

## УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РАБОТАЮЩЕЙ МОЛОДЕЖИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

*Аннотация.* На основе выполненного социологического исследования проблемы управления интеллектуальным потенциалом работающей молодежи на рынке труда Пензенской области выявлена структура мотивов, способствующих повышению данного ресурса. Обоснованы мероприятия по стимулированию процессов непрерывного обучения, в частности развитие профессионально-квалификационного потенциала личности посредством формирования системы управления интеллектуальным потенциалом.

*Ключевые слова:* интеллектуальный потенциал, структура мотивов работающей молодежи, конкурентоспособность на региональном рынке труда, система непрерывного образования, самореализация личности.

*Abstract.* On the basis of the executed sociological research of a problem of motivation of increase of a intellectual potential of young workers on a labour market of the Penza region are revealed structure of the motives promoting increase of this resource. The author also founded a number of measures on stimulation of processes of continuous training, in particular, development of vocational potential of the person by means of formation of a control system by a intellectual potential.

*Keywords:* intellectual potential, young workers motives, competitiveness in the regional labour market, system of lifelong learning, personality fulfillment.

Развитие наукоемких отраслей экономики и информационных технологий, влияя на стоимость рабочей силы, предъявляет высокие требования к уровню квалификации и опыту трудовых ресурсов. Молодежь на рынке труда считается наиболее уязвимой социальной категорией населения, так как работодатели традиционно отдают предпочтение высококвалифицированным и опытным работникам.

Для обеспечения конкурентоспособности в условиях социально-экономических трансформаций требуется непрерывное повышение интеллектуального потенциала. Система непрерывного образования позволяет расширить интеллектуальные способности и возможности работающей молодежи, воздействует на жизненные позиции молодых людей, формирует потребность в творчестве, способствует профессиональному росту и повышению уровня жизни. При этом перспективные направления развития социальной и экономической сфер России в значительной степени связаны с уровнем профессионального образования работающей молодежи [1, с. 21].

Разработка политики в сфере занятости, повышение интеллектуального потенциала и конкурентоспособности на рынке труда работающей молодежи является приоритетной государственной задачей и осуществляется на законодательном уровне с применением ряда нормативных документов (Указ Президента Российской Федерации от 16.09.92 г. № 1075 «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики», Постановление Правительства РФ от 03.04.96 г. № 387 «О дополнительных мерах поддержки молодежи в Российской Федерации» и др.).

К социально-демографической группе «молодежь» относят, как правило, людей в возрасте от 14 до 30 лет, проходящих период становления социальной и психофизиологической зрелости, адаптации к исполнению социальных ролей взрослых. К работающей молодежи, получившей средне-специальное или высшее профессиональное образование, относят людей в возрасте от 21 до 30 лет [2, с. 26].

После окончания учебного заведения выпускники становятся участниками рынка труда и предлагают свою рабочую силу в качестве товара работодателям. На рынке труда существуют конкурентные отношения между молодыми, креативными и зрелыми работниками с опытом работы, высокой квалификацией. В связи с этим молодые работники должны постоянно совершенствовать свой интеллектуальный потенциал посредством обучения или повышения квалификации, чтобы не уступать в конкурентной борьбе на рынке труда другим социально-демографическим группам.

Интеллектуальный потенциал, как определяет его отечественный социолог А. И. Каптерев, состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены люди и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг» [3, с. 68].

Следует выделить структурные элементы интеллектуального потенциала, к которым относят образование, профессиональную подготовку, здоровье, мотивацию, общую культуру.

В условиях трансформации социально-экономических отношений материальные ценности занимают важнейшую позицию в жизни работающей молодежи. Для большинства работающих молодых людей Пензенского региона работа является смыслом жизни, возможностью самореализации, самовыражения и обеспечения материального благосостояния.

Анализ распределения населения Пензенской области по возрастным группам за период с 2005 по 2009 гг. (по данным Областного управления статистики Пензенской области) свидетельствует о сложившейся тенденции увеличения численности работающей молодежи в возрасте от 21 до 30 лет (табл. 1)<sup>1</sup>.

