

Отраслевые особенности профессионального развития человеческих ресурсов организаций Республики Коми¹

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

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



**Виктор Вильгельмович
ФАУЗЕР**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Литература

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