наименее защищенных социальных групп.

3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

3.1. Квалификация работников и требования рабочих мест

Человеческий капитал может положительно влиять на темпы и качество экономического роста только при условии его эффективного использования. Исследование этого вопроса представляет собой сложную аналитическую задачу в связи с отсутствием общепризнанных подходов к оценке. Одним из возможных способов ее решения является изучение степени соответствия накопленного человеческого капитала потребностям экономики, т.е. предложения человеческого капитала спросу на него на рынке труда.

Для эффективного и конкурентоспособного производства требуется рабочая сила, обладающая необходимой квалификацией и профессиональными навыками, которые формируются как в системе общего и профессионального образования, так и непосредственно в ходе трудовой деятельности на рабочем месте [24, с. 4]. Система переподготовки и повышения квалификации кадров позволяет адаптировать их знания, умения и навыки к изменяющейся социально-экономической среде (в т.ч. к изменениям в технике, технологии, организации производства) и имеет важное значение для развития работника и совершенствования процесса производства.

Однако взгляд участников рынка труда (работников и работодателей) на проблему повышения квалификации и переподготовки кадров может различаться. С целью принятия взвешенных, аргументированных решений об организации курсов переподготовки и повышения квалификации, о роли в этом процессе работодателей необходимо сопоставление оценок этих участников трудовых отношений.

Для решения этой задачи, а также для определения степени обеспеченности кадрами промышленных предприятий области, уровня подготовки работников, производительности их труда в территориальном разрезе (Вологда, Череповец, районы, Вологодская область) использовалась перекрестная группировка (перекрестная классификация) признаков [106, с. 321]. В качестве эмпирической базы исследования применялись данные

мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, данные мониторинга мнений руководителей в отношении оценки состояния и развития промышленности Вологодской области (в анкету включен блок вопросов об оценке трудового потенциала работников).

По результатам анализа был выявлен ряд проблем, одной из которых является *недостаточная обеспеченность кадрами* (около 30% руководителей в целом по области и около 50% – в Череповце характеризуют обеспеченность промышленно-производственным персоналом как недостаточную; табл. 3.1.1). *Ситуация с обеспеченностью предприятий руководителями среднего, низшего звена, а также специалистами – аналогичная* (около трети руководителей предприятий области оценивают как недостаточные численность руководителей среднего и низшего звена и наличие специалистов).

Таблица 3.1.1. Распределение ответов руководителей промышленных организаций на вопрос: «Как Вы оцениваете степень обеспеченности Вашего предприятия кадрами?», 2012 г.

Характер изменения	Вологда	Череповец	Область
<i>В целом промышленно-производственный персонал</i>			
Удовлетворительная	81,4	46,7	69,6
Недостаточная	16,3	46,7	27,2
Очень низкая	0,0	0,0	0,0
Затрудняюсь ответить	0,0	6,7	2,2
<i>Высококвалифицированные рабочие ведущих профессий</i>			
Удовлетворительная	46,5	33,3	40,2
Недостаточная	44,2	40,0	44,6
Очень низкая	4,7	20,0	9,8
Затрудняюсь ответить	2,3	6,7	3,3
<i>Руководители низшего звена (мастера)</i>			
Удовлетворительная	69,8	40,0	58,7
Недостаточная	14,0	53,3	26,1
Очень низкая	9,3	0,0	6,5
Затрудняюсь ответить	4,7	6,7	5,4
<i>Руководители среднего звена</i>			
Удовлетворительная	69,8	60,0	60,9
Недостаточная	20,9	33,3	29,3
Очень низкая	2,3	0,0	3,3
Затрудняюсь ответить	4,7	6,7	4,3
<i>Специалисты</i>			
Удовлетворительная	74,4	66,7	60,9
Недостаточная	18,6	33,3	30,4
Очень низкая	2,3	0,0	3,3
Затрудняюсь ответить	2,3	0,0	2,2
Источник: мониторинг мнений руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области			

Следующей проблемой является *отсутствие роста профессиональной квалификации сотрудников* (более половины опрошенных работодателей как в целом по области, так и в Вологде и Череповце считают, что квалификация персонала в текущем году по сравнению с предыдущим осталась на том же уровне), а часть респондентов отметила ухудшение ситуации с исполнительской дисциплиной и производительностью труда (табл. 3.1.2).

Таблица 3.1.2. Распределение ответов руководителей промышленных организаций на вопрос: «Как изменились в текущем году по сравнению с предыдущим характеристики труда работников на Вашем предприятии?», 2012 г.

Характер изменения	Вологда	Череповец	Область
Квалификация персонала			
Улучшение (увеличение)	34,9	33,3	29,3
Прежний уровень	60,5	66,7	65,2
Ухудшение (уменьшение)	0,0	0,0	3,3
Производительность труда			
Улучшение (увеличение)	39,5	33,3	35,9
Прежний уровень	51,2	53,3	52,2
Ухудшение (уменьшение)	7,0	13,3	10,9
Дисциплина			
Улучшение (увеличение)	34,9	40,0	32,6
Прежний уровень	51,2	60,0	57,6
Ухудшение (уменьшение)	4,7	0,0	5,4
Источник: мониторинг мнений руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области.			

Руководителями организаций *отрицательно оценивается* не только результативность повышения квалификации и переподготовки, но и *эффективность обучения в образовательных учреждениях* (более 40% полагают, что уровень подготовки в ПТУ, техникумах, колледжах можно характеризовать как средний, более 20% – как низкий). Однако и в отношении качества обучения в вузах оценки руководителей невысоки: более половины составляют средние, высоких оценок не было (табл. 3.1.3).

При этом выходом из сложившейся ситуации, по мнению более чем 60% опрошенных, может явиться восстановление системы подготовки профессиональных кадров, стимулирование подготовки работников на предприятиях. Около половины респондентов полагают, что «ядром» изменений должны стать высококвалифицированные специалисты высшего звена управления.

Оценка работниками своей квалификации отличается от той, которую дают работодатели. Лишь около 3% опрошенных работников характери-

Таблица 3.1.3. Распределение ответов руководителей промышленных организаций на вопрос: «Как Вы оцениваете уровень подготовки новых работников Вашего предприятия, только что закончивших учебное заведение?» (% от числа опрошенных)

Уровень подготовки	Вологда	Череповец	Область
<i>ПТУ, лицей</i>			
Высокий	4,7	0,0	3,3
Достаточно высокий	4,7	0,0	5,4
Средний	44,2	46,7	42,4
Низкий	20,9	33,3	25,0
<i>Техникум, колледж</i>			
Высокий	2,3	0,0	1,1
Достаточно высокий	9,3	13,3	6,5
Средний	44,2	40,0	44,6
Низкий	18,6	33,3	28,3
<i>Вуз</i>			
Высокий	0,0	0,0	0,0
Достаточно высокий	11,6	6,7	9,8
Средний	51,2	46,7	51,1
Низкий	23,3	33,3	21,7
Источник: мониторинг мнений руководителей по оценке состояния и развития промышленности Вологодской области.			

зуют свою квалификацию ниже требований рабочих мест; около 20% – полагают, что уровень их подготовки даже выше, чем предъявляемые работодателем требования, и только в половине случаев выявлено соответствие между профессиональным уровнем и требованиями рабочих мест (табл. 3.1.4).

Таблица 3.1.4. Распределение ответов руководителей промышленных организаций на вопрос: «Какова степень соответствия квалификации работников требованиям рабочих мест?», 2012 г.

Вариант ответа	Вологда	Череповец	Область
Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа (учеба), могу выполнять и более квалифицированную работу	20,3	20,8	19,2
Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	51,9	43,9	49,9
Моя квалификация ниже, чем это требуется работой	3,4	3,4	3,2
Не знаю, трудно сказать	13,6	8,6	12,9
Не работаю	7,1	22,9	13,1
Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.			

Достаточно высоко оценивается работниками и производительность своего труда (более семи баллов по десятибалльной шкале как в целом по области, так и в отдельных городах, более 20% оценивают свою производительность на 8 баллов; табл. 3.1.5).

Таблица 3.1.5. Распределение ответов руководителей промышленных организаций на вопрос: «Оцените производительность своего труда по 10-балльной шкале», 2012 г.

Вариант ответа	Вологда	Череповец	Область
1 балл – очень низкая	0,7	1,3	1,2
2 балла	0,0	0,0	0,5
3 балла	3,4	0,8	1,9
4 балла	2,0	1,6	2,7
5 баллов	11,5	7,0	9,3
6 баллов	10,2	9,6	12,1
7 баллов	18,3	17,4	16,9
8 баллов	22,4	25,2	21,8
9 баллов	13,6	15,6	15,2
10 баллов – очень высокая	9,2	15,3	11,0
Средний балл	7,2	7,7	7,3
Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.			

Однако необходимость переподготовки и повышения квалификации персонала возникает вследствие несоответствия полученной в образовательном учреждении специальности и направления трудоустройства на рынке труда. Эта проблема усугубилась во время мирового финансово-экономического кризиса: в 2007 и в 2009 гг. более половины опрошенного трудоспособного населения Вологодской области не работало по специальности, только к 2012 г. ситуация стала улучшаться (но по-прежнему 45% опрошенных не работают по специальности; табл. 3.1.6).

Таблица 3.1.6. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении?», 2004–2012 гг. (% от числа ответивших)

Вариант ответа	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012
Да	47,4	50,3	48,4	44,5	52,5	45,0	43,5	44,9
Нет	47,7	49,5	48,4	54,0	47,5	55,0	44,3	42,5
Не получал(а) специальности	–	–	–	–	–	–	10,0	11,1
Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.								

Среди причин трудоустройства не по специальности можно выделить невостребованность профессии на рынке труда, несоответствие подготовки работника требованиям работодателя или, напротив, неприемлемость требований работодателя для работника, отсутствие перспектив карьерного роста и возможности получения высоких доходов в будущем, изменение профессиональных интересов.

Так, более четверти работников с высшим образованием, около 40% – со средним специальным и примерно треть – со средним подчеркнули, что их специальность не пользуется спросом на рынке труда. Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем и несоответствие требованиям работодателя являются препятствиями к трудоустройству по специальности для работников со средним, средним специальным и высшим образованием (в связи с этими причинами трудоустроены не по специальности практически треть работников в каждой из обозначенных групп населения по образованию; табл. 3.1.7).

Таблица 3.1.7. Распределение ответов на вопрос: «Каковы причины трудоустройства не по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении?», 2012 г. (% от числа ответивших, работающих не по специальности)

Причины трудоустройства не по специальности	Уровень образования				
	Неполное среднее	Средняя школа, в т.ч. ПТУ со средним образованием	Среднее специальное образование (техникум и др.)	Незаконченное высшее (не менее 3 курсов вуза)	Высшее
Специальность не пользуется спросом	1,0	30,5	39,9	3,0	25,6
Не устроили условия работодателя	1,0	42,3	26,0	5,8	25,0
Не соответствовали требованиям работодателя	5,9	26,5	32,4	8,8	26,5
Отсутствие перспектив карьерного роста	2,2	37,8	24,4	11,1	24,4
Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	–	30,6	27,6	10,2	31,6
Изменились профессиональные планы	2,8	22,0	40,4	7,3	27,5
Другое	3,4	17,2	37,9	6,9	34,5

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.

По оценкам примерно четверти респондентов, приоритетными для них являются перспективы карьерного роста, приобретение нового опыта и знаний, возможность самореализации, однако выполнение служебных обязанностей и достижение высокого уровня профессионализма для них менее значимо (примерно для трети работников совсем не важно достижение высокого уровня профессионализма; табл. 3.1.8).

Таблица 3.1.8. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного ниже важно для Вас?» (% от числа ответивших)

Вариант ответа	Очень важно	Довольно важно	Более или менее важно	Совсем не важно
Возможность карьерного роста	11,9	24,9	39,9	23,4
Приобретение нового опыта и знаний	6,3	24,2	45,0	24,6
Возможность самореализации	7,2	24,0	44,7	24,0
Высокий профессионализм	1,0	16,3	51,0	31,7
Выполнение служебных обязанностей	1,3	16,3	52,6	29,9

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.

Более 40% респондентов отметили, что не планируют карьерного роста; еще столько же не намечают цель стать высококвалифицированными специалистами; практически около половины респондентов сомневаются в необходимости повышения уровня своих знаний (табл. 3.1.9).

В то же время примерно четверть респондентов понимают, что наличие разносторонних знаний, навыков, эрудиции, высокой квалификации, а также стремление к повышению по службе – это требования работодателя, которые следует выполнять; более 40% опрошенных считают, что это довольно важные условия.

Таблица 3.1.9. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного входит в Ваши намерения?» (% от числа ответивших)

Вариант ответа	Это входит в мои планы	Может быть, еще не знаю	Нет, это не входит в мои планы
Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	19,9	44,4	35,7
Стать высококлассным специалистом, с которым считаются коллеги	20,8	36,9	42,3
Продвинуться по службе, сделать карьеру	24,5	34,4	41,1

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.

Вместе с тем, как было показано выше, для многих респондентов эти направления не значимы, поэтому одной из важных проблем является несоответствие между интересами и мотивами работника и требованиями со стороны работодателя (нежелание работника повышать уровень своих способностей, с одной стороны, и требования работодателя выполнять работу с максимальной отдачей и на высоком профессиональном уровне – с другой; табл. 3.1.10).

Таблица 3.1.10. Распределение ответов на вопрос: «Каких качеств от человека требует то дело, которым Вы занимаетесь в настоящее время?»
(% от числа ответивших)

Вариант ответа	Очень важно	Достаточно важно	Более или менее важно	Совсем не важно
Иметь разносторонние знания, большую эрудицию, высокую квалификацию	5,2	25,0	41,4	28,4
Постоянно стремиться к повышению по службе, повышать свою квалификацию, проявлять инициативу и предприимчивость	9,8	26,1	40,6	23,5
Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.				

Несоответствие между специальностью, полученной в образовательном учебном заведении, и направлением трудоустройства, между квалификацией работников и требованиями рабочих мест, между профессиональными интересами занятых и требованиями работодателя – вот наиболее распространенные на рынке труда проблемы, которые приводят к тому, что накопленный потенциал сотрудников используется неэффективно или недоиспользуется.

Одним из возможных способов решения обозначенных проблем является для сотрудников прохождение курсов переподготовки и повышения квалификации (табл. 3.1.11). Обучение на новом (инновационном) оборудовании или на курсах по новой специальности востребовано в равной степени специалистами и с высшим, и со средним специальным образованием (более трети респондентов со средним специальным и столько же с высшим образованием посещали курсы переподготовки по новой специальности).

Вместе с тем обучение на некоторых тренингах распространено преимущественно среди занятых с высшим образованием (командообразующие тренинги, курсы по иностранному языку и управлению посещали более 50% работников с высшим образованием). Этот факт может быть объяснен тем, что специалисты с высшим образованием занимают управленческие должности более высокого ранга и в связи со спецификой деятельности испытывают необходимость в повышении своего профессионального уровня по этим направлениям.

Следует отметить, что среди занятых профессиональная подготовка и повышение квалификации в большей степени характерны для рабочих (примерно треть их прошли профессиональные курсы по своей специальности, примерно столько же – обучение по новой специальности и

Таблица 3.1.11. Распределение ответов на вопрос: «Какие обучающие курсы, тренинги Вы посещаете (посещали) по инициативе администрации?»
(% от числа ответивших)

Уровень образования	Курсы, тренинги							
	Профессиональные курсы по Вашей специальности	Управленческие курсы	Курсы иностранного языка	Компьютерные курсы	Обучение на новом (инновационном) оборудовании	Профессиональные курсы по новой специальности	Командообразующие тренинги	Другое
Неполное среднее	2,0	–	7,8	5,5	–	–	2,9	3,3
Средняя школа, в т.ч. ПТУ со средним образованием	19,0	11,1	15,6	19,2	12,2	26,9	2,9	23,3
Среднее специальное образование (техникум и др.)	28,3	28,9	12,5	29,5	42,9	33,3	11,4	33,3
Незаконченное высшее образование (не менее 3 курсов вуза)	5,3	4,4	14,1	9,6	6,1	8,3	14,3	10,0
Высшее	45,3	55,6	50,0	36,3	38,8	31,5	68,6	30,0
Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.								

на новом оборудовании). Активно вовлечены в процесс переподготовки и повышения квалификации служащие, а также интеллигенты, не занятые в производстве. Среди данных групп работников распространены практически все направления переподготовки (табл. 3.1.12).

Результаты проведенного исследования соотносятся с выводами, полученными специалистами НИУ ВШЭ (г. Москва), которые в качестве одной из наиболее актуальных для предприятий проблем также отмечают дефицит работников необходимой квалификации (в 2005 г. 41% предприятий всех охваченных опросами секторов экономики сообщали о нехватке работников, а в 2008 г. – уже 54% предприятий), низкий уровень способности переучиваться, осваивать новые знания, работать в коллективе, ориентироваться на результат (92% руководителей оценивают данные навыки на «хорошо» или «удовлетворительно», следовательно, более актуальна проблема повышения уровня именно этих способностей и умений) [40, с. 234].

Таблица 3.1.12. Распределение ответов на вопрос: «Какие обучающие курсы, тренинги Вы посещаете (посещали) по инициативе администрации?»
(% от числа ответивших)

Род занятий	Курсы, тренинги							
	Профессиональные курсы по Вашей специальности	Управленческие курсы	Курсы иностранного языка	Компьютерные курсы	Обучение на новом (инновационном) оборудовании	Профессиональные курсы по новой специальности	Командообразующие тренинги	Другое
Рабочий	29,8	15,6	6,2	25,2	34,0	34,9	14,3	29,5
Крестьянин (сельскохозяйственный рабочий)	0,7	2,2	1,5	–	2,0	1,8	–	–
Инженерно-технический работник	15,1	20,0	20,0	10,9	14,0	8,3	14,3	9,8
Служащий (работник аппарата предприятия, учреждения)	17,1	17,8	10,8	18,4	18,0	19,3	17,1	24,6
Руководитель государственного предприятия	0,3	4,4	1,5	–	–	0,9	–	–
Интеллигент, не занятый на производстве	23,7	11,1	21,5	17,0	18,0	10,1	14,3	13,1
Предприниматель, имеющий свое дело	2,3	11,1	3,1	2,7	2,0	6,4	8,6	3,3
Студент	1,3	4,4	13,8	9,5	2,0	2,8	5,7	6,6
Военнослужащий	–	2,2	1,5	0,7	6,0	2,8	11,4	–
Сотрудник органов охраны общественного порядка	2,0	2,2	–	0,7	–	4,6	5,7	–
Руководитель коммерческой структуры	1,3	2,2	1,5	0,7	2,0	2,8	–	–
Ответственный работник органов управления	0,7	–	–	0,7	–	1,8	2,9	–
Учащийся	0,7	–	4,6	6,1	–	–	–	4,9
Безработный (официально зарегистрированный)	3,3	4,4	1,5	2,7	–	2,8	2,9	3,3
Неработающий	1,7	2,2	12,3	4,8	2,0	0,9	2,9	4,9

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.

Соотносится и уровень обучения отдельных категорий персонала (так, уровень повышения квалификации и переподготовки рабочих составляет около 30% как в первом, так и во втором случае) [87, с. 13]. Вместе с тем по ряду позиций результаты не могут быть сопоставлены в силу различий в инструментарии исследования.

Таким образом, по результатам проведенного нами исследования выявлены следующие проблемы:

- недостаточная обеспеченность кадрами промышленных предприятий Вологодской области;
- отсутствие роста профессиональной квалификации работников, ухудшение исполнительской дисциплины и производительности труда;
- неэффективность обучения в образовательных учреждениях всех типов: в ПТУ, техникумах, колледжах и вузах;
- несоответствие между специальностью, полученной в образовательном учебном заведении, и направлением трудоустройства, между квалификацией работников и требованиями рабочих мест (это одни из наиболее распространенных проблем, которые приводят к неэффективному использованию или недоиспользованию сотрудниками своего потенциала);
- несоответствие между интересами и мотивами работника и требованиями со стороны работодателя.

3.2. Экономическая выгода от образования

Использование человеческого капитала изучается с двух позиций:

во-первых, по характеристике степени соответствия квалификации требованиям рабочих мест и доле работающих по специальности, полученной в образовательном учебном заведении; во-вторых, по экономической выгоде для человека от получения образования и повышения квалификации. В работе акцент сделан на втором аспекте. В основе методологического подхода к использованию человеческого капитала, заключающегося в экономической выгоде от повышения образования, лежит анализ вознаграждения занятого населения в разрезе различных социально-демографических групп и исследование отдачи от образования на региональном уровне.

Среди методов, используемых для анализа экономических выгод от образования, в работе применялись:

- метод перекрестных группировок (классификаций) для выявления влияния социально-демографических характеристик населения на величину заработной платы;

– анализ профилей заработков как инструмент исследования дифференциации зарплат в разрезе различных групп населения (по возрасту, уровню образования, величине стажа, в зависимости от принадлежности к той или иной должностной группе);

– анализ отдачи от образования и стажа на основе регрессионного уравнения Дж. Минцера.

В качестве информационной базы исследования применялись данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого сотрудниками ИСЭРТ РАН (за 2008 и 2011 гг.¹⁸).

Анализ трудов отечественных и зарубежных ученых по рассматриваемой проблематике позволил определить, что научные исследования взаимосвязи уровня образования, квалификации населения и доходов на страновом и региональном уровнях в Европе и США начались уже более двадцати лет назад, основные результаты представлены в трудах Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Минцера, Э. Денисона, Дж. Кендрика, Р. Лэйарда, Й. Бен-Пората, М. Блауга, Э. Лазира, С. Лелливье и др.

Исследование взаимосвязи между возрастом и заработками работников проводилось на основе панельных данных Freeman (1980), Nakosteen и Zimmer (1987), Honig (1985). Межотраслевая дифференциация заработных плат в разрезе различных групп по возрасту исследовалась Dickens и Katz (1987) [88], в зависимости от сферы труда – Krueger и Summers (1987). Профили заработков в разрезе возрастных групп населения изучались Randall Eberts и Erica Groshen (1988) на основе данных Current Population Survey за 1976, 1986, 1987 гг. Тестировались гипотезы о росте дохода в зависимости от изменения должностной группы работника по секторам экономики [109, с. 13-23].

Взаимосвязь между уровнем доходов и возрастом работников анализировалась Дж. Минцером (Mincer, 1974). Теоретическим и опытным путем он доказал, что неравенство по доходам растет в зависимости от возраста, уровня образования и принадлежности к должностной группе. Исследователи, используя разные подходы к оцениванию уравнения заработной платы Дж. Минцера, получают либо значительные (Topel, 1991), либо не очень высокие (Abraham и Farber, 1987; Altonji and Shatoko, 1987), но в большинстве случаев статистически значимые оценки отдачи от специального стажа. Однако в работах по российским данным (Нестерова, Сабирьянова, 1998; Lehmann и Wadsworth, 2000) коэффициенты при переменной «специальный стаж» отрицательны и статистически незначимы [49, с. 5].

¹⁸ Выбор данных временных точек был обусловлен включением в анкету вопроса о среднемесячной начисленной заработной плате работников.

Кроме того, отсутствует однозначная трактовка изменения отдачи от образования в период 1990 – 2000 гг. по российским данным: на основании анализа Городниченко и Сабирьяновой отдача от образования в 1990-е гг. росла и достигла уровня развитых стран (США, Великобритания). По исследованиям других авторов (Cheidvasser, Benitez-Silva, 2007) отдача от образования в России остается ниже среднеевропейского уровня. Подобные результаты ведут к противоречивым выводам о темпах трансформации российского рынка труда, о сложившейся структуре заработной платы и стимулах к получению высшего образования [47, с. 4].

Факторный анализ зависимости заработной платы занятого населения от социально-экономических характеристик населения позволил установить, что различие в заработках зависит от следующих признаков:

- *от пола*: доля занятых с заработками ниже 1 минимальной заработной платы (МЗП) на 20% больше среди женщин, чем среди мужчин, при этом степень удовлетворенности вознаграждением за труд у мужчин выше, чем у женщин;

- *от образования*: работники с высшим образованием получают более высокую зарплату по сравнению с теми, у кого среднее образование (в 2011 г. более 40% населения со средним образованием получали вознаграждение в размере до 1 минимальной заработной платы, в то время как доля населения с высшим образованием с аналогичной оплатой труда была в 4 раза меньше);

- *от стажа*: среди наименее обеспеченных – неработающие, а также занятые в экономике со стажем до двух и более 20 лет (около 20% в каждой из обозначенных групп по стажу), поэтому долгосрочные трудовые отношения не всегда сопровождаются получением работником высокого уровня вознаграждения;

- *от принадлежности к той или иной должностной группе*: среди наименее обеспеченных – вспомогательный персонал, неквалифицированные работники и занятые со средним уровнем квалификации, в то время как специалисты средней и высшей квалификации имеют более высокий уровень оплаты труда.

На основе анализа соотношения между вознаграждениями работников с высшим и средним образованием установлено, что:

- максимальная разница в заработках мужчин с высшим и со средним образованием достигается в возрасте 35-44 лет – 2 раза, женщин – в возрасте 25-29 и 50-54 года – в 2,3 и 1,8 раза соответственно;

– различия в заработках среди работников с высшим и со средним образованием зависят от того, к какой должностной группе относится сотрудник: наибольшее различие – у руководителей среднего звена, наименьшее – у специалистов средней квалификации и неквалифицированных работников.

В целом можно подчеркнуть, что характер изменения соотношения заработных плат работников с разным уровнем образования, выявленный по результатам анализа данных по Вологодской области, соотносится с теми выводами, которые были получены коллективом исследователей ГУ–ВШЭ (Л. Белоконная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева, Р. Капелюшников, А. Лукьянова).