Таблица 1  
Численность работающей молодежи Пензенской области

Показатели	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Численность молодежи, тыс. чел.	201,9	204,2	207,8	212,6	215,9
Доля работающей молодежи (21–30 лет) в общей численности населения, %	14,19	14,50	14,89	15,32	15,65

В общей численности населения на долю работающей молодежи приходится в среднем от 14 до 15 %. Основываясь на статистических данных, можно проследить увеличение численности работающей молодежи как в абсолютном, так и относительном выражении. Так, по сравнению с 2005 г. численность указанной категории лиц выросла на 14 тыс. чел. и в 2007 г. составила 215,9 тыс. чел.

<sup>1</sup> Данные территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области. – URL: <http://www.pnz.gks.ru>

Нестабильность российской экономики усилила интерес широких слоев населения к высшему образованию как средству достижения более высокого социального положения. По сравнению с серединой 90-х гг. XX в., количество студентов вузов выросло в три раза – со 176 чел. на 10 тыс. населения в 1995 г. до 520 чел. в 2009 г. В сознании молодых россиян высшее образование превратилось в обязательную ступень профессионального становления, что привело к его «массовизации» и повышению общего уровня образования работающих молодых специалистов [4, с. 32].

В 2009 г. авторами проведено социологическое исследование по изучению проблемы управления интеллектуальным потенциалом работающей молодежи на рынке труда Пензенской области. Исследование было выполнено на примере учебно-консультационных центров, занимающихся дополнительным профессиональным образованием и повышением квалификации персонала на уровне Пензенского региона: АНО ДПО «Пензенский институт открытого образования», НОУ УКЦ «Инвест-Профи», ООО «Эврика», Фонд «Контакт», Центр профессионального развития «Успех».

В. А. Паниотто и В. С. Максименко при описании использования количественных методов в социологических исследованиях предлагают воспользоваться следующей формулой для расчета выборочной совокупности [5, с.119]:

$$n = \frac{1}{\Delta^2 + \frac{1}{N}}, \quad (1)$$

где  $N$  – объем генеральной совокупности;  $n$  – объем выборки;  $\Delta$  – предельная ошибка выборки.

Численность молодежи Пензенской области по состоянию на 01.01.2010 г. составила около 215,9 тыс. человек. Примем предельную ошибку выборки 5–6 %, что соответствует обыкновенной надежности. Тогда

$$n_1 = \frac{1}{0,05^2 + \frac{1}{215900}} = 399; \quad n_2 = \frac{1}{0,06^2 + \frac{1}{215900}} = 277.$$

В выборочную совокупность вошли 400 молодых работников, занимающих различные должности на предприятиях и в организациях г. Пензы и области. Объем выборки определен с учетом статистической репрезентативности. Требование репрезентативности выборки означает, что по выделенным параметрам состав обследуемых должен приближаться к соответствующим пропорциям в генеральной совокупности.

В ходе социологического исследования было выявлено следующее: 82 % опрошенных работающих молодых людей считают, что необходимо постоянно повышать интеллектуальный потенциал, 8 % – затруднились ответить, 10 % – считают, что у них нет необходимости постоянно повышать свой интеллектуальный потенциал.

С целью реализации научных задач исследования была проанализирована мотивационная структура повышения интеллектуального потенциала работающей молодежи Пензенского региона (рис. 1).

