

Ю. Забродин,

доктор психологических наук

(Министерство труда и социального развития РФ)

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ КАК ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА АКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Человеческое измерение социальной политики

На современном этапе развития постсоциалистического общества, характеризующимся резким изменением социальных условий в ходе политических и экономических преобразований, решающее значение приобретает учет, корректировка и использование всей сложной совокупности факторов, формирующих человеческий потенциал страны и эффективность его реализации в повседневной жизни народа. Это необходимо для того, чтобы выявлять причины развития тех или других социальных процессов, оценивать возможные социальные последствия решений, принимаемых на государственном уровне, оказывать активное воздействие на тенденции развития этих процессов. В этой связи важно преодолеть многие идеологические клише, внести поправки во многие фундаментальные представления о социальном развитии, обновить общественное сознание. При этом иногда приходится начинать с переосмысления понятий, которые, казалось бы, полностью раскрыты и не вызывают вопросов. На повестке дня пересмотр логической структуры и связей многих базовых понятий общественнознания, переоценка их реального содержания и объема.

Приведем лишь самый простой пример. Когда мы произносим слова *"общественное производство"*, в сознании наших сограждан возникает великое множество самых разнообразных определений и ассоциаций. Но среди них нет определения, которое отражало бы самое главное и самое существенное в определении этого понятия: общественное производство – это прежде всего производство Общества. Другими словами – оно предполагает поддержание и развитие жизни людей на основе и в рамках определенной организации человеческого общежития.

Представляется, что именно такое понимание было само собой разумеющимся для гуманистов и обществоведов предыдущего столетия. И в этом понимании человеческая составляющая, человеческое измерение всегда занимали первое место.

Суть человеческого общества составляют три компонента: индивидуальное бытие личности как особого индивидуального субъекта; совокупность её отношений с множеством объектов окружающего мира (отношения субъект-объект); совокупность её отношений с множеством субъектов (отношения субъект-субъект или интерсубъектные отношения). Развитие общества связано с развитием этих трех компонентов. Производство человека и человеческих отношений составляют социальную сферу общественного производства, а процессы государственного и общественного управления этим производством составляют **суть социальной политики**.

Распределение внимания и ресурса (в том числе интеллектуального) в производстве и управлении между указанными тремя компонентами, ориентация на научное управление или же "свободное" течение социальных процессов, распределение социальных функций между государственными и негосударственными структурами – эти факторы, наряду с другими, определяют содержание концептуальных составляющих социальной политики общества и государства. Отношение к развитию человека и включение его в общественно значимые "линии судьбы", соотношение образования и занятости, структура занятости – задают ограничения на технологию реализации социальной политики. Продуманная и планомерная политика должна включать рациональное и не противоречащее природе человека решение, по меньшей мере, трех взаимосвязанных групп современных российских проблем: трансформация российской государственности; переход к новым (в том числе рыночным) механизмам во всех социально-экономических сферах; становление гражданского общества, расширяющего и укрепляющего социальную базу реформ в России.

Влияние указанных проблем на социальную политику общества и государства связано с поиском научно обоснованных рекомендаций:

- в области распределения социальных функций между государственными службами и неправительственными организациями;
- в сфере дифференциации функций управления и реализации социальной политики между центральными и региональными, в том числе муниципальными звеньями;
- в области определения соотношений между сферами государственной службы, наемного труда, предпринимательства, ремесленничества и социальных работ;
- в части установления социальной эквивалентности рабочих и учебных мест (в контексте активной социальной политики).

В связи с этим хотелось бы подчеркнуть одну принципиальную особенность нашей точки зрения на ближайшие задачи человекознания как основы управления человеческими ресурсами, особенно, если иметь в виду социальную (социально-трудовую) сферу. Мы полагаем, что все

отмеченные выше проблемы означают прежде всего необходимость исследовать **социальную динамику человека** – изучать его становление и развитие как гражданина и профессионала.

В этом контексте на передний план выдвигаются такие важные для сегодняшней практики научные проблемы, как исследование процессов формирования персональных ценностей, в первую очередь ценности труда как "труда для другого"; вопросы развития новых межсубъектных отношений; развития и творчества в труде; проблемы выбора гражданской позиции, профессиональной судьбы и карьеры, выбора и действий в организации; проблемы определения и осуществления перемен в судьбе – перемена "места" в организации, перемена организации, перемена содержания труда, перемена профессии и т.п.

При этом решение каждой из перечисленных выше проблем требует специального исследования социальных и психологических механизмов формирования и действия основных детерминант человеческого поведения (потребности, цели, задачи, структура выбора, организация действия и перемены действия, а в собственно психологическом контексте – субъективное отражение, отношения, намерения, действия, удовлетворенность результатом действия и т.д.).

Перечисленные выше проблемы и так понимаемые гуманитарные задачи мы рассматриваем в качестве главных направлений социального (государственного) управления человеческими ресурсами, развитием человеческой составляющей общества.

Решение этих проблем потребует от политологии, экономики, социологии, психологии и других наук о человеке разработки принципиально новых подходов и методов. Эти методы, по определению, должны быть нацелены на создание способов прогнозирования и коррекции поведения индивидов, малых и больших групп людей; они должны обеспечивать продуктивное развитие общества в целом, предотвращая возникновение различного рода конфликтов, и компенсировать негативные эффекты, неизбежные в период кардинальных реформ.

Политические, социальные и экономические реформы в России постоянно сталкиваются с проблемами государственного и общественного регулирования социальных процессов (в том числе прямого управления ими). Эти проблемы обусловлены возникновением новых социальных феноменов, иных принципов организации жизни и деятельности людей в переходных условиях, предполагающих рост значимости человеческой личности и её ответственности в определении собственной судьбы.

В последние годы в России впервые начали согласованно формироваться обе ветви социальной политики государства: социальная защита кризисных групп населения и активное управление рынком труда и занятостью, включая формирование кадрового (профессионального) потенциала экономики. При этом первая ветвь представляет собой современ-

ный вариант так называемой социальной помощи и формируется преимущественно государством (особенно – социальным государством) с участием экономически активных слоев населения. Вторая ветвь социальной политики и является, по существу, активной социальной политикой государства и имеет своей целью именно создание и эффективную деятельность этих слоев экономически активного населения.

Именно развитие кадрового потенциала и рациональное использование человеческих ресурсов является одним из главных направлений активной социальной политики государства. Оно имеет целью повышение профессионально-квалификационного уровня персонала предприятий, усиление трудовой мотивации и сопровождение профессиональной карьеры и должно осуществляться через усиление государственного воздействия на структуру и качество кадрового (профессионального) потенциала национальной экономики, сертификацию профессиональных кадров в международном стандарте, разработку и реализацию комплексных федеральных, межотраслевых и региональных программ развития человеческих ресурсов, создание эффективной системы профессиональной ориентации и сопровождения профессиональной карьеры, совершенствование системы профессиональной подготовки и переподготовки занятого и незанятого населения. Оно предусматривает осознанное управление и самоуправление развитием человека как гражданина и профессионала, а это означает, что в общественном сознании оформляется совершенно новая концепция отношения к человеку, **концепция управления человеческим ресурсом**.

Результатом управления человеческим ресурсом, с одной стороны, должно стать создание контингента хорошо подготовленных специалистов, отвечающих требованиям рынка во всем профессиональном спектре: от ремесленника и предпринимателя до наемного работника и государственного служащего (чиновника). С другой стороны, для этого контингента должна быть обеспечена продуктивная занятость.

При решении конкретных вопросов социальной политики это сводится к воздействию на три основных составляющих: условия жизни и деятельности отдельных индивидов и социальных групп, межличностные отношения в различных сферах деятельности, процесс развития самого субъекта – формирование отдельной личности. Эта триада проявляется, обнаруживая свою специфику, в различных сферах: образования, труда и отдыха; "занятого" и свободного времени человека и т.д. При этом важнейшим элементом социального управления процессом общественного производства человека как гражданина и профессионала становится управление человеческими ресурсами в системах образования и занятости, и особенно – процессами и механизмами перехода от образования к труду и обратно. Для решения указанных задач нужны социальные механизмы управления человеческим ресурсом. Разработка этих механизмов

предполагает активную опору на комплекс наук о человеке, в котором сближаются, с одной стороны, экономическая наука и прикладная социология, а с другой – теоретическая и прикладная психология, включая социальную психологию и психологию труда, психологию и психодиагностику личности и другие. Механизм государственного влияния на формирование и рациональное использование эффективного кадрового потенциала экономики является комплексным, охватывающим все уровни вертикали управления – федеральный, субъектов федерации и муниципальный. В этом случае управление человеческим ресурсом становится в действительности управлением социальными процессами жизни людей на той или иной территории, в той или иной экономике, а не только "деятельности" профессионалов в той или иной организации, в том или ином учреждении.

Большинство проблем переустройства России в той или иной степени связано с поиском новых **неадминистративных механизмов, повышающих эффективность государственного и общественного регулирования социальных процессов.**

Становится понятным, что трудности, возникающие в процессе развития реформ, существуют на фоне и вследствие радикальных изменений условий жизни людей, человеческих отношений, особенностей гражданского и профессионального развития самого человека. Формируются качественно иные принципы организации жизни и деятельности людей, меняется иерархия социальных и поведенческих норм и ценностей, на передний план выходят вопросы **социально устойчивого и безопасного развития не только государства и страны, но и – личности, гражданина.**

Эти перемены приходится решать в специфических условиях переходного периода, с учетом появления так называемых трансформационных социальных феноменов, предполагающих реальное расширение индивидуальных свобод, изменение меры ответственности человека в определении собственной судьбы, растущую нагрузку на самостоятельность человеческой личности.

С начала реформ российского общества прошло десятилетие, и, как мы полагаем, появилась реальная возможность более или менее адекватно оценить минувший исторический отрезок, с учетом накопленной феноменологии, данных научных исследований, оценки произошедших политических, социальных и экономических изменений. Если рассматривать происходящие в России процессы с человековедческой точки зрения, можно более точно определить причины появления и оценить состояние точек развития социальной и хозяйственной политики, выявить закономерности и перспективы изменения отношений людей, их поведения в критических жизненных обстоятельствах, которых складывалось немало за истекшие годы. Именно **человеческое измерение определяет особенности новых социальных ситуаций,** характеризует качественную

динамику тех условий и факторов, в которых разворачиваются линии жизни реальных индивидов, формируется и осуществляется гражданская и профессиональная карьера каждого человека.

Теперь уже все более ясно, что **фундаментальным условием развития российского общества является развитие человеческого ресурса**, без которого немыслимы никакие долгоживущие изменения в условиях жизни и деятельности людей, в системе межчеловеческих отношений. Это означает, в частности, что **главным фактором российских реформ становится гражданский, интеллектуальный и профессиональный потенциал страны**. В этой связи особый интерес представляет оценка состояния – общего потенциала и вероятной динамики – человеческого ресурса (как индивидуального, так и коллективного) в условиях социальных и экономических реформ.

Итоги десятилетнего периода радикальных реформ, происходящих в России, показывают, что наряду с очевидными положительными моментами на этапе перехода российского общества от «плановой» к «рыночной» экономике обнаружилось множество негативных явлений. Особенно заметны последствия этих явлений в психологической сфере – существенным образом изменяется поведение людей, их отношения друг к другу, их системы ценностей; меняется социальная и личностная ориентация индивида при оценке социальных и политических событий; наблюдается поляризация позиций в отношении к ходу реформ, в степени участия в них конкретных людей. Как показывают результаты социологических опросов, для значительных контингентов населения, особенно слабо социально защищенных, эффекты реформ и, соответственно, отношение к ним определяются резко возросшей нестабильностью социально-трудовых отношений, потерей уверенности «в завтрашнем дне». В этой связи исключительно важным становится психологически ориентированный анализ тех социальных и экономических трансформаций российского общества, которые определяют действительные особенности жизненных ситуаций конкретного человека. Этот анализ показывает, что в результате реформ в России можно обнаружить ряд достаточно устойчивых макро- и микроэкономических феноменов, которые существенно влияют на отношения и поведение человека и которые, в свою очередь, в значительной мере сами определяются действующими человеческими отношениями и поведением.

Так, в течение последнего пятилетия в России резко возросла так называемая «профессиональная» миграция: ежегодно десятки миллионов человек по тем или иным причинам меняют место своей работы. Постоянным и значимым фактором нашей жизни стала безработица. Структура российского рынка рабочей силы резко изменилась и в ряде аспектов искажена. Так, существенно выросло и продолжает увеличиваться число рантье и неуценных «самозанятых» лиц; начиная с 1995 года качественно из-

менилось соотношение предприятий государственной и негосударственной форм собственности: первые составляют уже менее половины общего числа предприятий и учреждений России; происходит перераспределение рабочей силы: наблюдается значительный переток занятых из первичного и вторичного в третичный сектор экономики; растет горизонтальная «профессиональная миграция» между отраслями народного хозяйства; начиная с 1993 года, впервые на свободном рынке появились выпускники общеобразовательной и профессиональной школы.

Практически разрушены прежние связи профессиональной школы и трудовой сферы: до 50% выпускников вузов, более 60 % выпускников средней и до 80% выпускников начальной профессиональной школы остаются нетрудоустроенными.

При ежегодной профессиональной миграции порядка 15 млн чел. лишь примерно 4 млн чел. обращается в службы занятости, однако трудоустройство безработных граждан даже после их переобучения остается нерешенной проблемой.

