

УДК 332.14 (470.12)

© Бабич Л.В.

© Леонидова Г.В.

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

*В статье приведены результаты социологического исследования по оценке человеческого капитала машиностроительных предприятий. Машиностроение – это одна из ключевых точек роста инновационной экономики, в связи с чем возрастает потребность предприятий в человеческом капитале, отвечающем запросам времени. На основании данных исследования, показывающих низкую творческую активность работников, их неудовлетворённость материальным стимулированием, сделан вывод о недостаточно эффективном использовании человеческого капитала отрасли.*

*Человеческий капитал, машиностроение, творческий потенциал, удовлетворённость трудом, индекс результативности трудовой деятельности.*

В настоящее время экономика ставит перед машиностроительной отраслью принципиально новые задачи. Выполняемые государством ранее планово-управленческие функции сократились до минимума, обязательные до последнего времени производственные и кооперативные связи аннулированы, возникли проблемы с отсутствием спроса на машиностроительную продукцию, вызванные неплатёжеспособностью партнёров.

Одновременно с этим снизилась инновационная и инвестиционная активность предприятий, ухудшился квалификационный состав работников. Сложность и высокая динамичность процессов, происходящих на рынке машиностроительной продукции, определяют необходимость тщательного контроля и анализа ситуации во внешней и внутренней среде промышленных предприятий.

Особенно это касается трудового потенциала, поскольку по мере становления инновационной экономики возрастает потребность в человеческом капитале, позволяющем осваивать высокотехнологичные производственные процессы, вносить организационные усовершенствования, повышать деловую конъюнктуру.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. машиностроение позиционируется как один из высокотехнологичных секторов экономики, в которых Россия обладает серьёзными конкурентными преимуществами или претендует на их создание в среднесрочной перспективе.

В связи с этим анализ проблем и перспектив менеджмента человеческого капитала предприятий машиностроения



БАБИЧ Любовь Васильевна  
директор филиала ФГБОУ ВПО  
СПбГИЭУ в г. Вологде  
scorpio1973@mail.ru



ЛЕОНИДОВА Галина Валентиновна  
кандидат экономических наук, доцент,  
зав. лабораторией ИСЭРТ РАН  
galinaleonidova@mail.ru

как одной из основных отраслей, обеспечивающих инновационное развитие территорий, приобретает особое значение.

Как показывает мировой опыт, в условиях жёсткой конкуренции производство качественной продукции предусматривает её сертификацию не только в соответствии с нормами международных стандартов, но и в рамках международных стандартов персонала предприятия. Без сертификации персонала продукция просто не имеет доступа на официальный мировой рынок промышленной продукции, товаров и услуг.

С этим требованием уже столкнулись российские производители. Учитывая этот факт, предприятия машиностроения Вологодской области ведут определённую работу в данном направлении. В настоящий момент сертификаты соответствия системы менеджмента качества МС ISO 9001:2000 имеют более 15 предприятий региона. Однако для того, чтобы система полноценно функционировала, необходимо наличие высокопрофессионального человеческого капитала.

Об этом говорят и сами руководители предприятий. Факторами, препятствующими развитию инновационной деятельности, по мнению руководителей предприятий, являются экономические (58% респондентов отметили эту проблему в 2010 г.), финансовые (57%), инвестиционные (46%), управленческие и кадровые (42%) проблемы<sup>1</sup> (табл. 1).

Исследования<sup>2</sup> показывают, что достижению устойчивого экономического роста будет способствовать прежде всего повышение уровня инновационной активности производственного сектора.

В первую очередь это относится к отраслям, имеющим высокую добавленную стоимость (химическая и нефтехимическая промышленность, машиностроение и металлообработка и т. п.).

Машиностроительный комплекс Вологодской области представлен тремя производствами:

– производство машин и оборудования (83% в общем объёме отгруженной машиностроительной продукции);

Таблица 1. Факторы, препятствующие развитию инновационной деятельности предприятий Вологодской области (по оценкам руководителей), в %\* от числа опрошенных

Факторы	Руководители предприятий		
	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Экономические	40,2	52,5	57,7
Финансовые	62,2	59,6	56,5
Инвестиционные	34,1	35,4	45,9
Управленческие	37,8	24,2	42,4
Кадровые	61,0	37,4	42,4
Нормативно-правовые	28,0	21,2	22,4
Политические	12,2	15,2	21,2
Производственные	15,9	10,1	18,8
Институциональные	6,1	4,0	11,8
Информационные	9,8	10,1	8,2
Иные	1,2	0,0	2,4

\* По данным экспертного опроса руководителей предприятий Вологодской области в 2008 – 2010 гг., респонденты могли отметить несколько вариантов ответа.