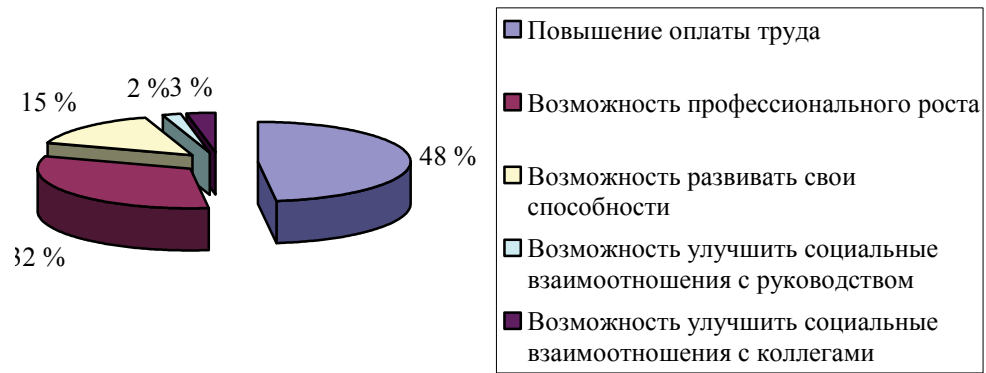


Рис. 1. Мотивы повышения интеллектуального потенциала ( $n = 400$  чел.)

Важным мотиватором повышения интеллектуального потенциала респондентами было названо увеличение оплаты труда (48 %). Следующими по значимости выступают: возможность профессионального роста (32 %), развитие своих способностей (15 %), улучшение социальных взаимоотношений с коллегами (3 %) и руководством (2 %).

На успешность молодежи в трудовой деятельности и профессионально-квалификационном продвижении влияет система факторов объективного и субъективного характера. Объективными факторами являются: положение на рынке труда молодежи, степень ориентированности системы подготовки кадров на потребности работодателей, качество подготовки специалистов.

Под субъективными понимаются факторы, связанные с личностными качествами молодого работника, его отношением к различным сторонам жизни и социальным процессам, содержащие следующие компоненты:

- низкая информированность о потребностях рынка труда;
- отсутствие социально-трудовой и правовой грамотности;
- воздействие мотивов «моды», «престижности», сиюминутных предпочтений при выборе специальности без полного учета реальных склонностей и возможностей трудоустройства;
- нехватка профессиональных знаний;
- отсутствие необходимой квалификации и трудовых навыков;
- недостаточная инициатива, предприимчивость в решении вопросов трудоустройства.

Среди перечисленных факторов приоритетное место занимает непрерывное повышение интеллектуального потенциала «через всю жизнь», при котором можно постоянно совершенствовать знания, умения, навыки. Наиболее важным фактором в оценке интеллектуального потенциала 37,5 % работающей молодежи считают научные знания, профессиональные умения.

Процесс управления и развития интеллектуального потенциала, по нашему мнению, должен включать:

- периодическое повышение квалификации (обновление, дополнение и закрепление ранее приобретенных знаний, умений, навыков);
- постоянное расширение кругозора;
- повышение культурно-технического уровня;
- развитие коммуникативных способностей;

Как показали результаты исследования, в Пензенском регионе наиболее оптимальными являются следующие методы развития интеллектуального потенциала: повышение квалификации, прохождение стажировок, профессиональная переподготовка, непрерывное самообразование.

На рис. 2 представлено мнение работающей молодежи Пензенского региона об используемых методах повышения интеллектуального потенциала.