В исследованиях ИСЭРТ РАН, так же как и представителей московской научной школы, было выявлено, что заработная плата увеличивается в период трудовой деятельности до определенного возраста, достигает предела, а затем снижается. Изменение заработков по стажу напоминает аналогичное по возрасту: заработная плата растет быстрее в первое десятилетие трудовой деятельности, а ее снижение начинается тогда, когда общий стаж достигает 35-40 лет [64]. Таким образом, получается, что у сотрудников старших возрастных групп, которые накопили значительный опыт трудовой деятельности и тем самым большие запасы человеческого капитала, вознаграждение за труд оказывается в ряде случаев сопоставимо с вознаграждением работниками, не имеющих такого продолжительного стажа.

Подобные изменения заработков под влиянием возраста и стажа работников не согласуются с гипотезой о росте зарплаты по мере увеличения возраста, накопления опыта и, значит, увеличения запасов человеческого капитала (поскольку у работников старших возрастных групп запас человеческого капитала, предположительно, должен быть больше, чем у остальных, и они демонстрируют высокую производительность труда, поэтому должны получать большее вознаграждение за труд).

Одним из объяснений подобной ситуации является то, что в российских условиях, особенно в переходный период, происходило обесценение многих знаний и навыков, накопленных работниками старших поколений при прежней системе и имевших ценность только в ее рамках [64]. В результате сложилась уникальная ситуация, не имеющая аналогов в других рыночных экономиках, когда молодые люди в возрасте до 30 лет зарабатывают практически столько же, сколько работники в возрасте 50 лет [95, с. 15].

На основе анализа «премий на возраст» (*разница между заработной платой у работников данного возраста той или иной должностной группы*

и заработной платой всех работников этой должностной группы, выраженная в процентах) выявлены следующие особенности:

- у молодежи (в возрасте до 24 лет) и работников пенсионного возраста, замещающих должности вспомогательного и неквалифицированного персонала, заработная плата на 30-37% ниже, чем по данным должностным группам в целом;

- трудоустройство женщин в молодом возрасте (25-29 лет) на рабочие места, которые не требуют высокого уровня образования и профессиональной подготовки (вспомогательный персонал и неквалифицированные работники), обеспечивает им более высокую заработную плату по сравнению с работниками этих должностей в других возрастных группах; это объясняется тем, что для получения такого вознаграждения на рабочих местах с низкой квалификацией не требуется накопления длительного стажа, поэтому «пик» заработков приходится на начало трудовой деятельности;

- у руководителей среднего, низшего уровней управления, а также специалистов средней квалификации – обратная ситуация: характер их работы предполагает наличие высокого уровня квалификации и длительного профессионального стажа, поэтому у этих сотрудников в возрасте 40-49 и 55-59 лет достигается более высокий размер вознаграждения по сравнению со средними заработными платами у работников данных должностных групп в целом.

Анализ «премий на образование» (*разница между заработной платой работников с тем или иным уровнем образования и средней заработной платой в соответствующих должностных группах по всем уровням образования*) на основе данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области позволил выявить, что:

- разница в заработной плате работников с высшим образованием и средней заработной плате работников в соответствующих должностных группах оказывается одной из самых высоких по сравнению с аналогичным показателем по другим уровням образования, в то время как наличие неполного среднего образования вообще не дает выигрыша в вознаграждении работникам всех должностных групп;

- разница между заработной платой работников с тем или иным уровнем образования и средней заработной платой в соответствующих должностных группах оказывается тем выше, чем меньше несоответствие между полученным уровнем образования и требуемым на рабочем месте.

Таким образом, высшее образование обеспечивает более высокое вознаграждение работников практически всех должностных групп независимо от того, какую работу они выполняют. Вместе с тем вклад образования в производительность труда выше тогда, когда это образование востребовано. Поэтому чем меньше несоответствие между уровнем полученного образования и уровнем требуемой на данном рабочем месте квалификации, тем больше размер «премии», а максимальной она оказывается в профессиональных группах с самой высокой квалификацией. Этим в значительной мере объясняется непрерывно растущий спрос на высшее образование со стороны населения.

Одним из методов, которые использовались в нашем исследовании для оценки вклада различных факторов в формирование заработной платы, была оценка отдачи от дополнительного года образования¹⁹ на основе спецификации уравнения Дж. Минцера. Он стал основоположником подхода, базирующегося на оценке параметров «производственной функции заработков», которая описывает зависимость вознаграждения работника от уровня образования, трудового стажа и других факторов. В результате анализа регрессионного уравнения можно получить оценки отдачи от образования и стажа с учетом различных социально-демографических характеристик работников.

Термин «отдача от образования» прочно вошел в лексикон экономистов. Как показал Дж. Минцер, коэффициент можно рассматривать в качестве оценки отдачи инвестиций в образование (точнее, от получения одного дополнительного года образования). Однако такая интерпретация возможна лишь при выполнении ряда условий: затраты на образование равны потенциальному доходу, который мог бы получить индивид, если бы вместо обучения пошел работать; дополнительные предпосылки касаются характера налогообложения трудовых доходов, неопределенности в момент принятия инвестиционного решения относительно получения ожидаемых доходов и их размеров. Фактически этот коэффициент показывает, насколько увеличится логарифм заработной платы работника при увеличении продолжительности обучения на один год. Более удобная и более распространенная интерпретация связывает не с логарифмом заработной платы, а с ней самой (*100%) и характеризует, *на сколько процентов изменяется заработная плата работника при изменении продолжительности обучения на один период времени (год)*. Именно это процентное изменение в исследовательской литературе принято называть *отдачей от образования* (А.Ю. Ощепков, 2010).

¹⁹ Отдача от образования характеризует, на сколько процентов изменится заработная плата работника при изменении продолжительности обучения на один год.

Анализ проводился на региональном уровне по данным за 2008 и 2011 годы как в целом по всей выборке, так и по отдельным подгруппам, выделенным по полу, должностной группе и другим признакам, в программе SPSS. Оцениваемое регрессионное уравнение имело следующий вид:

$$\ln(Wage_i) = \alpha_0 + \beta * EDU_i + \gamma_1 * EXP_i + \gamma_2 * EXP_i^2 + \delta_1 * EXP_{ci} + \delta_2 * EXP_{ci}^2 + \varepsilon_i, (6)$$

где: $Wage_i$ – среднемесячная заработная плата i -го работника;

EDU_i – наивысший уровень образования, достигнутый работником²⁰;

EXP_i – величина общего стажа, лет²¹;

EXP_i^2 – величина специального стажа, лет;

α_0 – константа;

β – коэффициент отдачи от образования;

γ_1 – коэффициент отдачи от общего стажа²²,

δ_1 – коэффициент отдачи от специального стажа;

ε_i – остаточный член регрессионного уравнения.

В результате анализа регрессионного уравнения получены оценки отдачи от образования и стажа с учетом различных социально-демографических характеристик работников (табл. 3.2.1):

- в 2008 г. в Вологодской области увеличение продолжительности обучения на один год способствовало росту среднемесячной заработной платы на 8,8%, при этом наибольший рост достигался у женщин – 10,4% против 9% у мужчин;

- в случае трудоустройства работников по специальности ведущим фактором увеличения заработной платы был общий стаж;

- вне зависимости от того, к какой социально-демографической группе относился респондент, отдача от образования была положительной, однако ее более высокий уровень достигался в том случае, когда опрошенный занимал должность верхних уровней управления;

²⁰ В процессе анализа осуществлялась перекодировка качественной переменной «уровень образования» в другую, которой присваивались количественные значения: неполное среднее образование – 8 лет, полное среднее – 10 лет, среднее специальное – 12 лет, незаконченное высшее – 13 лет, высшее профессиональное – 15 лет.

²¹ Поскольку показатель общего и специального стажа задавался в анкете интервально, при проведении анализа осуществлялась перекодировка в другую переменную (в расчетах учитывалась середина интервала).

²² Предполагается, что коэффициенты γ_1 и δ_1 могут иметь отрицательные значения, поскольку профили «заработная плата – общий стаж» и «заработная плата – специальный стаж» имеют выпуклый вид.

Таблица 3.2.1. Коэффициенты минцеровского уравнения, 2008 г.

Параметры	Коэффициенты уравнения					
	α_0	β	γ_1	γ_2	δ_1	δ_2
В целом	7,116 (0,202)*	0,088 (0,010)	-0,113 (0,055)	0,386 (0,217)	-0,235 (0,057)	0,850 (0,214)
<i>Пол</i>						
Мужской	7,176 (0,293)	0,090 (0,014)	-0,130 (0,076)	0,410 (0,300)	-0,238 (0,080)	0,917 (0,298)
Женский	6,879 (0,261)	0,104 (0,013)	-0,083 (0,075)	0,306 (0,296)	-0,229 (0,077)	0,780 (0,290)
<i>Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении?</i>						
Да	8,423 (0,222)	0,065 (0,010)	0,025 (0,062)	-0,066 (0,251)	-0,002 (0,062)	0,037 (0,237)
Нет	5,973 (0,350)	0,070 (0,018)	-0,313 (0,084)	1,076 (0,328)	-0,565 (0,094)	1,951 (0,349)
<i>Должностная группа</i>						
Руководители предприятия	8,092 (1,293)	0,037 (0,062)	-0,337 (0,338)	1,477 (1,372)	0,107 (0,305)	-0,459 (1,115)
Руководители среднего звена	7,656 (0,526)	0,139 (0,027)	-0,060 (0,109)	0,279 (0,440)	0,163 (0,117)	-0,473 (0,431)
Руководители низшего звена	8,030 (0,615)	0,045 (0,030)	-0,099 (0,196)	0,556 (0,848)	-0,056 (0,187)	0,193 (0,762)
Специалисты высшей квалификации	9,042 (0,366)	0,000 (0,017)	-0,085 (0,100)	0,231 (0,397)	-0,013 (0,098)	0,161 (0,369)
Специалисты средней квалификации	8,954 (0,283)	0,014 (0,015)	-0,036 (0,072)	0,110 (0,277)	0,046 (0,077)	-0,088 (0,279)
Вспомогательный персонал	7,869 (0,500)	0,075 (0,028)	-0,075 (0,132)	0,253 (0,518)	-0,037 (0,156)	0,075 (0,583)
Неквалифицированные работники	7,529 (0,582)	0,017 (0,038)	-0,202 (0,130)	0,621 (0,513)	-0,132 (0,167)	0,770 (0,598)
<p>* В скобках указана стандартная ошибка оценки. Источник: расчеты автора на основе данных мониторинга качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.</p>						

- по большинству позиций отдача от специального стажа работников была отрицательной, что свидетельствует о том, что продолжительность занятости на одном рабочем месте не сопровождается ростом трудового вознаграждения (по оценкам некоторых исследователей, отдача от специфического стажа может снижать ежемесячную заработную плату на 1,6%), а смена места работы может, наоборот, приводить к росту заработков [49, с. 256-259].

Низкая отдача от специального стажа может свидетельствовать о том, что работники не получают вознаграждения за знания и навыки, сформированные на текущем месте работы. Возможно, это объясняется двумя обстоятельствами: во-первых, организацией системы оплаты труда на

предприятия (работодатель взимает ренту, полученную от роста производительности труда по мере накопления специфического человеческого капитала), во-вторых, тем, что накопления специфического человеческого капитала не происходит.

Кроме того, следует учитывать еще два обстоятельства:

1) *неравномерность в развитии отраслей и секторов экономики* (более быстрые темпы роста одних секторов экономики приводят к повышению спроса на труд со стороны предприятий, входящих в эти отрасли, что вызывает рост уровня заработной платы);

2) *степень соответствия квалификации сотрудника требованиям рабочих мест* (смена места работы может происходить тогда, когда может быть обеспечен более высокий уровень соответствия между квалификацией работника и требованиями рабочих мест, в этом случае может достигаться высокий уровень производительности труда, а значит, и заработной платы).

В 2011 г. по сравнению с 2008 г. происходило снижение отдачи от образования как в целом по всему населению, так и по отдельным группам: например, отдача от образования по всем группам населения снизилась на 1,2%. При этом наиболее существенное падение показателя произошло среди руководителей среднего звена (4,8%) и специалистов средней квалификации (2,9%), а также среди женщин – на 2,7%. Для специалистов высшей и средней квалификации накопление дополнительного года образования не сопровождалось увеличением размера среднемесячной заработной платы, а приводило к незначительному ее снижению (табл. 3.2.2).

В 2011 г. отдача от общего и специального стажа для большинства должностных групп по-прежнему отрицательна, исключение составляют лишь руководители предприятия, среднего и низшего звеньев управления (у них каждый дополнительный год общего стажа сопровождается ростом среднемесячной заработной платы на 5,6 и 10% соответственно).

Результаты оценки отдачи от образования как в целом по всем точкам наблюдения, так и в зависимости от выделенных социально-демографических групп населения соотносятся с данными других исследований. Так, специалистами ГУ–ВШЭ (г. Москва) на основании анализа данных НОБУСа об обследовании домохозяйств по проблемам занятости в период 2003–2009 гг. были получены следующие результаты: отдача от образования составляла 10–11%, у женщин она была выше, чем у мужчин: 12,3% против 9,3% в 2009 г.

Если характеризовать динамику отдачи от образования в России в период 1990–2010 гг., то следует отметить, что наиболее существенно

Таблица 3.2.2. Коэффициенты минцеровского уравнения, 2011 г.

Параметры	Коэффициенты уравнения					
	α_0	β	γ_1	γ_2	δ_1	δ_2
В целом	7,151 (0,069)	0,069 (0,009)	- 0,034 (0,051)	0,104 (0,198)	- 0,447 (0,053)	1,585 (0,197)
<i>Пол</i>						
Мужской	6,737 (0,295)	0,086 (0,013)	- 0,111 (0,071)	0,479 (0,273)	- 0,459 (0,072)	1,577 (0,268)
Женский	7,455 (0,284)	0,077 (0,013)	0,037 (0,072)	- 0,231 (0,277)	- 0,373 (0,076)	1,334 (0,280)
<i>Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении?</i>						
Да	8,401 (0,264)	0,033 (0,012)	0,062 (0,071)	- 0,269 (0,270)	- 0,260 (0,071)	1,026 (0,260)
Нет	6,642 (0,307)	0,075 (0,013)	- 0,104 (0,065)	0,341 (0,256)	- 0,577 (0,074)	1,935 (0,268)
<i>Должностная группа</i>						
Руководители предприятия	8,741 (0,928)	0,028 (0,037)	0,048 (0,200)	- 0,333 (0,790)	- 0,313 (0,233)	1,357 (0,814)
Руководители среднего звена	7,593 (0,553)	0,091 (0,026)	0,064 (0,123)	- 0,273 (0,489)	- 0,282 (0,119)	1,122 (0,437)
Руководители низшего звена	8,236 (0,606)	0,089 (0,025)	0,097 (0,0137)	- 0,384 (0,512)	- 0,150 (0,146)	0,605 (0,513)
Специалисты высшей квалификации	8,178 (0,415)	- 0,001 (0,018)	- 0,259 (0,102)	0,960 (0,397)	- 0,094 (0,098)	0,506 (0,366)
Специалисты средней квалификации	9,359 (0,325)	- 0,015 (0,015)	0,099 (0,077)	- 0,375 (0,300)	- 0,162 (0,087)	0,571 (0,314)
Вспомогательный персонал	7,664 (0,457)	0,049 (0,021)	- 0,123 (0,093)	0,294 (0,365)	- 0,275 (0,119)	1,025 (0,431)
Неквалифицированные работники	8,409 (0,646)	0,068 (0,034)	0,087 (0,156)	- 0,314 (0,617)	0,000 (0,185)	0,055 (0,681)
Источник: расчеты автора на основании данных мониторинга качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.						

она росла во второй половине 1990-х гг., достигнув уровня 7% (Tan et al., 2007). В 1990–2000 гг. некоторые исследователи (Р. Кузнецов, С. Кноблох, Джем Мете) [29] делили страны с переходной экономикой (Молдова, Венгрия, Беларусь, Болгария, Грузия, Польша, Румыния, Россия) на две группы: с относительно высокой отдачей от образования (6,7–8,9%) – Молдавия, Венгрия, Белоруссия, Болгария и с низкой (не более 4,9%). Россию наряду с Грузией, Румынией и Таджикистаном относили ко второй группе. При этом подчеркивалось, что низкий показатель отдачи от образования в течение длительного периода времени может свидетельствовать о низкой производительности труда, а также отражаться на спросе на образовательные услуги и долгосрочном накоплении человеческого капитала.

Однако в начале 2000-х гг. отдача от образования в России приблизилась к отметке 10%, а уже к 2004–2005 гг. отмечен спад показателя. Для 2006–2008 гг. делать какие-либо выводы пока преждевременно – наблюдается небольшое снижение отдачи от образования, но оно не является статистически значимым [47, с. 21-33].

В целом, на основе ряда исследований по оценкам отдачи от образования, можно заключить, что за период рыночных реформ (1990–2000 гг.) она возросла практически вдвое – с 4–5% в начале 1990-х годов до 8% в 2000-е годы.

Эти значения сопоставимы со средними оценками по странам – членам ОЭСР (Psacharopoulos, Patrinos, 2004). Поэтому в настоящее время Россию можно относить к группе стран с высоким уровнем отдачи от образования. Вместе с тем, считает Р.И. Капелюшников, в будущем возможно снижение отдачи от образования, прежде всего высшего, за счет перемещения «обладателей вузовских дипломов» на малоквалифицированные рабочие места, роста среди данной группы населения уровня безработицы вследствие несоответствия между спросом на рабочую силу и предложением.

Таким образом, обобщая полученные результаты, следует подчеркнуть, что *рост образовательного уровня населения сопровождается ростом зарботков:*

- увеличение продолжительности обучения на один год способствует росту среднемесячной заработной платы по всем группам населения;
- доля наименее обеспеченных работников (с зарплатой на уровне минимальной) среди тех, у кого высшее образование, в 4 раза меньше, чем у населения со средним образованием;
- наличие высшего образования позволяет получить выигрыш в вознаграждении работникам всех должностных групп.

Определено, что *накопление общего и специального стажа не сопровождается ростом вознаграждения за труд и ростом отдачи от этих видов стажа (в большей степени это утверждение характерно для вспомогательного персонала и неквалифицированных работников):*

- среди наименее обеспеченного населения – около 20% занятых в экономике со стажем более 20 лет, около трети имеют доход, позволяющий содержать иждивенца; более трети работников с общим стажем более 20 лет уверены, что качественное выполнение обязанностей не позволит добиться роста доходов в будущем;
- отдача от общего и специального стажа работников как в 2008 г., так и в 2011 г. была отрицательной (исключение составляют руководители

предприятий, среднего и низшего звеньев управления); это свидетельствует о том, что длительные отношения занятости не всегда сопровождаются ростом трудового вознаграждения.

Полученные результаты в значительной степени обусловлены особенностями изменения заработной платы работников и ее величины:

- заработная плата занятых увеличивается до определенного возраста (35-40 лет), достигает предела, а затем снижается (аналогично изменяются заработки в зависимости от стажа);

- наибольшая величина зарплат у работников с высокой квалификацией и профессиональным уровнем достигается во второй половине их трудовой деятельности, в связи с тем что для накопления специального стажа и достижения высокого профессионального уровня необходимы временные и другие виды затрат; противоположная ситуация – у работников с низким уровнем квалификации;

- заработная плата оказывается тем выше, чем меньше несоответствие между уровнем полученного образования и уровнем квалификации, требуемым на данном рабочем месте.

3.3. Особенности трудового поведения населения региона

Ключевым компонентом, который способствует капитализации накопленного потенциала, является качество знаний, умений. Однако на современном этапе экономического развития возрастает роль мотивации, управление которой может способствовать более эффективной реализации профессиональных навыков работников. Актуальность изучения проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, конечные результаты деятельности организаций, но и экономическое развитие региона.

Основным элементом трудовой мотивации являются потребности, от степени удовлетворения которых напрямую зависит трудовое поведение человека.

Согласно оценкам Европейского социального исследования (табл. 3.3.1), для населения России наиболее характерен мотив оплаты труда (5 место в рейтинге 26 европейских стран): роль высокой заработной платы при выборе места работы признают 58% респондентов. Заинтересованность россиян в проявлении личной инициативы на рабочем месте находится среди трудовых мотивов населения европейских стран на 24 позиции. По инертности российские работники сопоставимы с эстонскими (17%) и

словацкими (16%). Привычный для россиян фактор стабильности, то есть поиск надежной работы, на которой не грозит увольнение, характерен для 45% опрошенных (15 место).

Таблица 3.3.1. Распределение ответов на вопрос: «Если бы Вы сейчас искали работу, насколько важной для Вас лично была бы каждая из следующих ее сторон?» (вариант ответа «очень важно»), 2010 г. (% от числа опрошенных)

Возможность проявлять инициативу	Высокий заработок	Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности	Хорошие возможности обучения	Надежная работа, не грозит увольнение
1 место Греция (42,9*)	1 место Кипр (64,0)	1 место Греция (52,8)	1 место Греция (40,7)	1 место Испания (75,5)
2 место Кипр (38,3)	2 место Греция (62,7)	2 место Кипр (49,9)	2 место Израиль (39,0)	2 место Венгрия (71,0)
3 место Испания (36,7)	3 место Болгария (61,0)	3 место Венгрия (49,4)	3 место Украина (34,5)	3 место Греция (69,5)
4 место Израиль (36,6)	4 место Украина (60,5)	4 место Испания (48,0)	4 место Испания (33,9)	4 место Болгария (68,9)
24 место Россия (15,7)	5 место Россия (58,0)	12 место Россия (34,6)	14 место Россия (23,1)	15 место Россия (44,8)

* Доля респондентов, для которых при поиске работы важно проявление инициативы.
Источник: данные мониторинга исследования изменений установок, взглядов, ценностей и поведения населения Европы (26 стран), European Social Survey, 2010 г.

В странах ЕС, экономика которых сегодня носит нестабильный характер, данный мотив является первичным.

Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области показывает, что наиболее значимые мотивы трудовой деятельности жителей региона также находятся в сфере материальных интересов (заработать денег – 89%, прокормить себя / семью – 87%; рис. 3.3.1).

Нематериальные потребности не менее актуальны для жителей области: достичь успеха стремится 75% населения; реализовать себя как личность – 74%; получить моральное удовлетворение – 69%; приобрести новые знания – 67%; заслужить уважение, признание – 66%.

Сравнение с показателями 2009 года показывает незначительное изменение иерархии трудовых мотивов населения, причем в 2012 году значимость каждого мотива существенно возросла. Наибольшим ростом характеризуется стремление реализовать себя как личность (13%).

Сложившееся отношение к трудовой деятельности объясняется тем, что в кризисные времена большинству работающего населения приходится в первую очередь думать о своём материальном положении, а не стремиться сделать карьеру. Это проявляется в том, что практически поло-

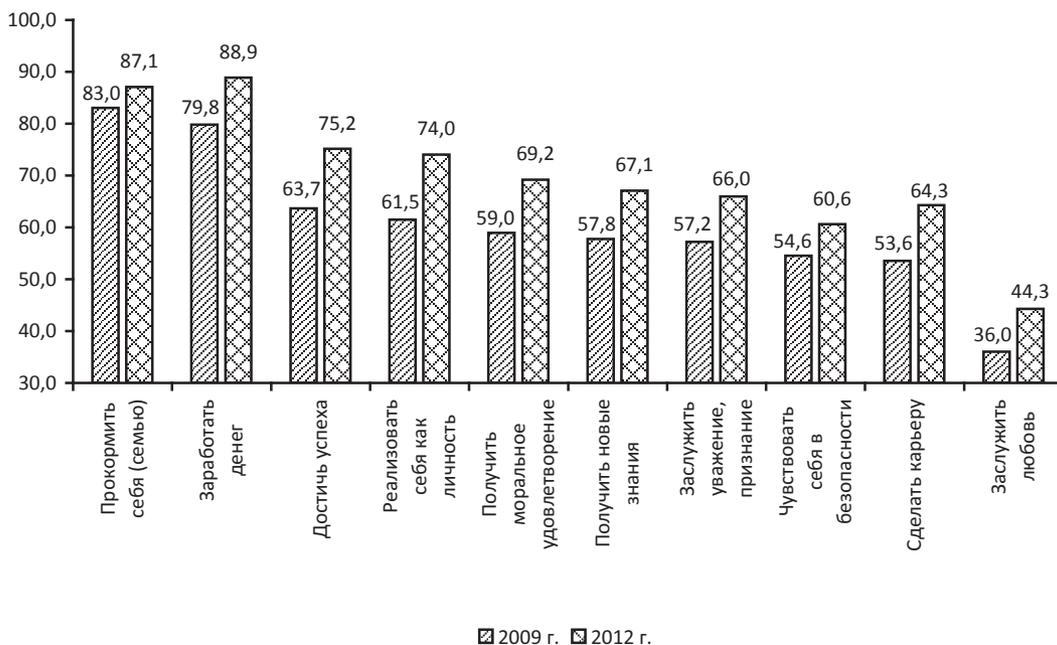


Рисунок 3.3.1. Динамика распределения ответов на вопрос: «Ваша работа для Вас – это прежде всего способ...» (вариант ответа «верно» и «совершенно верно», в % от числа опрошенных)

Примечание. Выбор временного интервала обусловлен тем, что данный вопрос включен в анкету с 2009 г.

Источник: здесь и далее – мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

вина трудящихся (38% в 2005 году, 49% в 2012 году) работают не по специальности, которую они получили в учреждении профессионального образования (табл. 3.3.2). Сокращение численности населения, работающего по специальности, наблюдается на протяжении всего трансформационного периода и современного развития страны и, судя по всему, стало преобладающим типом трудового поведения. Такая тенденция имеет негативный социально-экономический характер, так как свидетельствует о недостаточной реализации качественных характеристик населения.

Основной мотивационной составляющей трудоустройства не по специальности является то, что полученная профессия не пользуется спросом на рынке труда (35%; табл. 3.3.3). Причем это наиболее характерно для жителей сельских районов (47% против 24% в Вологде). У городских жителей преобладают следующие мотивы: смена профессиональных планов, неудовлетворенность условиями труда, предложенными работодателем, и отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем, что говорит о значительной социальной мобильности городских жителей.