Структура российского рынка рабочей силы резко искажена: доля безработных специалистов высокой квалификации в ряде регионов достигает 60%.

Из таблицы 1 (несмотря на сугубо ориентированный и неполный спектр приводимых в ней данных) видны некоторые специфические черты и явные недостатки человеческого потенциала России. В то же время бесспорно, что именно человеческие ресурсы способны обеспечить устойчивое развитие страны.

Среди многих аспектов данной проблемы особо выделим **поведенческий (психологический) аспект**.

Специальные исследования, проведенные нами в 1993 – 1999 годах, показывают, что в условиях переходного к рынку периода сильно изменилось психологическое отношение к труду и трудовой деятельности и у молодежи, и у взрослого населения. Так, стали другими системы личностных ценностей и оценок; значительно возросло ощущение личностной и ситуативной неопределенности; существенно падает престиж профессионального образования и профессионального труда; неустойчивость современной жизни и неуверенность в завтрашнем дне находит свое непосредственное продолжение в растущих личностных напряжениях и стрессах.¹

¹ В ходе специальных психологических обследований был проведен выборочный анализ индивидуальных и групповых семантических пространств с помощью процедуры исследования индивидуальных и групповых репертуарных решеток по модифицированному методу Р.Келли (Ю.Забродин, В.Похилько, 1987). Результаты демонстрируют значительные изменения в индивидуальной психике – наблюдается сближение индивидуальных оценок таких личностных и поведенческих характеристик, как сила, эмоциональность и решительность, с одной стороны, и конфронтация, соперничество, подавление и конфликт, – с другой.

Таблица 1

**Сравнительные оценки России и развитых стран по некоторым
экономическим показателям и параметрам человеческого ресурса¹**

Показатели	численные значения		
	Россия начало 90-х гг.	Россия конец 90-х гг.	развитые страны (середина 90-х годов)
Госсектор в экономике	>90%	< 40%	< 20%
Экономически активное население	>84 млн	74,0 млн	...
Занято в экономике	>80 млн	64,9 млн	...
в том числе:			
в «официальной» экономике	...	~ 50 млн	...
во вторичном секторе	...	>30 млн	< 50%
в промышленности	72,8%	>15 млн	...
Профессиональная миграция.	7-10%	>25%	10-12%
Безработные	< 1%	> 9 млн*	4-6%
Средняя длительность образования	...	11,5 лет	12,9 (Япония)
Средний интервал повышения квалификации	4,5 года	> 6 лет	2-3 года
Трудоустройство выпускников	>95%	< 50%	>95%
Желают работать по специальности	>75%	< 20%	>80% (Германия)
Имеют профессиональные планы	...	< 20%	>95% (Япония)
Желают продолжать профессио- нальную учебу	> 60%	< 15%	>60% (Франция)
Испытывают постоянный стресс	< 20%	> 50%	20-30% (Япония)

* расчет по методологии МОТ.

Задача управления человеческим ресурсом, в отличие от задач учета человеческого фактора, имеет своей целью раскрытие возможностей и закономерностей развития **субъекта** как целостного существа, находящегося в непрерывном взаимодействии с миром в своем ближайшем окружении, в определенной социальной среде.

Создание психологических основ управления человеческим ресурсом предполагает:

– разработку новой концептуальной базы изучения психологических механизмов организации и управления поведением человека в конкретных жизненных ситуациях. В эту базу следует включить семантические и оценочные механизмы, реальные индивидуальные образы жизненной ситуации, представления о проблеме, образы задач и вероятных способов их решения;

– разработку понятийной и критериальной основы изучения процессов развития субъекта (жизненного пути, социальной и профессио-

¹ Более полные данные см. ЭЖ № 30, июль 2000 г. Ю. Забродин, А. Матвеев, А. Рыбышев. «Рынок труда: обманчивая гладь».

нальной карьеры; оценки перспектив развития как расширения индивидуальных свобод и возможностей, увеличения объема и структуры его взаимодействий; увеличение индивидуального разнообразия, в том числе за счет личностного развития; рост числа и качества решаемых жизненных проблем и др.);

– исследование законов развития человека как субъекта собственной жизнедеятельности; оценку возможностей преобразования внешнего окружения и преобразования самого субъекта; изучение механизмов и факторов развития, определение его параметров и критериев; разработку методов и технологий оценки состояния и воздействия на процессы развития субъекта и т.д.

Все это вопросы, в значительной мере новые, определяют целые направления разработки конструктивной и каузальной теории психологии.

Исследования, проведенные в последние годы нами и под нашим руководством, позволили уточнить постановку ряда принципиальных вопросов методологии и общей теории психологии, а также решить ряд концептуальных проблем, в частности:

- разработать концепцию экологической ниши субъекта, рассмотреть типологию его взаимодействия с окружающим миром;
- раскрыть общую схему психической регуляции поведения и деятельности субъекта, включая аспект ее развития;
- показать взаимосвязь процессов психического отражения, оценки и принятия решения в общей схеме регуляции поведения.

Общая постановка проблемы позволила предложить конкретные психологические модели задачи, решаемой субъектом, модели личности в решении задач, модели профессионального становления и развития человека. Экспериментальные и эмпирические исследования последних лет выявили новые феномены в процессах психического отражения и регуляции развивающегося субъекта:

- превращения проблемы в задачу для субъекта (чувствительность к проблеме, структурирование задачи, субъективная модель задачи, принятие задачи, ее субъективное решение, разработка альтернатив и стратегий, оценка вероятных последствий, оценка оптимальности решения и др.) и эффективное ее решение или отказ;
- психологический механизм генерации и "субъектные" источники индивидуальных и групповых ошибок поведения, возможные способы их диагностики и коррекции; субъектные критерии "хорошего" и "правильного" поведения (критерии оптимальных стратегий); некоторые феномены семантики конфликтных ситуаций и "расщепление" оценочно-мотивационной сферы (мотивы обучения, деятельности, существования и развития);
- механизм построения психического образа мира и самого субъекта, а также механизмы психической регуляции поведения и деятельности,

включающие в себя особенности построения субъективных классификаций и оценок, механизмы принятия решения о начале и прекращении действия, структуру психологической готовности к действию в той или иной ситуации.

Разработанные в ходе этих исследований теоретические модели указанных механизмов после их эмпирической апробации легли в основу создания реальных социальных механизмов и новых образовательных технологий, позволяющих (при наличии достаточно точных измерительных принципов и диагностических критериев) повысить эффективность экономического поведения и профессиональной деятельности, определить уровень профессионализма и оценить реальные перспективы личного (гражданского и профессионального) развития человека.

Некоторые характеристики демографического и профессионального потенциала России

С учетом предполагаемых изменений в естественном и миграционном движении населения общая численность населения России за 1999 - 2005 гг. может сократиться с 147,8 млн человек (численность населения в 1995 г.) до 145,7 млн человек в 2000 г. и до 143,2 млн человек в 2005 г.

Таким образом, сокращение общей численности населения за период 1996 - 2000 годы составит почти 2,1 млн человек, а за период с 2001 по 2005 годы - 2,5 млн человек. В течение 2000 - 2005 гг. ожидается превышение числа умерших над родившимися, а естественный прирост населения составит отрицательную величину, равную, по усредненным оценкам, почти 3,7 млн человек к 2001г. и почти 7,0 млн человек к 2006.

В целом демографическая ситуация в девяностые годы в России оставалась достаточно сложной и неоднозначной, что обусловлено, с одной стороны, продолжающимся снижением уровня рождаемости, с другой - некоторым сокращением числа умерших. Однако, в отличие от других показателей социально-экономического развития, демографические процессы существенно более инерционны, и можно прогнозировать их развитие в течение 2000 - 2005 гг. более или менее уверенно.

Процессы, происходящие в естественном движении населения России, в ближайшее время должны привести к *необычному* изменению его возрастной структуры. Так, численность детей и подростков в возрасте до 16 лет за период 1999 - 2005 гг. может уменьшиться на 7,8 млн человек, а численность населения в возрасте старше трудоспособного уменьшится всего на 1,7 млн человек; при этом ожидается существенный прирост численности лиц в трудоспособном возрасте, который может составить 4,9 млн человек.

Данное обстоятельство является весьма благоприятным в прогнозе народонаселения России, поскольку создаются реальные предпосылки

роста трудового потенциала страны, на что следует ориентировать все отрасли хозяйства и особенно – сферу профессионального образования.

Несмотря на отрицательные демографические тенденции, Россия до 2005 г. будет располагать значительным по объему трудовым потенциалом в связи с увеличением числа лиц трудоспособного возраста и сокращением общей численности населения. Общая численность трудовых ресурсов в 2000 г. составит 85,7 млн человек и в 2005 г. – 87,6 млн человек против 86,1 млн человек в 1991 г и 84,3 млн человек – в 1995 г.

В этой связи особенно важно рассмотреть состояние экономически активного населения (ЭАН) и его вероятное распределение в народном хозяйстве (см. табл. 2).

Таблица 2

Трудовые ресурсы России в 1995 – 2005 гг. Реальные данные и прогноз

Показатели	1995 г.	1997 г.	1999 г.	2000 г. (прогноз)	2005 г. (прогноз)
Трудовые ресурсы	84,3	84,1	84,0	85,7	87,6
Занято в экономике	66,5	64,7	64,9	65,1	67,1
материальное производство	45,1	42,1	42,0	42,4	43,1
непроизводственная сфера	21,4	22,0	22,9	22,7	24,0
Учащиеся в профшколе	5,5	5,6	5,6	5,7	5,9
Занято в домашнем хозяйстве и др.	6,7	7,3	12,7	12,8	7,7
- в том числе, безработные (млн чел)	2,0	5,6	9,7	9,1	5,6
- в % к экономически активному населению	2,8	8,1	15,1	14,1	7,9

Нельзя обойти молчанием сдвиги, которые происходят в характеристиках экономически активного населения. Рассмотрим некоторые из этих сдвигов исходя из известных критериев: «могут работать»; «хотят работать»; «ищут работу».

Если расшифровать указанные выше критерии более подробно, то понятие «могут работать» охватывает население трудоспособное и находящееся в трудоспособном возрасте. Это означает, в частности, что численность экономически активного населения (ЭАН) внутри указанных границ может меняться при изменении реального значения этих границ.

На эту численность существенно влияет изменение границ трудоспособного возраста,¹ и это становится одним из ключевых моментов социальной политики государства. Так, например, сдвиг границы трудоспособного возраста в сторону ее снижения (понижения момента вступления в трудоспособный возраст, то есть возраста начала работы для

¹ В настоящее время в Европейских странах идет серьезная дискуссия по данному вопросу.

подростков) только на один год способно увеличивать численность ЭАН России более чем на 2 миллиона человек. Аналогичный эффект можно получить за счет сдвига верхней границы (в сторону увеличения срока наступления пенсионного возраста). Понятно также, что аналогичным образом на численность ЭАН влияет изменение критериев нетрудоспособности; например, легитимное расширение трудовых отношений с частично трудоспособным населением также увеличивает потенциальный объем ЭАН.

Второй критерий – «хотят работать». Конституционная либерализация права на труд, отделяющая это право от обязанности трудиться, мгновенно породила в России огромный контингент людей, которые не хотят работать, даже будучи способны на это.

Простая оценка существующего в России положения дел с этой точки зрения показывает, что с 1991 г. образовалась громадная разница между трудовыми ресурсами России и численностью населения, реально занятого в ее экономике (см. табл. 2.). Этот немыслимый в прежние годы контингент составляет, по самым скромным подсчетам, порядка 20 миллионов человек, то есть более чем четверть всех трудовых ресурсов России¹. Вместе с тем, этот критерий так же прозрачно раскрывает возможные механизмы управления потенциальным объемом ЭАН, как и предыдущий. Дело только в том, что этот критерий имеет чисто психологическую природу – желание работать, и включает в себя ценность (значимость) труда и трудовую мотивацию. Важно, однако, что и этот критерий конструктивен – психология давно умеет работать с ценностями и мотивами личности, изменяя и корректируя их, например, в ходе процесса воспитания человека как гражданина и профессионала. Очевидно, что рост трудовой мотивации и повышение значимости труда немедленно сказываются на потенциальном объеме ЭАН.

Не менее конструктивен и третий критерий – «ищут работу». Этот критерий лежит в социально – психологической (поведенческой) плоскости. Задача общества – создать специальный социальный механизм поддержки и сопровождения человека в поиске работы, то есть на разрывах его профессиональной карьеры. Это означает, в частности, что человека надо учить новым для россиянина поведенческим моделям – моделям поведения на рынке труда, в конкурентной социальной среде, в строительстве договорных отношений между работником и работодателем.

¹ Уже в 1996 г. численность занятых в экономике составила только 65,4 млн человек при общей численности трудовых ресурсов России 84,1 млн человек (к занятым относились только 77,8% от общей численности трудовых ресурсов). В порядке сравнения отметим, что в странах с рыночной экономикой доля занятых достигает примерно 65%, поэтому есть все основания предполагать, что указанный процесс в российской экономике в 2000 - 2005 гг. будет продолжаться.

Таким образом, даже элементарный анализ общей концепции использования ЭАН позволяет сформулировать конструктивные цели активной социальной политики: управление численностью ЭАН, управление структурой (прежде всего профессионально-квалификационной структурой) ЭАН, согласование структуры и динамики ЭАН со структурой и динамикой рынка труда (в том числе, в ее профессиональном разрезе).