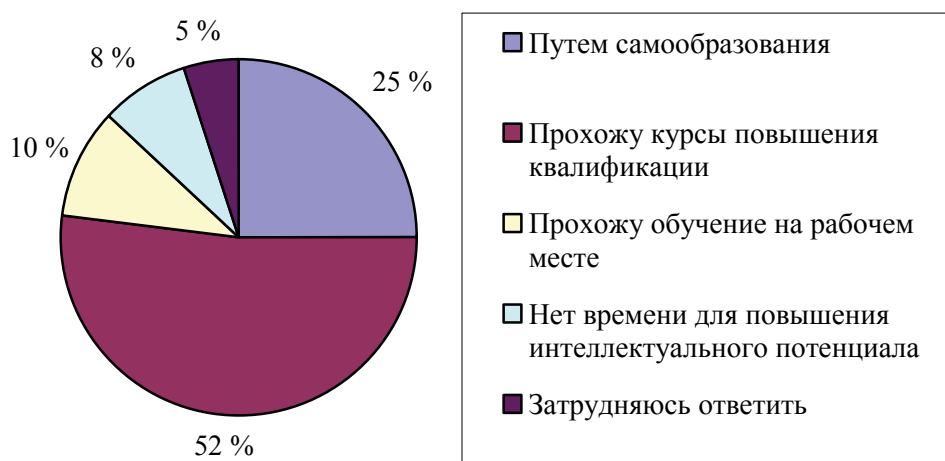


Рис. 2. Оптимальные методы повышения интеллектуального потенциала ( $n = 400$  чел.)

Свои профессиональные знания пополняют путем самообразования 25 % работающей молодежи. Часть респондентов (8 %) не находят времени для самообразования. 52 % опрошенных проходят курсы повышения квалификации, 5 % – затруднились ответить. Следовательно, самообразование является одной из важнейших форм повышения интеллектуального потенциала работающей молодежи.

Таким образом, в результате проведения социологического исследования можно прийти к выводу, что развитие интеллектуального потенциала в форме повышения квалификации, переподготовки, самообразования необходимо работающей молодежи для того, чтобы «закрепиться» в должности в условиях конкуренции на рынке труда, оперативно ориентироваться в социальных и экономических вопросах и принимать оптимальные карьерные решения, повысить свой социальный статус и иметь высокий уровень доходов. При этом мотивацию для получения второго высшего образования составляют не только соображения выгоды и пользы, перспективы повышения заработной платы и возможность занять более высокую должность, но и познавательный интерес, что свидетельствует о понимании работающими молодыми людьми самоценности непрерывного образования и его значения для гармоничного развития личности.

Для достижения высокого уровня производительности труда организациям и предприятиям Пензенского региона необходимо создавать условия для творческой самореализации, развития внутренних способностей с тем, чтобы формировать не только квалифицированного молодого специалиста, но и инициативную личность, способную к активному творческому участию

в жизни организации и общества. В то же время почти 40 % респондентов указали на невнимательное отношение к повышению образования работников со стороны руководства. Это тревожный факт, на который следует обратить внимание руководству организаций и предприятий.

В условиях социально-экономических трансформации и усиливающейся конкуренции на региональном рынке труда для того, чтобы преуспеть, представителям работающей молодежи необходимо иметь высокий интеллектуальный потенциал. При этом, по нашему мнению, профессиональное образование, каким бы качественным оно ни было, – это лишь базис для самосовершенствования и саморазвития индивида на протяжении всей его жизни.

В настоящее время от молодых работников требуется сокращение продолжительности времени для адаптации, быстрое вхождение в жизненный ритм организации. По результатам социологических исследований, большинство молодых людей (82 % респондентов) желают работать на частных, успешно конкурирующих предприятиях. При этом в современных организациях профессиональные требования к работнику являются достаточно высокими. Это связано с тем, что внедряются инновационные технологии, осваиваются новые виды техники и рынки сбыта. В связи с этим очевидна необходимость перехода к многоуровневой системе подготовки специалистов в рамках непрерывного образования и управления интеллектуальным потенциалом, отвечающей потребностям рыночной экономики и призванной обеспечить самореализацию личности, ее профессиональное и общекультурное развитие.

Организация непрерывного образования работающей молодежи как фактора управления и повышения интеллектуального потенциала требует системного подхода уже на этапе планирования этого процесса. Планирование и реализация процесса управления повышением интеллектуального потенциала должны осуществляться путем непрерывного образования.

Для эффективного управления повышением интеллектуального потенциала работающей молодежи необходимо использовать системный подход. На рис. 3 представлена структурная модель системы управления интеллектуальным потенциалом организации.