Таблица 3.3.2. Динамика распределения ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?» и уровень реализации трудового потенциала (в % от числа опрошенных)

Варианты ответов	Удельный вес работников			Уровень реализации трудового потенциала, 2012 г.
	2005 г.	2009 г.	2012 г.*	
Да	62,1	45,0	51,4	77,9
Нет	37,9	55,0	48,6	76,1

*В данных 2012 года не учитывается доля опрошенных, не получивших специальность.

Таблица 3.3.3. Распределение ответов на вопрос: «Каковы причины трудоустройства не по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении?» (2012 г., в % от числа тех, кто работает не по специальности)

Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда	23,7	15,9	47,2	34,5
Изменились профессиональные интересы	21,5	22,5	15,4	18,4
Не устроили условия, предложенные работодателем	19,3	21,7	15,7	17,9
Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	19,3	23,2	12,9	16,8
Не соответствовали требованиям работодателя	6,7	3,6	6,3	5,8
Отсутствие перспектив профессионального роста	12,6	5,1	6,6	7,6
Другое	6,7	5,1	4,1	4,9

Примечание. Вопрос включен в анкету впервые.

Трудовое поведение дифференцировано в территориальном разрезе. В сельских районах трудно найти работу по специальности из-за высокого уровня безработицы, в городе же наличие разнообразных вакансий является весомым стимулом не только к поиску высокооплачиваемой работы, но и к смене трудовой деятельности.

В целом наиболее значимым стимулом при выборе места работы остается высокий уровень оплаты труда (90%; рис. 3.3.2). Потенциальные работники обращают также существенное внимание на предлагаемые социальные гарантии (82%) и стабильность компании (81%). Менее важными факторами трудоустройства являются: известность организации (51%), ее величина (47%), причастность к решению вопросов управления (50%).

Все это свидетельствует о том, что российский работник, перенеся на себе несколько кризисов, исходит из необходимости быть уверенным в завтрашнем дне, сохранении должности и заработка. Поэтому возможности получения новых знаний, а также самореализации и карьерного роста в компании отходят на второй план.

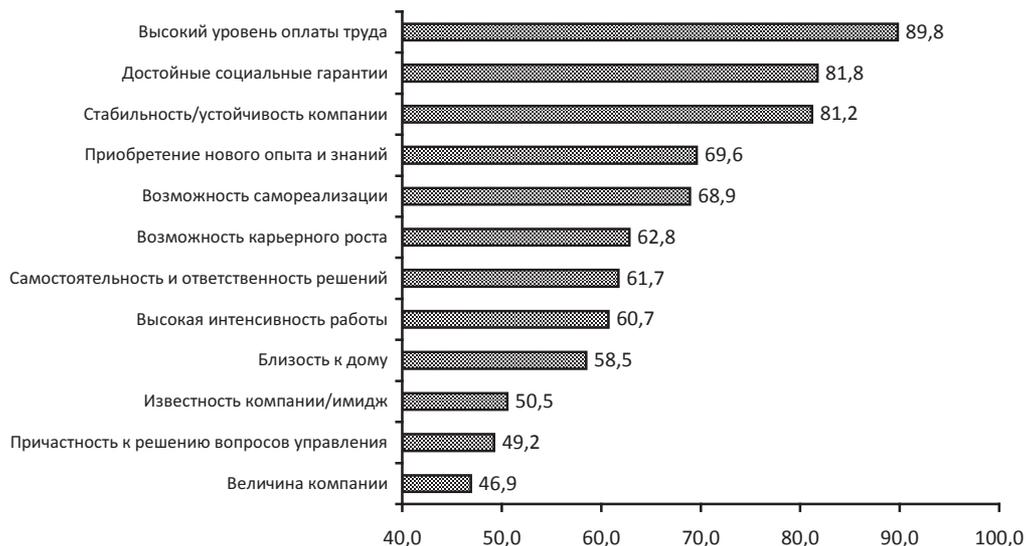


Рисунок 3.3.2. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного ниже важно для Вас?» (вариант ответа «очень важно» и «довольно важно»), 2012 г. (в % от числа опрошенных)

Примечание. Вопрос включен в анкету впервые.

Данная установка отражена и во взглядах на дополнительную занятость. Среди имеющих вторую работу и случайные заработки наибольший удельный вес занимают те, кто стремится с помощью дополнительной занятости увеличить свои доходы (85%; рис. 3.3.3), а доля ищущих более интересную работу незначительна – 7%.



Рисунок 3.3.3. Распределение ответов на вопрос: «Какова причина поиска дополнительной занятости?» (вариант ответа «очень важно» и «важно»), 2012 г. (в % от числа тех, кто имеет дополнительную работу, случайные приработки)

Примечание. Вопрос включен в анкету впервые.

В целом тенденция поиска дополнительной занятости, смены низкооплачиваемого места работы с каждым годом становится все ощутимее. В 2012 году по сравнению с 2002 годом удельный вес работников, сменивших место трудовой деятельности по материальным соображениям, увеличился на 22 п.п. и составил 60% (табл. 3.3.4).

Роль нематериальных факторов в структуре мотивации работников также возросла, но незначительно. Например, в 2012 году существенное место занимают увольнения работников по причине неинтересной и бесперспективной работы (19%), плохих условий труда (18%) и личных обстоятельств (17%). Не стоит упускать из виду и объективные факторы. Доля работников, попавших под сокращение штатов, увеличилась на 5,5 п.п. (15%).

Таблица 3.3.4. Распределение ответов на вопрос: «Если бы Вы меняли место работы в течение трудовой жизни, то какова была бы основная причина (мотив) смены работы?» (в % от числа тех, кто менял место работы один раз и более)

Вариант ответа	Удельный вес		Изменение, +/- п.п.
	2002 г.	2012 г.	
Низкая заработная плата	37,8	59,9	22,1
Личные обстоятельства	16,8	16,6	-0,2
Плохие условия труда	16,0	18,5	2,5
Затрудняюсь ответить	15,8	5,7	-10,1
Тяжелый труд	13,3	11,4	-1,9
Неинтересная работа, нет надежды на карьерный рост	12,3	19,1	6,8
Нет социальной поддержки предприятия	11,2	12,5	1,3
Сокращение штатов	10,5	15,1	4,6
Плохие отношения в коллективе, с администрацией	6,8	3,8	-3,0
Боязнь закрытия предприятия	5,0	2,9	-2,1
Окончание срока найма	4,1	4,2	0,1
Хотел бы открыть свое дело	3,7	4,1	0,4
Другое	3,1	2,9	-0,2

Примечание. Выбранный временной интервал обусловлен тем, что данный вопрос был внесен в анкету в 2002 г.

В исследовании отмечается низкий уровень социальных установок трудоспособного населения: наиболее популярны выстраивание партнерских отношений в сфере труда (22%; табл. 3.3.5), духовное развитие и самосовершенствование (22%), развитие личностного потенциала (21%).

Трудовая мобильность и предпринимательская активность населения региона находится на низком уровне. Переезд в другой населенный пункт (страны или региона) с более привлекательными условиями труда и организацию собственного дела планируют 9 и 10% опрошенных соответственно.

При этом гендерные различия в намерениях незначительны (женщинам свойственна большая активность), а возраст накладывает некоторые особенности на трудовое поведение. Молодое поколение по сравнению со старшим проявляет большую заинтересованность в получении новых знаний (изучить иностранный язык – 17% против 7%), а старшее – желание трудиться на благо страны (17% против 14%) и приносить пользу людям (21% против 19%).

Таблица 3.3.5. Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы готовы..?» (вариант ответа «готов в полной мере») – в половозрастном разрезе, 2012 г. (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Пол		Возраст		Область
	Мужчины	Женщины	Моложе 35 лет	Старше 35 лет	
Выстраивать партнёрские отношения в сфере труда	20,7	24,0	23,4	21,3	22,4
Духовно расти и самосовершенствоваться	19,7	24,5	24,3	19,7	22,2
Развивать свой личностный потенциал	18,8	23,2	23,3	18,5	21,0
Приносить своим трудом пользу людям	18,3	21,2	19,3	20,5	19,8
Осваивать новые знания и навыки на протяжении всей своей жизни	16,8	21,2	23,3	14,3	19,1
Трудиться на благо страны	15,1	15,8	14,0	17,1	15,4
Изучить при необходимости иностранный язык	8,6	15,5	16,7	7,0	12,2
Повышать свою профессиональную квалификацию за счёт собственных средств	12,7	11,4	14,7	8,9	12,0
Организовать собственное дело, семейный бизнес	8,8	10,3	12,0	6,7	9,6
Переехать в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда	8,0	10,4	12,6	5,4	9,3
Примечание. Вопрос включен в анкету впервые.					

Исследование показало, что труд воспринимается населением как единственный источник существования, а главной мотивационной составляющей является размер заработной платы, определяющий направленность трудового поведения и степень реализации трудового потенциала (рис. 3.3.4).

Таким образом, среди основных мотивов при выборе места работы, осуществлении трудовой деятельности, поиске дополнительной занятости преобладают материальные стимулы (высокий заработок и возможность прокормить семью), менее актуальны нематериальные. Этим отчасти объясняется и то, что практически половина трудящихся не работают по специальности, полученной в образовательном учебном заведении (для них значима не реализация накопленного потенциала, а материальное вознаграждение за труд как один из критериев).

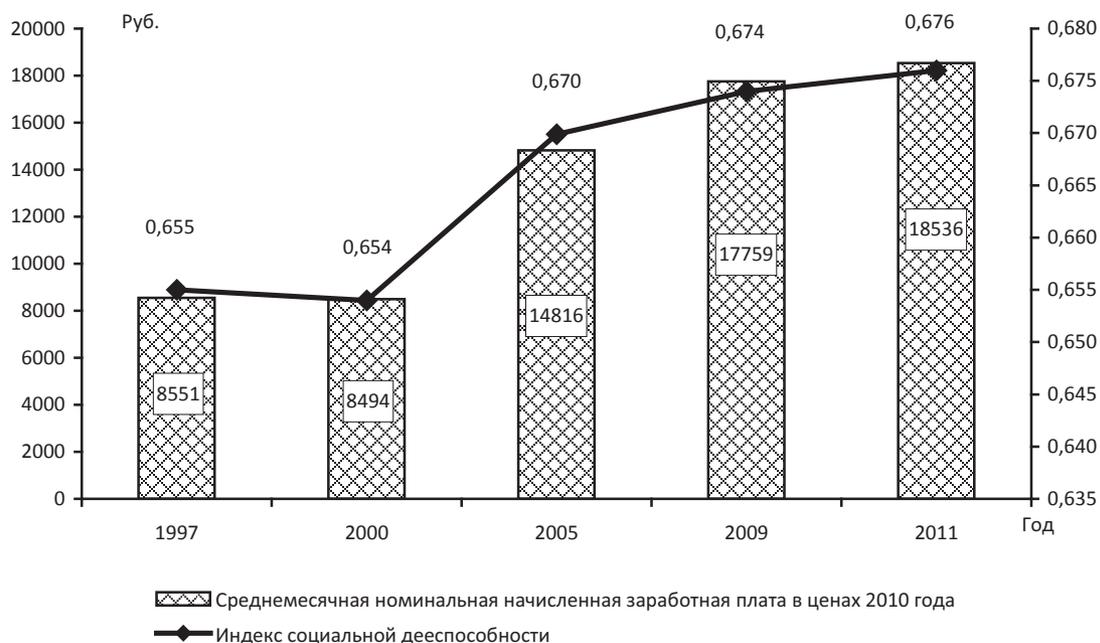


Рисунок 3.3.4 Среднемесячная начисленная заработная плата в ценах 2010 г. и индекс социальной дееспособности населения* (качество трудового потенциала)

* Индекс социальной дееспособности – интегральная характеристика качества трудового потенциала.

Помимо материальных стимулов значимыми для людей критериями при трудоустройстве становятся наличие социальных гарантий и стабильность компании. Следует отметить, что к 2012 г. роль нематериальных стимулов как факторов, влияющих на трудовое поведение и реализацию трудового потенциала, возрастает. Превалирование в ответах населения материальных мотивов ограничивает использование человеческого капитала в части знаний, навыков, творческой активности, что необходимо в инновационной экономике.

Внешним проявлением мотивации является трудовая активность. От того, какие стимулы и мотивы преобладают, будет зависеть результативность и эффективность деятельности сотрудников.

В модели И.Н. Пионтовского (рис. 3.3.5) можно увидеть, что трудовая активность выступает как экономическая категория, представляющая собой процесс реализации трудового потенциала, зависящего от трудовой позиции экономически активного населения, законодательно закреплённых прав человека на трудовую деятельность, а также условий реализации активности работника в процессе трудовой деятельности.

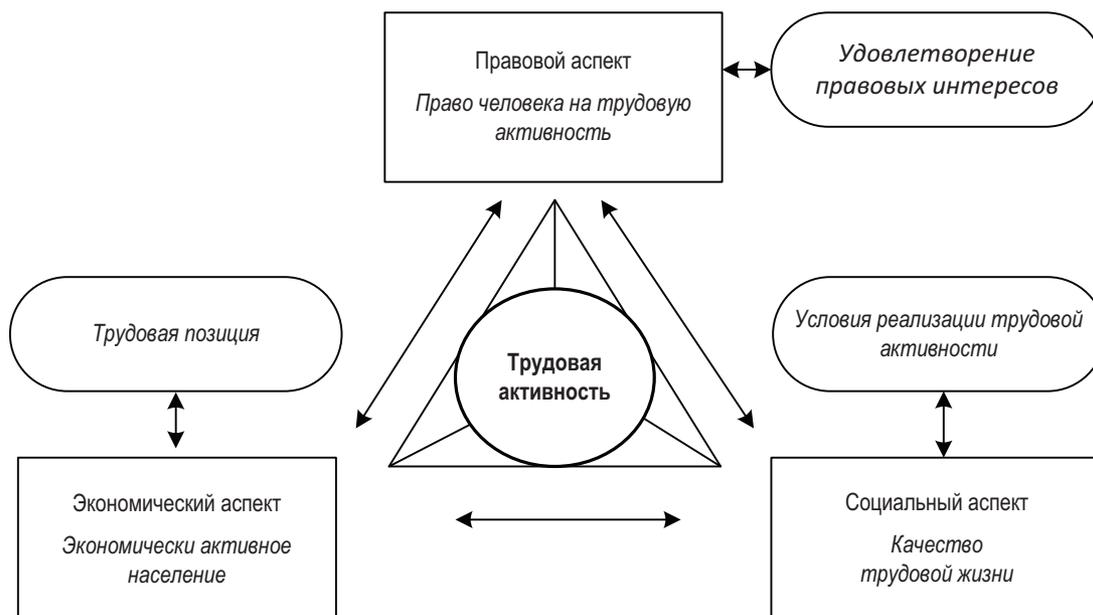


Рисунок. 3.3.5. Теоретическая модель трудовой активности населения

Источник: Пионтовский И.Н. Трудовая активность лиц старших возрастных групп в современных экономических условиях (на примере Дальнего Востока России): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / науч. рук. А.М. Шуруин; Дальневост. гос. ун-т путей сообщ. – Хабаровск, 2012. – С. 9-10.

Как показывает мировой опыт, прежде всего Японии, повышению трудовой активности участников производства уделяется большое внимание. В ведущих фирмах создана система менеджмента, реализуемая по принципу консенсуса, включающая участие работников в получении прибыли, управлении организацией, введение творческих элементов в содержание труда, формирование особых средств мотивации: системы пожизненного найма, группового корпоративного духа фирмы и др.

Основываясь на данном подходе, можно предположить, что основным количественным показателем трудовой активности населения, доступным для статистических измерений, является его экономическая активность. Данные таблицы 3.3.6 показывают, что за 2000–2011 годы уровень экономической активности населения Вологодской области повысился с 68 до 70%, что связано, прежде всего, с развитием экономики и, как следствие, ростом спроса на трудовые ресурсы. Аналогичные процессы характерны для СЗФО и России в целом.

Таблица 3.3.6. **Уровень экономической активности населения, %**

Территория	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.
Российская Федерация	65,5	65,8	67,7	68,3
Северо-Западный федеральный округ	66,4	68,6	70,6	71,1
Вологодская область	67,9	68,1	69,6	69,5

Источники: Российский статистический ежегодник / Росстат. – М., 2010. – С. 128; www.gks.ru

Среди тенденций последних лет – увеличение в составе экономически активного населения региона доли работников, имеющих высшее (с 14% в 2000 г. до 21% в 2010 г.) и начальное (с 12% в 2000 г. до 25% в 2010 г.) профессиональное образование (табл. 3.3.7). Если в первой группе ожидается рост числа занятых в долгосрочной перспективе, то во второй, в силу завершения модернизации базовых производств и перехода их на новую технологическую платформу, – сокращение.

Таблица 3.3.7. **Распределение численности занятых в экономике по уровню образования, %**

Год	Высшее		Среднее профессиональное		Начальное профессиональное		Среднее (полное) общее		Основное общее		Не имеют основного общего образования	
	РФ	ВО	РФ	ВО	РФ	ВО	РФ	ВО	РФ	ВО	РФ	ВО
2000	26,3	14,5	28,6	30,2	11,0	11,8	23,5	25,0	8,7	13,1	2,0	3,5
2005	26,6	17,1	25,4	25,4	18,3	24,5	22,7	21,9	6,3	9,3	0,7	0,3
2010	28,9	21,1	27,1	25,6	19,7	24,6	20,0	21,6	4,0	6,6	0,3	0,5
2011	30,0		27,0		10,0		23,0		-		-	

Источник: Российский статистический ежегодник / Росстат. – М., 2010. – С. 128.

Самая высокая в регионе доля занятых приходится на обрабатывающие производства (23–24%), что объясняется исторически сложившейся структурой экономики. Постепенное снижение этого показателя происходит в сельском и лесном хозяйстве (с 14% в 2000 г. до 10% в 2010 г.). Растет занятость населения в оптовой и розничной торговле (с 14% в 2000 г. до 18% в 2010 г.). Характерный для рыночной экономики рост уровня занятости в сфере услуг просматривается и в увеличении удельного веса занятых в таких видах экономической деятельности, как «гостиницы и рестораны», «транспорт и связь», «здравоохранение и предоставление социальных услуг» и др.

Количественной характеристикой трудовой активности является производительность труда. Несмотря на период существенного экономического

роста российской экономики в начале XXI века²³, уровень производительности труда в докризисные годы оставался на отметке 16,57 долл. на 1 занятого, что сопоставимо с показателями таких стран, как Польша (21,19 долл.) и Турция (14,22 долл.).

Отставание России по эффективности труда наблюдается в сравнении не только с развитыми (США, Франция, Япония), но и развивающимися странами (Эстония, Венгрия). Это может быть обусловлено как технологическими проблемами, так и отношением работников к труду, степенью реализации ими своих физических и умственных способностей (табл. 3.3.8).

Таблица 3.3.8. **Межстрановое сопоставление по производительности труда (2007 г.)**

Страна	ВВП на 1 занятого		ВВП на 1 занятого, в час	
	долл., ППС	Россия = 1	долл., ППС	Россия = 1
Франция	77885	2,72	48,48	2,93
США	92118	3,21	46,02	2,78
Германия	68678	2,40	39,87	2,41
Япония	64990	2,27	31,60	1,91
Венгрия	47473	1,66	24,59	1,48
Эстония	41607	1,45	22,63	1,37
Республика Корея	47874	1,74	21,64	1,31
Польша	39531	1,38	21,19	1,28
Россия	28658	1,00	16,57	1,00
Турция	30280	1,06	14,22	0,86
Бразилия	17970	0,66	10,46	0,63
Украина	14919	0,52	8,28	0,50
Китай	8815	0,31	4,15	0,25
Индия	7160	0,25	3,14	0,19

Источник: Жуковская В.М. Удельная оплата труда – индикатор конкурентоспособности // Вопросы статистики. – 2009. – № 7. – С. 9.

Отставание России по эффективности труда наблюдается в сравнении не только с развитыми (США, Франция, Япония), но и развивающимися странами (Эстония, Венгрия). Это может быть обусловлено как технологическими проблемами, так и отношением работников к труду, степенью реализации ими своих физических и умственных способностей.

Отношение к труду пластично, поскольку зависит от сформировавшихся ранее социальных установок, от реальной организационной ситуации, которая может целенаправленно создаваться и фирмами, и государством [5, с. 58]. В связи с этим установленная законодательством продолжительность рабочего дня в течение календарной недели служит количественным отражением трудовой деятельности.

²³ Увеличение ВВП России в период 2000–2007 гг. на 58%. (Источник: официальный сайт государственной службы статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.gks.ru)

В России последнее десятилетие (2000 – 2010 гг.) характеризовалось увеличением средней продолжительности рабочей недели. Максимального значения данный показатель достиг в 2007 году (38,8 ч/чел.; табл. 3.3.9), в последующие годы, под влиянием мирового финансово-экономического кризиса, происходило его падение, связанное с возросшим количеством трудящихся с частичной занятостью (до 5045 чел. к 2009 году). В целом численность работников с ненормированными трудовыми графиками, в том числе выполняющих сверхурочные работы, за рассматриваемый период снизилась. В то же время возросла численность временно отсутствующих на рабочем месте²⁴ (2101 тыс. чел. в 2010 г. против 1286 тыс. чел. в 2005 г.).

Таблица 3.3.9. Распределение численности занятых в экономике по фактической продолжительности рабочей недели (данные по РФ)

Год	Всего, тыс. чел.	В том числе				Отработано часов в неделю	
		отработали часов в неделю			временно отсутствовали	всего, млн. ч.	в среднем на 1 занятого, ч.
		30 и менее	31 – 40	41 и более			
2000	65273	5001	49359	8994	1919	2490	38,2
2005	68603	4494	57456	5367	1286	2645	38,6
2006	69157	3961	58407	5520	1270	2676	38,7
2007	70814	4006	59315	6108	1386	2746	38,8
2008	70603	4342	57994	6416	1851	2713	38,4
2009	69285	5045	56598	5635	2006	2629	37,9
2010	69804	4116	58918	4669	2101	2652	38,0

Источник: Труд и занятость в России: стат. сборник / Росстат. – М., 2011. – 637 с.

Анализ продолжительности рабочей недели в возрастном разрезе (рис. 3.3.6) показал, что уменьшение ее длительности произошло у представителей групп в возрасте от 30 до 39 лет (0,6 ч/чел.). Вместе с тем, стала более значительной, чем в 2000 году, трудовая активность молодёжи (население моложе 20 лет) и пенсионеров (старше 60 лет) на рынке труда.

Молодые люди в 2010 году работали больше в среднем на 2,3 часа, а люди старше трудоспособного возраста – на 1,8 часа. Данные изменения являются следствием распространения практики временного трудоустройства несовершеннолетних граждан и лиц старше трудоспособного возраста, а также финансового неблагополучия этих социально-демографических групп.

²⁴ Временно отсутствующий на рабочем месте – работник, который отсутствует в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам и за которым, в соответствии с законодательством, сохраняется рабочее место.

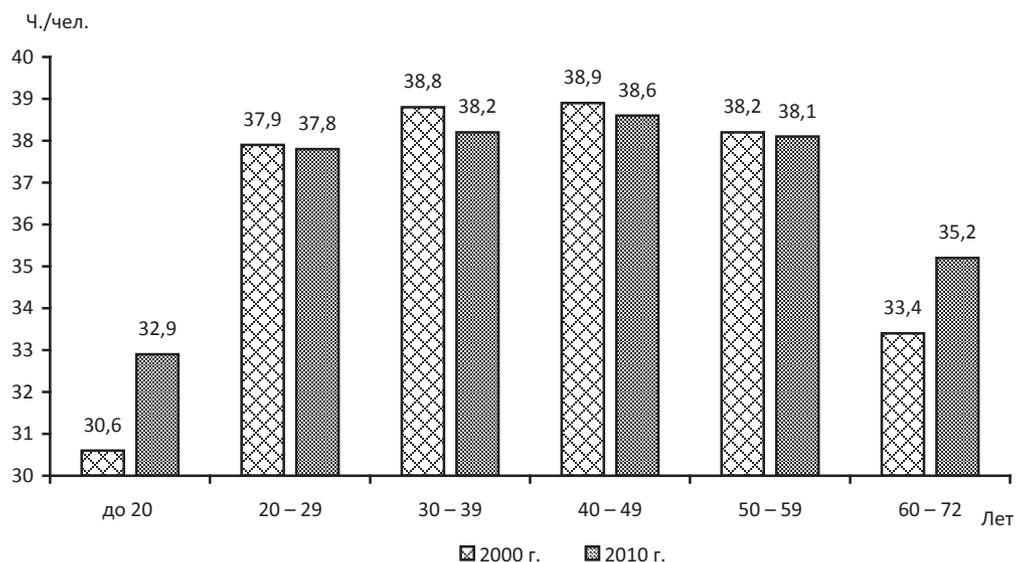


Рисунок 3.3.6. Распределение занятых в экономике по средней продолжительности рабочей недели на территории России

Источник: Труд и занятость в России: стат. сборник / Росстат. - М., 2011. - 637 с.

Между тем средняя продолжительность рабочей недели в России (38 ч/чел.) существенно выше, чем в США (33,4 ч/чел.), Германии (35,7 ч/чел.), и ниже, чем в Корее (45,8 ч/чел.) и Японии (38,6 ч/чел.; рис. 3.3.7). При этом заметим, что трудящиеся США при продолжительности недели 33,4 часа в среднем имеют один из самых высоких показателей производительности труда в мире, а, например, в Турции при рабочей неделе 49,3 часа труд менее эффективен (см. табл. 3.3.8).

Данные явления отражают различия в правовых нормах, регламентирующих трудовое законодательство стран, в уровне автоматизации производства, в традициях, установках и ценностях населения. Поэтому возникает вопрос: «Насколько эффективно работники используют свой потенциал в процессе труда?» Рассмотрим это на примере данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области.