Если при этом учесть, что создаваемые для указанных целей социальные механизмы имеют своим персональным эффектом готовность индивида профессионально трудиться и в ходе профессиональной занятости повышать свое профессиональное мастерство, то можно понять, насколько близко смыкаются в управлении человеческим ресурсом экономика, психология и социальные науки.

Можно, в первом приближении, утверждать, что **управление человеческим ресурсом (как индивидуальным, так и коллективным) в направлении повышения социализации и профессионализма человека приводит к наилучшей его социальной защите в условиях экономических и социальных преобразований.** Формирование готовности трудиться, становление и сопровождение гражданской и профессиональной карьеры приводят к тому, что такой человек становится более самостоятельным и социально устойчивым в экономическом пространстве.

Одной из характеристик «степени рыночности» экономической системы служит показатель *доли занятых в негосударственном секторе* экономики. Сравнение таких показателей для России и США иллюстрирует то, насколько различны у них структуры занятости (см. табл.3.).

Таблица 3

Распределение занятых в России и США по формам собственности (%)

Сектор экономики	Россия		США
	начало 90-х гг.	конец 90-х гг.	начало 1990 г.
государственный	82,4	38,0	15,9
негосударственный	17,6	62,0	84,1

Если принять, что скорость перелива рабочей силы из государственных предприятий в негосударственный сектор экономики России в последующие годы останется такой же, как в интервале 1993-1995 гг., – и при этом в качестве ориентира использовать сложившееся соотношение занятости в основных секторах США, – то можно прогнозировать, что уже через 10-15 лет Россия будет иметь близкое к американскому распределение занятых по формам собственности.

Происходят также заметные сдвиги в профессиональном составе рабочей силы. Продвижение России по пути рыночных преобразований будет сопровождаться принципиальной трансформацией профессионально-квалификационной структуры занятых. Сейчас уже вполне обосно-

ванно можно говорить о профессиональной стратификации общества, которая проявляется в формировании двух различных кадровых слоев: работников традиционных специальностей, существовавших ранее, и работников так называемых рыночных профессий, появившихся в последнее время (брокеры, маклеры, менеджеры, аудиторы, специалисты по операциям с недвижимостью и т.п.). Само разделение трудовых ресурсов на "традиционные" и "рыночные" кадры, является, конечно, условным, но, тем не менее, важным: для первых в России имеется устоявшаяся система подготовки и переподготовки специалистов, которую надо лишь совершенствовать и адаптировать к современным условиям, а для вторых – она находится в процессе создания.

Еще в 1992-1993 гг. в России наметилось, а в последующие годы совершенно отчетливо выявилось межсекторальное перераспределение рабочей силы в пользу третичного сектора. По предварительным оценкам, к 1999 г. по сравнению с 1995 г. занятость населения в производственной сфере сократилась примерно на 12%, в организациях науки и научного обслуживания – на 13%, но при этом возросла численность работающих в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (1,5%), образования (6,6%), культуры и искусства (3,2%). Значительный рост численности отмечается в банковских и страховых учреждениях, налоговых органах, юридических службах. Заметно выросло число *самозанятых и представителей так называемых свободных профессий*.

Объективный прирост третичного сектора экономики уже сейчас создал возможность аккумулировать значительный потенциал работников с неполной занятостью за счет самозанятости в сфере уличной торговли и различных промыслов. Можно уверенно прогнозировать, что этот прирост третичного сектора экономики будет продолжаться и в последующие годы.

Вместе с тем, надо подчеркнуть, что подавляющая доля занятых в экономике России (более 56 %) вплоть до 1996 г. была сосредоточена в сфере так называемого *вторичного сектора* экономики (эта доля в США составляла примерно 28 % в 1996 г.). Это означает, что большая часть наемных работников России была занята преимущественно в обрабатывающих отраслях материального производства, и, к сожалению, большей частью – в качестве рабочих массовых профессий (почти 70% занятых в этой сфере деятельности).

Динамика численности занятых в промышленности, как и следовало ожидать, оказалась существенно зависящей от уровня оплаты труда. На основе приблизительных оценок здесь можно выделить три группы отраслей. В первой группе – отрасли топливно-энергетического комплекса, строительной индустрии (с заработной платой, значительно превышающей среднюю зарплату по России) – произошел рост занятости от 1 до 7 %. Во второй группе отраслей – тяжелом машиностроении, легкой,

лесной, деревообрабатывающей промышленности (оплата труда в которых серьезно отстает от среднего уровня) произошло существенное сокращение численности занятых – на 8-10 %. В третьей группе отраслей – цветная металлургия, пищевая и некоторые другие, численность работающих осталась практически без изменений или сократилась незначительно.

Отметим, что до сих пор большинству российских промышленных предприятий присущи малономенклатурное производство с длительными сроками обновления изделий, ориентация на проблемы производства продукции, а не на запросы потребителей. Повторяющийся характер операций и краткая их продолжительность, невысокий уровень сложности, заданный темп и ритм, однообразие труда задавали невысокие требования к качеству работающего персонала. Все это делало профессионально-квалификационную структуру российского рынка рабочей силы жесткой, а основную массу работников (с учетом выработанных трудовых установок) – маловосприимчивой к изменениям, не заинтересованной в повышении профессиональной квалификации, росте продуктивности своего труда. Чрезвычайно низка трудовая мотивация наемных работников. По данным наших обследований, около 30% работников промышленных предприятий в интервале 1992 – 1995 годов не имело никаких желаний повышать свое профессиональное мастерство. Чуть более 20% – хотело бы получить "какие-либо знания" в области рыночной экономики, и то – за счет предприятия. Несмотря на то, что к концу 1995 г. здесь наметились позитивные сдвиги, ситуация в целом оставляет желать лучшего. Следовательно, мотивация развития становится одним из мощных факторов в управлении человеческим потенциалом экономики и организации предприятия (см. табл. 4).

Таблица 4

Отношение работников к профессиональному обучению¹

утверждения	Ответы в %	
	1993 г.	1997 г.
Не хотят учиться вообще	38,7	9,0
Получить дополнительные знания в области рыночной экономики	14,2	23,7
Повысить профессиональную квалификацию.....	10,5	46,9
Обучиться новым профессиям (за счет предприятия)	20,4	30,4
В том числе на предпринимателя	5,0	12,1

¹ См. подробнее: Ю. Забродин, О. Серебрянцева. Готовность российской молодежи к выбору профессиональной карьеры., Журнал «Среднее профессиональное образование», № 8, 2000.

Выборочные обследования устойчиво показывают, что квалификация большинства руководителей и специалистов предприятий и организаций не отвечает требованиям рыночной экономики.

Так, по оценкам Института экономики РАН, из 9 тыс. предприятий – кандидатов в банкроты подавляющее большинство потерпели неудачу из-за ошибок в управлении, неумения организовать дело в рыночных условиях. Это требует массового развертывания программ, связанных с переподготовкой персонала, подготовкой его к работе в условиях рынка, в частности, программ обучения и консалтинга в области современных методов организации труда, производства и управления.

Надо отметить, однако, что происходящие в современной России изменения начинают положительно проявлять себя в возрастающих требованиях к качеству персонала. Уже сегодня высококвалифицированные работники с четко выраженными установками к продуктивному труду являются наиболее конкурентоспособными и мобильными на рынке труда, трудоустраиваются быстро и самостоятельно, без обращения в службы занятости, и составляют значительную часть в контингенте профессиональной миграции. По данным наших выборочных обследований, это более 25% лиц, поменявших место работы в 1995 – 1999 гг., – а число таких лиц колеблется в пределах 12-15 млн человек ежегодно.

В ближайшие годы с целью стабилизации экономики и перехода промышленности на принципиально новые производства и технологии (включая социальные технологии) необходимо максимально повысить качество управления предприятиями.

Анализ рынка профессиональных образовательных услуг показывает, что в структуре образовательных учреждений в период реформ российского общества и российской экономики происходили определенные изменения за счет преобразования профтехучилищ в технические лицеи, средних специальных учреждений – в колледжи, а ряда высших образовательных учреждений – в университеты и академии. Профессиональная школа в этот период заметно усилила процесс внутренней реорганизации – разрабатываются новые образовательные стандарты, изменяется структура и спектр специальностей, появились альтернативные образовательные учреждения, идут эксперименты в сфере ремесленной подготовки.

Однако при этом, как и ранее, недостаточно внимания уделяется овладению практическими навыками работы в условиях изменяющейся экономики.

В настоящее время складывается тревожная ситуация в общеобразовательной школе – сокращается доля молодежи, получающей полное среднее образование. Если в 1987 г. она составляла более 80% от числа молодых людей в возрасте 18 лет, то в 1995 г. этот показатель составил менее 70%, и можно ожидать, что только 62-65% молодежи получат полное среднее образование в 2000 г. При этом молодые люди попадают на

рынок труда, сталкиваясь с огромными сложностями при трудоустройстве. Так, в 1993 г. численность выпускников девятых классов, оказавшихся на свободном рынке труда, составила более 200 тыс. человек, в 1994 – примерно 700 тыс.

Выпускники общеобразовательной и профессиональной школ не имеют сколько-нибудь ясной жизненной перспективы и страдают от неопределенности профессиональной карьеры. По нашим оценкам, ежегодно более 2,5 млн из них нуждаются в специальном профессиональном консультировании и психологической помощи.

Возрастает значимость трудоустройства выпускников всех звеньев профессиональной школы – за последние годы стабильно около 50% выпускников вузов, более 60% – средних специальных учебных заведений и 70% – профтехучилищ оказались не востребованными предприятиями и организациями. Процесс этот в ближайшее время будет иметь кумулятивный характер, поскольку прием в учебные заведения остался практически на прежнем уровне: за период с 1991 по 1996 г. количество выпускников из профтехучилищ и средних специальных образовательных учреждений незначительно снизилось (в пределах 10 %), а выпуск специалистов из высших учебных заведений увеличился на 4%.

Если не принять специальных мер, в ближайшей перспективе каждое новое поколение будет менее обученным (менее охваченным всеми видами обучения), чем предыдущее. А это – при наблюдаемой тенденции снижения количества и качества всех видов получаемого образования – ухудшит качественную структуру рабочей силы.

Работа служб занятости не решает этой проблемы: в России выпуск дневных отделений всех форм профессиональной школы составляет чуть более 1,340 тысяч человек, из них в службы занятости в 1998 г. обратилось лишь немногим более 100 тысяч человек, то есть примерно 12 % выпуска этого года. За период с 1991 по 1998 гг. количество выпускников из профтехучилищ и средних специальных образовательных учреждений, зарегистрированных в качестве безработных, колеблется в пределах 30-50 тысяч человек в год. Доля всех выпускников среди официально зарегистрированных безработных едва превышает 2 %.

Сложная ситуация, складывающаяся на российских рынках труда и образовательных услуг, делает целесообразным в ближайшие годы продолжить работу по структурной реорганизации всей системы профессионального образования. Необходимо подготовить с этой целью ориентированную на занятость систему нормативных актов, предусмотрев назревшие изменения в законах об образовании и занятости. При этом мы полагаем, что следует не сокращать, а максимально увеличить срок обучения в общеобразовательных школах, в том числе за счет увеличения удельного веса профессионально ориентированных дисциплин, а также обеспечить более тесную связь этих школ не столько с вузами, сколько с

учреждениями начального профессионального образования, включая учебные центры предприятий.

В России в ближайшие годы потребуются создать принципиально новый вид образовательных услуг – предоставление учебных мест для отдельных индивидов в нужное время, в нужном месте и в необходимом для конкретного индивида объеме, создавая при этом предпосылки для развития профессиональной карьеры на рабочих местах (с гарантированным трудоустройством).

Решение указанных выше проблем видится в основательной реформе всей профессиональной школы, начиная с ее начальных звеньев. При этом такая реформа принципиально должна учитывать регулируемое развитие рынка персонифицированных образовательных услуг, то есть рынка неклассического профессионального образования.

Понятно, что такой рынок нуждается в упомянутых ранее национальных системах управления человеческими ресурсами как на индивидуальном уровне, так и на уровне групп, организаций и сообществ. Речь идет о существенном развитии национальной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, создающей связь рынка учебных мест с рынком рабочих мест, о создании независимой системы сертификации качества персонала предприятий, обеспечивающей объективную оценку уровня профессионального мастерства работника в системе международного стандарта, а также – о разработке программ развития персонала предприятий, обеспечивающих рост профессионализма по мере развития персональной профессиональной карьеры.

Как показывает опыт (пока еще небольшой), эти компоненты составляют базу для создания и реализации региональных программ управления человеческими ресурсами. Работа по созданию таких программ уже началась в порядке эксперимента, и в ближайшие годы она будет продолжена в ряде регионов – субъектов Российской Федерации (в Красноярском, Алтайском и Краснодарском краях, в Ярославской, Брянской, Московской, Самарской, Челябинской, Оренбургской областях и в других регионах).

Анализ деятельности предприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров показывает резкое снижение объемов указанных мероприятий по сравнению с 1991 г. Например, к 1994 г. объемы проведенных на предприятиях образовательных услуг (по сравнению с 1991 г.) снизились по рабочим в целом на 60,5%, а по руководителям и специалистам – на 63,6%. В последующий период (в 1995 – 1999 годах) отмеченное снижение объемов образовательных мероприятий на предприятиях сохранилось.