При этом, по нашему мнению, система управления интеллектуальным потенциалом должна выполнять следующие функции:

- 1) координацию действий всех специалистов, задействованных в процессе управления интеллектуальным потенциалом;
- 2) формирование методов и способов сбора, передачи, накопления, обработки, хранения, представления и использования внешней информации внутри организации, а также передачу внутренней информации во внешнюю среду и создание эффективных коммуникационных каналов;
- 3) разработку методов и способов сбора, передачи, накопления, обработки, хранения и использования внутренней информации, проектирование информационных потоков и формирование информационной базы организации;
- 4) создание и эффективное использование специальных знаний, прогнозирование потребности в интеллектуальных ресурсах, выявление эмоционально-психологического и интеллектуального потенциалов сотрудников, увеличение производительности интеллектуального труда молодых сотрудников за счет их оптимальной расстановки;

5) обеспечение условий для непрерывного развития персонала и организацию процесса постоянного пополнения знаний сотрудников на основе анализа факторов, влияющих на развитие инновационного потенциала, прогнозирования потребности в приобретении новых знаний сотрудниками, а также разработку программы мероприятий, направленных на увеличение интеллектуальной базы.



Рис. 3. Структурная модель системы управления интеллектуальным потенциалом организации

Эффективное использование интеллектуальных ресурсов дает возможность получать дополнительные конкурентные преимущества как для работающей молодежи, так и для организаций и становится приоритетным ре-

сурсом, обеспечивая устойчивые позиции на рынке в условиях экономической нестабильности.

Таким образом, необходимо отметить, что в процессе оценки мотивации повышения интеллектуального потенциала работающей молодежи на региональном рынке труда наиболее полно должны реализовываться функции, связанные с планированием, организацией, контролем и регулированием деятельности по его формированию и развитию. При этом формирование системы управления интеллектуальным потенциалом в организациях позволит им более эффективно его оценивать и использовать, что в итоге повысит мотивацию работающей молодежи к наращиванию данного ресурса.

#### **Список литературы**

1. **Махмутова, А. Г.** Система непрерывного образования как фактор качества трудовой жизни молодежи : дис. ... канд. социолог. наук: 22.00.03 / Махмутова А. Г. – Казань, 2007. – 178 с.
2. **Левашов, В. К.** Интеллектуальный потенциал общества: социологическое измерение и прогнозирование / В. К. Левашов // Социологические исследования. – 2008. – № 12. – С. 25–36.
3. **Каптерев, А. И.** Управление профессионально-интеллектуальным потенциалом современной организации: социологические аспекты : дис. ... д-ра социолог. наук: 22.00.08 / Каптерев А. И. – Москва, 2005. – 561 с.
4. **Плохова, И. А.** Доступность высшего образования и ее социальные последствия / И. А. Плохова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2009. – № 3. – С. 32–40.
5. **Паниотто, В. А.** Количественные методы в социологических исследованиях: монография / В. А. Паниотто, В. С. Максименко. – Киев, 2007. – 275 с.

---

#### ***Бондаренко Владимир Викторович***

доктор экономических наук, профессор,  
кафедра экономики труда и управления  
персоналом, Всероссийский заочный  
финансово-экономический институт  
(филиал в г. Пензе)

E-mail: bondarenko.vv@mail.ru

#### ***Bondarenko Vladimir Viktorovich***

Doctor of economic sciences, professor,  
sub-department of labour economics  
and human resource management,  
All-Russian Distance Institute of Finance  
and Economics (affiliated branch in Penza)

#### ***Танина Мария Алексеевна***

старший преподаватель, кафедра  
экономики и менеджмента, Московская  
открытая социальная академия  
(филиал в г. Пензе)

E-mail: margo10@inbox.ru

#### ***Tanina Mariya Alekseevna***

Senior lecturer, sub-department  
of economics and management,  
Moscow Open Social Academy  
(affiliated branch in Penza)

---

УДК 316.454.7

#### **Бондаренко, В. В.**

**Управление интеллектуальным потенциалом работающей молодежи на региональном рынке труда / В. В. Бондаренко, М. А. Танина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2010. – № 4 (16). – С. 85–92.**