Результаты исследований показывают, что по сравнению с 1997 годом (год начала мониторинга) характеристики трудовой деятельности в 2012 году приобрели некоторый негативный оттенок. Если в 1997 году выполнение норм выработки на 100% было присуще 66% работников, то в 2012 году – 52%, что на 14 п.п. меньше. Так же на 14 п.п. снизился удельный вес занятых, выполняющих свои обязанности с высоким качеством. Всё это может косвенно свидетельствовать о существенном снижении производительности труда.

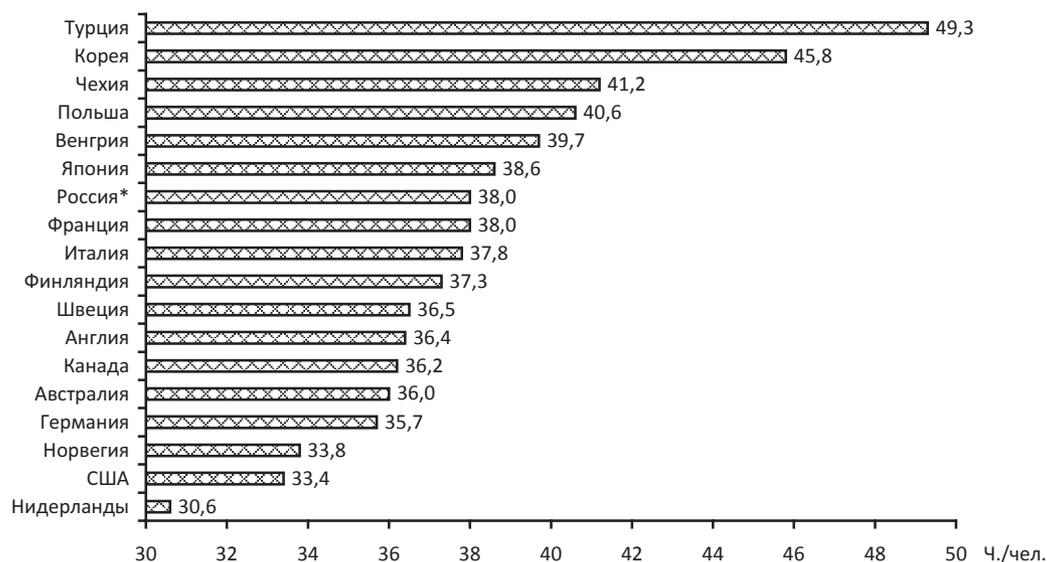


Рисунок 3.3.7. Средняя продолжительность рабочей недели на одного работника в странах мира (2010 г., ч/чел.)

* Средняя продолжительность рабочей недели в Вологодской области составляет 37,7 ч/чел.
 Источники: данные ОЭСР, Министерства труда США, Росстата, Бюро статистики Японии, Министерства человеческих ресурсов и социального развития Канады.

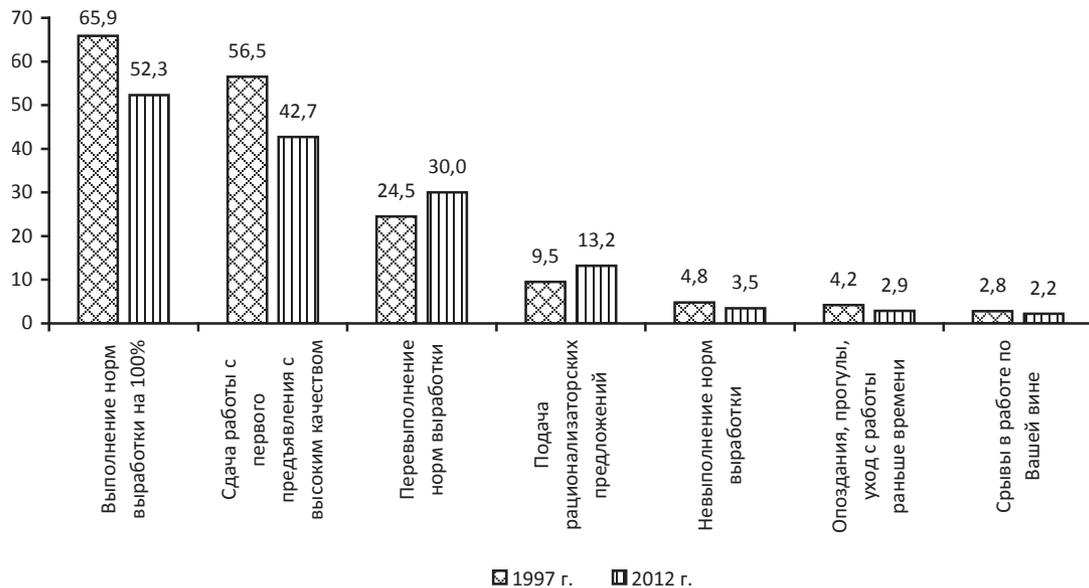


Рисунок 3.3.8. Динамика распределения ответов на вопрос: «Что из перечисленного характеризует Вашу трудовую деятельность?» (вариант ответа «часто бывает»; в % от числа работающих)

Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

В то же время нельзя не отметить и положительные тенденции в трудовой деятельности. Так, несколько возросла доля населения, имеющего показатели перевыполнения нормированных заданий (30% в 2012 году против 25% в 1997 году) и рационализаторской активности (13% против 10% соответственно). Незначительно сократилось количество дисциплинарных нарушений: срывы в работе по своей вине (2% против 3%), опоздания, прогулы, уход с работы раньше положенного времени (3% против 4%) и невыполнения норм выработки (3% в 2012 году против 5% в 1997 году).

Вместе с тем, как видно из таблицы 3.3.10, интенсивность трудовой деятельности влияет на производительность труда. Наиболее продуктивные работники (высоко оценивающие уровень производительности своего труда) не только выполняют план (57%) и предъявляют выполненную работу с высоким качеством (53%), но и зачастую перевыполняют свою норму выработки (33%). Важно, что более активные работники характеризуются и дисциплинированностью, и ответственностью за результаты своего труда и, как следствие, имеют более высокую заработную плату, чем менее активные.

Таблица 3.3.10. **Оценка производительности своего труда работниками с разным уровнем интенсивности труда** (2012 г., в % от численности каждой группы)

Оценка интенсивности труда	Оценки уровня производительности труда		
	низкий	средний	высокий
Выполнение норм выработки на 100%	17,4	39,5	56,9
Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством	25,3	29,9	52,8
Перевыполнение норм выработки	12,4	21,7	33,3
Подача рационализаторских предложений	8,0	12,1	13,5
Невыполнение норм выработки	27,7	14,1	4,7
Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени	13,1	10,2	3,4
Срывы в работе по вине работника	12,0	5,9	1,5

Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Трудовая деятельность населения Вологодской области характеризуется первичной занятостью (85%; рис. 3.3.9). Порядка 14% опрошенных сочетают основную и дополнительную работу, а также имеют случайные заработки. Основными направлениями вторичной занятости являются: совместительство с основной работой (27%); услуги по строительству, ремонту и пошиву (16%); занятость на другом предприятии (15%), репетиторство (11%) и т. д.



Рисунок 3.3.9. Динамика распределения ответов на вопрос: «Охарактеризуйте Вашу трудовую деятельность» (в % от числа трудящихся)

Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Продолжительность дополнительной занятости в среднем составляет 17,6 часа в неделю, что не наносит ущерба личной жизни половины респондентов данной группы (47%), а трети – приходится отказаться от увлечений и хобби (31%).

Снижение численности работающих по специальности делает актуальным вопрос о соответствии объёма профессиональных знаний и трудовых навыков работника выполняемой работе.

В ходе исследования было выявлено преобладание доли работников, квалификация которых, согласно их оценке, соответствует требованиям, предъявляемым работодателем (59%; табл. 3.3.11), что является положительной тенденцией. В то же время имеются и работники, считающие, что их квалификация ниже, чем это требуется (4% в 2012 г. против 8% в 1997 г.).

Деятельность, не соответствующая квалификации работника, может вызывать у него негативную реакцию и неудовлетворённость своим трудом. В таком случае могут проявляться деформации трудового поведения: например, рестрикционизм (сознательное ограничение работниками своей производительности труда), некомпетентность, избыточная интенсивность труда и т.д.

Таблица 3.3.11. Динамика распределения ответов на вопрос: «В какой мере Ваша квалификация (подготовка) соответствует выполняемой Вами работе?» (в % от числа трудящихся)

Варианты ответов	1997 г.	2012 г.	Уровень реализации трудового потенциала, 2012 г.
Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу	18,8	22,5	81,1
Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	59,0	58,6	77,8
Моя квалификация ниже, чем это требуется работой	8,0	3,8	73,3
Не знаю, трудно сказать	14,1	15,2	71,0
Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.			

В трудах отечественного социолога В.И. Верховина уделяется особое внимание синхронизации действий работника с функционалом. Он отмечает, что целенаправленность и функциональная адекватность трудового поведения требованиям производства будет тем выше, чем больше индивидуальные интересы и цели работника будут соответствовать целям социальной организации, которая формируется на основе производства.

Опрос руководителей предприятий Вологодской области²⁵ показал средний уровень подготовки работников внутри предприятия, получивших профессиональное образование (рис. 3.3.10). Однако высокой остается доля кадров с низким уровнем подготовки. Подготовка более 20% выпускников учебных заведений не соответствует предъявляемым требованиям, и лишь 9% обладают хорошей подготовкой. В настоящее время подготовка кадров ведётся без учёта специфики трудовой деятельности. Отсутствие связи между системой образования и реальным производством приводит к снижению трудовой активности будущих работников и деградации перспективных отраслей производства.

Активная профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников оказывают положительное влияние на развитие их профессиональных качеств и трудовое поведение. В 2012 году по сравнению с 2011 годом около трети занятых на предприятиях Вологодской области повысили свою квалификацию, производительность труда, стали более дисциплинированными (рис. 3.3.11).

²⁵ С 1993 года ИСЭРТ РАН проводит мониторинг функционирования и развития промышленности Вологодской области. Его информационной базой служат данные официальной статистики и опроса руководителей промышленных предприятий области. Цель опроса – оценка состояния и выявление тенденций развития промышленного сектора области.

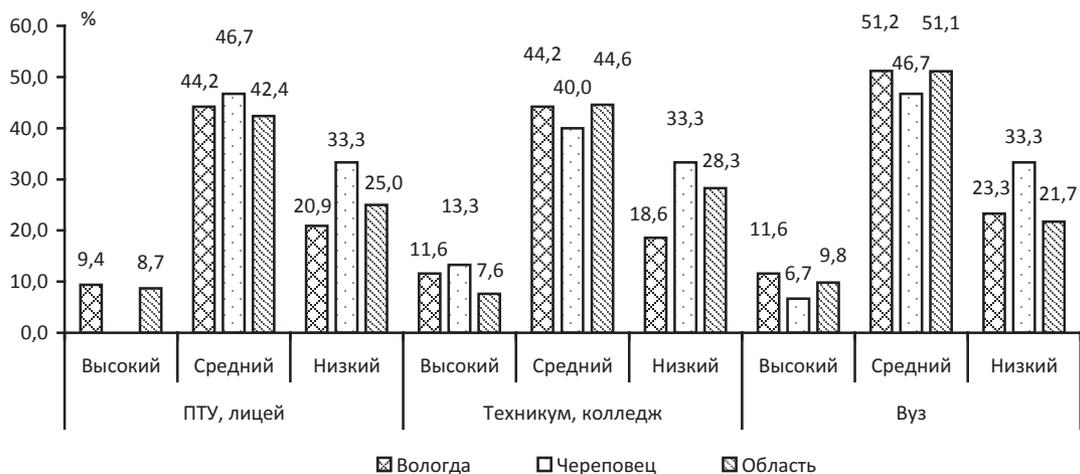


Рисунок 3.3.10. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете уровень подготовки новых работников Вашего предприятия, только что закончивших учебное заведение?», 2012 г. (% от числа опрошенных руководителей предприятий)

Источник: данные мониторинга функционирования и развития промышленности Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2011 г.



Рисунок 3.3.11. Распределение ответов на вопрос: «Как изменились в 2012 г. характеристики труда работников на Вашем предприятии по сравнению с 2011 г.?» (% от числа опрошенных руководителей предприятий)

Источник: данные мониторинга функционирования и развития промышленности Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 2011 г.

Характер трудовой активности обусловлен социально-экономическими трансформациями российской экономики 90-х годов XX века, негативно отразившимися на изобретательском и рационализаторском энтузиазме: за годы реформ он значительно ослаб. Трудовое поведение во всех социально-демографических группах (за исключением людей с высшим и незаконченным высшим образованием) характеризуется полным отсутствием творческой направленности в работе (табл. 3.3.12).

Таблица 3.3.12. Влияние творческой активности работников на уровень реализации основных компонентов трудового потенциала в 2012 г.
(в % от числа трудящихся)

Творческая активность работников	Уровень реализации основных компонентов трудового потенциала								
	физическое здоровье	психическое здоровье	когнитивный потенциал	творческий потенциал	коммуника-бельность	культурный уровень	нравственный уровень	потребность в достижениях	Среднее по компонентам
Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю и т.д. – это стиль моей жизни	80,0	82,1	83,8	80,0	83,9	82,9	80,9	76,8	81,3
Придумываю, изобретаю и т.д., когда передо мной возникает практическая необходимость что-нибудь сделать, а как – неизвестно, нет готовых решений	80,3	84,3	82,1	76,3	83,6	80,3	81,1	72,3	80,0
Придумываю, изобретаю, сочиняю и т.д., когда получаю соответствующее задание от начальства	78,8	81,9	79,4	71,4	82,2	80,9	80,9	74,9	78,8
Никогда ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше, или что подсказывают другие, о чём могу прочитать в книгах, справочниках и т.д.	80,4	77,5	74,8	63,2	80,7	77,9	77,9	68,0	75,0
Источник: здесь и далее – мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области.									

Всего лишь порядка 5% населения постоянно что-нибудь изобретают, пишут, сочиняют, считая творчество стилем своей жизни. Это, безусловно, негативная тенденция, так как творческая активность в трудовом поведении ведёт к повышению уровня реализации не только творческого, но и других компонентов трудового потенциала (табл. 3.3.12).

Результаты исследования свидетельствуют об отсутствии в большинстве случаев креативной составляющей труда: 36% работников отмечают, что мало или по минимуму используют в трудовой деятельности свои творческие способности (рис. 3.3.12). Ещё 33% ответивших почти не проявляют инициативы и предприимчивости и не заинтересованы в повышении по службе.

Тревожным сигналом для работодателей должно стать то, что знания, эрудиция и квалификация, по мнению четверти работающих, ими не используются. Всё это говорит не только о невысокой трудовой (творческой, в частности) активности населения региона, но и о невостребованности интеллектуального потенциала в экономике.

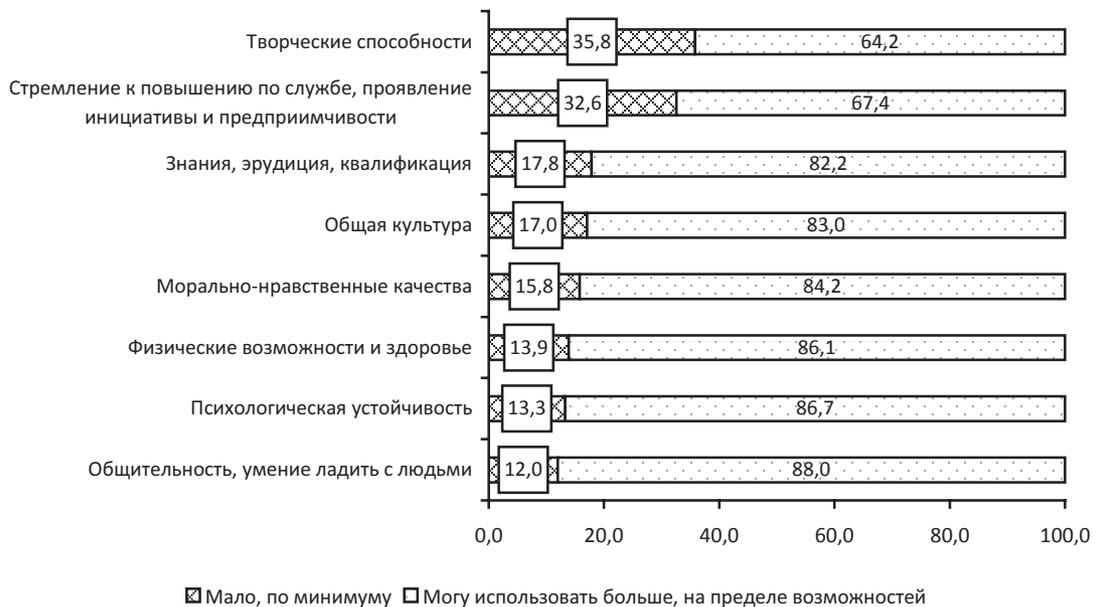


Рисунок 3.3.12. Оценка работниками степени использования качественных характеристик трудового потенциала с разным уровнем интенсивности своего труда, 2012 г. (в % от числа трудящихся)

В настоящее время работники в большей степени реализуют такие компоненты трудового потенциала, как коммуникабельность (88%), психическое (87%) и физическое здоровье (86%; рис. 3.3.13), в меньшей – творческий потенциал (64%) и потребность в достижениях (67%). Это косвенно свидетельствует о невостребованности в экономике интеллектуального труда и преобладании экстенсивного типа хозяйствования. Важно, что работники, проявляющие творческую активность, стремление к повышению по службе, демонстрирующие знания и эрудицию, имеют более высокую заработную плату.

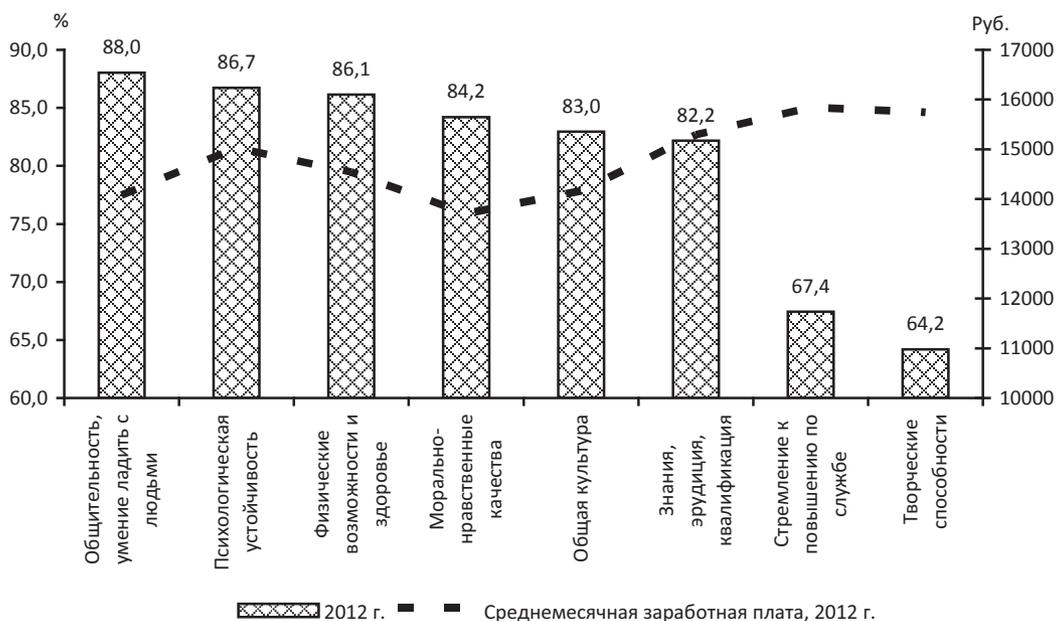


Рисунок 3.3.13. Распределение ответов на вопрос: «Насколько сильно Вы выкладываетесь на работе? В какой степени используете свои качества и умения?» (вариант ответа «в полной мере»; в % от числа трудящихся)

Реформирование общества, внедрение новых методов стимулирования ставят основную задачу – преодолеть трудовую пассивность, социальную апатию работников, развить у них интерес к труду, активизировать человеческий фактор. В то же время трудовое поведение тесно связано с удовлетворенностью самим трудом (содержанием, оплатой и условиями).

От степени удовлетворенности работников результатами своей трудовой активности, процессом работы и внешними условиями, в которых она осуществляется, напрямую зависит и удовлетворенность жизнью в целом. Чем больше удовольствия получает трудящийся от работы, которую он выполняет, тем выше он оценивает свою жизнь. Все это отражается и на уровне реализации трудового потенциала.

Как видно из таблицы 3.3.13, в 2010 году уровень удовлетворенности трудовой и повседневной жизнью в России по сравнению с развитыми европейскими странами находился на крайне низком уровне и составлял 6,65 и 5,60 балла соответственно (что на 8% больше, чем в 2006 году). Верхние строчки в списке занимают Скандинавские страны – Дания и Швейцария.

Таблица 3.3.13. Динамика изменений оценок удовлетворенности от работы и жизни в целом по 10-балльной шкале

Страна	Удовлетворенность работой		Удовлетворенность жизнью в целом	
	2006 г.	2010 г.	2006 г.	2010 г.
Дания	7,82	8,25	8,48	8,35
Швейцария	8,03	8,14	7,71	8,03
Норвегия	7,45	7,94	7,76	7,93
Бельгия	7,50	7,80	7,41	7,51
Финляндия	7,62	7,78	7,99	7,94
Швеция	7,40	7,66	7,82	7,91
Нидерланды	7,30	7,66	7,48	7,69
Испания	7,19	7,55	7,44	7,32
Германия	6,90	7,47	6,71	7,11
Франция	6,95	7,41	6,32	6,21
Великобритания	6,96	7,29	7,13	7,10
Польша	6,90	7,26	6,67	7,01
Португалия	4,71	6,88	5,85	5,87
Россия	6,14	6,65	5,19	5,60
Греция	–	6,61	–	5,65
Эстония	6,38	6,52	6,90	7,17

Источники: данные мониторинга исследования изменений установок, взглядов, ценностей и поведения населения Европы (26 стран); European Social Survey

В Вологодской области в 2012 году вполне удовлетворены условиями своего труда были 15% работников, скорее удовлетворены, чем нет, – 41%, скорее не удовлетворены – 12%, совершенно не удовлетворены – 3%, затруднились с ответом – 29%. Таким образом, доля положительных ответов составила 56%, отрицательных – только 15% против полученных в 2008 году 61 и 14% (табл. 3.3.14).

Таблица 3.3.14. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы условиями труда, в которых работаете?» (в % от числа трудящихся)

Удовлетворены ли Вы условиями труда, в которых работаете?	2008 г.	2012 г.	Уровень реализации трудового потенциала, 2012 г.
Вполне удовлетворен(а)	16,5	15,2	81,7
Скорее удовлетворен(а), чем нет	43,9	40,5	79,9
Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет	25,9	28,7	73,8
Скорее не удовлетворен(а)	11,3	12,2	71,2
Совершенно не удовлетворен(а)	2,4	3,4	77,0

Примечание. Выбранный временной интервал обусловлен тем, что данный вопрос был внесен в анкету в 2008 году.

Между тем в 2012 году доля работников, положительно оценивающих размер своего заработка, снизилась относительно уровня 2008 года на 3 п.п. (табл. 3.3.15), а доля отзывающихся отрицательно увеличилась на 6 п.п. В настоящее время удовлетворенность уровнем оплаты труда, который в среднем составляет 20 577,2 руб., в целом характерна для 11% респондентов.

Таблица 3.3.15. **Распределение ответов на вопрос: «Устраивает ли Вас размер полученного Вами заработка?»** (% от числа трудящихся)

Вариант ответа	Удельный вес, %		Размер заработка, руб.		Реализация трудового потенциала в 2012 г., %
	2008 г.	2012 г.	2008 г.	2012 г.	
Да, устраивает	7,4	10,6	15847,8	20577,2	85,8
Скорее да, чем нет	27,9	21,5	11926,0	16422,0	80,1
Не могу сказать	23,4	20,6	10884,1	12687,9	74,3
Скорее нет, чем да	27,6	28,4	10196,6	11928,4	76,3
Совершенно не устраивает	13,6	18,9	8745,7	10161,3	74,3

Примечание. Выбранный временной интервал обусловлен тем, что данный вопрос был внесен в анкету в 2008 году.

Анализ научной литературы по данной проблеме показал, что высокая удовлетворенность трудом, опосредованная удовлетворенностью высокой зарплатой, не всегда способствует трудовой мотивации работника. И наоборот, низкая удовлетворенность трудом (зарплатой, условиями работы, содержанием) не всегда является препятствием для высокой трудовой активности. Однако данная ситуация характерна в основном для развитых стран, с высокой долей среднего класса.

Анализируя трудовое поведение по таким его компонентам, как наличие или отсутствие дополнительной занятости, основные направления потенциальной трудовой мобильности, устойчивость социально-трудового положения, обращаем внимание на трудовое поведение работника при сокращении производства. Как мы видим из рисунка 3.3.14, большинство работников в этом случае примут решение об увольнении и переквалификации (27 и 22% соответственно). Лишь 1/10 занятого населения согласится на задержку или снижение заработной платы, что еще раз подтверждает высокую значимость материальных притязаний: удовлетворенность уровнем оплаты труда обуславливает желание остаться на имеющейся работе, вне зависимости от ее содержания. При этом значительная часть трудящихся (36%) затрудняются с ответом на вопрос о том, что они предпримут при сокращении производства.



Рисунок 3.3.14. Распределение ответов на вопрос: «Что Вы предпримете при сокращении производства на предприятии?» (в % от числа трудящихся).

Источник: здесь и далее – мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Таким образом, анализ показывает, что в настоящее время наблюдается низкий уровень трудовой активности населения Вологодской области, а именно:

- преобладание материальных мотивов и стимулов (заработать денег – 89%, реализация себя как личности – 74%, приобретение новых знаний – 67%);

- низкий уровень социальных установок (среди наиболее значимых: выстраивание партнерских отношений в сфере труда – 22%, духовное развитие и самосовершенствование – 22%, развитие личностного потенциала – 21%);

- нарастание негативных характеристик трудовой деятельности (в 2012 году по сравнению с 1997 годом снизилась доля выполняющих нормы выработки и качество выпускаемых изделий – на 21 и 24% соответственно);

- отсутствие творческой активности на рабочих местах (36% работников почти не используют в трудовой деятельности свои творческие способности);

- низкая удовлетворенность трудом (положительно оценивают уровень оплаты труда лишь 11% респондентов, а условия труда – 15%).