При довольно широкой сети учреждений дополнительного послевузовского профессионального образования практически разрушилась система экономической учебы, изучения и передачи передового опыта. Не-

смотря на весьма высокую потребность в повышении квалификации и переподготовке персонала, реальная периодичность повышения квалификации руководителей и специалистов неуклонно уменьшается, и в 1998 году составила 7-8 лет (по сравнению с 3-5 годами в Западной Европе и Японии). Интервалы повышения квалификации рабочих в отдельных отраслях промышленности еще более возросли, в настоящее время они составляют 13-15 лет, в то время как на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой эти интервалы не превышают 3-5 лет (не считая постоянного и интенсивного внутрифирменного тренинга).

Следует в то же время подчеркнуть, что, несмотря на значительные потери, профессиональное обучение кадров на производстве до сих пор остается наиболее массовым видом подготовки квалифицированной рабочей силы. Так, например, в 1993 – 1996 годах численность обученных на производстве рабочих более чем в пять раз превысила выпуск из профессионально-технических училищ всех типов. Именно кадровая политика предприятий и организаций становится одним из приоритетных факторов в определении перспектив развития и эффективности деятельности всех форм профессионального образования. Нарастающая необходимость в повышении качества профессионального потенциала предприятий, в принципе, может быть удовлетворена с помощью максимального сближения рабочих и учебных мест – в том числе путем создания специальной системы внутрипроизводственной (внутрифирменной) подготовки кадров.

В 1994 г. в рамках реализации исследовательских программ Министерства труда и социального развития при участии Всероссийской ассоциации развития персонала был начат мониторинг производственной сферы, в рамках которого отрабатывался механизм определения потребностей предприятий в кадрах в условиях рыночной экономики; рассматривались возможности развития персонала предприятий с применением современных педагогических технологий, определялась возможность влияния на формирующийся рынок профессий; обобщался опыт управленческого консультирования и т.п. Полученные результаты были положены в основу разработки экспериментальных программ развития персонала предприятий в ряде промышленных регионов России.

Общий анализ тех тенденций, которые сложились на российском рынке труда и рынке неклассического профессионального образования, позволяет определить наиболее значимые и актуальные проблемы, которые задают основные направления развития персонала предприятий и организаций. Эти проблемы становятся приоритетными при разработке активной социальной политики на данном этапе развития российских реформ.

С точки зрения закрепления принципов активной социальной политики одной из важнейших мер по воспроизводству эффективного кадро-

вого потенциала экономики могут стать разработка и реализация в 2000 – 2005 годах общенациональной программы развития кадрового потенциала предприятий. В настоящее время разработана и коллегией Минтруда России одобрена концепция такой программы. Определены основные направления развития системы управления качеством персонала предприятий и организаций с учетом ситуации, складывающейся на рынках профессий и образовательных услуг; разрабатываются концепция и основные направления развития механизма оценки профессиональной компетентности и построения национальной системы сертификации персонала (с опорой на международные нормы).

Назрела необходимость разработки научных основ активной социальной политики и создания специализированных социальных институтов, обеспечивающих реализацию избранной политики в российских условиях. Основным объектом действия теперь становится человеческий ресурс общества, рассматриваемый как профессиональный потенциал российской экономики: динамика, объем и качество экономически активного населения; профессионально-квалификационная структура рабочей силы.

Задачи управления человеческими ресурсами

В России необходимо ускорить процесс формирования **новой комплексной сферы социальной политики – управления человеческими ресурсами**. Основная практическая задача управления человеческими ресурсами состоит в эффективном сохранении и воспроизводстве, направленном формировании и рациональном использовании профессионально подготовленного, отвечающего потребностям национальной экономики, персонала предприятий и организаций.

Однако сложившаяся в России на начальном этапе реформ государственная социальная политика в сфере человеческого (профессионального) ресурса оказалась неэффективной: существенно ослаблена профессиональная школа, практически бездействует система развития персонала предприятий, разрушены прежние связи между профессиональным образованием и профессиональным трудом.

Обобщая результаты анализа и многочисленных обследований, можно определить основные причины, по которым необходима радикальная реформа подходов и методов работы с человеческим потенциалом российского общества.

В России отсутствует система сопровождения профессиональной карьеры, соответствующая условиям рыночных реформ, не сложились социальные институты, обеспечивающие рациональное использование человеческих ресурсов в соответствии с требованиями реформируемой экономики.

Практически втрое уменьшилась по объему и не соответствует потребностям экономических реформ система повышения квалификации работников на рабочих местах. Российское производство и российские работники по-прежнему ориентированы на количество и качество продукта, а не на реальные нужды и возможности потребителя.

Реформа профессиональной школы продолжается без учета реальных потребностей и структуры российского рынка труда, в частности, без учета меняющегося в ходе социальной и экономической реформы рынка профессий.

В качестве приемлемых механизмов более эффективной связи сфер профессионального образования и профессионального труда в развитых странах разрабатываются специальные средства (педагогической и психологической) компенсации рассогласований между возможностями профессиональной школы (технологией и техникой организации учебного процесса и конкретных учебных мест) и требованиями развивающегося производства (технологиями, техникой, организацией трудового процесса и конкретных рабочих мест).

С помощью этих средств в рамках специально создаваемых социальных институтов разрабатываются и реализуются экспериментальные общенациональные и региональные программы (проекты) управления человеческими ресурсами. Практическая работа названных выше институтов и реализация экспериментальных программ обеспечивают накопление национального опыта в воспроизводстве и рациональном использовании человеческого ресурса.

Критериями эффективности программ управления человеческими ресурсами являются:

- оценка успешности формирования кадрового потенциала национальной экономики;
- оценка качества (профессиональной компетентности) персонала и отдельного работника.

Понятно, что для того, чтобы эффективно заработал полный цикл управления человеческими ресурсами, необходимо создать недостающие звенья обратной связи (оценки результатов управления человеческим ресурсом), – то есть создать средства и механизм оценки реального качества отдельного профессионального работника и персонала предприятия (организации).

Как показывает опыт развитых стран, в условиях жесткой конкуренции на мировом рынке производство конкурентоспособной продукции предусматривает сертификацию произведенной продукции в нормах международных стандартов. Одновременно это предполагает сертификацию персонала предприятия, выпускающего данную продукцию, – также в рамках международных стандартов. Без соответствующей сертификации персонала продукция просто не выпускается на официальный мировой рынок товаров и услуг, и с этим уже столкнулись российские производители.

Для этого необходимо разработать согласованные между собой: классификаторы специальностей (со специализациями) и учебных мест, классификаторы профессий (с должностями) и рабочих мест.

При разработке этих классификаторов необходимо учесть не только имеющийся мировой опыт, но и особенности складывающихся в России рынка труда, рынка образовательных услуг и рынка рабочей силы. Следовательно, разработка любых программ и проектов в области управления человеческими ресурсами предполагает, что будут проведены:

- анализ региональной ситуации в социально-трудовой сфере по видам деятельности, формам занятости, отраслям экономики и в целом;
- научные исследования структуры российского рынка профессий и рынка образовательных услуг, в том числе изучение зарубежного опыта и его обобщение для последующего переноса на российские условия.

Нужно отметить, что аналогичные трудности возникли в западноевропейских странах, когда, после подписания Маастрихтского и Шенгенского соглашений, открылись границы национальных рынков труда, и профессиональная миграция между странами ЕС столкнулась с проблемами согласования национальных образовательных стандартов и национальных классификаторов профессий. Европейцы немедленно начали научные исследования и приступили к разработке новых межнациональных механизмов согласования различий национальных образовательных систем и стандартов и национальных классификаторов профессий с целью выхода на объединенную систему сертификации и оценки качества профессиональных работников.

Требуется наращивать усилия по обеспечению осознанного перехода к новой – активной – государственной политике в области управления человеческими ресурсами, для того, чтобы:

- обеспечить конкурентоспособность российской рабочей силы на национальном и международном рынке труда, – через развитие системы внутрифирменного обучения;
- реализовать государственную систему защиты профессионализма квалифицированных работников и интересов работодателей как потребителей рабочей силы, – через разработку государственных профессиональных стандартов и создание механизма сертификации работников;
- содействовать профессиональному самоопределению работников, развитию их профессиональной карьеры, – путем создания и развития системы сопровождения профессиональной карьеры работников как на этапах вхождения в трудовую деятельность, так и на этапе реализации профессиональной деятельности.

В соответствии с общей концепцией основными задачами активной социальной политики являются:

- разработка и реализация мер по развитию человеческих ресурсов России как комплексного направления активной социальной политики государства;

– содействие формированию рынка гибких персонифицированных образовательных услуг для эффективного развития кадрового потенциала российской экономики;

– усиление трудовой мотивации и качества человеческих ресурсов путем воздействия на объем и структуру экономически активного населения страны (ЭАН);

– рациональное использование человеческого ресурса российской экономики в соответствии с особенностями региональных рынков труда и образовательных услуг, развитие национальной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения;

– организация профессионального обучения и переподготовки взрослого – занятого, безработного и незанятого населения, – с последующим его трудоустройством в виде квалифицированного и продуктивно занятого персонала российских предприятий.

Первоочередные задачи здесь – подготовка, принятие и введение в действие законодательных и нормативных правовых актов, разработка и реализация нормативно-методических, информационно-аналитических материалов и документов, обеспечивающих указанную активную социальную политику государства в сфере управления человеческими ресурсами. При этом необходимы как формирование приоритетов, целей и разработка системы действий, так и конструирование механизмов их достижения, определение источников и объемов финансирования основных мероприятий по реализации указанной политики.

В России объектом непосредственного влияния активной социальной политики являются следующие категории населения:

– выпускники общеобразовательной и профессиональной школы – через систему профессиональной информации и ориентации с целью реализации их профессиональных намерений и планов. Объем этого контингента составляет более 4 млн человек ежегодно;

– безработное и незанятое население, включая военнослужащих, уволенных из Вооруженных сил, и членов их семей, – через обеспечение профессиональной консультации, переподготовку и обучение с целью последующего эффективного трудоустройства. Ежегодный объем этого контингента около 3 млн человек;

– работники предприятий и учреждений всех форм собственности, включая высвобождаемых работников, – через создание условий эффективной реализации профессиональной карьеры, в том числе с помощью опережающего переобучения и обучения на производстве – ежегодно примерно 4 млн человек.

Государственное управление этими процессами определяется необходимостью разработки единой концепции, согласованной законодательной и нормативной базы развития человеческих ресурсов в общем контексте трудовых отношений на различных этапах жизненного пути –

с учетом особенностей вхождения в труд, защиты профессионализма и эффективной реализации профессиональной карьеры каждого работника. В условиях развития в России рыночной экономики, формирования отечественного рынка рабочей силы потребовалось создание новых механизмов государственного регулирования социально-трудовой сферы в указанном контексте, специализированных для каждого из указанных выше контингентов.

1. В области повышения качества рабочей силы предприятий и организаций деятельность органов исполнительной власти должна быть направлена на организацию работы по реформированию системы классификации видов занятий и профессий работников, внедрению системы профессиональных стандартов, совместимых с международными требованиями.

Задача создания новой российской системы классификации профессий особенно актуальна в связи с происходящей реформой социально-трудовой сферы. Существующая в настоящее время Единая система классификации и кодирования информации Российской Федерации и, в частности, Общероссийский классификатор профессий рабочих, классификатор должностей служащих сформирован как элементы директивного управления рабочей силой в условиях плановой экономики. Эти документы не отражают возникшие в последнее время новые формы и методы организации производства и труда, новые технологии, не учитывают трансформационных процессов на рынке рабочей силы. Назрела необходимость их крупномасштабной реформы.

За последние годы ряд государственных, образовательных и научно-исследовательских организаций провел исследования по изучению и анализу опыта классификации профессий в странах с развитой экономикой. По результатам работы создается проект нового классификатора профессий с учетом международного опыта регулирования рынка труда. Новый классификатор профессий работников должен стать одним из ключевых элементов регулирования рынка рабочей силы, позволяющих систематизировать виды трудовой деятельности и оперативно реагировать на их изменения, осуществлять прогнозные оценки рынка труда, содействовать профессиональной мобильности работников, планировать организацию профессионального обучения и переподготовки кадров, развитие трудовой карьеры, применение информационных технологий.

В настоящее время в России отсутствуют профессиональные стандарты, которые призваны обеспечить эффективность системы управления персоналом, равно как и высокое качество труда работников различных организаций, независимо от формы собственности. Для формирования профессиональных стандартов для различных отраслей экономики необходимо разработать концепцию и механизм их реализации, разработать методику и методологию их формирования, порядок введения дополнений

и изменений. В настоящее время аналогов методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов нет. Профессиональные стандарты должны отражать минимально необходимые требования к профессиональному уровню работников с учетом обеспечения качества и производительности выполняемых работ в определенной отрасли экономики. Они включают в себя, наряду с другими данными, наименование должностей и соответствующие им квалификационные и образовательные уровни, перечень конкретных должностных обязанностей, выполнение которых позволит работнику реализовать трудовые функции в границах его компетенции. Профессиональные стандарты определяют содержание соответствующих образовательных стандартов, что позволит на должном уровне осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации работников, проводить сертификацию и аттестацию персонала, планировать его профессиональный рост.

В порядке эксперимента в 1999 году впервые в России были разработаны квалификационные требования (профессиональные стандарты) к основным должностям работников туристской индустрии нового формата и с учетом международных требований. В этом же русле выполнена разработка Положения о дипломировании персонала судов промыслового флота Российской Федерации: оно определяет порядок и правила, в соответствии с которыми составляются и утверждаются квалификационные требования к персоналу судов промыслового флота Российской Федерации, выполнение которых необходимо для получения профессиональных дипломов и свидетельств. Продолжается разработка квалификационных требований (профессиональных стандартов) для специалистов в области менеджмента, ряда отраслевых профессиональных стандартов.