<sup>1</sup> Проблемы регионального развития: 2009 – 2012 [Текст]: монография / В.А. Ильин, К.А. Гулин, М.Ф. Сычев [и др.] / под ред. В.А. Ильина. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2009. – 216 с.

<sup>2</sup> Ускова Т.В. Управление устойчивым развитием региона [Текст]: монография / Т.В. Ускова. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – С. 176.

– производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования (8%);

– производство транспортных средств и оборудования (9%).

В настоящее время на машиностроительных предприятиях общая численность работников составляет 23 тыс. чел. (19,6% от числа работающих в промышленности). За 2005 – 2008 гг. выпуск машиностроительной продукции в фактических ценах увеличился в 2 раза и в 2008 г. составил 17,5 млрд. руб., однако это всего 5% в общем объеме промышленного производства (по России – 12%). Динамика физического объема выпуска продукции машиностроительными предприятиями на протяжении 2005 – 2008 гг. имела положительную тенденцию (табл. 2).

Однако кризисные явления не могли не сказаться на данной отрасли, и в 2009 г. объем производства резко снизился (на 31%) по отношению к уровню предыдущего года. При этом объем отгруженных товаров предприятиями машиностроения в расчете на душу населения Вологодской области в течение всего рассматриваемого периода почти в 2 раза уступал соответствующим значениям по стране в целом.

По отношению к 2005 г. производительность труда в машиностроительном комплексе Вологодской области выросла на 29% (по России – на 73%). В 2009 г. она составила 569 тыс. руб./чел., что в 1,7 раза ниже общероссийских показателей.

Динамика производства основных видов продукции машиностроения не вселяет оптимизма (табл. 3).

Таблица 2. Динамика товаров машиностроительного производства (в фактических ценах)

Показатель	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2008 г. к 2005 г., %
<i>Вологодская область</i>					
Объем отгруженных товаров машиностроительного производства в фактических ценах, млрд. руб.	9,2	11,1	15,6	17,5	190,0
Индекс физического объема машиностроительного производства, % к предыдущему году	127,0	97,1	111,5	114,2	124,0
<i>Российская Федерация</i>					
Объем отгруженных товаров машиностроительного производства в фактических ценах, млрд. руб.	477,0	621,0	796,0	100,0	209,0
Индекс физического объема машиностроительного производства, % к предыдущему году	99,7	109,4	119,1	104,8	142,0
Источники: Промышленность Вологодской области: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 20; Промышленность области: стат. сб. / Вологодский облкомстат. – Вологда, 2003. – С. 24. Данные Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="http://www.gks.ru">http://www.gks.ru</a>					

Таблица 3. Динамика производства некоторых видов продукции предприятиями машиностроения Вологодской области

Виды продукции	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Подшипники качения, млн. шт.	30,0	29,4	27,7	25,7	11,8
Станки деревообрабатывающие, шт.	69	21	12	22	1
Комплектные трансформаторные подстанции, шт.	383	486	693	536	243
Троллейбусы, шт.	78	76	128	162	140
Источники: Промышленность области: стат. сб. / Вологодский облкомстат. – Вологда, 2003. – С. 8, 59; Промышленность Вологодской области: стат. сб. / Вологдастат. – Вологда, 2010. – С. 13, 130.					

В сложившейся ситуации необходимо обратить особое внимание на повышение качества трудовых ресурсов. С целью оценки человеческого капитала машиностроительной отрасли в 2011 г. проведено социологическое обследование крупных предприятий г. Вологды (Открытое акционерное общество «Вологодский оптико-механический завод» (ОАО «ВОМЗ»), Открытое акционерное общество «Вологодский завод строительных конструкций и дорожных машин» (ОАО «СКДМ»), Открытое акционерное общество «Вологодский машиностроительный завод» (ОАО «ВМЗ»), Закрытое акционерное общество «Вологодский подшипниковый завод» (ЗАО «ВПЗ»).