Решение задач, которые служат повышению темпов и обеспечению устойчивости экономического роста, увеличению реальных доходов граждан, достижению технологического лидерства и которые ставит перед собой новое руководство страны, невозможно без интенсификации трудовой активности населения.

4. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

4.1. Типология работников как инструмент управленческих воздействий

Каждый работник обладает специфическим отношением к труду и трудовым поведением. Одни трудятся ради материального благосостояния, другие – ради удовольствия, третьи стремятся добиться высоких показателей и завоевать расположение руководства и похвалу, четвертые заинтересованы в совершенствовании профессиональных навыков и творческой активности и т.д. В итоге работники с различным типом трудового поведения обладают различной производительностью труда.

В советское время типология работников по их отношению к труду в основном проводилась исходя из оценки их «хороших» и «плохих» сторон. Определяющая роль социальной детерминации и отход от психологизаторства сводились к тому, что работники рассматривались преимущественно как объект, а не субъект управления. Среди таких подходов можно назвать выделение В.А. Смирновым трех групп (*передовики, середняки и отстающие*) и Б.Г. Прошкиным пяти групп (*лучшие, хорошие, средние, плохие и худшие*). В основе методик, как правило, лежала аттестация рабочих мастерами, что затрудняло процесс выявления причин того или иного поведения [39, с. 65-66].

По нашему мнению, трудовое поведение определяется прежде всего мотивацией, поэтому выявление типа работника должно зависеть от состава, многообразия и силы мотивов трудовой деятельности.

С.А. Наумова предлагает выделять типы работников на основе сочетания сильных групп мотивов труда (труд как самоценность и труд как средство). В результате этого образуется 16 типов мотивации, каждый из которых соответствует определенной группе трудящихся: от гармоничных и мастеровых до сибаритов и роботов [55, с. 61].

Данная методология, несмотря на гибкость и управленческий потенциал, содержит, с одной стороны, излишнюю упрощённость, с другой стороны, громоздкость, что ставит под сомнение практическое применение методики.

В связи с невозможностью проведения объективной количественной оценки потребностей работников нами была использована методика, позволившая с помощью «пирамиды потребностей» А. Маслоу косвенным образом оценить мотивы трудовой деятельности населения региона. Исследование выполнялось на основе данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области.

Для определения типов трудового поведения работников использовался вопрос: «Ваша работа для Вас – это, прежде всего, способ...», при этом трудовая деятельность оценивалась по пятибалльной шкале (от абсолютного несогласия до абсолютного согласия) с различных мотивационных сторон.

Как видно из таблицы 4.1.1, предлагаемый для оценки перечень мотивов был сформирован в соответствии с иерархией потребностей А. Маслоу и расширен с учетом особенностей трудовой мотивации. Таким образом, общее количество компонентов равно десяти.

Таблица 4.1.1. Шаблон вопроса: «Ваша работа для Вас – это, прежде всего, способ...», баллов

Компонент (переменная)	Вариант ответа				
	Совершенно согласен	Согласен	Трудно сказать	Не согласен	Совершенно не согласен
1. Прокормить себя (семью)	5	4	3	2	1
2. Чувствовать себя в безопасности	5	4	3	2	1
3. Заслужить любовь	5	4	3	2	1
4. Заслужить уважение, признание	5	4	3	2	1
5. Реализовать себя как личность	5	4	3	2	1
6. Достичь успеха	5	4	3	2	1
7. Заработать денег	5	4	3	2	1
8. Сделать карьеру	5	4	3	2	1
9. Получить моральное удовлетворение	5	4	3	2	1
10. Получить новые знания	5	4	3	2	1

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Для систематизации переменных был применен факторный анализ, который позволил выделить три фактора, имевших значение, превосходящее единицу. Их суммарные частоты объясняют 73% дисперсии.

Использование математического инструментария²⁶ показало, что отобранные факторы могут быть расположены в следующей смысловой последовательности:

- **первый фактор** объединяет такие переменные, как «реализовать себя как личность», «достичь успеха», «сделать карьеру», «получить моральное удовлетворение» и «новые знания»; таким образом, высокая смысловая нагрузка этих компонентов позволяет обозначить данный фактор как «мотивы развития»;

- **второй фактор** объединил в себе компоненты: чувствовать себя в безопасности, заслужить любовь, уважение и признание; представленные потребности свидетельствуют о необходимости уверенности в стабильности и признании, наименование данного фактора – «мотивы стабильности»;

- **третий фактор** включает в себя следующие переменные: прокормить себя (семью) и заработать денег, что свидетельствует о высокой значимости материальных притязаний и соответствует понятию «мотивы обогащения» (табл. 4.1.2).

Таблица 4.1.2. Повернутая матрица компонентов (значения нагрузок > 0,4)

Компонент (переменная)	Фактор		
	Мотивы развития	Мотивы стабильности	Мотивы обогащения
1. Прокормить себя (семью)			0,874
2. Чувствовать себя в безопасности		0,794	
3. Заслужить любовь		0,824	
4. Заслужить уважение, признание		0,616	
5. Реализовать себя как личность	0,783		
6. Достичь успеха	0,798		
7. Заработать денег			0,805
8. Сделать карьеру	0,810		
9. Получить моральное удовлетворение	0,755		
10. Получить новые знания	0,788		

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Кластерный анализ факторов позволил разделить респондентов на слои (кластеры) и выделить типы трудового поведения.

В ходе опытных, пробных расчётов с различным количеством кластеров было установлено, что их оптимальное количество равняется трем (табл. 4.1.3).

²⁶ Ортогональное вращение Варимакса с нормализацией Кайзера.

Таблица 4.1.3. **Кластерные центры окончательного решения**

Фактор	Кластер (слой)		
	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Мотивы развития	-1,178	0,790	0,069
Мотивы стабильности	-0,300	-0,941	0,600
Мотивы обогащения	0,813	0,209	-0,432
Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.			

При оценке кластерных центров следует в первую очередь обратить внимание на то, что здесь речь идёт о средних значениях факторов, которые находятся в пределах примерно от -3 до +3. К тому же надо помнить, что в соответствии с кодировкой ответов (1 – совершенно не согласен, 5 – совершенно согласен) большое отрицательное значение фактора означает низкую степень его проявления, то есть сигнализирует о низкой компетентности, и наоборот, большое положительное значение фактора подразумевает высокую степень его проявления.

Характер окончательных результатов²⁷ свидетельствует о получении трех ярко выраженных слоев. Рассмотрев количественные показатели каждого из кластеров, мы можем утверждать, что выделенные слои представляют собой искомую типологию работников (табл. 4.1.4).

Таблица 4.1.4. **Показатели количества наблюдений, относящихся к каждому из кластеров**

Наименование	Кластер (слой)	
	Численность, чел.	Удельный вес, %
«Материалисты»	278	20,9
«Новаторы»	355	26,8
«Адаптированные потребители»	694	52,3
Общая численность респондентов	1327	100,0
Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.		

Первый тип работников объединяет людей, стремящихся улучшить своё материальное положение (нагрузка мотивов обогащения равна 0,813). Мотивы стабильности и развития для них не играют значительной роли, что позволяет назвать их «материалистами» (доля в общей численности населения составляет 21%).

²⁷ Окончательные результаты получены после проведения 30 итераций.

Представители второго типа характеризуются притязаниями личностного развития и реализации своего потенциала. Мотивы обогащения являются отражением стремления построить карьеру (0,209). Компоненты, относящиеся к мотивам стабильности, имеют отрицательную нагрузку и не оказывают значительного влияния на респондентов. Обозначим их как «новаторы».

Наибольшее представительство работников относится к третьему типу трудового поведения (52%), значимым компонентом которого является мотив стабильности (0,600). Им в наименьшей степени свойственны материальные ценности (-0,432), а мотивы развития ярко не проявляются (0,069). Это «адаптированные потребители».

Социально-демографические характеристики рассматриваемых типов показали, что наибольшие различия между ними наблюдаются в уровне образования. «Новаторы» и «адаптированные потребители» – это в основном люди с высшим и незаконченным высшим образованием (47 и 38% соответственно; табл. 4.1.5).

Таблица 4.1.5. Сравнение типов работников в разрезе их социально-демографических характеристик (2012 г., в % от числа опрошенных)

Критерий	Группа	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Территория	Вологда	24,1	23,1	25,8
	Череповец	30,2	36,3	22,6
	Районы	45,7	40,6	51,6
Пол	Мужской	50,0	45,6	49,9
	Женский	50,0	54,4	50,1
Возраст	До 35 лет	46,0	65,4	50,7
	Старше 35 лет	54,0	34,6	49,3
Образование	Ниже среднего	40,7	22,7	32,0
	Среднее специальное	29,5	30,6	29,7
	Высшее и н/высшее	29,8	46,7	38,3
Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.				

Среди «материалистов» преобладает занятое население с низким уровнем образования, представители рабочих специальностей (54%; рис. 4.1.1).

Среди «новаторов», что, несомненно, представляет интерес, преобладает доля молодежи (65%) и городского населения (59%). Таким образом, мы имеем дело с группой молодой интеллигенции с широким спектром разнообразных профессий, работающей преимущественно в городской местности.

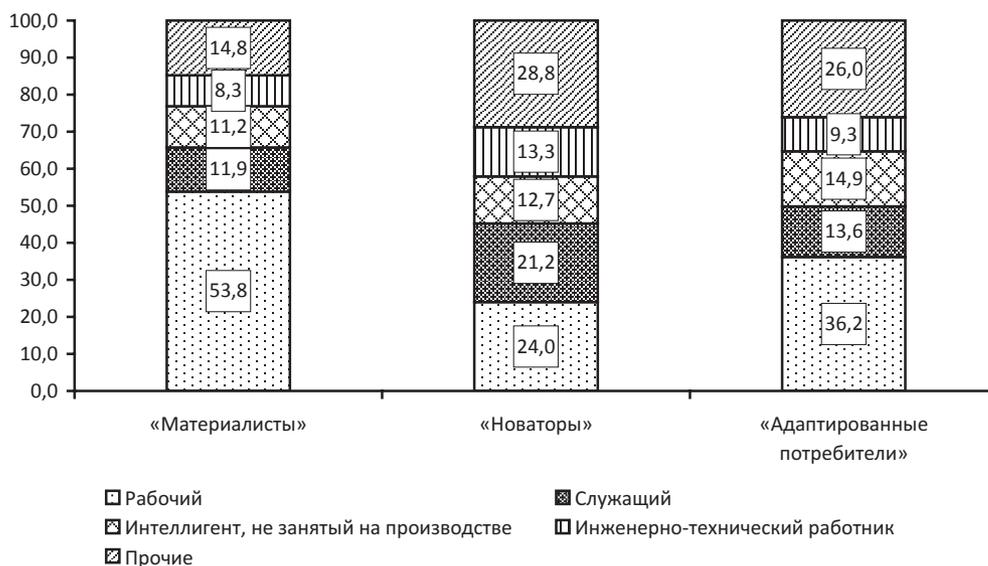


Рисунок 4.1.1. Типология работающих по роду занятости (2012 г., в % от числа опрошенных)

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Оценка качественного состояния трудового потенциала представленных типов работников показывает их чёткую иерархию (рис. 4.1.2). Так, «новаторы» обладают высоким качеством трудового потенциала, что отражается в интегральном показателе (индекс социальной дееспособности), равном 0,705 ед.

«Материалисты», наоборот, характеризуются худшими значениями компонентов трудового потенциала (за исключением индекса психического здоровья). «Адаптированные потребители» отражают общее состояние трудоспособного населения и занимают промежуточную позицию между «новаторами» и «материалистами».

Результаты исследования показывают, что второй и третий типы работников демонстрируют лучший уровень реализации трудового потенциала, нежели первый (табл. 4.1.6). Важно отметить, что в трудовой деятельности «адаптированные потребители» в большей степени используют такие качества, как: физическое здоровье (37%), знания, эрудицию, квалификацию (37%) и творческие способности (28%), а «новаторы» – коммуникабельность (47%), общую культуру (40%) и морально-нравственные качества (40%). Это может быть обусловлено не только специфическими особенностями выполняемых функций, но и условиями труда, сложившимися на конкретном рабочем месте.

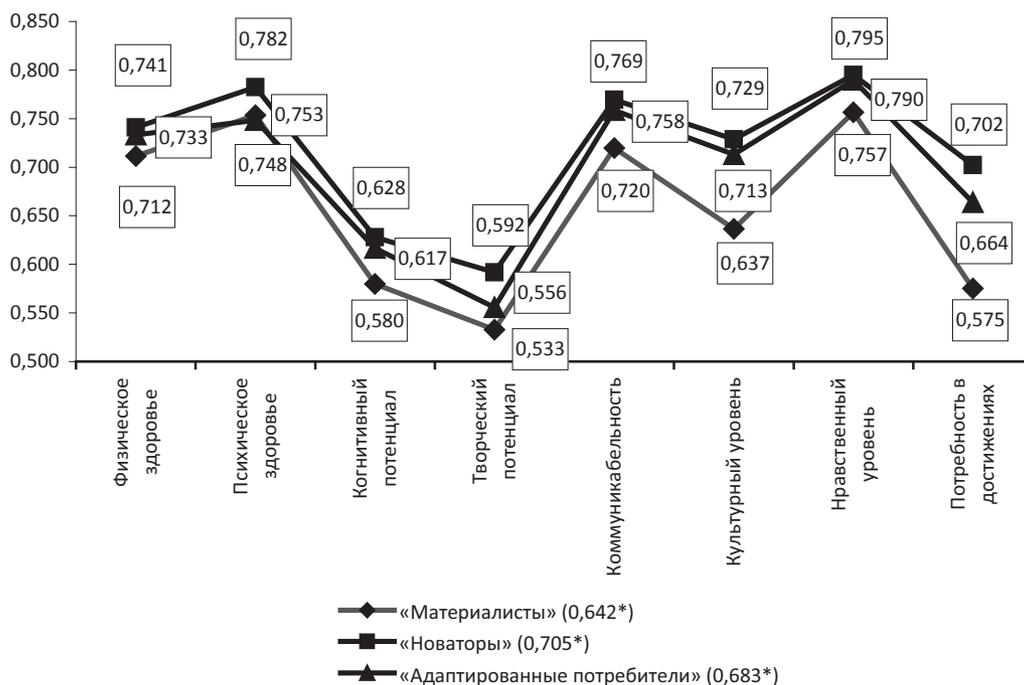


Рисунок 4.1.2. Качественное состояние трудового потенциала (2012 г.)

* Индекс социальной дееспособности, ед.

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Таблица 4.1.6. Распределение ответов на вопрос: «Насколько сильно Вы выкладываетесь на работе? В какой степени используете свои качества и умения?» (вариант ответа «в полной мере»), 2012 г. (в % от числа опрошенных)

Позиция	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Физические возможности и здоровье	33,3	32,4	37,3
Психологическая устойчивость	25,7	38,6	38,9
Знания, эрудиция, квалификация	19,7	34,8	37,5
Творческие способности	11,4	23,4	27,9
Общительность, умение ладить с людьми	32,8	47,4	41,0
Общая культура	28,0	40,3	38,2
Морально-нравственные качества	32,5	39,9	38,4
Стремление к повышению по службе	12,5	30,0	30,5
<i>Средний уровень</i>	<i>24,5</i>	<i>35,9</i>	<i>36,2</i>

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Среди качеств, которые больше используются «материалистами», можно выделить: физическое здоровье (33%), общительность (33%) и морально-нравственные качества (32%), что скорее объясняется родом их занятости. Лишь 11% представителей данного типа в полной мере используют творческие способности.

Анализ показал, что работники, приспособившиеся к современным условиям хозяйствования, реализуют свой потенциал в большей степени. Так, «потребители» и «новаторы» демонстрируют высокий уровень готовности использовать накопленный потенциал, что отражается в их трудовом вкладе в экономику региона (средний уровень реализации трудового потенциала составляет 36%).

Рассматривая заработную плату как меру оценки компенсации затрат труда работников, видим, что на протяжении всей трудовой жизни «адаптированные потребители» выступают в роли самой малооплачиваемой группы. Максимальная величина заработка отмечается в среднем через 11–15 лет трудовой деятельности и составляет 13 015,6 руб. «Новаторы», наоборот, характеризуются наибольшим заработком (пик приходится на стаж от 6 до 10 лет). Изменение денежного довольствия с повышением стажа, как и у «потребителей», не имеет значительных негативных отклонений и проявляет тенденцию к росту.

Уровень оплаты труда «материалистов» во многом определяется тяжестью выполняемой работы. Реализуя в наибольшей степени потенциал физического здоровья, в начале карьеры они способны зарабатывать больше, чем представители других групп. Однако по мере снижения уровня здоровья справляться с высокими нагрузками становится все сложнее, величина заработка в конце карьеры достигает отметки 11 889,5 руб., что является наименьшим результатом среди всех типов работников. Поэтому вопрос о надлежащих условиях труда для «материалистов» представляется одним из приоритетных (рис. 4.1.3) [126, с. 609].

Рассматривая характерные особенности трудовой деятельности, мы можем сказать, что наибольшую трудовую активность проявляют «новаторы». По всем показателям, характеризующим эффективность занятости (выполнение норм выработки, качество выпускаемых изделий, рационализаторская активность), они занимают лидирующие позиции (рис. 4.1.4).

«Материалисты» и «адаптированные потребители» менее активны. Для них в большей степени характерно выполнение производственных заданий (53 и 45% соответственно) и сдача работы с высоким качеством (44 и 30% соответственно).

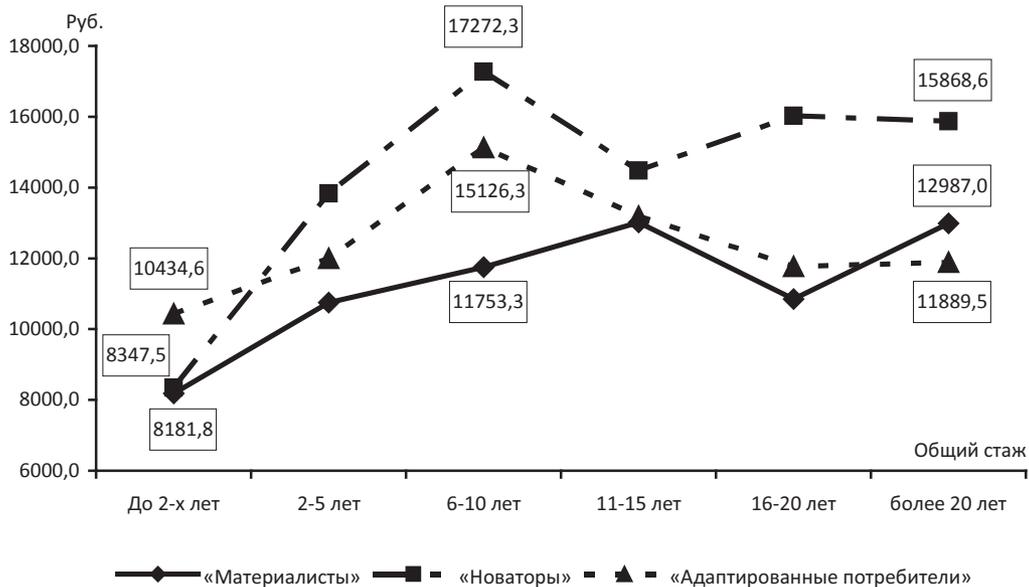


Рисунок 4.1.3. Зависимость оплаты труда от общего трудового стажа (2012 г.)

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

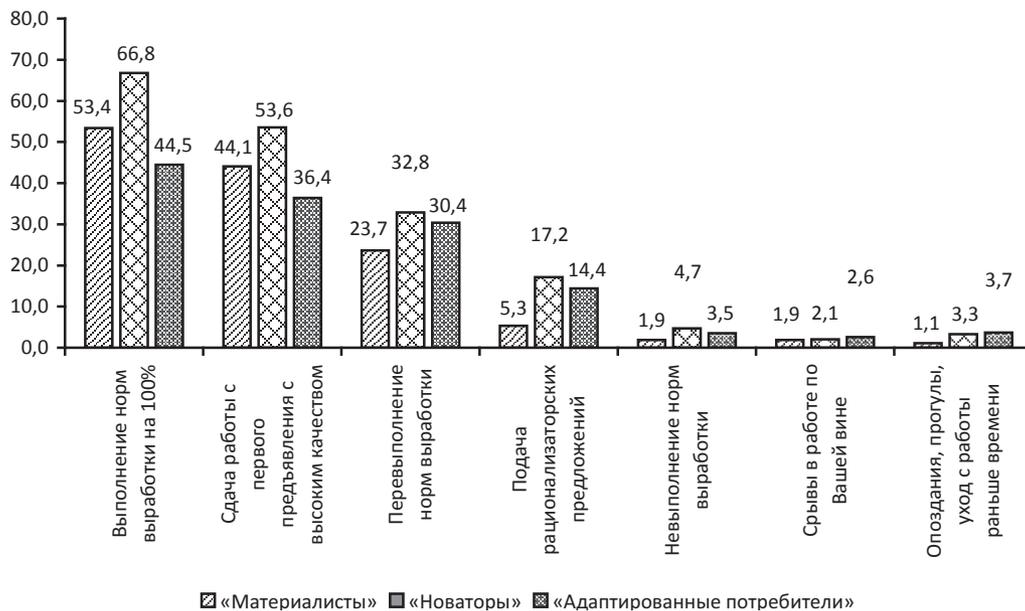


Рисунок 4.1.4. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного характеризует Вашу трудовую деятельность?» (вариант ответа «часто бывает»), 2012 г. (в % от числа опрошенных)

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Стоит отметить, что среди всех типов работников «материалисты» характеризуются лучшей дисциплиной.

Сложившаяся трудовая активность во многом может быть обусловлена тем, что ряд выполняемых на рабочем месте функций не соответствует профессиональным качествам трудящихся. Большинство респондентов-«материалистов» отмечают, что работают не по специальности, которую они получили в учреждении профессионального образования (48%; табл. 4.1.7). Для двух других типов работников данное обстоятельство менее характерно (их доля в общей численности составляет 41%).

Это, возможно, объясняется тем, что для «материалистов» основной причиной трудоустройства не по специальности являются плохие условия труда, предложенные работодателем (24%), а у «новаторов» и «потребителей» – невостребованность профессии на рынке труда (33 и 38% соответственно).

Таблица 4.1.7. Распределение ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?» (2012 г., в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Да	42,2	47,9	47,0
Нет	47,7	41,5	41,4
Не получал специальности	10,1	10,6	11,6
Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.			

В итоге можно констатировать, что профессия у значительной доли трудящихся не соответствует ни призванию, ни их индивидуальным свойствам, являющимся субъективными условиями успешной трудовой деятельности (рис. 4.1.5).

Именно «адаптированные потребители» отличаются лучшей приспособляемостью к условиям рынка труда. Представители данной группы (60%) считают, что трудятся по призванию (среди «новаторов» и «материалистов» их доля составляет 48 и 40% соответственно).

Несмотря на большую важность материальных притязаний населения при выборе места работы (оплата труда, стабильность компании, социальные гарантии; табл. 4.1.8), стимулы у разных типов работников имеют серьезные различия.

Как видно из таблицы, роль материальных факторов для «материалистов» является ультимативной и, по сути, объясняет выбор места работы. Для «новаторов» определяющими являются самореализация (38%), приобретение нового опыта, знаний (38%) и карьерный рост (34%).

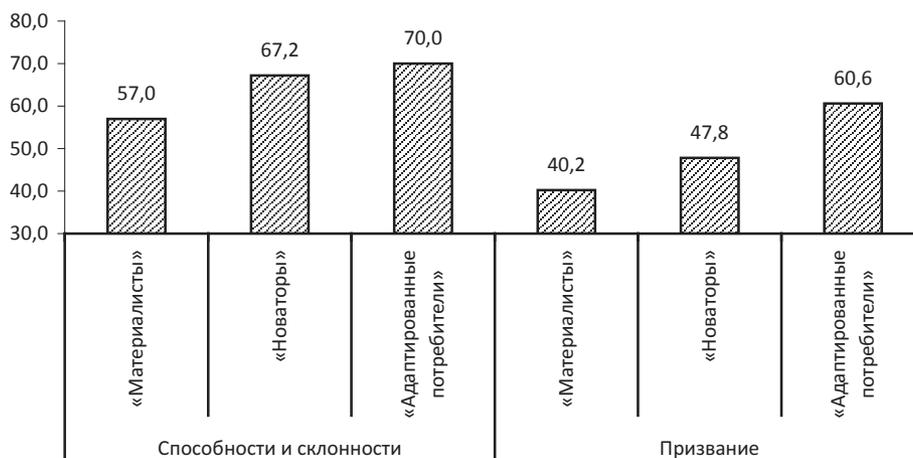


Рисунок 4.1.5. Соответствие профессии (основной деятельности) способностям, склонностям и призванию (2012 г., в % от числа опрошенных)

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Таблица 4.1.8. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного ниже важно для Вас?» (вариант ответа «очень важно»), 2012 г. (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Высокий уровень оплаты труда	63,3	65,4	40,8
Стабильность/устойчивость компании	39,7	48,2	34,8
Достойные социальные гарантии	37,5	47,0	32,5
Близость к дому	19,6	17,3	20,2
Возможность карьерного роста	10,5	34,4	22,9
Приобретение нового опыта и знаний	9,8	37,9	24,0
Возможность самореализации	8,7	38,4	23,3
Высокая интенсивность работы	8,0	16,1	19,6
Самостоятельность и ответственность решений	7,6	20,8	23,0
Величина компании	5,1	13,7	16,6
Известность компании/имидж	5,1	16,7	18,5
Причастность к решению вопросов управления	4,0	18,3	18,2

Примечание. Цветом отмечена степень значимости каждого фактора (желтый – высокая, зеленый – умеренная, розовый – низкая).