Предварительный опыт, накопленный в ходе разработки и введения в действие принципиально новых для России профессиональных стандартов, показывает их высокую эффективность, совместимость с требованиями рыночной экономики. Этот опыт уже сейчас позволяет согласовать между собой профессиональные стандарты для конкретного класса рабочих мест с образовательным стандартом подготовки работника для данного рабочего места. Так, эксперимент, проводимый на предприятиях и образовательных учреждениях Санкт-Петербурга, показал, что такое согласование существенно облегчает развитие профессиональной карьеры работника, обеспечивает молодым людям «мягкий» переход от учебного места к соответствующему рабочему месту. В ходе дальнейших экспериментов будут отработаны унифицированная методика и апробирован инструментальный по разработке профессиональных стандартов для любых отраслей экономики и любых видов деятельности.

Предварительный анализ правовых основ сертификации персонала в Российской Федерации позволил подготовить минимально необходимую концептуальную и правовую основу для развития национальной

Системы сертификации персонала в Российской Федерации. Разработана теоретическая модель этой системы, включающая в качестве составляющих звеньев Национальный орган сертификации персонала в Российской Федерации, национальный Реестр экспертов по сертификации, Экспертную комиссию по сертификации экспертов Системы сертификации персонала в Российской Федерации и др.

Для отработки элементов этой модели в российских регионах в экспериментальном порядке созданы специализированные центры сертификации персонала. Такие центры успешно действуют в Калужской, Московской, Самарской областях, ряде других регионов.

Проведенные при этом обследования российских предприятий показывают, что на большинстве предприятий наблюдается старение персонала, замещение выбывающих работников происходит только для обеспечения выпуска текущей продукции, но не для расширения производства. Работодатели и администрация предприятий не уделяют должного внимания росту качества и профессионального мастерства персонала. Технологии профессионального обучения работников устарели и не соответствуют требованиям современного российского рынка труда.

Для оценки возможных путей и механизмов изменения этой ситуации на ряде предприятий при поддержке Международной организации труда (МОТ) созданы экспериментальные (пилотные) площадки, где идет активное внедрение модульной системы обучения на рабочем месте. В процессе этого эксперимента создано более 30 региональных центров модульного обучения, которые имеют необходимое количество подготовленных инструкторов. Опыт применения модульной системы обучения показывает, что такая педагогическая технология значительно повышает эффективность профессионального обучения и сокращает его сроки. Эта система позволяет использовать современные методы организации производства и труда, программы обучения специалистов и руководителей на уровне международных требований. К настоящему времени в рамках данного эксперимента практически созданы возможности подготовки преподавателей-мультипликаторов для организации и проведения профессионального обучения персонала на производстве. Практика последних лет показала чрезвычайную эффективность внедряемой системы на тех предприятиях, где она уже реализуется («Энергомаш», РКК «Энергия», ОА «Мамонтовка» и др.).

Аналогичным образом, процесс обучения безработных и незанятых граждан ведется с использованием таких эффективных технологий и методик обучения, как модульное и дистанционное обучение с применением мультимедийных компьютерных обучающих программ, допускающих вариативные и разноуровневые технологии профессионального обучения в зависимости от социально-демографических особенностей региона и территориально-отраслевой структуры производства. Эти

эксперименты активно проводятся в г. Москве, Костромской, Белгородской, Тверской, Челябинской, Московской, Саратовской, Смоленской, Воронежской, Калужской, Самарской, Брянской областях, Алтайском, Хабаровском краях, Республиках Карелия, Марий-Эл, Бурятия, Татарстан и др.

Обобщение опыта подобных экспериментальных социальных проектов позволило подготовить проект федерального закона «О развитии персонала на производстве». Его концепция была обсуждена и одобрена Научным советом Минтруда России в 2000 году, получила поддержку научной общественности и практических работников. В процессе работы над указанным законопроектом научными и образовательными организациями подготовлены и направлены в субъекты Российской Федерации следующие материалы:

- информация о состоянии кадрового персонала предприятий России;
- прогноз потребности предприятий России в работниках до 2003 года;
- аналитические материалы о развитии персонала на предприятиях Нечерноземья, Северного Кавказа, Сибири, Калининградской, Калужской, Рязанской и других областей;
- методические рекомендации по проведению аттестации персонала организаций;
- положение «Об аккредитации квалификационных комиссий организаций на право присвоения квалификаций в соответствии с ЕТКС».

Все это позволило *сохранить*, а в последнее время и *возродить на предприятиях и организациях учебно-материальную базу подготовки и переподготовки персонала*, где согласно принятой концепции должны будут проходить переподготовку и повышение квалификации до 72% рабочих и более 30% специалистов российских предприятий и организаций.

2. В области профессионального обучения высвобождаемых и безработных граждан, незанятого населения. Опыт, накопленный в этом направлении, позволил понять, что незанятое население – один из важнейших субконтингентов ЭАН, работа с которым состоит в том, чтобы максимально сократить персональный разрыв профессиональной карьеры, обеспечить эффективный поиск и трудоустройство каждого из тех незанятых, кто действительно хочет участвовать в экономическом процессе. В этом направлении к настоящему времени практически созданы концептуальные и методологические основы, отработан механизм действия национальной системы профессионального обучения высвобождаемых работников, безработных граждан и незанятого населения, элементы которого включают в себя:

- нормативную правовую базу организации профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения;
- сеть, включающую почти три тысячи образовательных учреждений, в том числе 92 учебных центра службы занятости;

- программно-целевой метод управления на Федеральном и региональном уровнях организацией профессионального обучения;
- учебно-методическое обеспечение образовательного процесса;
- научно-методическую поддержку;
- систему повышения квалификации инструкторских кадров и педагогического персонала.

Особое место в этой сети образовательных учреждений занимают созданные в рамках службы занятости специализированные учебные центры, основная работа которых – профессиональное переобучение взрослого безработного и незанятого населения. Для справки: численность безработных граждан, направленных в 1999 г. на обучение в учебные центры службы занятости, по сравнению с 1998 г. увеличилась на 5,8 тыс. человек и составила 46,7 тыс. человек; их доля в числе безработных граждан, направленных на обучение (во все типы образовательных учреждений), составила 17,3%.

92 учебных центра службы занятости, расположенные в большинстве регионов РФ, становятся проводником государственной социальной политики на региональных рынках образовательных услуг, оказывая влияние на совершенствование содержания, методик и технологий краткосрочного интенсивного обучения путем отработки в них инноваций и внедрения в другие образовательные учреждения.

Упомянутый выше программно-целевой метод управления профессиональным обучением предполагает совместное действие вертикальной структуры мониторинга и прогнозирования состава незанятого населения (в профессионально-квалификационном разрезе) и горизонтальной структуры, обеспечивающей системную работу региональных организаций с территориальными органами по вопросам труда и занятости. Одновременно такой метод предусматривает тесное взаимодействие на федеральном и региональном уровнях между министерствами и ведомствами, органами управления образованием, работодателями, учебными заведениями и другими партнерами.

В перспективе развития данного метода применительно к вопросам содействия занятости населения Российской Федерации на 2001-2003 годы предусмотрено обеспечить профессиональное обучение с последующим трудоустройством не менее 25% от численности состоящих на учете безработных граждан, что соответствует признанному мировым сообществом оптимальному показателю эффективной политики занятости.

3. В области профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. Как уже говорилось, основной целью этого направления является содействие гражданам, особенно молодежи, в выборе оптимального вида занятости, в планировании и сопровождении их профессиональной карьеры. В настоящее время в экспериментальном порядке на основе опыта регионов разрабатываются модели и апробиру-

ются варианты механизма государственного управления (включая организационное и методологическое руководство) национальной системой профориентации и психологической поддержки населения.

В соответствии с принятой организационной моделью, национальная система находится в процессе становления и включает как государственные, так и негосударственные образовательные организации. В их число входят также коммерческие предприятия, оказывающие населению профориентационные и профконсультационные услуги, а также те, которые осуществляют иные виды индивидуального консультирования.

С целью определения перспектив и наиболее эффективных направлений развития национальной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки ежегодно обобщается опыт работы данного социального института, проводится анализ деятельности в области профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, вырабатываются рекомендации для организации данной деятельности в регионах.

В ходе этого эксперимента складываются поддерживающие формы работы в данном направлении с различным социально незащищенным контингентом: женщинами, инвалидами, военнослужащими, уволенными в запас, другими категориями населения так называемых групп риска. Специальные мероприятия по профессиональной ориентации как инструмента активной политики занятости населения рассчитаны на широкое вовлечение в мир профессий всех категорий граждан: они предусматривают региональные и местные ярмарки вакансий, рабочих и учебных мест, Дни выпускника, Дни выбора профессии, конкурсы «Лучший по профессии», «Профессия – твой выбор» и др.

Анализ проделанной работы показывает, что увеличение объема профориентационных и психологических услуг, оказываемых молодежи, существенно повышает социальную устойчивость этого контингента и, в частности, снижает количество обращений в службу занятости. Предоставление подробной информации о социально-экономической ситуации на рынке труда, о требованиях, предъявляемых профессиями к человеку, принципах адаптивного поведения на рынке труда, является одним из самых сильных средств оказания помощи в профессиональном самоопределении, ориентации молодых граждан, не имеющих профессии, на рынке труда.

Предполагается, что предусмотренные законодательством обязательные услуги по профессиональной ориентации и психологической поддержке будут получать ежегодно более 4 млн граждан России, в том числе почти 2 млн из тех, кто обращается в службу занятости в поисках работы. Таким образом, практически все нуждающиеся безработные граждане получают профориентационные и психологические услуги.

На основе опыта, накопленного в ходе реальной работы, и для того, чтобы создать современную правовую основу деятельности националь-

ной системы профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, начата разработка проекта Федерального закона «О профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации». Предполагается также подготовить минимально необходимый набор нормативных документов, которые будут регламентировать эту работу на дальнейших этапах становления данного направления активной социальной политики.

Таким образом, можно видеть, что разработка и реализация основных направлений активной социальной политики в контексте управления человеческими ресурсами означает осознанное формирование контингента экономически активного населения страны (ЭАН) – его объема, структуры и качества. При этом реализуются следующие социальные функции¹:

- целенаправленная подготовка населения к труду (в первую очередь молодого поколения, включая его общее и профессиональное образование);
- эффективное формирование профессиональной карьеры (включая ее планирование, выбор профессии и конкретного рабочего места);
- устойчивая и безопасная реализация профессиональной карьеры (включая профессиональную миграцию, трудовую и социальную адаптацию, рекреацию и социально-безопасный выход из сферы труда).

Для реализации этих функций в странах с рыночной экономикой формируются самостоятельные социальные институты:

- система персональных профессиональных услуг и профессиональное консультирование в целях подготовки к трудовой деятельности;
- система сопровождения профессиональной карьеры, профессиональная ориентация и психологическое консультирование при формировании жизненных планов, на этапе становления профессиональной карьеры;
- система сертификации и развития персонала, психологической поддержки и сопровождения при реализации профессиональной карьеры.

Проблемы современной России состоят в том, что такие социальные институты или отсутствуют, или разрушены в ходе социальных реформ. Новые механизмы еще только формируются, и это делает крайне актуальным вопрос о дальнейшем развитии концептуальных основ активной социальной политики и о проверке теоретических концепций в ходе целенаправленных социальных экспериментов. Однако уже сейчас опыт применений отдельных элементов этой политики показывает существенно возрастающие возможности государственного (не административного) регулирования рынков труда и рынков образовательных услуг, складываю-

¹ Существуют особые технологии управления человеческими ресурсами, которые России еще предстоит осваивать. К числу таких технологий относятся: социальные, экономические, психологические и педагогические технологии, предполагающие программное управление на федеральном и региональном уровнях.

щихся прежде стихийным образом, установления согласованных связей между ними для уменьшения числа кризисных периодов в становлении и развитии профессиональной карьеры российского гражданина.

По нашему мнению, принципиально важными с точки зрения развития человеческих ресурсов в экономике являются следующие четыре группы проблем:

1. Оценка состояния, реальность и перспективы экономических трансформаций в российском обществе в сравнении с мировым экономическим процессом. Изучение того, как новые социальные факторы изменяют персональные условия и обстоятельства жизни человека на разных этапах его гражданской и профессиональной карьеры; как экономические преобразования и их последствия воспринимаются населением в целом, в первую очередь – работниками, работодателями и управленцами.

2. Исследование структуры и динамики российского рынка труда в современных экономических координатах (объем, структура и динамика экономически активного населения (ЭАН): распределения и миграции ЭАН по различным секторам экономики; профессиональной миграции между отраслями (внутри секторов) и территориальной миграции; перспектив наполнения рынка рабочей силы; оценки уровня профессионального образования и профессиональной квалификации работников и т.п.

3. Исследование личностных, индивидуальных эффектов политических, социальных и хозяйственных реформ. Это предполагает изучение особенностей восприятия происходящих в обществе изменений; исследование эмоциональных, оценочных и поведенческих реакций людей на те или иные события, решения и действия политических и хозяйственных руководителей; анализ персональных процессов формирования, восприятия и принятия изменений в нормативной базе социальных отношений.