Было опрошено 422 человека<sup>3</sup>, из них 121 менеджер. Объём выборки составил 10% от генеральной совокупности. Анкета включала три блока вопросов: оценка делового климата (характер межличностных отношений, удовлетворённость трудом, стимулирование труда, социальный контроль); оценка интеллектуального потенциала работников машиностроительной отрасли (базовый уровень образования, профессионально-квалификационный уровень, отношение к знаниям<sup>4</sup>, творческий потенциал); оценка перспективных планов работников (планы, связанные с профессиональной деятельностью, с повышением квалификации, образованием, социальные притязания).

<sup>3</sup> Социально-демографические характеристики респондентов распределились следующим образом: 57% – мужчины, 43% – женщины; 34% составили работники в возрасте от 21 до 28 лет; 37% имеют стаж работы 20 лет; 31% имеют высшее образование, 8% – незаконченное высшее, 44% – среднее специальное, 12% – полное среднее и 2% – неполное среднее. Высший уровень менеджмента представлен 0,5%, средний – 12%; низший – 10%. По уровню квалификации: 25% респондентов – рабочие высшей квалификации, 39% – средней, 7% и 4% – вспомогательный персонал и неквалифицированные рабочие соответственно.

<sup>4</sup> Шабунова А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона: учеб. пособие для вузов. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – С. 77.

Трудовая деятельность работников, её социально-экономическая эффективность зависят от множества факторов, которые условно подразделяются на внутренние и внешние. К внутренним факторам можно отнести качественные характеристики сотрудников, их трудовой потенциал, мотивацию, отношение к работе, удовлетворённость деятельностью и др. К внешним факторам – макросреду (климат, состояние экономики и др.) и микросреду, т. е. условия и безопасность труда<sup>5</sup>.

Удовлетворённость работой является важным фактором повышения производительности и эффективности труда. Исследование выявило, что 54% респондентов вполне удовлетворены условиями своего труда. Доля неудовлетворённых работой сотрудников составила 24%. На рисунке показано, что основными факторами, удовлетворяющими потребности работников, являются: взаимоотношения с коллегами (91%) и непосредственным руководителем (82%).

Также положительно оценены работниками организация труда на предприятии (72%), санитарно-гигиенические условия и безопасность труда (64%). Кроме того, 54% занятых на предприятиях машиностроения удовлетворены теми возможностями для формирования и реализации личностного потенциала, которые им предоставляет предприятие.

Наибольшая неудовлетворённость работников приходится на долю материального стимулирования (64%) и возможности решения жилищно-бытовых вопросов (47%). Всего лишь треть персонала предприятий (29%), большая часть которого принадлежит к управленческому составу, удовлетворена уровнем заработной платы.

<sup>5</sup> Гулин К.А., Шабунова А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона [Текст] / под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – С. 65.

**Факторы удовлетворённости трудом работников машиностроительных предприятий (% от числа опрошенных)**



Источник: Данные социологического опроса работников машиностроительных предприятий г. Вологды, проведённого в 2011 г. Санкт-Петербургским государственным инженерно-экономическим университетом (филиал в г. Вологде).

Удовлетворённость работой положительно воздействует на трудовую активность и самоотдачу сотрудников. Большинство работников оценили уровень своей трудовой активности довольно высоко – от 70 до 100%, при этом 56% из них отдадут работе свои силы на 100%. Часть работников считает, что реализует свой потенциал максимально, не получая должного удовлетворения от труда.

Анализ факторов, влияющих на деловую активность, профессиональную готовность и самоотдачу (табл. 4), показал, что существенное положительное влияние на развитие данных качеств оказывают социально-психологический климат в коллективе (55%) и материальное стимулирование работников (50%). Высоко оценивают работники предприятий и возможности морального стимулирования (43% респондентов считают, что это воздействие очень велико).

Самыми незначительными факторами, определяющими уровень деловой активности и самоотдачи, являются, судя по ответам респондентов, состоятельность в коллективе (57%) и боязнь потерять работу (56%), что может свидетельствовать о неготовности сотрудников к конкурентным условиям труда и самосовершенствованию. В то же время 28% опрошенных считают карьерный рост очень существенным фактором, положительно влияющим на уровень деловой активности.