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Для «адаптированных потребителей» характерно снижение значимости материальных факторов и повышение – нематериальных, как и у «новаторов». Однако они отмечают более высокую роль самостоятельности и ответственности за принимаемые решения (23%), близости компании к месту жительства (20%), интенсивности работы (20%) и т.д.

Несомненно, что актуальность тех или иных факторов для различных типов работников отражается и в их взглядах на трудовые планы (рис. 4.1.6).

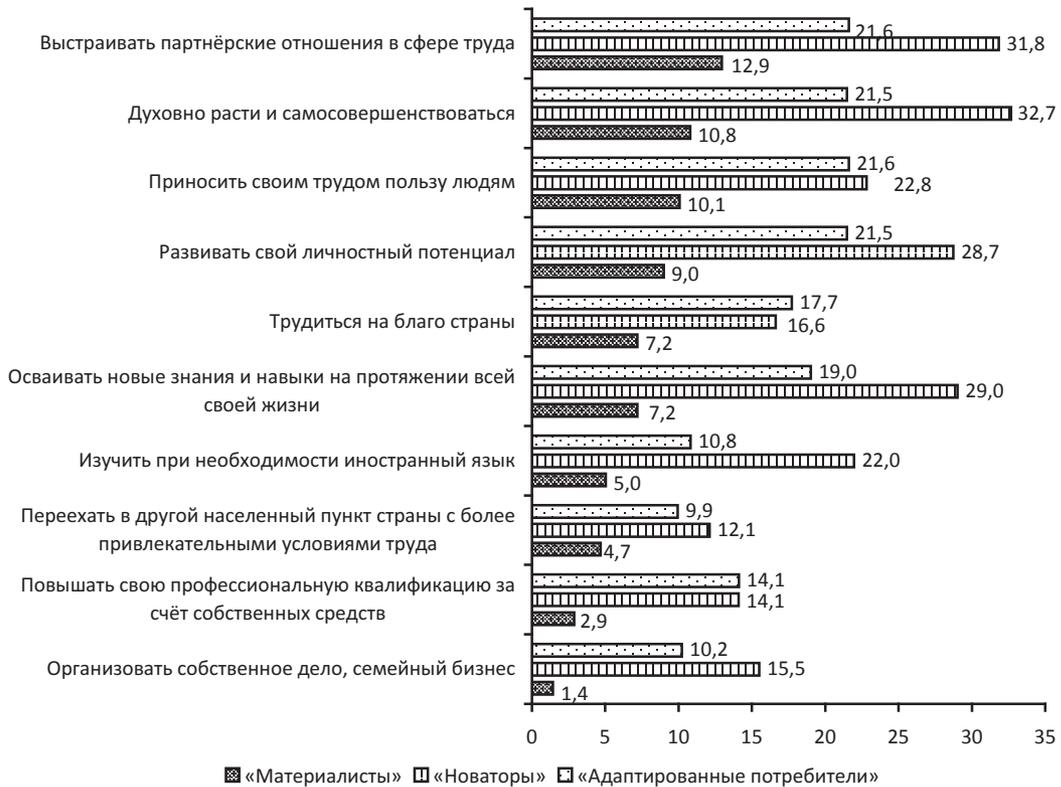


Рисунок 4.1.6. Распределение ответов на вопрос: «Насколько Вы готовы..?» (вариант ответа «в полной мере»), 2012 г. (в % от числа опрошенных)

Источник: мониторинг качества трудового потенциала трудоспособного населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.

Так, «новаторы» обладают высокой готовностью к предпринимательской, творческой и другой активности, что выражается в желании расти духовно (33%), выстраивать партнерские отношения в сфере труда (32%), осваивать новые знания (29%) и т. д.

«Адаптированные потребители» наравне с «новаторами» стремятся приносить своим трудом пользу людям (22%), трудиться на благо страны (18%) и повышать свою квалификацию за счет собственных средств (14%).

«Материалисты» же отличаются трудовой пассивностью, что отражается в пессимистичных взглядах на перспективы в профессиональной деятельности (табл. 4.1.9). Лишь 40% респондентов высоко оценивают свою востребованность в профессии, 28% – повышения квалификации, 25% – получения достойной оплаты труда и т.д.

«Новаторы» и «адаптированные потребители» находятся в более комфортных условиях. Развитие личностных качеств приводит к тому, что почти каждый второй уверен в возможности профессионального роста.

Таблица 4.1.9. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы оцениваете свои профессиональные перспективы?» (вариант ответа «высоко»), 2012 г.
(в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	«Материалисты»	«Новаторы»	«Адаптированные потребители»
Востребованность в профессии	39,6	55,8	55,2
Повышение профессиональной квалификации	27,7	52,1	54,3
Достойная оплата труда	25,5	45,6	44,8
Самореализация в профессии	22,3	52,4	47,0
Карьерный рост	17,3	45,9	41,4
Источник: мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области, ИСЭРТ РАН.			

Таким образом, анализ эмпирических данных позволил определить социально-статусные характеристики типов трудового поведения. Выявлено, что большая часть работающего населения Вологодской области придерживается консервативных взглядов и нуждается в стабильном, последовательном развитии без значимых потрясений. Жители областного центра имеют низкие материальные притязания и при комфортных условиях труда готовы к профессиональному росту. Это относится к представителям всех социально-демографических групп.

Но далеко не все способны предпочесть величине заработной платы личностное развитие. «Материалисты» пытаются удовлетворить свои первичные потребности: заработать денег и прокормить семью. Как правило, это представители рабочих профессий с начальным и средним образованием.

В то же время в обществе присутствует прослойка высокомотивированных, инициативных людей, которые могут стать опорой в модернизации экономики региона. Это преимущественно молодая высокообразованная городская интеллигенция [43, с. 123].

Для оценки фактического положения и перспектив каждого типа работников рассмотрим их сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы на основе SWOT-анализа (табл. 1 приложения).

Полученные результаты позволяют разработать дифференцированную систему мероприятий по интенсификации труда:

1. «Материалисты»:

- модернизация системы подготовки профессиональных рабочих кадров;
- максимальное сбалансирование потребностей рынка труда и професий, по которым выпускаются специалисты, совершенствование деятельности служб занятости и системы профориентации молодёжи;
- обеспечение безопасных условий труда, сохранения здоровья и работоспособности работников;
- совершенствование системы материального стимулирования наемного труда в частном секторе экономики (возможность увеличения заработной платы в зависимости от прилагаемых трудовых усилий, справедливость в оплате труда, её соответствие трудовому вкладу работника и т. д.) [97, с. 172].

2. «Новаторы»:

- содействие организации нормирования труда и создание на каждом рабочем месте благоприятных условий для реализации творческого потенциала работников, особенно в отраслях науки, культуры и образования;
- обеспечение достойного материального положения работников творческих профессий (учителя, исследователи), поощрение изобретательства, а также обеспечение социальных гарантий и мер по защите авторских прав;
- создание благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, поощрение инновационного предпринимательства [44, с. 54].

3. «Адаптированные потребители»:

- обеспечение непрерывного профессионального образования, предполагающее многоуровневое поэтапное обучение;
- нормативное повышение значимости практической части обучения для всех уровней образования;
- содействие реальному участию работников в управлении производством;
- принятие региональной политики управления качеством, направленной на повышение качества как результатов, так и процесса трудовой деятельности.

Учет особенностей трудового поведения населения позволяет эффективно использовать человеческий капитал региона.

4.2. Концептуальная модель управления трудовым потенциалом на региональном уровне²⁸

Проведенный нами анализ состояния и развития регионального трудового потенциала, а также процессов его формирования и использования вскрыл целый ряд проблем, порожденных демографическим кризисом, усугублением диспропорций на рынке труда, деформациями в трудовом поведении населения, неустойчивостью локального экономического равновесия. Выявленные проблемные точки свидетельствуют о низкой эффективности существующей модели управления трудовым потенциалом региона и очевидной необходимости ее реформирования.

В настоящее время управление трудовым потенциалом региона проводится в рамках управления трудовыми ресурсами, при этом игнорируется важнейшее свойство трудового потенциала – его направленность на будущее. Большинство управленческих воздействий решаются оперативные задачи, т.е. они не имеют стратегической ориентации. Практически не используются возможности индикативного планирования и прогнозирования. В частности, отсутствует система прогнозирования спроса и предложения на рынке труда – приоритет отдается замещению текущих вакансий.

Существующая политика развития трудового потенциала региона представляет собой ряд разрозненных управленческих воздействий. Одной из причин сложившейся ситуации является неоправданное разделение полномочий по управлению сферой труда между двумя органами: Департаментом занятости и Департаментом труда и социального развития. Только в августе 2011 г. был создан единый орган – Департамент труда и занятости населения Вологодской области. То есть на практике занятость и труд как объекты управления были долгое время изолированы друг от друга.

Кроме того, в действующей модели управления трудовым потенциалом наиболее ущербной стороной становится управление качественными характеристиками трудоспособного населения. Традиционно внимание уделяется формированию образовательно-квалификационной структуры трудового потенциала, поэтому вне поля зрения остаются такие важнейшие качества, как творческие способности, коммуникабельность, культурно-нравственный уровень, инициативность и др.

²⁸ Текст параграфа цит. по: Чекмарева Е.А. Экономико-математическое моделирование реализации трудового потенциала региона: дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / науч. рук. Ю.Н. Гаврилец; ФГБУН ЦЭМИ РАН. – М., 2012.

На наш взгляд, эффективное управление трудовым потенциалом региона должно осуществляться в соответствии с принципами:

- системности;
- открытости;
- масштабности;
- сбалансированности;
- преемственности;
- динамичности и др.

Управление трудовым потенциалом должно стать сложной динамической подсистемой общей системы управления экономикой региона и страны в целом.

Объект и субъект, общие и частные цели, механизмы и функции управления трудовым потенциалом на региональном уровне видятся нам следующим образом.

Объект управления должен охватывать весь процесс воспроизводства трудового потенциала, включая фазы формирования, распределения и использования (реализации).

Субъект управления – региональные органы исполнительной власти и территориальные отделения федеральных служб. В частности, в Вологодской области в состав субъектов управления трудовым потенциалом региона должны входить: Департамент здравоохранения, Департамент образования, Департамент культуры и охраны объектов культурного наследия, Управление по науке и инновационной политике, Управление Федеральной миграционной службы, Комитет по физической культуре, спорту и молодежной политике, Департамент труда и занятости (консолидирующий полномочия двух отдельно действовавших до недавнего времени департаментов – занятости населения, труда и социального развития), Департамент экономики, Департамент финансов, Комитет развития малого и среднего предпринимательства, Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики.

Стратегическая цель управления трудовым потенциалом на региональном уровне – формирование модели расширенного воспроизводства трудового потенциала, обеспечение сбалансированности рынка труда, соответствия трудового потенциала потребностям экономики, повышение эффективности и производительности трудовой деятельности населения.

Достижение стратегической цели обеспечивается путем постановки и осуществления частных целей, таких как: 1) в фазе формирования трудового потенциала – повышение уровня рождаемости населения, снижение уровня смертности населения (особенно в трудоспособном возрасте), при-

влечение квалифицированной рабочей силы, повышение качества трудового потенциала; 2) в фазе распределения трудового потенциала – повышение профессиональной и территориальной мобильности трудовых ресурсов, повышение гибкости рынка труда, развитие институтов рынка труда; 3) в фазе использования трудового потенциала – рост занятости, снижение безработицы, интенсификация использования качества трудового потенциала, обеспечение охраны и безопасности труда, повышение технической оснащенности рабочих мест.

Управление трудовым потенциалом должно осуществляться за счет использования широкого спектра открытых, динамичных, взаимодействующих между собой механизмов: это демографическая, здравоохранительная, образовательная, научно-техническая, миграционная, молодежная политика, политика занятости, политика развития рынка труда.

Функционирование каждого механизма обеспечивается субъектами управления за счет сбалансированного выполнения следующих функций: прогнозирования, планирования, нормативно-правового обеспечения, координации, контроля исполнения, статистического учета и мониторинга.

В настоящее время необходимо формирование действенной системы прогнозирования спроса и предложения на рынке труда, масштабное развитие системы индикативного планирования, которое послужит важнейшим инструментом реализации успешной стратегии догоняющего развития. В данном случае мы поддерживаем мнение *В.М. Полтеровича*, что «альтернатива созданию эффективной системы стратегического планирования только одна – навсегда остаться "развивающейся экономикой"».

Цели функционирования предложенной концептуальной модели управления трудовым потенциалом на региональном уровне должны соответствовать стратегическим задачам социально-экономического развития страны в целом.

В частности, приоритетные направления государственной демографической политики и политики в сфере образования отражены в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» и соответствующих ей «Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 г.»

Согласно Концепции целями государственной демографической политики являются снижение темпов естественной убыли населения, стабилизация его численности и создание условий для ее роста, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни.

Приоритетные направления:

- снижение уровня смертности населения, прежде всего высокой смертности среди мужчин трудоспособного возраста;
- сохранение и укрепление здоровья населения, активизация профилактики заболеваний, формирование здорового образа жизни;
- повышение уровня рождаемости (в том числе за счет рождения в семьях второго и последующего ребенка);
- управление миграционными процессами в целях снижения дефицита трудовых ресурсов;
- обеспечение защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Стратегическая цель государственной политики в области образования – повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Достижение этой цели предполагает решение следующих приоритетных задач:

- обеспечение инновационного характера базового образования;
- модернизация институтов системы образования как инструментов социального развития;
- создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров;
- формирование, совместно с потребителями, механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг, участие в международных сопоставительных исследованиях.

Приоритетными направлениями в этой сфере являются приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда и повышение доступности качественных образовательных услуг.

Целью государственной политики в области развития рынка труда, представленной в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г.», является создание правовых, экономических и институциональных условий для развития гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, что позволит преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

Основные задачи государственной политики в области развития рынка труда:

- повышение гибкости рынка труда и стимулирование сокращения нелегальной занятости;

- улучшение качества рабочей силы и повышение ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, совершенствования системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки с учетом определения государственных приоритетов развития экономики;

- развитие институтов рынка труда, рост занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов;

- создание таких условий труда, которые позволили бы сохранить трудоспособность работника на всем протяжении его профессиональной карьеры;

- формирование условий для привлечения иностранной рабочей силы с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритетного использования национальных кадров.

Стратегические задачи государственной политики в сфере здоровья и здравоохранения обозначены в «Основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года». К ним относятся:

- создание условий и мотивации для ведения здорового образа жизни;
- разработка и внедрение новых экологических стандартов жизни;
- обеспечение государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи и совершенствование страховых принципов;

- осуществление структурных преобразований в здравоохранении, повышение открытости управления организациями здравоохранения;

- обеспечение населения специализированной, в том числе высокотехнологичной, медицинской помощью;

- улучшение лекарственного обеспечения.

На управление развитием интеллектуального потенциала нацелены следующие перспективные направления политики образования:

- повышение доступности качественных образовательных услуг;
- обеспечение инновационного характера образования путем внедрения новых образовательных технологий;

- внедрение новых образовательных стандартов, обеспечивающих компетентностный подход, взаимосвязь фундаментальных знаний и практических умений;

- внедрение независимой оценки качества образования на всех уровнях и обеспечение публичной доступности ее результатов;

– обеспечение участия потребителей образовательных услуг и общественных институтов в осуществлении контроля и оценки качества образования.

Развитию культурного и нравственного уровня населения должна способствовать реализация таких основных направлений государственной политики в сфере культуры, как:

- создание условий для повышения качества и разнообразия услуг;
- обеспечение для граждан России равного права на участие в культурной жизни и доступ к культурным ценностям;
- сохранение и популяризация культурного наследия;
- развитие библиотечного дела;
- продвижение российской культуры;
- совершенствование организационных, экономических и правовых механизмов развития сферы культуры.

Управление социальной активностью населения проводится преимущественно в рамках государственной молодежной политики по следующим приоритетным направлениям:

- вовлечение молодежи в социальную практику;
- формирование системы поддержки инициативной и талантливой молодежи;
- обеспечение эффективной социализации молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации.

На наш взгляд, осознание и выделение государством приоритетных направлений социально-экономического развития создало необходимые предпосылки для формирования и разработки единой системы управления трудовым потенциалом региона – системы нового типа. Такая система должна быть организована на основе накопленного в регионе опыта реализации государственной политики в рассмотренных сферах, что обеспечит выполнение принципа преемственности.

Эффективная система управления трудовым потенциалом региона на практике может быть создана только на базе уже сформированных направлений деятельности по сохранению и развитию отдельных компонентов трудового потенциала населения (здоровье, образование, культура и др.), при условии использования имеющегося позитивного опыта и учета выявленных слабых сторон.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В монографии рассмотрены теоретические подходы к исследованию взаимосвязи между человеческим капиталом и инновационным развитием территории, определены проблемы формирования и использования человеческого капитала на региональном уровне. Разработаны основные направления совершенствования трудового потенциала территории и регулирования трудового поведения населения в условиях перехода страны к инновационной экономике.

Комплексность проведенного исследования обеспечивается изучением трудов отечественных и зарубежных ученых по вопросам человеческого капитала, особенностей его формирования и использования, а также управления этими процессами.

В исследовании были получены следующие результаты:

1. Реализация инновационного сценария развития той или иной территории в значительной степени определяется уровнем развития человеческого капитала. Большинство регионов России характеризуются средним уровнем развития человеческого капитала (в то время как Вологодская область – низким). Полученные оценки подтверждаются и результатами анализа состояния и развития трудового потенциала населения в территориальном разрезе (выявлены регионы с высоким, умеренно высоким, средним, низким и критически низким уровнем трудового потенциала) – Вологодская область по данному параметру отнесена к регионам с низкими показателями.

2. Определены основные проблемы, затрудняющие формирование и эффективное использование человеческого капитала. Среди них: территориальные диспропорции в развитии науки и образования, недостаточная обеспеченность кадрами промышленных предприятий Вологодской области, отсутствие роста профессиональной квалификации работников, ухудшение исполнительской дисциплины и производительности труда, несоответствие между специальностью, полученной в образовательном

учебном заведении, и направлением трудоустройства, между квалификацией работников и требованиями рабочих мест, несоответствие между интересами и мотивами работника и требованиями со стороны работодателя, низкий уровень инвестиций со стороны государства и населения в образование и в повышение квалификации.

Хотелось бы обратить внимание на проблемы, затрудняющие инновационное развитие территорий: низкую активность бизнеса в создании инноваций; снижение количества произведенных передовых технологий и выпущенной на их основе продукции, низкий уровень инвестиций в исследования и разработки; снижение численности персонала, занятого в сфере НИОКР; снижение уровня творческого и креативного потенциалов трудоспособного населения; отсутствие творческой активности на рабочих местах, а также низкую инновационную активность молодежи, обусловленную недостаточным уровнем квалификации и мотивации для участия в инновационной деятельности. Все это неблагоприятно влияет на инновационные процессы и затрудняет инновационное развитие региона.

3. В связи с этим региональными органами власти могут рассматриваться следующие приоритетные направления в сфере формирования и развития человеческого капитала: разработка концепции подготовки кадров для инновационной экономики и проектирование механизмов для ее реализации; создание мотивационных механизмов для формирования заинтересованности населения в инновационной активности, повышении своего профессионального уровня и инвестировании в образование; развитие системы профессионального образования и курсов повышения квалификации кадров.

К направлениям инновационного развития относится проведение мониторингов с целью выявления факторов, способствующих или препятствующих созданию и распространению инноваций; получения необходимой объективной информации об инновационном потенциале территории; повышения инновационного потенциала региона с опорой на технологическое совершенствование отраслей промышленности (в т.ч. увеличение объемов инвестирования в приоритетные инновационные направления за счет налоговых льгот и других механизмов); усиления государственного контроля за исполнением программных мероприятий по инновационному развитию территории и др.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для эконом. спец. вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Акопян, А.С. Эргодинамическая модель человека и человеческий капитал [Текст] / А.С. Акопян, В.В. Бушуев, В.С. Голубев // Общественные науки и современность. – 2002. – № 6. – С. 98-106.
3. Андросова, Л.А. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / Л.А. Андросова. – Пенза : Пенз. гос. ун-т, 2005. – 160 с.
4. Арсентьева, Н.М. Использование кадрового потенциала в инновационном и традиционном сегментах экономики региона [Текст] / Н.М. Арсентьева, И.И. Арченко, В.П. Бусыгин // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 3. – С.157-174.
5. Афонин, А.С. Трудовое поведение [Текст] / А.С. Афонин. – Киев : Украина, 1991. – 159 с.
6. Багирова, А.П. Концептуальные подходы к оценке репродуктивной эффективности [Текст] / А.П. Багирова // Вестник УГТУ-УПИ. – 2009. – № 4.
7. Бахтизин, А.Р. Сравнительные оценки инновационного потенциала регионов Российской Федерации [Текст] / А.Р. Бахтизин, Е.В. Акинфеева // Проблемы прогнозирования. – 2010. – № 3. – С. 73.
8. Бекетов, Н.В. Наука в России и мире [Текст] / Н.В. Бекетов // ЭКО. – 2003. – № 11. – С. 12-22.
9. Бойко, Ю.П. Рациональное использование человеческого капитала для совершенствования деятельности организации [Электронный ресурс] / Ю.П. Бойко. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2600> (дата обращения: 17.03.2011)
10. Большая советская энциклопедия [Текст] : в 30 т. / под ред. А.М. Прохорова. – М. : Советская энциклопедия, 1975. – Т. 20. – 728 с.
11. Большов, А.В. Об инвестиционном подходе к управлению человеческим капиталом в конкурентоспособной экономике [Электронный ресурс] / А.В. Большов. – Режим доступа: <http://www.mecconomy.ru/art.php3?artid=19321>
12. Боташева, Л.С. Оценка устойчивости развития отраслей экономики региона [Текст] / Л.С. Боташева // Аудит и финансовый анализ. – 2009. – № 1. – С. 1-5.

13. Брехова, Т.Б. Ключевые тенденции инновационного и образовательного процессов в России [Текст] / Т.Б. Брехова // Образование и общество. – 2012. – № 2 (73). – С. 19-23.
14. Быченко, Ю.Г. Особенности воспроизводства человеческого капитала в условиях современной России [Текст] / Ю.Г. Быченко, Н.В. Горбунова // Вестник СГТУ. – 2006. – № 3 (14). – С. 192 – 204.
15. Быченко, Ю.Г. Развитие потенциала работников современных предприятий [Текст] / Ю.Г. Быченко, Т.М. Баландина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2009. – № 1. – С. 26-29.
16. Быченко, Ю.Г. Социально-экономическая мобильность человеческого капитала [Электронный ресурс] / Ю.Г. Быченко. – Режим доступа: <http://www.tstu.ru/education/elib/pdf/2006/saratov.pdf>
17. Васильева, Е.Н. Становление инновационного типа экономики как основа долгосрочной стратегии экономического развития России [Текст] / Е.Н. Васильева // TERRA ECONOMICUS. – 2009. – Т. 7. – № 3. – С. 10-15.
18. Верховин, В.И. Затратно-компенсационные модели трудового поведения [Текст] / В.И. Верховин / Социологические исследования. – 1993. – № 2. – С. 108-116.
19. Верховин, В.И. Содержание, структура и функции трудового поведения [Текст] / В.И. Верховин // Социологические исследования. – 1991. – № 11. – С. 25-36.
20. Видяпина, В.И. Бакалавр экономики [Электронный ресурс] / В.И. Видяпина. – Режим доступа: <http://lib.vvsu.ru/books/>
21. Волгин, Н.А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике [Электронный ресурс] / Н.А. Волгин. – Режим доступа: http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j
22. Гильтман, М.А. Об особенностях формирования человеческого капитала в системе трудовых отношений в современной России [Текст] / М.А. Гильтман // Налоги. Инвестиции. Капитал. – 2006. – № 1-3.
23. Гимпельсон, В.Е. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? [Текст] / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, Т.С. Карабчук // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 2. – С. 172-216.
24. Гимпельсон, В.Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия [Текст] : препринт WP3/2010/04 / В.Е. Гимпельсон. – М. : ГУ – ВШЭ, 2010. – 72 с.
25. Глазьев, С.Ю. Проблемы реализации интеллектуального потенциала в условиях перехода на инновационный путь развития [Электронный ресурс] / С.Ю. Глазьев. – Режим доступа : <http://www.imepi-eurasia.ru/baner/Glaziev.doc>
26. Горин, Е.А. Инновационное развитие и реализация крупных региональных проектов в особых экономических зонах [Текст] / Е.А. Горин, С.В. Кузнецов, М.Э. Осеевский // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. – 2006. – № 1(27). – С. 80-85.