4. Оценка и содержательный анализ психологической ситуации, складывающейся в обществе, оценка и коррекция изменений в индивидуальной и общественной психологии. При этом необходимо определение новых задач, места и роли научной и практической психологии в жизни российского общества с учетом существенно возросшей и качественно изменившейся потребности населения в психологических знаниях и услугах.

Оценивая ситуацию на российском рынке труда и на рынке образовательных услуг в целом, следует сказать, что приведенные оценки¹ положения дел в области сохранения и развития профессионального (кадрового) потенциала российской экономики и оценки качества человеческих ресурсов выявляют ряд серьезных проблем:

– качественный уровень работников российских предприятий существенно уступает уровню работников предприятий развитых стран Запада и продолжает снижаться;

¹ В анализе использованы материалы Минтруда, Минэкономики, Госкомстата и Минобразования России.

– кадровая и организационная политика большинства предприятий не соответствует требованиям рыночной экономики и, наряду с этим, не удовлетворяет интересы работодателей как потребителей квалифицированной рабочей силы;

– профессионально-квалификационная структура российского рынка рабочей силы является жесткой и мало восприимчивой к изменениям, незащищенными оказались наемные работники при их профессиональной миграции;

– основная масса работодателей и работников (с учетом выработанных трудовых установок) не заинтересована в повышении профессиональной квалификации, росте продуктивности труда. Углубляется мотивационный кризис, вызванный ростом неудовлетворенности работников предприятий своим трудом.

Решение проблем сохранения и воспроизводства профессионального потенциала российской экономики требует разработки данного направления активной государственной политики в области управления человеческими ресурсами (их рационального использования и развития) с целью:

– обеспечить конкурентоспособность российской рабочей силы на национальном и международном рынке труда, – через развитие системы внутрифирменного обучения;

– реализовать государственную систему защиты профессионализма квалифицированных работников и интересов работодателей как потребителей рабочей силы, – через разработку государственных профессиональных стандартов и создание механизма сертификации работников;

– обеспечить государственное регулирование рынка рабочей силы и рынка образовательных услуг, – через разработку, реализацию и координацию национальных, региональных и отраслевых программ развития человеческих ресурсов;

– содействовать профессиональному самоопределению работников, развитию их профессиональной карьеры, – путем создания и развития системы сопровождения профессиональной карьеры работников как на этапах вхождения в трудовую деятельность, так и на этапе реализации профессиональной деятельности.

Учитывая возрастающую потребность в активном развитии отраслевых и региональных программ управления и развития человеческих ресурсов, целесообразно продолжить такие работы в виде экспериментальных социальных проектов.

При этом необходимо, в числе прочего, обеспечить:

– разработку нормативной базы профессионального обучения работников, нормами которой были бы определены порядок его организации и профессионального консультирования персонала; гарантии и льготы для работников, совмещающих работу с обучением; для предприятий,

обеспечивающих профессиональное образование в соответствии с социальными планами и др.;

- создание системы координации всех форм профессионального образования, с эффективной обратной связью на федеральном и региональных уровнях, позволяющей сохранить качественный трудовой потенциал предприятий и организаций России;

- государственную поддержку подготовки персонала на производстве, разработку системы содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве;

- разработку экспериментальных программ управления человеческими ресурсами на уровне отдельных регионов;

- развитие национальной системы сопровождения профессиональной карьеры – профессиональной ориентации, консультации и психологической поддержки населения – с учетом ситуации, складывающейся на рынках профессий и образовательных услуг.

Сопровождение профессиональной карьеры как элемент управления человеческими ресурсами

По нашему мнению, важнейшими элементами механизма использования и развития человеческих ресурсов России должны стать новые социальные институты, главными социальными функциями которых становится **сопровождение профессиональной карьеры** работника: формирование профессиональной карьеры для тех, кто входит в трудовую жизнь, содействие занятости для тех, кто находится на свободном рынке труда, и развитие профессиональной карьеры для персонала предприятий. Эти институты должны создать новый, рыночный, а не административный регулятор связи образования и труда. Их организационные структуры могут представлять собой специализированные учреждения дополнительного профессионального образования как государственной, так и негосударственной форм собственности.

С учетом возросшей подвижности персонала в сферах образования, труда и в связи со структурными изменениями в экономике (перераспределение занятых между первичным, вторичным и третичным секторами, государственным и негосударственным сектором, межотраслевая и межрегиональная профессиональная миграция и др.) **на место оценки соответствия качеств работника требованиям рабочего места (качеств учащегося – требованиям учебного места) постепенно приходит процесс регулирования развития профессиональной карьеры**, который включает планирование профессиональной карьеры, консультативное сопровождение и помощь в профессиональном становлении и развитии работника, а также независимую оценку уровня его профессионализма.

Нужно иметь в виду, что эта деятельность лежит в непривычной для экономики России сфере: указанные учреждения предоставляют (первые – преимущественно населению, вторые – преимущественно предприятиям) образовательные и консультационные услуги, включая вопросы повышения квалификации и профессионального переобучения, оценки и развития персонала, индивидуальной и групповой психодиагностики, психологического и социального тренинга, коррекции поведения и др. Реальными потребителями этой сферы услуг, как показывает накапливающийся опыт, становятся граждане различных возрастных и социальных групп, предприятия и учреждения различных форм собственности, федеральная и региональные администрации. Появление данной социальной потребности определяет появление новой сферы профессиональной деятельности. Это, в свою очередь, предполагает появление новых рыночных профессий в сфере персональных услуг: практического психолога, специалиста по оценке персонала, личностного и профессионального консультанта, социального аудитора, тренера личностного и профессионального развития, социального менеджера, директора по персоналу, «заводского» преподавателя и ряда других специалистов в области управления человеческим ресурсом.

Одновременно это означает появление множества *новых социальных технологий* в данной области, включая планирование карьеры, социальные и психологические тренинги, методы оценки персонала, методы разработки кадровых и социальных планов предприятий, создание и реализацию региональных программ управления человеческим ресурсом.

Роль государства в регулировании этой сферы заключается, на наш взгляд, в создании законодательной основы соответствующих видов деятельности. Первоочередным вопросом здесь является разработка государственных стандартов, лицензирование различных видов профессиональных работ и допустимых социальных технологий (методов и средств психодиагностики, техник оценки персонала, форм тренинга, методов развития персонала, технологий управления человеческим ресурсом и др.). Для эффективного функционирования упомянутых выше социальных институтов должны быть разработаны и введены в действие соответствующие правовые, административные и экономические нормативы, определяющие их статус, права и порядок их деятельности.

Другим важным вопросом становится сертификация услуг и специалистов, в том числе разработка спектра услуг и их экономических нормативов, определение гарантированного минимума и качества услуг, регламентирование минимальных требований к специалистам данной сферы, создание условий для их профессионального становления и роста.

Третья проблема – создание и развитие государственного (бюджетного) сектора в данной сфере, который составил бы научно-методическое и организационно-правовое ядро во множестве различных иных уч-

реждений, организаций и индивидуальных специалистов, реализуя через свою деятельность основные направления социальной и экономической политики правительства в этой области. Как показывает опыт, в организации работы таких учреждений целесообразен программно-проектный подход, предполагающий разработку перспективных программ развития на федеральном и региональном уровнях и конкурсный отбор конкретных проектов, в том числе пилотного и модельного порядка. Все это, разумеется, предполагает изучение и освоение мирового опыта работы по управлению человеческим ресурсом, разработку научной и методической базы, организацию и проведение фундаментальных исследований в области оценки человеческих характеристик и управления поведением человека.

Мы исходим из того, что существо процесса гражданского и профессионального развития человека состоит в накоплении собственного опыта решения жизненных проблем (с позиции самого человека), а также в эффективной передаче и освоении опыта решения аналогичных проблем другими (с позиции внешнего эксперта). При этом наблюдаемым критерием уровня компетенции становится способ поведения человека в проблемном пространстве. Этот уровень следует рассматривать как повышающийся в двух случаях:

а) если прежние проблемы разрешаются более эффективно с точки зрения обычных оценок эффективности, например, за более короткое время и с меньшими затратами;

б) если число разрешаемых проблем становится больше и включает новые, в том числе ранее недоступные данному человеку.

Первый случай следует рассматривать как расширение классического подхода Г. Эббингауза к проблемам научения и памяти, второй – как расширение идеи профессионального развития и профессионального мастерства.

В соответствии с этим мировая практика построения систем общего и профессионального образования предполагает работу над развитием человека как профессионала в двух социально-личностных планах. Первый план реализуется в результате соответствующей реформы привычных классических образовательных учреждений: учебных заведений различных звеньев общеобразовательной и профессиональной школы. Второй – в виде специальных программ помощи, сопровождения и поддержки профессиональной карьеры, реализуемых весьма различными по форме собственности и видам деятельности предприятиями, учреждениями и организациями, как государственного, так и негосударственного сектора образовательных услуг.

При этом, с одной стороны, осуществляется формирование необходимых профессиональных знаний, способностей и умений, то есть системы так называемых профессиональных «навыков» (skills). С другой сто-

роны, общество регулирует процесс гражданского и профессионального становления личности, включающий формирование жизненных планов, развитие профессиональной карьеры, а также – готовности трудиться. Последнее предполагает помимо наличия у человека соответствующего набора общих и специальных «навыков» формирование социально ориентированных интересов личности и мотивов – к труду вообще и к данному виду профессиональной деятельности, в частности.

Нужно иметь в виду, что формирование и развитие профессиональной карьеры подразумевает наличие специализированных социальных институтов, ориентированных на различные возрастные контингенты населения и разные социальные группы: молодежь, вступающую в рынок труда, на взрослое население, занятое в различных видах профессиональной деятельности, на безработных специалистов и неспециалистов. Задача этих институтов – обеспечить осознанный личностный выбор будущей деятельности, помочь в планировании индивидуальной профессиональной карьеры и создать возможности эффективной ее реализации, независимо от конкретного рабочего места (эти услуги осуществляются в виде профессиональных консультаций, объективной оценки профессионального потенциала человека, психологической помощи, поддержки, тренинга, коррекции жизненных ситуаций и т.п.)

Таким образом, сопровождение профессиональной карьеры и психологическая поддержка человека существуют в качестве особого вида образовательных услуг, что и определяет статус данного типа институтов как учреждений (организаций) дополнительного профессионального образования, действующих в форме консультативно-образовательных и научно-методических пунктов и центров. В ряде случаев эти центры выполняют, в числе прочего, функцию оценки качества (аттестации и сертификации), подготовки и повышения квалификации специалистов данного профессионального профиля, как бы внутри самой системы.

Переход России к рыночным отношениям в экономике, стимулируя интенсификацию производства и изменения в его структуре, сопровождается объективным и неизбежным обострением ситуации на рынке труда и рынке профессий. Общество сталкивается с ростом вынужденной незазанности населения, серьезными сдвигами в структуре профессий, снижением ценности и престижности профессионального образования. Снятие этих напряжений предполагает разработку соответствующих направлений активной социальной политики. В соответствии со всем сказанным выше разработка такой политики должна опираться на концепцию управления человеческими ресурсами.

Напомним, что применительно к кадровой политике прежние концепции кадровой работы (основанные на «учете человеческого фактора» в отличие от концепции управления человеческими ресурсами) приводи-

ли к тому, что работа специалистов по кадровой политике ограничивалась самыми простыми проблемами:

- управлением индивидуальными интересами путем соответствующей подачи информации через тенденциозную пропаганду, точнее, "рекламу" нужных для государства профессий, в основном, профессий "массовых", рабочих, требующих слабой профессиональной квалификации;
- управлением способностями человека через систему отбора и подготовки, с помощью методов, нацеленных на оценку непригодности данного индивида к особо трудным и высокопрестижным профессиям, или – на элитный отбор "одаренных".

В результате – массовое сознание было сориентировано на заранее заданные виды труда, и, следовательно, – вело к несамостоятельности человека в определении своих перспектив, к отсутствию развернутых жизненных планов, падению ценности и значимости труда. Дефекты такой политики при переходе к новым условиям жизни и деятельности выражаются в неготовности к труду в условиях рынка, неудовлетворенности трудом, стрессами и преобладанием личностных (внутренних) конфликтов (см. далее).

Упомянутое выше рассогласование рынка учебных услуг и рынка труда приводит к утрате значительной частью населения своей профессионализации: в настоящее время до 50%, то есть каждый второй человек работает не по той специальности, по которой он получил свое базовое профессиональное образование, а из числа лиц, обратившихся в территориальные органы труда и служб занятости, до 75% – служащие и лишь чуть более 2% – выпускники школ. Следует также учесть, что на реальном рынке рабочей силы находится более 2 млн молодых людей, завершивших свое образование в общеобразовательной или профессиональной школе и не получивших государственного распределения.

Следствием отмеченного положения дел становится, помимо прочего, потеря интереса и снижение престижности высших уровней профессионального образования, падение ценности профессионального мастерства у учащейся молодежи. Уже в ближайшей перспективе это приведет к снижению общего уровня профессионализма на рынке труда: будет увеличиваться доля молодых, недостаточно образованных и не стремящихся получить специальное профессиональное образование людей. Во всех случаях и при любом развитии рыночных реформ такая ситуация становится полем для роста социальной напряженности и криминогенной обстановки.