В условиях инновационного развития экономики немаловажным является отношение персонала к нововведениям и создание творческой атмосферы на предприятиях. Можно констатировать, что только треть сотрудников (34%) отмечают существенное положительное влияние этих факторов.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «В какой степени влияют на Вашу деловую активность, профессиональную готовность и самоотдачу в работе следующие факторы?» (в % от числа опрошенных)

Факторы	Не влияет	Влияет незначительно со знаком «-»	Влияет существенно со знаком «-»	Влияет незначительно со знаком «+»	Влияет существенно со знаком «+»
Трудовые отношения и социально-психологический климат в коллективе	11	7	7	18	55
Материальное стимулирование (размер заработка)	8	6	23	12	50
Самостоятельность в работе	20	6	8	19	43
Социальные факторы, моральное стимулирование	12	10	9	23	43
Соответствие работы знаниям, способностям	21	5	9	20	40
Разнообразие работы, нововведения	26	7	8	21	34
Творческая атмосфера	25	6	6	23	34
Участие в решениях, командная работа	23	8	10	20	33
Деловое администрирование	22	15	8	21	31
Карьерный рост и развитие	36	8	7	16	28
Состязательность в коллективе	57	7	4	17	11
Боязнь потерять работу	56	12	5	12	10

Источник: Данные социологического опроса работников машиностроительных предприятий г. Вологды, проведённого в 2011 г. Санкт-Петербургским государственным инженерно-экономическим университетом (филиал в г. Вологде).

Индикатором эффективности трудовой деятельности является её результативность, которая, в свою очередь, характеризуется множеством различных показателей, а выбор конкретного показателя зависит от масштабов объекта исследования и поставленных целей<sup>6</sup>.

В рамках исследования нами был разработан индекс результативности трудовой деятельности ( $I_{\text{рtd}}$ ), для расчёта которого использовались ответы респондентов на вопрос: «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую деятельность?»: выполнение норм выработки; невыполнение норм выработки; перевыполнение норм выработки; сдача работы с первого предъявления; срывы в работе; опоздания, прогулы; подача рационализаторских предложений. Каждому из трёх вариантов ответа по каждому блоку («Часто бывает», «Иногда

бывает», «Совсем не бывает») был присвоен коэффициент веса от 0 до 2, при этом учитывалось положение о том, что коэффициент 2 присваивается ответу «Часто бывает», если характеристика положительная; в случае же, если она отрицательная, присваивается нулевой коэффициент. Далее был рассчитан индекс результативности по каждому из показателей: доля ответов умножалась на коэффициент веса.

Сводный индекс результативности трудовой деятельности определялся как отношение фактического показателя (суммы всех индексов) к максимально возможному:

$$I_{\text{ррт}} = \frac{I_{\text{ррт}1} + I_{\text{ррт}2} + I_{\text{ррт}3} + I_{\text{ррт}4} + I_{\text{ррт}5} + I_{\text{ррт}6} + I_{\text{ррт}7}}{I_{\text{ррт max}}} \quad (1).$$

Рассчитав индекс результативности (табл. 5), можно констатировать, что эффективность трудовой деятельности на предприятиях отрасли составляет около 70%, а это значит, что имеются резервы для её повышения.

<sup>6</sup> Гулин К.А., Шабунова А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона [Текст] / под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – С. 71.