27. Горисов, С.П. О региональных различиях качества рабочей силы [Текст] / С.П. Горисов // Рекрутинг. – 2005. – № 3. – С. 41-43.
28. Гринберг, Р.С. Осуществима ли российская модернизация [Текст] / Р.С. Гринберг // Журнал новой экономической ассоциации. – 2010. – № 7. – С. 144-146.
29. Емцов, Р.Г. Отдача от образования в странах с переходной экономикой [Электронный ресурс] / Р.Г. Емцов, С. Кноблех, Дж. Мете. – Режим доступа : http://ecsocman.hse.ru/data/2011/05/06/1268034083/p2_43.pdf
30. Зак, Т.В. Избыточное образование и его роль в экономическом развитии [Текст] / Т.В. Зак // Вестник АГТУ. Серия «Экономика». – 2010. – № 1. – С. 118-121.
31. Здравоохранение в России 2011 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 326 с.
32. Инновационный путь развития Республики Карелия [Текст] : монография / под ред. А.Е. Курило. – Петрозаводск : Карельский научный центр РАН, 2007. – 164 с.
33. Информационно-аналитическая система рейтингования регионов по показателям развития образования: методология и результаты эксперимента. – Ч. II // Вопросы образования. – 2008. – № 1. – С. 210-239.
34. Капелюшников, Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р. И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М: Либеральная миссия, 2010. – 196 с.
35. Клименков, Г.В. Инновационное социально-экономическое развитие региона: проблемы и возможности [Текст] / Г.В. Клименков // Журнал экономической теории. – 2006. – № 4. – С. 76-97.
36. Коваленко, Е. А ты знаешь, что такое человеческий капитал? [Электронный ресурс] / Е. Коваленко. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/ty-znaesh-cto-takoe-chelovecheskii-kapital>
37. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=82134>
38. Королёв, И.В. Трудовая активность современной российской молодёжи: социологический анализ [Текст] : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / И.В. Королёв ; науч. рук. Г.И. Осадчая ; Рос. гос. соц. ун-т, каф. социологии и соц. работы. – М., 2009. – 22 с.
39. Котырло, Е.С. Человеческий капитал и экономическое развитие Российского Севера [Электронный ресурс] / Е.С. Котырло. – Режим доступа: http://kotyrlo.elena.narod2.ru/Kotyrlo_Human_development_and_economic_growth_in_the_Russian_North.pdf
40. Красильникова, М.Д. Профессиональная подготовка персонала: кадровые стратегии работодателей [Текст] / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко // Вопросы образования. – 2009. – № 4. – С. 218-234.

41. Кулькова, И.А. Поиск работы как составляющая трудового поведения (по результатам опроса, проведенного в УрФО) [Текст] / И.А. Кулькова // Вопросы экономики. – 2008. – № 6. – С.111-117.
42. Кулькова, И.А. Оценка активности трудового поведения человека в период поиска работы [Электронный ресурс] / И.А. Кулькова // Российский экономический интернет-журнал / Акад. труда и социал. отношений. – Режим доступа : <http://www.e-rej.ru/Articles/2007/Kulkova.pdf>
43. Ласточкина, М.А. Социокультурные типы населения региона [Текст] / М.А. Ласточкина // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 4. – С. 116-124.
44. Леонидова, Г.В. Социальный портрет творческих людей [Текст] / Г.В. Леонидова, А.В. Попов // Проблемы развития территории. – 2012. – № 2. – С. 45-55.
45. Ложко, В.В. Стратегический приоритет государственного управления социальными инвестициями в России [Электронный ресурс] / В.В. Ложко. – Режим доступа: <http://www.rusrand.ru/Dokladi/Lojko.pdf>
46. Ложко, В.В. Формирование человеческого капитала – инновационная стратегия социально-экономического развития государства и его регионов [Электронный ресурс] / В.В. Ложко. – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=23349>
47. Лукьянова, А.Л. Отдача от образования: что показывает метаанализ [Текст] : препринт WP3/2010/03 / А.Л. Лукьянова. – М. : ГУ – ВШЭ, 2010.– 60 с.
48. Лялин, А.М. Человеческий капитал и образование [Текст] / А.М. Лялин // Экономика и жизнь. – 2009. – № 47.
49. Мальцева, И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? [Текст] : препринт WP15/2007/01 / И.О. Мальцева. – М. : ГУ – ВШЭ, 2007.– 48 с.
50. Маршалл, А. Принципы экономической науки [Текст] / А. Маршалл. – М., 1993. – 416 с.
51. Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования [Текст] / И.С. Маслова. – М., 1987. – 32 с.
52. Мау, В.А. Двадцать лет рыночных реформ и новая модель экономического роста [Текст] : докл. к XIII апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, г. Москва, 3 – 5 апреля 2012 г. / В.А. Мау, Е.Г. Ясин. – М. : ГУ-ВШЭ, 2012. – 34 с.
53. Модернизация и развития человеческого потенциала [Электронный ресурс] : доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2011. – Режим доступа : http://www.undp.ru/documents/nhdr_2011rus.pdf
54. Модернизация России: социально-гуманитарные измерения [Текст] : монография / под ред. Н.Я. Петракова. – СПб. : Нестор-История, 2011. – 448 с.
55. Наумова, С.А. Типология работников: вопросы управления [Текст] / С.А. Наумова // Социологические исследования. – 1991. – № 2. – С. 60-65.

56. Новиков, Д.А. Модели и методы организационного управления инновационным развитием фирмы [Текст] / Д.А. Новиков, А.А. Иващенко. – М. : КомКнига, 2006. – 332 с.
57. Образование в Вологодской области в 2007 – 2011 гг.: стат. сборник / Вологдастат. – Вологда, 2012.
58. Овчинникова, Т.И. Человеческий капитал как фактор экономического роста современного предприятия [Электронный ресурс] / Т.И. Овчинникова. – Режим доступа: <http://www.kap.ru/articles/2005/10/4340.html>
59. О комплексе мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 15.10.2012 № 1921-р // СПС «КонсультантПлюс».
60. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 // СПС «КонсультантПлюс».
61. О повышении оплаты труда работников учреждений культуры [Электронный ресурс] : письмо от 22 июня 2012 г. № 81-01-39/04-АБ // СПС «КонсультантПлюс».
62. О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://симт.рф>
63. Осипян, А.Л. Экономический рост: образование как фактор производства / А.Л. Осипян. – Краматорск: КЕГИ, 2007. – 720 с.
64. От чего зависят различия в заработной плате россиян. С возрастом зарплата растет очень слабо [Электронный ресурс] / Л. Белокодная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева, Р. Капелюшников, А. Лукьянова // Демоскоп Weekly. – 2007. – № 293-294. – Режим доступа : <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0293/tema01.php>
65. О Федеральной целевой программе «Мировой океан» [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 10.08.1998 № 919 : в ред. 15.02.2011 // СПС «КонсультантПлюс».
66. Образование в Российской Федерации 2010 [Текст]: стат. сб. – М.: ГУ-ВШЭ, 2010. – 492 с.
67. Панкратов, А.С. Человеческий капитал: социально-экономическая сущность и формы проявления [Электронный ресурс] / А.С. Панкратов. – Режим доступа : http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=57&Itemid=0
68. Плискевич, Н.М. Динамика человеческого капитала в трансформирующемся обществе [Электронный ресурс] / Н.М. Плискевич. – Режим доступа : <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/179029/>

69. Полтерович, В.М. Проблема формирования национальной инновационной системы [Текст] / В.М. Полтерович // Экономика и математические методы. – 2009. – №2. – С. 3-18.

70. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 года [Электронный ресурс] : стат. бюллетень / Росстат. – М., 2012. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticjournals/doc_1140095525812

71. Рейтинг качества приёма в российские государственные вузы – 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ria.ru/ratings_multimedia/20100902/271380235.html

72. Реализация трудового потенциала региона: механизмы и стратегии поведения населения [Текст] : заключительный отчет о НИР / ИСЭРТ РАН, исполн. Е.А. Чекмарева, А.В. Симаков. – Вологда, 2011. – 90 с.

73. Регионы России: социально-экономические показатели 2011 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 990 с.

74. Римашевская, Н.М. Качество человеческого потенциала в современной России [Текст] / Н.М. Римашевская // Безопасность Евразии. – 2004. – №1. – С. 14-32.

75. Римашевская, Н.М. Человеческий потенциал России и проблемы сбережения населения [Текст] / Н.М. Римашевская // Российский экономический журнал. – 2004. – № 9-10. – С. 22-40.

76. Российский статистический ежегодник 2011 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 795 с.

77. Рофе, А.И. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. пособие / А.И. Рофе. – М.: МИК, 1996. – 128 с.

78. Рохчин, В.Е. Инновационное развитие регионов России [Текст] / В.Е. Рохчин // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. – 2005. – № 4 (26).

79. Савченко, В.В. Модели воспроизводства человеческого капитала в современном российском обществе [Текст] / В.В. Савченко // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. – 2010. – № 1 (22). – С. 175-181.

80. Самородова, Е.М. О приоритете развития сферы услуг в условиях постиндустриальной трансформации [Текст] / Е.М. Самородова, О.В. Рудакова // Вестник ОрелГИЭТ. – 2007. – № 2.

81. Свечникова, В.В. К вопросу о сущности инновационного развития [Текст] / В.В. Свечникова // Инновационное развитие и региональная интеграция российской экономики : материалы II Всерос. науч.-практ. конф. – Орск: ОГТИ, 2008.

82. Скоблякова, И.В. Циклы воспроизводства человеческого капитала [Текст] : монография / И.В. Скоблякова. – М. : Машиностроение -1, 2006. – 196 с.

83. Соболева, И.В. Недоиспользование трудового потенциала страны: путь в направлении, обратном общемировому [Электронный ресурс] / И.В. Соболева. – Режим доступа: <http://www.chelt.ru/2003/6-03/soboleva-6-3.html>

84. Социология труда [Текст] : теоретико-прикладной толковый словарь / под ред. В.А. Ядова. – СПб. : Наука, 2006. – 426 с.
85. Статистический ежегодник Вологодской области 2009 [Текст] : стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – 406 с.
86. Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 г. [Электронный документ]. – Режим доступа: <http://2020strategy.ru/>
87. Стратегии работодателей в сфере обучения персонала в 2007, 2009 и 2010 гг. [Текст]: информационный бюллетень. – М.: НИУ ВШЭ, 2011.
88. Стратегия развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года [Электронный ресурс] / Мин-во труда и социальной защиты Российской Федерации // Российская газета. – 2012. – Режим доступа : <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/projects/20>
89. Темницкий, А.Л. Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения [Текст] / А.Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2007. – № 6. – С. 60-71.
90. Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономический анализ) [Электронный ресурс] / под. ред. Р.М. Нурева. – Режим доступа : <http://bibliotekar.ru/economicheskij-institut/index.htm>
91. Труд и занятость в России 2011 [Текст] : стат. сб. / Росстат. – М., 2011. – 637 с.
92. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие [Текст] / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда : ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.
93. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hrfaq.ru>
94. Федеральный портал «Российское образование». – Режим доступа: <http://www.edu.ru>
95. Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий [Текст] : препринт WP3/2007/05 / Л. Белокодная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева, О. Жихарева, Р. Капелюшников, А. Лукьянова. – М. : ГУ – ВШЭ, 2007. – 44 с.
96. Харченко, К.В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений [Текст] / К.В. Харченко // Социологические исследования. – 2009. – № 7. – С.32-38.
97. Чекмарева, Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы [Текст] / Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 2. – С. 165-172.
98. Черемных, О.С. Как повысить эффективность использования человеческого капитала [Электронный ресурс] / О.С. Черемных. – Режим доступа: <http://www.lionsconsult.narod.ru/Articles/HumanCapital.htm> (дата обращения: 14.03.2011)

99. Чернейко, Д.С. Прогноз воспроизводства человеческого капитала [Электронный ресурс] / Д.С. Чернейко. – Режим доступа: http://www.chelt.ru/2001/3/cherneiko_3.html

100. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2010 года [Электронный ресурс] : стат. бюллетень / Росстат. – Режим доступа : http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_111/Main.htm

101. Шараев, Ю.В. Теория экономического роста [Текст] / Ю.В. Шараев. – М. : ГУ – ВШЭ, 2006. – 256 с.

102. Шаталова, Н.И. Теоретико-методологические проблемы социологического изучения трудового потенциала работника [Текст] : автореф. дис. ... докт. соц. наук: 22.00.01 / Н.И. Шаталова. – Екатеринбург: УГУ, 1999 – 27 с.

103. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника [Текст] : учеб. пособие для вузов / Н.И. Шаталова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 399 с.

104. Экономика и социология труда [Текст] : учебник / под общ. ред. Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. – 2-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2007. – 328 с.

105. Экономическая социология [Текст] : учеб. пособие для вузов / под ред. В.И. Верховина. – М. : Академический проект, 2006. – 736 с.

106. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности [Текст] / В.А. Ядов. – М., 2000. – 596 с.

107. Яковлев, А.М. Социология экономической преступности [Текст] / А.М. Яковлев; отв. ред. В.Н. Кудрявцев. – М. : Наука, 1988. – 256 с.

108. Ann L. Owen Experience, Education, and Human Capital Accumulation [Text] / Ann L. Owen. – Hamilton College, 2000. – 20 p.

109. Barry R. Chiswick Experience and the Distribution of Earnings [Text] : discussion paper № 847 / Barry R. Chiswick, Jacob Mincer. – Bonn, IZA, 2003. – 41 p.

110. Carina Hirsch Schooling, Production Structure and Growth: An Empirical Analysis on Italian Regions [Text] / Carina Hirsch, Giovanni Sulis. – Cagliari: Università di Cagliari, 2007. – 25 p.

111. Daniel Mejia and Marc St-Pierre Unequal Opportunities and Human Capital Formation [Text] / Daniel Mejia and Marc St-Pierre, 2004. – 40 p.

112. Distribution of family income – Gini index 2009 Country Ranks Countries of the World [Электронный ресурс]: инф. база стат. данных. – Режим доступа: http://www.photius.com/rankings/economy/distribution_of_family_income_gini_index_2009_1.html

113. Fabio Manca Appropriate IPRs, Human Capital Composition and Economic Growth [Электронный ресурс] / Fabio Manca. – Режим доступа: <http://extranet.isnie.org/uploads/isnie2009/manca.pdf>

114. Flavio Cunha Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation [Text] / Flavio Cunha, James J. Heckman, Lance Lochner, Dimitriy V. Masterov. – University of Chicago, 2005. – 109 p.

115. George Messinis Valuable Skills, Human Capital and Technology Diffusion [Text] : working paper №. 38 / George Messinis, Abdullahi D. Ahmed. – Melbourne, 2008. – 34 p.

116. Herve Boulhol Technology differences, institutions and economic growth: a conditional convergence [Text] : 02/2004 / Herve Boulhol. – France: Paris I Pantheon-Sorbonne et CNRS, 2004. – 64 p.
117. Human capital and regional development [Text] : NBER working paper № 17158 / Nicola Gennaioli, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes, Andrei Shleifer. – Cambridge: National bureau of economic research, 2011. – 49 p.
118. Jasper Bastiaan van Loo Training, Labor Market Outcomes, and Self-Management. – Maastricht, 2005. – 223 p.
119. John Whalley The contribution of human capital to China's economic growth [Text] : NBER working paper № 16592 / John Whalley, Xiliang Zhao. – Cambridge: National bureau of economic research, 2010. – 33 p.
120. Malcolm Menzies, Helena Barwick, Victoria Link Scholarships, fellowships and human capital formation in national innovation systems [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.morst.govt.nz/Documents/publications/evaluations/Scholarships-Evaluation.pdf>
121. Maria Adelaide Duarte Human capital, mechanisms of technological diffusion and the role of technological shocks in the speed of diffusion. Evidence from a panel of Mediterranean countries [Text] / Maria Adelaide Duarte, Marta Simoes. – Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 2004. – 41 p.
122. Maria Rosaria Carillo Human capital formation in the new growth theory: the role of 'social factors' [Электронный ресурс] / Maria Rosaria Carillo. – Режим доступа: http://www.econ.tuwien.ac.at/hanappi/AgeSo/rp/Carillo_2002.pdf
123. Maslow, A. Motivation and Personality [Text] / A. Maslow. – Pearson, 1997. – 489 p.
124. Md. Rabiul Islam, Human Capital Composition, Proximity to Technology Frontier and Productivity Growth [Text] : discussion paper 23/10 / Md. Rabiul Islam. – Australia.: Monash University, Department of Economics, 2010. – 42 p.
125. Oded Galor Inequality, Human Capital Formation and the Process of Development. – North-Holland, 2011. – 62 p.
126. Oliva-Moreno, J. Loss of labour productivity caused by disease and health problems: what is the magnitude of its effect on Spain's Economy? [Text] / J. Oliva-Moreno // The European Journal of Health Economics. – 2012. – Vol. 13. – № 5. – P. 605-614.
127. Paul A David Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth [Text]: working paper 01/13 / Paul A David/ – Wellington, 2001. – 148 p.
128. Qaisar Abbas, James Foreman-Peck Human Capital and Economic Growth: Pakistan, 1960-2003 [Text] // The Labore Journal of Economics. – 2008. – 13(1). – P. 1-27.
129. Randall Eberts Do the Earninfls of Manufacturing and Service Workers Grow at the Same Rate Over Their Careers? [Text] / Randall Eberts, Erica Groshen // Economic Review. – 1988. – Vol. 4. – P. 2-10.

130. Rima Česnyienė The role of human capital in value creation: theoretical insights [Text] / Rima Česnyienė, Asta Stankevičienė // EKONOMIKA. – 2001. – Vol. 90(4).

131. Theo Eicher Effects of differential taxation on factor accumulation and growth [Text] / Theo Eicher, Stephen Turnovsky, Maria Carme Riera i Prunera. – Barcelona: Department of Econometrics, Statistics and Spanish Economics, 2002.

132. WHO's Global Health Observatory Data Repository [Электронный ресурс]: база данных Всемирной организации здравоохранения. – Режим доступа: <http://apps.who.int/gho/data/?theme=main&vid=1360>

133. World Development Indicators database [Текст]: стат. бюллетень / Всемирный Банк, 2010.

134. World Health Statistics 2012 [Текст]: стат. сб. / WHO, 2012.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1. SWOT-анализ представленной типологии работников

«Материалисты»	
Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – высокая трудовая дисциплина; – психическая устойчивость; – умеренная активность труда; – согласие на «любую» работу с приемлемой заработной платой. 	<ul style="list-style-type: none"> – творческая пассивность; – доминирующая значимость материальных притязаний; – низкий уровень образования и общего развития; – низкая самооценка и незаинтересованность в личностном развитии; – отсутствие четко сформулированных трудовых планов.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – создание прослойки высококвалифицированных кадров рабочих специальностей. 	<ul style="list-style-type: none"> – «призрачные» профессиональные перспективы в трудовой сфере; – ухудшение экономического положения региона (страны в целом) может привести к маргинализации «материалистов».
«Новаторы»	
Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – всесторонняя развитость, высокий уровень образования; – высокая трудовая активность; – новаторский / рационализаторский подход к труду; – стремление к личностному росту и благополучию страны в целом. 	<ul style="list-style-type: none"> – высокая материальная заинтересованность, обусловленная личностными амбициями.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – широкие профессиональные перспективы: карьерного роста, высокого уровня оплаты труда и т. д. 	<ul style="list-style-type: none"> – неспособность государства (экономики, в частности) отвечать требованиям «новаторов» может привести к их миграции в развитые страны.
«Адаптированные потребители»	
Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – высокая приспособляемость к современным условиям хозяйствования; – рационализаторская активность; – соответствие выбранной профессии способностям и призванию; – трудятся на благо страны и пользу обществу. 	<ul style="list-style-type: none"> – небрежность в работе; – умеренная производительность труда; – большая часть потенциала находится в состоянии «консервации».
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – большие возможности по трудоустройству (в основном связаны с тем, что величина заработка не играет определяющей роли); – наличие реальных мер по стимулированию профессионального роста может стать фактором преобразования «потребителей» в «новаторов». 	<ul style="list-style-type: none"> – дестабилизация экономической, политической и других сфер жизни общества может привести к волнениям; – отсутствие реальных мер по стимулированию личностной активности может стать фактором развития трудовой пассивности.



Рисунок 1. Распределение регионов РФ по уровню развития человеческого капитала, 2000 г.

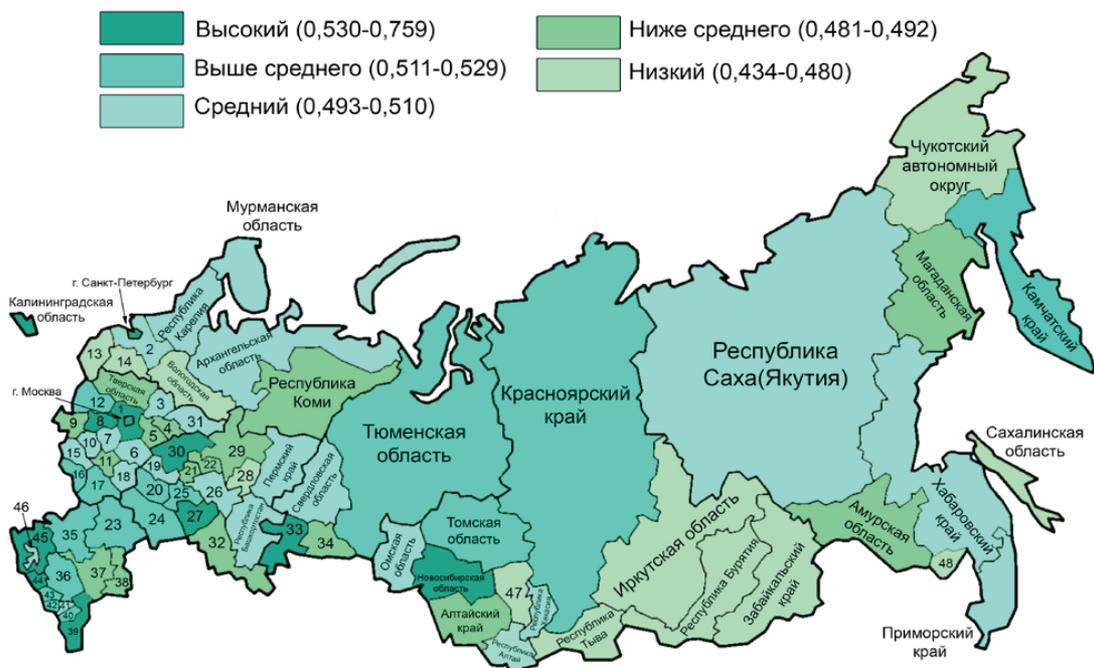


Рисунок 2. Распределение регионов РФ по уровню развития человеческого капитала, 2010 г.

Условные обозначения (рис. 1 и 2)

1 – Московская область	25 – Ульяновская область
2 – Ленинградская область	26 – Республика Татарстан
3 – Ярославская область	27 – Самарская область
4 – Ивановская область	28 – Удмуртская Республика
5 – Владимирская область	29 – Кировская область
6 – Рязанская область	30 – Нижегородская область
7 – Тульская область	31 – Костромская область
8 – Калужская область	32 – Оренбургская область
9 – Брянская область	33 – Челябинская область
10 – Орловская область	34 – Курганская область
11 – Липецкая область	35 – Ростовская область
12 – Смоленская область	36 – Ставропольский край
13 – Псковская область	37 – Республика Калмыкия
14 – Новгородская область	38 – Астраханская область
15 – Курская область	39 – Республика Дагестан
16 – Белгородская область	40 – Чеченская Республика
17 – Воронежская область	41 – Республика Ингушетия
18 – Тамбовская область	42 – Республика Северная Осетия-Алания
19 – Республика Мордовия	43 – Кабардино-Балкарская Республика
20 – Пензенская область	44 – Карачаево-Черкесская Республика
21 – Чувашская Республика	45 – Краснодарский край
22 – Республика Марий Эл	46 – Республика Адыгея
23 – Волгоградская область	47 – Кемеровская область
24 – Саратовская область	48 – Еврейская автономная область

Таблица 2. Ранжирование регионов РФ по уровню развития человеческого капитала в 2000 г.*

1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
1 (77) г. Москва (0.895), 2 (78) г. Санкт-Петербург (0.704), 3 (06) Респ. Ингушетия (0.685), 4 (50) Московская обл. (0.626), 5 (05) Респ. Дагестан (0.618), 6 (09) Карачаево-Черкесская Респ. (0.612), 7 (40) Калужская обл. (0.601), 8 (37) Ивановская обл. (0.600), 9 (08) Респ. Калмыкия (0.599), 10 (54) Новосибирская обл. (0.597), 11 (25) Приморский край (0.593), 12 (07) Кабардино-Балкарская Респ. (0.593),	13 (3) Респ. Бурятия (0.589), 14 (17) Респ. Тыва (0.588), 15 (52) Нижегородская обл. (0.587), 16 (27) Хабаровский край (0.586), 17 (12) Респ. Марий Эл (0.580), 18 (64) Саратовская обл. (0.580), 19 (63) Самарская обл. (0.579), 20 (58) Пензенская обл. (0.576), 21 (4) Респ. Алтай (0.575), 22 (70) Томская обл. (0.574), 23 (1) Респ. Адыгея (0.572), 24 (28) Амурская обл. (0.571), 25 (65) Сахалинская обл. (0.571), 26 (68) Тамбовская обл. (0.570), 27 (79) Еврейская авт. обл. (0.569), 28 (13) Респ. Мордовия (0.566),	29 (23) Краснодарский край (0.566), 30 (26) Ставропольский край (0.563), 31 (15) Респ. Северная Осетия-Алания (0.563), 32 (87) Чукотский авт. округ (0.561), 33 (11) Респ. Коми (0.561), 34 (33) Владимирская обл. (0.558), 35 (47) Ленинградская обл. (0.558), 36 (69) Тверская обл. (0.557), 37 (39) Калининградская обл. (0.557), 38 (73) Ульяновская обл. (0.556), 39 (74) Челябинская обл. (0.555), 40 (72) Тюменская обл. (0.555), 41 (16) Респ. Татарстан (0.555), 42 (49) Магаданская обл. (0.553), 43 (51) Мурманская обл. (0.550), 44 (57) Орловская обл. (0.549), 45 (21) Чувашская Респ. (0.548), 46 (30) Астраханская обл. (0.548), 47 (61) Ростовская обл. (0.547), 48 (38) Иркутская обл. (0.547), 49 (32) Брянская обл. (0.546), 50 (45) Курганская обл. (0.546), 51 (34) Волгоградская обл. (0.545), 52 (55) Омская обл. (0.545),	53 (60) Псковская обл. (0.545), 54 (62) Рязанская обл. (0.544), 55 (36) Воронежская обл. (0.544), 56 (19) Респ. Хакасия (0.542), 57 (31) Белгородская обл. (0.541), 58 (56) Оренбургская обл. (0.537), 59 (67) Смоленская обл. (0.536), 60 (46) Курская обл. (0.535), 61 (43) Кировская обл. (0.535), 62 (2) Респ. Башкортостан (0.535), 63 (53) Новгородская обл. (0.534), 64 (44) Костромская обл. (0.534), 65 (76) Ярославская обл. (0.533), 66 (10) Респ. Карелия (0.532), 67 (14) Респ. Саха (Якутия) (0.531), 68 (24) Красноярский край (0.526),	69 (42) Кемеровская обл. (0.525), 70 (66) Свердловская обл. (0.525), 71 (29) Архангельская обл. (0.520), 72 (48) Липецкая обл. (0.518), 73 (18) Удмуртская Респ. (0.513), 74 (35) Вологодская обл. (0.511), 75 (71) Тульская обл. (0.508), 76 (75) Забайкальский край (0.506), 77 (22) Алтайский край (0.501), 78 (59) Пермский край (0.438), 79 (41) Камчатский край (0.396), 80 (20) Чеченская Респ. (0.300).
12 регионов	16 регионов	24 региона	16 регионов	12 регионов

* В скобках после рейтинговой позиции региона приведён его код: 1(77) г. Москва, 2(78) г. Санкт-Петербург и т.д.