Анализ реальной ситуации показывает, что психологически наиболее трудными становятся именно моменты перехода между различными звеньями общеобразовательной, профессиональной школы и сферой профессионального труда. Новые теоретические подходы к проблеме формирования активной социальной политики, формирования кадрово-

го потенциала экономики требуют и новых организационных форм, новой системы сопровождения профессионального становления человека: ориентации, отбора, подготовки и переподготовки кадров, помощи в их движении на рынке труда, опережающем освоении современных и перспективных профессий.

Решить эти проблемы во многом способна создаваемая в нашей стране система профессиональной ориентации и психологической поддержки населения. Объективной основой возникновения и развития системы профориентации и психологической поддержки стала доказанная опытом возможность за счет целенаправленной подготовки людей к выбору профессии, рационального использования имеющихся кадров повысить эффективность производства, улучшить управление человеческим потенциалом, избежать личностных потерь и неэффективных социально-экономических затрат.

В социальном плане профориентация призвана, с одной стороны, удовлетворить текущие и перспективные потребности общества в специалистах самого различного профиля, а с другой – выступает как один из факторов социальной защиты населения, например, за счет смягчения личностных кризисов при трудоустройстве и перемене места работы.

В психологическом плане система профориентации базируется на возможности выявления и учета принципиальных различий между людьми, их индивидуально-психологических свойств, способностей к тому или иному виду трудовой деятельности, готовности к самостоятельному выбору: формированию, планированию и реализации гражданской и профессиональной карьеры.

Таким образом, **система профессиональной ориентации и психологической поддержки рассматривается как служба сопровождения профессиональной карьеры.** Она выступает в виде системы социально-экономических, психолого-педагогических, медицинских и организационных мероприятий, направленных на формирование у человека готовности к сознательному и обоснованному выбору профессии, дальнейшему профессиональному росту в соответствии со своими склонностями, способностями, с учетом общенациональных и региональных особенностей рынка труда и рынка профессий. Следовательно, данная система действует как организационный инструмент управления человеческими ресурсами и социально-психологической защиты населения.

Развитие и нормальная деятельность системы профориентации и психологической поддержки, как показывает опыт ряда развитых стран, позволит получить следующий экономический, социальный и психологический эффект:

- сохранить и обеспечить на современном уровне воспроизводство интеллектуального и профессионального потенциала Российской Федерации; получить определенный рост производительности труда, повы-

ситель эффективность производства, особенно в условиях изменений структурного, технологического и инновационного порядка;

- сократить материальные потери за счет сокращения количества лиц, вынужденно меняющих свою профессию; добиться заблаговременного кадрового обеспечения инновационных процессов на предприятиях, возрождения ремесел;

- смягчить последствия массового высвобождения работников, облегчить занятость безработных, мигрантов, инвалидов и других кризисных групп населения; защитить молодежь на рынке труда.

В целом это позволит снизить социальное напряжение в обществе и создать систему социальных гарантий, помогающих удовлетворить потребности людей в реализации своих способностей, дарований, опыта, трудовых навыков.

Такое развитие означает **переход от профориентации, выбора профессии – к выбору профессиональной карьеры (готовность российской молодежи к выбору профессиональной карьеры).**

Решение практической задачи управления человеческими ресурсами в современной России, как отмечалось выше, означает осознанное формирование контингента экономически активного населения страны – его объема, структуры и качества. При этом реализуются следующие социальные функции¹:

- целенаправленная подготовка к труду (в первую очередь молодого поколения, включая его общее и профессиональное образование);

- эффективное формирование профессиональной карьеры (включая ее планирование, выбор профессии и конкретного рабочего места);

- устойчивая и безопасная реализация профессиональной карьеры (включая трудовую и социальную адаптацию, рекреацию и социально-безопасный выход из сферы труда).

Эмпирические обследования, проведенные в 1991-1998 годах, (некоторые наиболее важные результаты которых приведены далее) показывают, что у российской молодежи не сформированы готовность самостоятельно решать свою судьбу, выбирать и реализовывать профессиональную карьеру; снижаются социальная активность, мотивация достижения, растет безынициативность².

¹ Существует множество особых технологий управления человеческими ресурсами, которые России еще предстоит осваивать. К числу таких технологий относятся: социальные, экономические, психологические и педагогические технологии, предполагающие программное управление на федеральном и региональном уровнях.

² Ю. Забродин, О. Серебрянцева. Готовность российской молодежи к выбору профессиональной карьеры. Журнал «Среднее профессиональное образование», № 8, 2000.

Таблица 5

**Предпочтительная отрасль деятельности, сектор экономики
(ответы выпускников профессиональной школы)**

Отрасль, сектор экономики	Ответы в %
Промышленность, строительство, транспорт, связь, энергетика	20,5
Сельское, лесное, охотничье хозяйство	4,0
Торговля, снабжение, сфера общественного питания, бытового обслуживания	21,5
Образование, воспитание, наука, культура, спорт	11,8
Управление	2,5
Общественные организации	0,1
Кредитно-финансовая сфера	2,0
армия, МВД	4,0
другое	0
затрудняюсь ответить	29,6

Выпускники школы становятся категорией повышенного риска: у них нет трудового опыта, низка или отсутствует профессиональная квалификация, не сформированы готовность к труду и к самостоятельной оценке обстановки на рынке труда, реальная потребность различных секторов и отраслей экономики (см. табл. 5 и табл. 8). Они весьма низко оценивают роль образования в профессиональной подготовке, перекладывают на родителей ответственность за свой жизненный выбор, не проявляют готовности и желания определить собственную судьбу. При этом неудовлетворенность материальным положением конфликтует с низким уровнем потребности в труде и неразвитой трудовой мотивацией (см. табл. 6).

Таблица 6

**Качества, необходимые, по мнению выпускников профессиональной школы,
для получения «хорошей» работы**

№	Наименование качества, знания, навыка	ответы в %
1	Иметь высшее образование	53,2
2	Уметь работать на компьютере	30,0
3	Знать иностранный язык	27,0
4	Обладать навыками бизнеса	16,0
5	Уметь водить автомобиль	7,5
6	Иметь хорошие манеры, обаятельную внешность	7,2
7	Иметь хорошую спортивную (силовую) подготовку	5,8

Обнаружено, что треть опрошенных предпочитает работать на государственном предприятии, но примерно столько же – на частном, при этом примерно треть не может сделать определенного выбора (см. табл. 7). Отмечается также стремление зарабатывать как можно больше любыми средствами, при этом около 15 % опрошенных проявляет готовность во имя реализации своих интересов прибегнуть к насилию.

Таблица 7

**Предпочтительный выбор будущего места работы
(по мнению выпускников профессиональной школы)**

Организация, предприятие, учреждение	Ответы в %
Частное предприятие	20,8
Совместное предприятие	19,7
Государственное предприятие, бюджетная организация	15,2
Государственное акционерное общество	11,3
Предприятие, выкупленное трудовым коллективом	3,9
Общественная организация (фонд, партия, профсоюз)	0,1
Акционерное общество на базе колхоза, совхоза, лесхоза	0
Другое	2,6
Затрудняюсь ответить	26,0

Несмотря на то, что в настоящее время в разных звеньях профессиональной школы под давлением условий на рынке труда и профессий действительно происходят существенные изменения, все же весьма мало внимания уделяется овладению учащимися практическими навыками работы в условиях экономических преобразований.

Таблица 8

Рейтинг престижных и реально выбираемых профессий у российских старшеклассников (из перечня в 50 профессий, данные 1999 года)

Профессия	Престижный выбор					Реальный выбор				
	Все-го	Юно-ши	Деву-шки	9 кл	11 кл	Все-го	Юно-ши	Деву-шки	9 кл.	11 кл.
Юрист	1	1	1	1	1	2	3	4	1	4
Экономист	2	3	2	3	2	1	5	1	2	1
Врач	3	4	3	2	3	3	9	2	3	3
Программист	4	2	16	4	6	4	1	11	5	5
Бухгалтер	5	20	4	5	8	6	21	5	6	7
Переводчик	6	32	5	8	4	10	39	6	11	8
Психолог	7	39	6	9	5	12	-	7	16	9
Менеджер	8	13	8	6	11	9	6	13	15	6
Учитель	9	-	7	10	7	5	19	3	7	2
Милиционер	10	6	27	8	13	8	4	30	8	11
Военный	11	7	24	11	10	11	7	31	9	14
Водитель	12	5	-	7	21	7	-	-	4	23

Реформа профессиональной школы, как показывают результаты проведенных нами опросов выпускников профессиональной школы, фактически идет без учета реальных потребностей и структуры российского рынка труда, в частности без учета меняющегося в ходе экономической реформы рынка профессий и без влияния школы на формирование профессиональных планов и намерений выпускников.

Большинство выпускников общеобразовательной и профессиональной школ не видят для себя ясного жизненного пути, не представляют своей профессиональной карьеры и неадекватно оценивают свою профессиональную перспективу.

При этом наблюдается внутренняя несогласованность, которую, в принципе, можно трактовать как психологический конфликт личности – конфликт ожиданий, намерений и реального выбора. Этот внутренний конфликт, определяя будущее поведение индивида на рынке труда, становится действующим фактором его профессионального самоопределения (см. табл. 8.).

Для молодежного контингента необходима разработка особых направлений активной социальной политики, создание социальных институтов сопровождения профессиональной карьеры, которые должны подготовить молодежь к работе и жизни в новых условиях и развить, наряду со специальными профессиональными знаниями и умениями, основные (базовые) социально-профессиональные навыки.

Эти социально-профессиональные навыки становятся особенно актуальными на фоне трансформаций российского общества, вследствие радикальных изменений условий жизни людей, человеческих отношений, особенностей гражданского и профессионального развития самого человека, растущей нагрузки на самостоятельность человеческой личности, в первую очередь – молодого поколения.

Таким образом, классическое профессиональное образование, уровень которого в России, бесспорно, чрезвычайно высок, перестает удовлетворять новым требованиям российской действительности. Необходимо найти новые пути и принципы регулирования складывающегося рынка образовательных услуг, обеспечить для молодых поколений персональную помощь и поддержку на этапе профессионального становления личности, формирования жизненных и профессиональных планов.

По нашим данным, значительные контингенты населения, особенно слабо социально защищенные, болезненно ощущают бремя резко возросшей нестабильности социально-трудовых отношений, потери уверенности «в завтрашнем дне».

В качестве косвенного показателя этого можно рассматривать существенно возросший уровень так называемой профессиональной миграции: за последнее пятилетие в России ежегодно десятки миллионов человек по тем или иным причинам меняют место своей работы.

Этот фактор становится важным параметром динамики российского рынка труда, в значительной мере определяющим особенности формирования региональных рынков образовательных услуг, существенным образом влияющим на процесс гражданского и профессионального самоопределения молодежи на рынке труда (см. табл. 9).

При этом интерес представляют предпочтения молодежи при выборе нового места работы не только по мотивам перемены рабочего места, но и по формам занятости, выявляя определенную зависимость ответов от типологии ценностных ориентаций.

Таблица 9

Мотивация выбора (перемены) места работы молодыми работниками
(по данным Госкоммолодежи, 1998 г)

Значение мотива перемены места работы	% ответов
низкая зарплата	41,5
неинтересная работа, нет надежды на продвижение	16,4
нет социальной поддержки предприятия (жилье, отдых, дет- сады и пр.)	14,0
тяжелый труд	10,5
плохие условия труда	9,3
сокращение штатов	5,3
боюсь, что предприятие закроют	5,0
хочу открыть свое дело	4,8
окончание срока найма	2,2
плохие отношения в коллективе, с администрацией	0,6
личные обстоятельства	0,8
другое	8,8
затрудняюсь ответить	22,2

В структуре трудовой мотивации молодых работников и выпускников различных звеньев профессиональной школы выделяются два основных фактора (см. табл. 10). С первым тесно коррелируют так называемые «социальные» персональные переменные – ощущение полезности для окружающих, возможность заниматься интересным делом и жить в хорошем коллективе. Со вторым связаны инструментальные персональные переменные – возможность продвинуться по службе и устойчивость своего служебного положения.

Таблица 10

Предпочтения молодежи при выборе форм занятости
(в процентах ответов по каждой группе молодежи)

Формы занятости	Типология ценностных ориентаций	
	группа «э»	Группа «и»
Госпредприятие	31,1	25,1
Индивидуальная трудовая деятельность	8,6	6,7
Кооперативное (частное) предприятие	21,2	30,2
Семейная фирма	7,2	5,8
Работа по договору (найму)	7,8	10,7
Вербовка на работу в труднодоступные районы	7,4	7,2
Подработка на дому	3,7	6,5
Отъезд на большую стройку	12,9	7,8

Эта специфическая для молодежи типология впервые была обнаружена в исследованиях (В. И. Чупрова и М. Ф. Черныша), которые и выявили отмеченные выше два основных фактора (типа) молодежных ориентаций по отношению к труду. Первый фактор связывает такие переменные, как ощущение своей полезности для окружающих, возможность заниматься интересным делом и жить в хорошем коллективе. Второй – переменные служебного положения – возможность продвинуться по службе и одновременно в ходе этого продвижения ощущать устойчивость своего положения.