Таблица 5. Расчёт индекса результативности трудовой деятельности

Вариант ответа	Коэффициент веса	Доля ответов	Индекс результативности (Iртд)	Максимальное значение индекса (Iртд <sub>max</sub> )
<i>Невыполнение норм выработки (нормированных заданий). Делаю меньше, чем от меня требуют.</i>				
Часто бывает	0	0,04	0	
Иногда бывает	1	0,45	0,45	
Совсем не бывает	2	0,49	0,98	
<b>Iртд<sub>1</sub></b>			<b>1,43</b>	<b>2</b>
<i>Выполнение норм выработки (нормированных заданий) на 100%. Делаю ровно столько, сколько от меня требуют</i>				
Часто бывает	2	0,64	1,28	
Иногда бывает	1	0,26	0,26	
Совсем не бывает	0	0,08	0	
<b>Iртд<sub>2</sub></b>			<b>1,54</b>	<b>2</b>
<i>Перевыполнение норм выработки (нормированных заданий) более чем на 100%. Делаю больше, чем от меня требуют</i>				
Часто бывает	2	0,31	0,62	
Иногда бывает	1	0,55	0,55	
Совсем не бывает	0	0,12	0	
<b>Iртд<sub>3</sub></b>			<b>1,17</b>	<b>2</b>
<i>Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени</i>				
Часто бывает	0	0,02	0	
Иногда бывает	1	0,17	0,17	
Совсем не бывает	2	0,79	1,58	
<b>Iртд<sub>4</sub></b>			<b>1,75</b>	<b>2</b>
<i>Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний</i>				
Часто бывает	2	0,61	1,22	
Иногда бывает	1	0,28	0,28	
Совсем не бывает	0	0,09	0	
<b>Iртд<sub>5</sub></b>			<b>1,51</b>	<b>2</b>
<i>Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование, допускались ошибки в документации, управленческие ошибки и т. д.</i>				
Часто бывает	0	0,02	0	
Иногда бывает	1	0,28	0,28	
Совсем не бывает	2	0,68	1,36	
<b>Iртд<sub>6</sub></b>			<b>1,64</b>	<b>2</b>
<i>Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе и т. д.</i>				
Часто бывает	2	0,07	0,14	
Иногда бывает	1	0,45	0,45	
Совсем не бывает	0	0,47	0	
<b>Iртд<sub>7</sub></b>			<b>0,59</b>	<b>2</b>
<b>Итого</b>			<b>9,63</b>	<b>14</b>
<b>I ртд = 0,69</b>				
<i>Эффективность трудовой деятельности = 69%</i>				
Источник: Данные социологического опроса работников машиностроительных предприятий г. Вологды, проведённого в 2011 г. Санкт-Петербургским государственным инженерно-экономическим университетом (филиал в г. Вологде).				

Таким образом, деловой климат на предприятиях машиностроительной отрасли в целом можно оценить как благоприятный для их развития и повышения производительности труда.

Однако руководителям предприятий необходимо максимизировать влияние факторов, оказывающих существенное воздействие на деловую активность, таких, как трудовые отношения и социально-психологический климат в коллективе, материальное стимулирование, моральное стимулирование.

Квалификационный потенциал машиностроительных предприятий оценивается работниками как достаточный для осуществления выполняемых ими трудовых функций. Несмотря на то, что 83% работников предприятий имеют профессиональное образование, нельзя не отметить, что только половина персонала работает по специальности (55%), полученной в профессиональном учебном заведении.

За последние 5 лет лишь 39% из них повышали свою квалификацию. При этом 59% работающих считают, что их квалификация соответствует требованиям, предъявляемым работодателем, и только 5% работников испытывают недостаток уровня квалификации. Кроме того, 51% опрошенных ощущает значимость своего вклада в развитие организации и отмечает практическую необходимость и полезность того, что приходится делать (табл. 6).

Интеллектуальный потенциал предприятий оценивался с помощью индексов когнитивных<sup>7</sup> и творческих<sup>8</sup> способностей работников. Большинство работников (86%) считают, что лучше иметь хорошее образование, а 65% сделали бы всё возможное, чтобы его получить; 79% сходятся во мнении, что знания обогащают жизнь человека, делают его счастливее. В то же время 58% работников считают, что «учёба отнимает слишком много времени и можно без особых

Таблица 6. Мнение работников предприятий о своей квалификации и практической значимости выполняемых трудовых функций (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	%
<i>В какой мере Ваша квалификация (подготовка) соответствует выполняемой Вами работе?</i>	
Моя квалификация (подготовка) выше, чем требует от меня работа, могу выполнять и более квалифицированную работу	24,8
Моя квалификация (подготовка) соответствует требованиям, предъявляемым работой (чтобы выполнять более квалифицированную работу, мне нужно подучиться)	58,9
Моя квалификация ниже, чем это требуется работой	4,9
Не знаю, трудно сказать	10,9
<i>Как бы Вы оценили практическую необходимость, полезность того, что Вам приходится делать на работе?</i>	
То, что я делаю, действительно необходимо	51,0
Не всё, что приходится делать, необходимо	34,3
Приходится делать много бесполезной работы	14,2
Источник: Данные социологического опроса работников машиностроительных предприятий г. Вологды, проведённого в 2011 г. Санкт-Петербургским государственным инженерно-экономическим университетом (филиал в г. Вологде).	