См. окончание таблицы 2 на следующей странице.

Ранжирование регионов РФ по уровню развития человеческого капитала в 2010 г.

1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
<p>1 (77) г. Москва (0,759),</p> <p>2 (78) г. Санкт-Петербург (0,665),</p> <p>3 (50) Московская обл. (0,602),</p> <p>4 (52) Нижегородская обл. (0,568)¹,</p> <p>5 (63) Самарская обл. (0,552),</p> <p>6 (74) Челябинская обл. (0,549),</p> <p>7 (23) Краснодарский край (0,546),</p> <p>8 (5) Респ. Дагестан (0,544),</p> <p>9 (40) Калужская обл. (0,542),</p> <p>10 (9) Карачаево-Черкесская Респ. (0,538),</p> <p>11 (54) Новосибирская обл. (0,537),</p> <p>12 (39) Калининградская обл. (0,530).</p>	<p>13 (15) Респ. Сев. Осетия-Алания (0,529)</p> <p>14 (20) Чеченская Респ. (0,527),</p> <p>15 (73) Ульяновская обл. (0,525),</p> <p>16 (7) Кабардино-Балкарская Респ. (0,521)</p> <p>17 (70) Томская обл. (0,519),</p> <p>18 (67) Смоленская обл. (0,519),</p> <p>19 (72) Тюменская обл. (0,517),</p> <p>20 (26) Ставропольский кр. (0,516),</p> <p>21 (36) Воронежская обл. (0,516),</p> <p>22 (41) Камчатский край (0,515),</p> <p>23 (58) Пензенская обл. (0,514),</p> <p>24 (34) Волгоградская обл. (0,513),</p> <p>25 (24) Красноярский край (0,512),</p> <p>26 (61) Ростовская обл. (0,511),</p> <p>27 (64) Саратовская обл. (0,511),</p> <p>28 (31) Белгородская обл. (0,511).</p>	<p>29 (71) Тульская обл. (0,511),</p> <p>30 (76) Ярославская обл. (0,511),</p> <p>31 (62) Рязанская обл. (0,510),</p> <p>32 (1) Респ. Адыгея (0,509),</p> <p>33 (27) Хабаровский край (0,507),</p> <p>34 (68) Тамбовская обл. (0,507),</p> <p>35 (6) Респ. Ингушетия (0,506),</p> <p>36 (46) Курская обл. (0,505),</p> <p>37 (44) Костромская обл. (0,504),</p> <p>38 (25) Приморский край (0,503),</p> <p>39 (47) Ленинградская обл. (0,501),</p> <p>40 (29) Архангельская обл. (0,501),</p> <p>41 (10) Респ. Карелия (0,499),</p> <p>42 (66) Свердловская обл. (0,498),</p> <p>43 (14) Респ. Саха (Якутия) (0,496),</p> <p>44 (16) Респ. Татарстан (0,496),</p> <p>45 (57) Орловская обл. (0,495),</p> <p>46 (59) Пермский край (0,495),</p> <p>47 (13) Респ. Мордовия (0,494),</p> <p>48 (4) Респ. Алтай (0,494),</p> <p>49 (55) Омская обл. (0,494),</p> <p>50 (19) Респ. Хакасия (0,493),</p> <p>51 (2) Респ. Башкортостан (0,493),</p> <p>52 (51) Мурманская обл. (0,493).</p>	<p>53 (69) Тверская обл. (0,492),</p> <p>54 (21) Чувашская Респ. (0,487),</p> <p>55 (12) Респ. Марий Эл (0,487),</p> <p>56 (8) Респ. Калмыкия (0,485),</p> <p>57 (33) Владимирская обл. (0,485),</p> <p>58 (22) Алтайский край (0,485),</p> <p>59 (48) Липецкая обл. (0,485),</p> <p>60 (11) Респ. Коми (0,484),</p> <p>61 (28) Амурская обл. (0,483),</p> <p>62 (30) Астраханская обл. (0,483),</p> <p>63 (45) Курганская обл. (0,483),</p> <p>64 (32) Брянская обл. (0,482),</p> <p>65 (43) Кировская обл. (0,481),</p> <p>66 (56) Оренбургская обл. (0,481),</p> <p>67 (49) Магаданская обл. (0,481),</p> <p>68 (37) Ивановская обл. (0,481).</p>	<p>69 (17) Респ. Тува (0,480),</p> <p>70 (3) Респ. Бурятия (0,480),</p> <p>71 (60) Псковская обл. (0,479),</p> <p>72 (42) Кемеровская обл. (0,476),</p> <p>73 (53) Новгородская обл. (0,476),</p> <p>74 (18) Удмуртская Респ. (0,475),</p> <p>75 (65) Сахалинская обл. (0,474),</p> <p>76 (35) Вологодская обл. (0,473),</p> <p>77 (38) Иркутская обл. (0,473),</p> <p>78 (75) Забайкальский край (0,465),</p> <p>79 (87) Чукотский АО (0,449),</p> <p>80 (79) Еврейская авт. обл. (0,434).</p>
12 регионов	16 регионов	24 региона	16 регионов	12 регионов

Примечание. Зеленым цветом отмечены регионы РФ, которые в период 2000–2010 гг. улучшили свой статус по уровню развития человеческого капитала, красным – те, которые ухудшили статус, черным – те, в которых изменения статуса практически не произошло.

С 2000 по 2010 г.

- △ 1. Разрыв между максимальным и средним показателями сократился с 1,62 до 1,49 раза.
2. Улучшили статус: Нижегородская область (15/4)*, Самарская область (19/5), Томская область (22/17), Краснодарский край (29/7), Ставропольский край (30/20), Республика Северная Осетия-Алания (31/13), Калининградская область (37/12), Ульяновская область (38/15), Челябинская область (39/6), Тюменская область (40/19), Ростовская область (47/26), Волгоградская область (51/24), Омская область (52/49), Рязанская область (54/31), Воронежская область (55/21), Республика Хакасия (56/50), Белгородская область (57/28), Смоленская область (59/18), Курская область (60/36), Республика Башкортостан (62/51), Костромская область (64/37), Ярославская область (65/30), Республика Карелия (66/41), Республика Саха (Якутия) (67/43), Красноярский край (68/25), Свердловская область (70/42), Архангельская область (71/40), Липецкая область (72/59), Тульская область (75/29), Алтайский край (77/58), Пермский край (78/46), Камчатский край (79/22), Чеченская Республика (80/14).
3. Ухудшили статус: Республика Ингушетия (3/35), Республика Дагестан (5/8), Карачаево-Черкесская Республика (6/10), Калужская область (7/9), Республика Бурятия (13/70), Республика Тыва (14/69), Хабаровский край (16/33), Республика Марий Эл (17/55), Саратовская область (18/27), Пензенская область (20/23), Республика Алтай (21/48), Республика Адыгея (23/32), Амурская область (25/75), Тамбовская область (26/34), Республика Мордовия (28/47), Республика Коми (33/60), Владимирская область (34/57), Ленинградская область (35/39), Тверская область (36/53), Республика Татарстан (41/44), Магаданская область (42/67), Мурманская область (43/52), Чувашская Республика (45/54), Астраханская область (46/62), Иркутская область (48/77), Брянская область (49/64), Курганская область (50/63), Псковская (53/71), Оренбургская (58/66), Кировская (61/65), Новгородская область (63/73), Кемеровская область (69/72), **Вологодская область (74/76)**, Забайкальский край (76/78).

* В скобках – (15/4) указано место региона по уровню развития человеческого капитала в 2000-м и 2010 г.

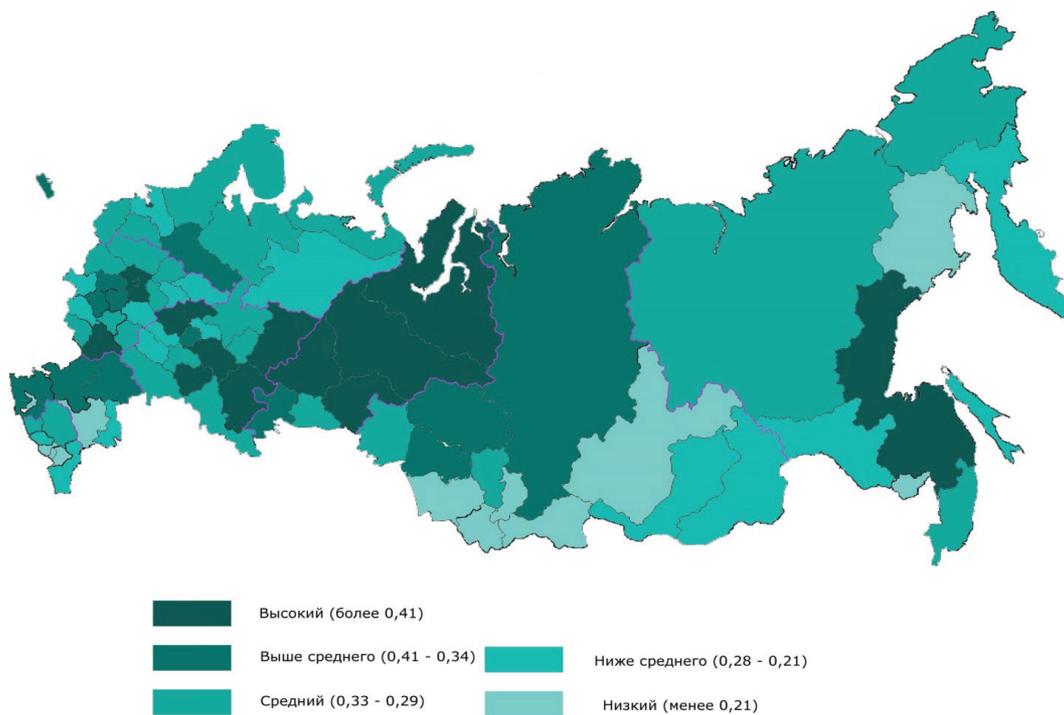


Рисунок 3. Группировка регионов РФ по сводному индексу уровня развития научно-образовательного пространства в 1990 г.

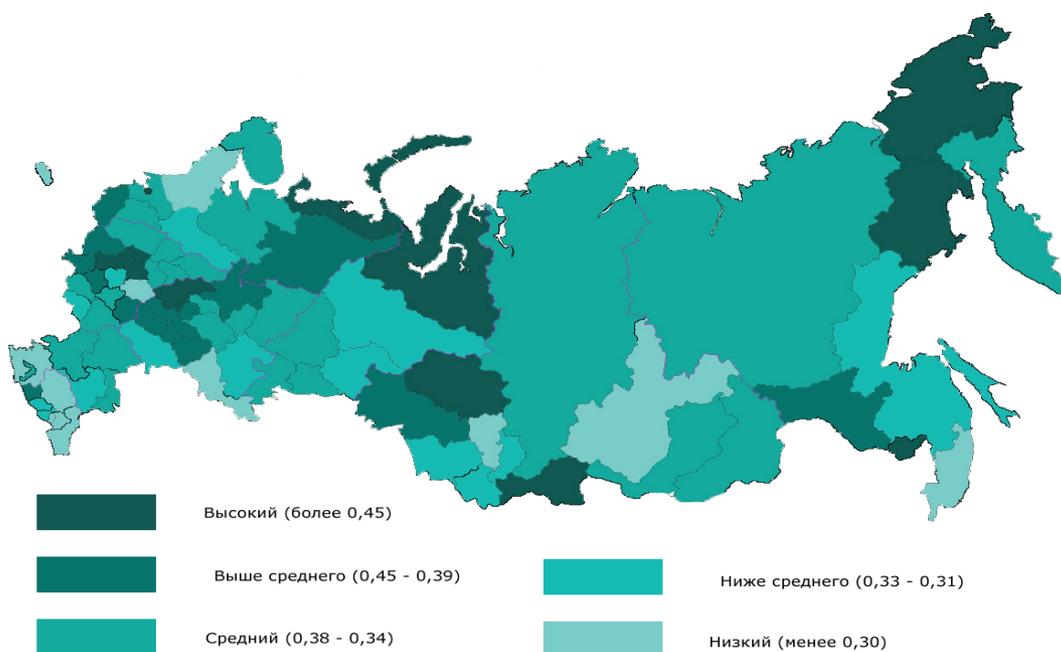


Рисунок 4. Группировка регионов РФ по сводному индексу уровня развития научно-образовательного пространства в 2010 г.

Таблица 3. Группировка регионов РФ по сводному индексу уровня развития научно-образовательного пространства в 1990 г.*

1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
1 (77) г. Москва (0,83) 2 (69) Пермский край (0,55) 3 (78) г. Санкт-Петербург (0,51) 4 (63) Самарская обл. (0,51) 5 (50) Московская обл. (0,50) 6 (16) Респ. Татарстан (0,48) 7 (2) Респ. Башкортостан (0,46) 8 (27) Хабаровский край (0,45) 9 (36) Воронежская обл. (0,44) 10 (52) Нижегородская обл. (0,44) 11 (66) Свердловская обл. (0,44) 12 (72) Тюменская обл. (0,43)	13 (34) Волгоградская обл. (0,41) 14 (61) Ростовская обл. (0,41) 15 (74) Челябинская обл. (0,41) 16 (54) Новосибирская обл. (0,39) 17 (23) Краснодарский край (0,37) 18 (40) Калужская обл. (0,36) 19 (57) Орловская обл. (0,36) 20 (35) Вологодская обл. (0,36) 21 (39) Калининградская обл. (0,36) 22 (70) Томская обл. (0,35) 23 (71) Тульская обл. (0,34) 24 (21) Чувашская Респ. (0,34) 25 (86) Ханты-Мансийский АО – Югра (0,34) 26 (24) Красноярский край (0,34)	27 (33) Владимирская обл. (0,33) 28 (64) Саратовская обл. (0,33) 29 (45) Курганская обл. (0,33) 30 (42) Кемеровская обл. (0,33) 31 (25) Приморский край (0,33) 32 (31) Белгородская обл. (0,32) 33 (68) Тамбовская обл. (0,32) 35 (69) Тверская обл. (0,32) 35 (76) Ярославская обл. (0,32) 36 (60) Пензенская обл. (0,32) 37 (26) Ставропольский край (0,32) 38 (18) Удмуртская Респ. (0,32) 39 (53) Новгородская обл. (0,31) 40 (43) Кировская обл. (0,31) 41 (73) Ульяновская обл. (0,31) 42 (89) Ямало-Ненецкий АО (0,31) 43 (87) Чукотский АО (0,31) 44 (48) Липецкая обл. (0,30) 45 (29) Архангельская обл. (0,30) 46 (51) Мурманская обл. (0,30) 47 (56) Оренбургская обл. (0,30) 48 (55) Омская обл. (0,30) 49 (14) Респ. Саха (Якутия) (0,30) 50 (67) Смоленская обл. (0,29) 51 (10) Респ. Карелия (0,29) 52 (9) Карачаево-Черкесская Респ. (0,29)	53 (52) Брянская обл. (0,28) 54 (47) Ленинградская обл. (0,28) 55 (37) Ивановская обл. (0,27) 56 (11) Респ. Коми (0,27) 57 (46) Курская обл. (0,26) 58 (62) Рязанская обл. (0,26) 59 (5) Респ. Дагестан (0,26) 60 (58) Пензенская обл. (0,26) 61 (65) Сахалинская обл. (0,26) 62 (44) Костромская обл. (0,25) 63 (13) Респ. Мордовия (0,24) 64 (3) Респ. Бурятия (0,23) 65 (75) Забайкальский край (0,23) 66 (30) Астраханская обл. (0,22) 67 (7) Кабардино-Балкарская Респ. (0,21) 68 (12) Респ. Марий Эл (0,21) 69 (28) Амурская обл. (0,21) 70 (41) Камчатский край (0,21)	71 (15) Респ. Северная Осетия – Алания (0,21) 72 (38) Иркутская обл. (0,20) 73 (4) Респ. Алтай (0,18) 74 (1) Респ. Адыгея (0,16) 75 (79) Еврейская автономная обл. (0,16) 76 (49) Магаданская обл. (0,13) 77 (19) Респ. Хакасия (0,12) 78 (8) Респ. Калмыкия (0,11) 79 (17) Респ. Тыва (0,10) 80 (83) Ненецкий АО (0,08) 81 (6) Респ. Ингушетия (0,05) 82 (95) Чеченская Респ. (0,01)
12 регионов	14 регионов	26 регионов	18 регионов	12 регионов

* В скобках после рейтинговой позиции региона приведён его код: 1 (77) г. Москва, 3 (78) г. Санкт-Петербург и т. д.

См. окончание таблицы 3 на следующей странице.

Группировка регионов РФ по сводному индексу уровня развития научно-образовательного пространства в 2010 г.

	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
1 (77) г. Москва (0,58)	13 (21) Чувашская Респ. (0,45)	28 (46) Курская обл. (0,38)	55 (71) Тульская обл. (0,33)	72 (56) Оренбургская обл. (0,30)
2 (49) Магаданская обл. (0,56)	14 (57) Орловская обл. (0,44)	29 (60) Псковская обл. (0,38)	56 (2) Респ. Башкортостан (0,33)	73 (42) Кемеровская обл. (0,30)
3 (83) Ненецкий АО (0,55)	15 (73) Ульяновская обл. (0,44)	30 (12) Респ. Марий Эл (0,38)	57 (72) Тюменская обл. (0,33)	74 (38) Иркутская обл. (0,29)
4 (78) г. Санкт-Петербург (0,55)	16 (32) Брянская обл. (0,42)	31 (45) Курганская обл. (0,38)	58 (19) Респ. Хакасия (0,33)	75 (25) Приморский край (0,29)
5 (52) Нижегородская обл. (0,55)	17 (58) Пензенская обл. (0,42)	32 (66) Свердловская обл. (0,38)	59 (55) Омская обл. (0,33)	76 (62) Рязанская обл. (0,27)
6 (87) Чукотский АО (0,54)	18 (68) Тамбовская обл. (0,41)	33 (14) Респ. Саха (Якутия) (0,38)	60 (31) Белгородская обл. (0,32)	77 (10) Респ. Карелия (0,26)
7 (89) Ямало-Ненецкий АО (0,52)	19 (28) Амурская обл. (0,41)	34 (36) Воронежская обл. (0,37)	61 (67) Смоленская обл. (0,32)	78 (26) Ставропольский край (0,26)
8 (17) Респ. Тыва (0,52)	20 (44) Костромская обл. (0,40)	35 (48) Липецкая обл. (0,37)	62 (8) Респ. Калмыкия (0,32)	79 (39) Калининградская обл. (0,24)
9 (40) Калужская обл. (0,49)	21 (43) Кировская обл. (0,40)	36 (51) Мурманская обл. (0,37)	63 (15) Респ. Северная Осетия – Алания (0,32)	80 (23) Краснодарский край (0,24)
10 (50) Московская обл. (0,47)	22 (64) Новосибирская обл. (0,40)	37 (30) Астраханская обл. (0,37)	64 (64) Саратовская обл. (0,32)	81 (5) Респ. Дагестан (0,23)
11 (79) Еврейская автономная обл. (0,47)	23 (11) Респ. Коми (0,39)	38 (24) Красноярский край (0,37)	65 (86) Ханты-Мансийский АО – Югра (0,32)	82 (95) Чеченская Респ. (0,17)
12 (70) Томская обл. (0,46)	24 (53) Новгородская обл. (0,39)	39 (41) Камчатский край (0,37)	66 (65) Сахалинская обл. (0,32)	83 (6) Респ. Ингушетия (0,13)
	25 (9) Карачаево-Черкесская Респ. (0,39)	40 (76) Ярославская обл. (0,36)	67 (35) Вологодская обл. (0,31)	
	26 (13) Респ. Мордовия (0,39)	41 (61) Ростовская обл. (0,36)	68 (7) Кабардино-Балкарская Респ. (0,31)	
	27 (63) Самарская обл. (0,39)	42 (16) Респ. Татарстан (0,36)	69 (4) Респ. Алтай (0,31)	
		43 (3) Респ. Бурятия (0,36)	70 (22) Алтайский край (0,31)	
		44 (33) Владимирская обл. (0,35)	71 (27) Хабаровский край (0,31)	
		45 (34) Волгоградская обл. (0,35)		
		46 (18) Удмуртская Респ. (0,35)		
		47 (74) Челябинская обл. (0,35)		
		48 (37) Ивановская обл. (0,34)		
		49 (69) Тверская обл. (0,34)		
		50 (29) Архангельская обл. (0,34)		
		51 (47) Ленинградская обл. (0,34)		
		52 (1) Респ. Адыгея (0,34)		
		53 (59) Пермский край (0,34)		
		54 (75) Забайкальский край (0,34)		
12 регионов	15 регионов	27 регионов	17 регионов	12 регионов

С 1990 г. по 2010 г.

△ 1. Разрыв между максимальным и средним показателем сократился с 2,7 до 1,6 раза.

2. Улучшили статус: Амурская область (70/19), Астраханская область (66/37) Брянская область (53/16), Еврейская автономная область (74/11), Забайкальский край (65/54), Капужская область (19/9), Камчатский край (68/39), Карачаево-Черкесская Республика (52/25), Кировская область (42/21), Костромская область (62/20), Курская область (58/28), Ленинградская область (54/51), Липецкая область (45/35), Магаданская область (76/2), Мурманская область (49/36), Ненецкий автономный округ (80/3), Нижегородская область (9/5), Новгородская область (41/24), Орловская область (21/14), Пензенская область (59/17), Псковская область (35/29), Республика Адыгея (75/52), Республика Алтай (73/69), Республика Бурятия (64/43) Республика Капмыкия (78/62), Республика Коми (56/23), Республика Марий Эл (69/30), Республика Мордовия (63/26), Республика Саха (Якутия) (44/33), Республика Северная Осетия – Алания (71/63), Республика Тыва (79/8), Республика Хакасия (77/58), Тамбовская область (34/18), Томская область (22/12), Ульяновская область (43/15), Чувашская Республика (25/13), Чукотский автономный округ (39/6), Ямало-Ненецкий автономный округ (40/7).

3. Ухудшили статус: Архангельская область (46/50), Белгородская область (38/60), Владимирская область (31/44), Волгоградская область (13/45), Вологодская область (20/67), Воронежская область (10/34), Ивановская область (55/48), Иркутская область (72/74), Кабардино-Балкарская Республика (67/68), Калининградская область (18/79), Кемеровская область (28/73), Краснодарский край (17/80), Красноярская область (30/31), Московская область (5/10), Новосибирская область (16/22), Омская область (47/59), Оренбургская область (48/72), Пермский край (2/53), Приморский край (29/75), Республика Башкортостан (7/56), Республика Дагестан (60/81), Республика Ингушетия (81/83), Республика Карелия (50/77), Республика Татарстан (6/42), Ростовская область (15/41), Рязанская область (61/76), Самарская область (3/27), Саратовская область (27/64), Сахалинская область (57/66), Свердловская область (11/32), Смоленская область (51/61), Ставропольский край (36/78), Тверская область (37/49), Тульская область (26/55), Тюменская область (12/57), Удмуртская Республика (32/46), Хабаровский край (8/71), Ханты-Мансийский автономный округ – Югра (23/65), Челябинская область (14/47), Ярославская область (33/40).

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Введение</i>	3
1. Человеческий капитал: теоретические аспекты	
1.1. Экономическая сущность категории «человеческий капитал».....	5
1.2. Трудовой потенциал и человеческий капитал: общее и особенное	18
1.3. Трудовое поведение как способ реализации индивидуального трудового потенциала и человеческого капитала.....	28
2. Формирование человеческого капитала	
2.1. Оценка человеческого капитала	39
2.2. Научно-образовательное пространство как фактор формирования человеческого капитала.....	50
2.3. Инвестиции в человеческий капитал	71
2.4. Состояние и развитие трудового потенциала в регионах России	79
3. Использование человеческого капитала	
3.1. Квалификация работников и требования рабочих мест	94
3.2. Экономическая выгода от образования	104
3.3. Особенности трудового поведения населения региона.....	115
4. Управление человеческим капиталом	
4.1. Типология работников как инструмент управленческих воздействий	139
4.2. Концептуальная модель управления трудовым потенциалом на региональном уровне	153
<i>Заключение</i>	159
<i>Список использованных источников</i>	161
<i>Приложение</i>	171

Научное издание

**Шабунова Александра Анатольевна
Леонидова Галина Валентиновна
Устинова Ксения Александровна
Попов Андрей Васильевич
Панов Александр Михайлович
Головчин Максим Александрович
Соловьева Татьяна Сергеевна
Чекмарева Елена Андреевна**

**ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ТЕРРИТОРИЙ:
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

Редакционная подготовка	Л.Н. Воронина
Оригинал-макет	Т.В. Попова
Корректор	Н.С. Киселева

Подписано в печать 02.07.2013.
Формат 70×108/₁₆. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 16,1. Тираж 200 экз. Заказ № 209.

Институт социально-экономического развития
территорий РАН (ИСЭРТ РАН)

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а
Телефон: 59-78-03, e-mail: common@vscc.ac.ru

ISBN 978-5-93299-225-8



9 785932 992258