Первый тип ориентаций, как видно, подразумевает **высокую степень заинтересованности человека в выполняемой работе** (этот тип ориентаций наблюдается преимущественно у тех, кто демонстрирует экспрессивное отношение к труду – группа «э»), второй подразумевает, что человек **озабочен лишь тем, как максимально продвинуться по социальной лестнице** (этот тип наблюдается у тех, кому свойственно инструментальное отношение к работе – группа «и»). В группе «э» ощутимо больше тех, кто предпочитает работать на государственном предприятии; в группе «и» – больше доля выбирающих работу в частном секторе (см. табл. 10). В этой же группе больше, хотя и ненамного, тех, кто готов подрабатывать на дому или работать по договору. Как видно, группа «и» лучше подготовлена к тяжелому периоду перехода к рынку. Входящие в нее респонденты менее болезненно, чем респонденты группы «э», воспримут потерю работы в государственном секторе, с большей готовностью включатся в рыночные формы хозяйствования, особенно в те нестойкие, стихийные формы рынка, которые возникают на этапах российского переходного периода.

Если принять во внимание все приведенные выше данные, то следует признать, что они полностью подтверждают вывод, который стал основным аргументом в пользу создания национальной системы профориентации и психологической поддержки населения. В интервале 1993 – 1999 годов в России были практически разрушены прежние, административно закреплённые, связи между учебными местами профессиональной школы и рабочими местами в трудовой сфере; при этом новая система социальных институтов, поддерживающих эти связи в контексте рыночных механизмов, фактически отсутствует де юре.

Указанное нарушение связей между профессиональной школой и профессиональным трудом имеет далеко идущие не только криминальные, но и экономические последствия.

Специальные исследования, проведенные нами в 1993 – 1997 годах, показывают, что в условиях переходного к рынку периода сильно изменились психологическое отношение к труду, к трудовой деятельности и в целом к профессиональному образованию как у молодежи, так и у взрослого населения (см. табл. 4, табл. 11 и табл. 12). Прежде всего, стали дру-

– необходимо разработать легальную, научно-обоснованную и этически безопасную систему нового типа социальных технологий – психологических технологий работы практического психолога: включающих специализированную, патентно чистую технику, методы и процедуры, способы организации его «рабочего места».

Взамен пиратского и бесконтрольного распространения разнообразных и несогласованных методов и процедур практической работы психологов необходим аккуратный трансферт на российскую почву зарубежных техник и технологий, с учетом национальных, географических и экономических особенностей российских территорий. Но, может быть, даже более важно развернуть целенаправленную работу по производству конкурентоспособных отечественных психотехник и психотехнологий, по подготовке материальной и правовой основы их появления на российском и международном рынке.

В ближайшие годы в России – практически на свободном пространстве – должен возникнуть значительный, до нескольких сотен тысяч человек, кадровый контингент, образующий профессиональный ресурс данной отрасли услуг. При этом следует иметь в виду, что для обеспечения нормального социального эффекта этой отрасли в ней в сопоставимых долях должны объединиться для согласованной деятельности специалисты совершенно разного профиля: экономисты, педагоги, социологи, юристы и, конечно, психологи.

Механизм государственного влияния на формирование и рациональное использование эффективного кадрового потенциала экономики в условиях наличия свободного рынка труда принципиально является комплексным: он охватывает все уровни вертикали управления – федеральный, субъектов федерации и муниципальный.

Особое место в этом механизме занимает подготовка персонала предприятий для работы в условиях перехода к рынку. Изучение деятельности предприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров также обнаруживает негативные тенденции в использовании человеческого ресурса: наблюдается резкое снижение объемов указанных работ. Сравнительный анализ позволяет увидеть, что к 1998 г. (по сравнению с 1991 г.) объемы предоставленных на предприятиях образовательных услуг снизились по рабочим должностям почти на 60%, а по руководителям и специалистам – на 65%.

Данные подтверждают, что при наличии довольно широкой сети учреждений дополнительного послевузовского профессионального образования практически разрушилась система экономической учебы, прекратилось изучение и передача передового опыта.

Несмотря на оптимистический прогноз потребности в профессиональном обучении кадров предприятий, реальная периодичность повышения квалификации российских руководителей и специалистов, как мы указывали, составляет 7-8 лет (по сравнению с 3-5 годами в Западной Европе и Японии). Интервалы между периодами повышения квалификации

рабочих, как мы уже упоминали, практически во всех отраслях промышленности также увеличились и составляют 13-15 лет, в то время как на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой – от трех до шести лет, не считая постоянного и интенсивного тренинга на производстве.

Потребность в профессионально-квалификационной и качественной перестройке трудового потенциала российских предприятий требует **создания национальной системы внутрипроизводственной (внутрифирменной) подготовки кадров**. В современных условиях именно кадровая политика предприятий и организаций становится одним из приоритетных факторов в определении направлений и видов деятельности всех учреждений профессионального образования. При этом вплоть до настоящего времени профессиональное обучение кадров на производстве остается наиболее массовым видом подготовки квалифицированной рабочей силы. Так, например, в 1998 г. численность обученных на производстве рабочих примерно в пять раз превысила выпуск из профессионально-технических училищ всех типов.

Необходимость разработки данного направления активной социальной политики начинает осознаться руководителями предприятий и региональной администрацией. В настоящее время во многих регионах России (Алтайский и Приморский края, Московская, Саратовская, Тульская, Воронежская, Новосибирская обл. и др.) в экспериментальном порядке проводится выборочный мониторинг производственной сферы; отрабатывается механизм определения потребностей предприятий в кадрах в условиях рыночной экономики; определяются возможности оценки и формирования рынка профессий и т.п. С 1995 г. в опытном порядке введено управленческое консультирование; начата опытная разработка программ развития персонала предприятий и др.

Наблюдаемое снижение количества и качества всех видов получаемого образования в ближайшем будущем существенно ухудшит качественную структуру рабочей силы. В связи с этим, а также в связи со сложностью ситуации, складывающейся на российском рынке труда, целесообразно:

- продолжить работу по профессиональной переподготовке (с последующим трудоустройством) экономически активного населения на свободном рынке труда;

- создать предпосылки для развития профессиональной подготовки работников на рабочих местах предприятий и организаций (без прекращения с ними трудовых отношений, то есть – с гарантированным трудоустройством).

Учитывая возрастающую потребность в активном развитии региональных программ управления и развития человеческих ресурсов, целесообразно продолжить реализацию названных выше работ как экспериментальных социальных проектов. При этом имеется в виду, в том числе, организовать и обеспечить:

- разработку нормативной базы профессионального обучения работников, нормами которой определены порядок его организации и профессионального консультирования персонала; гарантии и льготы для работников, совмещающих работу с обучением; для предприятий, обеспечивающих профессиональное образование в соответствии с социальными планами и др.;

- создание системы координации всех форм профессионального образования, с эффективной обратной связью на федеральном и региональных уровнях, позволяющей сохранить качественный трудовой потенциал предприятий и организаций России;

- государственную поддержку подготовки персонала на производстве, разработку системы содействия предприятиям в подготовке персонала на производстве;

- развитие национальной системы сопровождения профессиональной карьеры – профессиональной ориентации, консультации и психологической поддержки населения – с учетом ситуации, складывающейся на рынках профессий и образовательных услуг;

- разработку экспериментальных программ управления человеческими ресурсами на уровне отдельных регионов.

Опыт развитых стран с эффективной рыночной экономикой показывает, что наиболее устойчивой базой конкурентоспособности является создание на предприятиях систем управления качеством производства, основанных на высокой профессиональной квалификации работников, мотивации и вовлеченности их в решение проблем совершенствования производства, на чувстве ответственности и преданности данной организации, ориентации на удовлетворение запроса потребителя.

Важную роль играет при этом проведение в жизнь политики непрерывного развития человеческого потенциала, которая побуждает работников поддерживать, совершенствовать и модифицировать свои знания и навыки в течение всей трудовой жизни, в том числе посредством профессионального обучения и повышения квалификации. Такая политика, включающая управление «качеством рабочей силы», становится ключевым инструментом достижения стабильности экономического положения предприятий, повышения социального уровня каждого отдельного работника и страны в целом.

В настоящее время практически во всех развитых странах мира, имеющих наивысший рейтинг конкурентоспособности, разработаны и реализуются системы управления качеством рабочей силы. Уровень требований к работникам, заложенный в указанных системах, предполагает:

- наличие полного среднего образования и получение начальной специальности (профессии) еще в учебных заведениях;

- получение формально признанной профессиональной квалификации, основанной на наличии компетенций по широкому кругу знаний, технических навыков и навыков поведения, а также воспитание личных качеств, необходимых для работы в условиях современного производства;

– наличие высокого уровня исполнительности, профессиональной гибкости и мобильности, основанных на эффективной кадровой политике, высокой организации и мотивации труда, внедрении принципов гуманизации труда и заботы о качестве трудовой жизни.

Повышение уровня профессионализма работников. Качественный уровень работников предприятий и организаций существенно уступает требованиям, предъявляемым на международном рынке труда. Как мы уже отмечали, в России преобладает узкая квалификация работников под конкретное рабочее место при жестком разделении труда. Доминирующим остается индустриальный тип занятости (более 51% работников). Более половины занятых в народном хозяйстве являются работниками неквалифицированного труда или традиционного труда средней сложности.

Реформа кадровой политики предприятий и организаций. Проводимая на большинстве российских предприятий кадровая политика не соответствует стратегии рыночных реформ, основная масса работодателей и работников не заинтересована в повышении профессиональной квалификации и росте результативности труда. Периодичность повышения квалификации практически всех категорий персонала продолжает расти, что прямо отражается на качестве и уровне профессионализма работников.

Развитие современной системы внутрифирменного обучения. Программы обучения работников на предприятиях ориентированы в основном, на получение первичной квалификации, в виде упрощенных трансформаций. Не соответствуют требованиям и особенностям трансформационного периода России программы, связанные с подготовкой работни-

ков высших квалификаций, реализацией программ качества, продуктивности, повышения мотивации работников и др. Практически на всех обследованных предприятиях и организациях отсутствуют специалисты-организаторы внутрифирменного обучения, прошедшие специальную подготовку.

Проблемы с качеством подготовки работников наглядно проявились в процессе сертификации продукции и производств, проводимой на ряде предприятий в соответствии с принятыми международными нормами, что является обязательным при выходе изготовителя на международный рынок. Рабочие и специалисты указанных предприятий оказались, в большинстве своем, не готовыми в профессиональном отношении к прохождению обязательных (в рамках международных стандартов) профессиональных тестов как в части теории, так и практики без дополнительной и углубленной переподготовки.

Попытки регулировать качество подготовки работников на производстве в рамках процедур, установленных Законом Российской Федерации «Об образовании» для образовательных учреждений, положительного эффекта не дали. Функциональные службы организаций, ответственные за профессиональное развитие персонала, по своим задачам и содержанию работы не являются образовательными учреждениями. Поэтому взаимодействие с ними органов государственного управления должно строиться не по линии лицензирования педагогической деятельности, а по нормам, определяющим конечную эффективность их кадровой и производственной работы.

Анализ деятельности национальных систем профессионального развития человеческих ресурсов в странах развитой рыночной экономики, обобщение опыта реформы кадровой работы на российских предприятиях, стремление обеспечить соответствие качественного уровня персонала требованиям, предъявляемым на международном рынке труда, – все это прямо указывает на необходимость реорганизации действующей системы обучения кадров на производстве, превращения ее в систему управления качеством рабочей силы на принципах международных стандартов серии ИСО-9000 «Системы управления качеством».

Ведущая роль в обеспечении эффективного функционирования системы управления качеством рабочей силы отводится предприятиям и организациям тех отраслей экономики и субъектов Российской Федерации, где осуществляется социальное партнерство и происходит действительная интеграция интересов самих предприятий, объединений работодателей и трудящихся, образовательных учреждений и органов государственного управления – в направлении роста качества работающего персонала.

© 2000 г.

Е. Балацкий,

доктор экономических наук

(Институт макроэкономических исследований)

ДИСКОНТ-ФАКТОР В РАСЧЕТАХ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Начавшиеся в 90-х годах экономические реформы в России подорвали процесс накопления человеческого капитала. Это было связано прежде всего с падением жизненного уровня большей части населения, что естественным образом осложнило воспроизводство человеческого капитала в самом широком смысле слова. Частным случаем таких вложений служат инвестиции в процесс получения общих и специальных знаний, что в сложившихся условиях существенно обостряет проблему рентабельности финансовых и временных затрат людей в образование. Причем образование в данном случае понимается в самом широком смысле слова и носит «сквозной» характер: от прохождения узкоспециализированных краткосрочных курсов, до получения ученых степеней и званий.

Обозначенная проблема отнюдь не нейтральна к системе государственного управления, так как государство, вообще говоря, обладает определенными инструментами, влияющими на эффективность и интенсивность инвестиций в образование. К их числу относятся, во-первых, система процентных ставок, а во-вторых, система оплаты труда, дифференцированная в зависимости от уровня образования индивидуумов. Обе группы названных инструментов тесно связаны между собой. Хотя на качественном уровне взаимосвязь между процентом и системой дифференцированной оплаты труда понятна, количественные закономерности между этими явлениями не до конца изучены. Данный факт препятствует построению благоприятной экономической среды, в которой повсеместно стимулировался бы процесс получения общих и специальных знаний. Отсутствие методических подходов к формированию количественных величин соответствующих экономических показателей автоматически снижает эффективность всей системы государственного управления.

Ниже мы рассмотрим, каким образом можно оценить эффективность инвестиций в образование с учетом фактора временного дисконта и как это можно использовать на практике при разработке процентной политики и политики по регулированию оплаты труда.

1. Рентабельность вложений в человеческий капитал; основные соотношения. Для того, чтобы финансовые и временные инвестиции были направлены в человеческий капитал, необходимо наличие заинтересованности у каждого экономического субъекта в осуществлении такого