<sup>7</sup> Когнитивный потенциал (эрудиция), т. е. сумма знаний об окружающем мире, измеряется с помощью двух шкал. Одна из них характеризует деятельность респондента, направленную на постоянные пополнения знаний во всех областях общественной жизни, вторая шкала – его отношение к знаниям. Индекс когнитивного потенциала представляет собой среднее арифметическое по двум шкалам. Минимальное значение индекса когнитивного потенциала – 0,2.

<sup>8</sup> Оценка творческого потенциала респондента производится с помощью двух шкал, одна из которых характеризует творческую деятельность респондента как в профессиональной сфере, так и в быту, вторая – отношение его к творчеству. Общий индекс творческого потенциала – средняя арифметическая по двум шкалам. Минимальный индекс креативности – 0,225.

знаний хорошо устроиться в жизни, быть полезным людям». Всё это свидетельствует о недостаточном уровне когнитивного потенциала работников отрасли и соответствует общерегиональной тенденции качественного состояния трудового потенциала (согласно исследованию, проводимому учёными Института социально-экономического развития территорий РАН<sup>9</sup>).

Одной из самых важных характеристик инновационного развития является наличие творческих способностей у персонала предприятий. В исследовании они оценивались по показателям отношения человека к творческой деятельности и его реального участия в творчестве – как в профессиональной деятельности, так и в быту. Из данных *таблицы 7* видим, что активных в творческом плане людей на предприятиях мало – 3%, в то же время более 50% работников склонны к проявлению творчества, то есть выполняют данную работу по необходимости (на ОАО «Вологодский машиностроительный завод» таких работников больше, чем в среднем по предприятиям (75%)). Настораживает большая доля (41%) тех, для кого занятие творческой деятельностью не характерно вообще.

Более того, значительная часть респондентов (55%) вообще не участвовала в разработке каких-либо новшеств за последние 12 месяцев. Только 8% работников принимали участие в создании нового продукта, технологии или услуги, что свидетельствует о низкой эффективности использования человеческого капитала предприятий отрасли. При этом из тех, кто дал положительный ответ, только 26% имели поддержку администрации в своих начинаниях. О недостаточном использовании интеллектуального потенциала отрасли можно судить и по оценке работниками возможностей для реализации творческих способностей, предоставляемых работой. 60% респондентов эти возможности оценивают отрицательно, а 20% работников отрасли вообще считают, что иметь творческие способности совсем не важно.

Главные интересы работников, судя по результатам исследования, связаны прежде всего с семьей и обеспечением необходимого для нормальной жизни заработка (37% и 22% соответственно). Таким образом, состояние интеллектуального потенциала отрасли свидетельствует о его недостаточном уровне для инновационного развития.

Таблица 7. **Распределение ответов на вопрос: «В какой мере для Вас в настоящее время характерно занятие творческой (рационализаторской и т. д.) деятельностью?»** (в % от числа опрошенных)

Вариант ответа	Работники предприятий				Среднее
	ВМЗ	ВПЗ	ВОМЗ	СКДМ	
Постоянно что-нибудь изобретаю, пишу, сочиняю и т. д. – это стиль моей жизни	2,5	2,4	3,5	4,2	3,0
Придумываю, изобретаю и т. д., когда передо мной возникает практическая необходимость что-нибудь сделать, а как – неизвестно, нет готовых решений	47,5	23,0	21,9	27,1	25,9
Придумываю, изобретаю, сочиняю и т. д., когда получаю соответствующее задание от начальства	27,5	17,6	35,1	25,0	25,1
Никогда ничего не предпринимаю, делаю то, чему меня научили раньше или что подсказывают другие, о чем могу прочитать в книгах, справочниках и т. д.	17,5	52,1	36,0	31,3	40,6

Источник: Данные социологического опроса работников машиностроительных предприятий г. Вологды, проведённого в 2011 г. Санкт-Петербургским государственным инженерно-экономическим университетом (филиал в г. Вологде).

<sup>9</sup> Шабунова А.А., Чекмарева Е.А. Трудовой потенциал региона: учеб. пособие для вузов. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – С. 51.; Леонидова Г.В. Теория и практика формирования научно-образовательного пространства: монография. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – С. 89.

Следовательно, усилия менеджмента машиностроительных предприятий необходимо направить на создание системы активизации творческих способностей работников.

Формирование конкурентоспособного кадрового потенциала, отвечающего потребностям инновационной экономики, на наш взгляд, зависит и от целевых установок самих работников, что выражается в их стремлении повышать профессиональный уровень: 71% работающих считают актуальным дальнейшее обучение. У данной категории работников главные интересы связаны с повышением квалификации (90%). Примечательно, что среди тех, кто хотел бы продолжить обучение, в основном молодые люди в возрасте от 21 до 28 лет (39%) и от 29 до 39 (23%), которые уже имеют высшее (41%) и среднее специальное (40%) образование. Это свидетельствует о готовности большей части квалифицированного коллектива к постоянному самосовершенствованию, что является важным условием для внедрения нововведений на предприятиях отрасли.

Для большинства работников, готовых к дальнейшему обучению, наиболее привлекательны и приемлемы такие формы

обучения, как семинары и тренинги в системе консалтинга и на предприятии (49%). Положительные стороны самообучения отметили 36% опрошенных, обучение в высшем учебном заведении является важным для 30%, последиplomное обучение предпочли 5% респондентов. Из тех, кто утвердительно ответил на вопрос об актуальности обучения, 67% планируют стать высококлассными специалистами, с которыми считаются коллеги, 46% – продвинуться по службе, сделать карьеру.

Обобщая вышесказанное, отметим, что необходима целенаправленная работа по управлению человеческим капиталом предприятий и разработка дополнительных управленческих механизмов, способствующих формированию качественных характеристик персонала. Для этого требуется, с одной стороны, развитие научно-технической и инновационной составляющих в хозяйственной деятельности предприятий, с другой – повышение интеллектуального и творческого потенциала работников отрасли, формирование своеобразной «инновационной среды», где человек смог бы раскрыть и реализовать свои креативные способности и компетенции.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Задумкин, К.А. Отчёт о НИР «Основные направления формирования машиностроительного кластера города Вологды» [Текст]: / К.А. Задумкин, О.В. Подолякин. – Вологда, 2007. – 94 с.
2. Ильин, В.А. Интеллектуальные ресурсы как фактор инновационного развития / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Т.В. Ускова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2010. – № 3. – С. 14-25.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации № 1662-р от 17 ноября 2008 г.
4. Теория и практика формирования научно-образовательного пространства: монография / Г.В. Леонидова. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. – 272 с.
5. Леонидова, Г.В. Целевые ориентиры формирования человеческого капитала / Г.В. Леонидова // Экономика. Налоги. Право. – 2011. – № 2. – С. 18-22.
6. Машиностроение как доминанта в инновационных процессах [Текст]: монография / Э.П. Амосенок, В.А. Бажанов, Л.С. Веселая, А.В. Соколов / под ред. Г.М. Мкртчян, В.А. Бажанова. – Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2008. – 156 с.

7. Проблемы регионального развития: 2009 – 2012 [Текст] / В.А. Ильин, К.А. Гулин, М.Ф. Сычев [и др.]; под ред. В.А. Ильина. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2009. – 216 с.
8. Публичный доклад о состоянии и результатах деятельности системы образования Вологодской области за 2010/2011 учебный год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.edu35.ru/>
9. Гулин, К.А. Трудовой потенциал региона [Текст] / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – 84 с.
10. Ускова, Т.В. Управление устойчивым развитием региона [Текст]: монография / Т.В. Ускова. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – 355 с.
11. Чекмарева, Е.А. Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы / Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – № 2. – С. 165-172.
12. Чепенко, В. Модернизация российской экономики и возрождение отечественного машиностроения / В. Чепенко, В. Андреев // Вопросы экономики. – 2011. – № 5. – С. 125-129.
13. Шабунова, А.А. Трудовой потенциал региона: учеб. пособие для вузов / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010.