

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА

Михалицына Ю.В.

кандидат экономических наук, Doctor rerum politicarum (университет Айштата-Ингольштата, Германия),
главный специалист отдела государственной поддержки инвестиционной деятельности
Министерства экономики Свердловской области (Россия)

Рябков В.А.

кандидат юридических наук, руководитель аппарата Уставного Суда Свердловской области (Россия)

УДК 331
ББК 65.240

Статья рассматривает проблему качества трудовых ресурсов, в том числе и с позиции их производительности труда. Так, рынок труда в России демонстрирует большие диспропорции в качестве и количестве трудовых ресурсов. Многие российские компании уже столкнулись с проблемой найма квалифицированного персонала.

Ключевые слова: трудовые ресурсы в России, рынок труда в России, структура трудовых ресурсов, образовательный стандарт для трудовых ресурсов.

Mikhalitsina Yu.V., Ryabkov V.A.

LABOR RESOURCES IN RUSSIA: QUALITY PROBLEMS

The article considers the problem of labor resources quality including the labor productivity aspect. So, the labor market in Russia shows enormous disproportions in quality and quantity of labor resources. Many Russian companies have already confronted with the problem of competent personnel employment.

Key words: labor resources in Russia, labor market in Russia, labor resources structure, educational standard for labor resources.

Оптимальное обеспечение экономики в целом, а значит и отдельных предприятий, работниками соответствующих специальностей с достаточной квалификацией необходимо для успешного функционирования и дальнейшего развития этих предприятий. Инновационный характер современного производства, его высокая наукоёмкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость профессионализма. Согласно опыту крупнейших мировых компаний большая доля успеха зависит от возможности выбора квалифицированного персонала и от его дальнейшей работы [1, 3, 4, 5, 6, 9]. Без людей, способных эффективно использовать современные технологии, капитал и материалы, предприятие элементарно не может осуществлять свою деятельность. Так, развитие ряда отраслей в России в настоящее время сдер-

живается, в том числе, и из-за нехватки квалифицированного персонала [7]. Как показывает практика, в некоторых отраслях нехватка квалифицированной рабочей силы вынуждает компании привлекать наёмных работников из-за рубежа. Это отчасти увеличивает общие расходы, как у самих предприятий, так и трансакционные расходы экономической системы страны в целом [6, с. 205-214; 8, с. 47-75]. Попытки скорректировать сложившуюся ситуацию с помощью мер миграционной политики представляются мало эффективными даже в краткосрочной перспективе. Здесь уместно упомянуть опыт стран Западной Европы, в том числе Германии. ФРГ проводила активную миграционную политику во второй половине XX в. Однако, наряду с положительными эффектами, связанными с привлечением новых трудовых ресурсов извне, так и не удалось уйти от решения проблемы

наращивания собственного потенциала квалифицированной рабочей силы [2]. Очевидно, что решение проблемы обеспечения рынка труда квалифицированной рабочей силой связано с устранением некоторых диспропорций в общем развитии отдельных компонентов экономики. Обратимся к некоторым из них.

Существенное влияние на формирование рынка труда оказывает уровень образования трудовых ресурсов. В России в последние годы наметились четкие тенденции в образовательных процессах в целом, приводящие к серьезным диспропорциям. Существенно выросло количество студентов. Так, если в 1995 г. на 1000 человек приходилось порядка 32 студентов, то через 5 лет это составило уже 49 человек. В 2006 г. на 1000 человек в России приходилось 70 студентов, что более чем в два раза больше показателя десятилетней давности. Аналогичный уровень численности студентов был и в 2010 г. По данному показателю Россия опережает многие страны (см. табл. 1). Однако, это не находит должного отражения в экономическом развитии страны. По показателям экономического роста

при рассмотрении их качественной составляющей Россия уступает экономикам других стран.

В настоящее время в России наблюдается нехватка квалифицированной рабочей силы. Одна из причин такого положения – низкий уровень подготовки квалифицированных кадров со средним профессиональным образованием, ежегодный выпуск которых не превышает 700 тыс. чел. Это в два раза меньше выпуска специалистов с высшим образованием (см. рис. 1). Общая социальная дискредитация рабочих специальностей в 90-е годы при формировании общественного мнения, что лучше плохое высшее образование, чем хороший техникум, на фоне одновременно укрепляющегося стереотипа об обязательном наличии у работника диплома о высшем образовании первоначально привела к снижению спроса на обучение в учебных заведениях среднего профессионального образования. Далее следовало общее сокращение учебных мест и числа учебных заведений подобного профиля. Одновременно с этим росла «общая доступность» высшего образования. Существенный рост численности студентов стал возможным при увеличении количества

Таблица 1

Численность студентов (на 1000 человек населения) [12]

	1995	2000	2001	2002	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Россия	32	49	55	60	67	69	70	70	70	68	65
Китай	5	7	9	12	16	18	19	19	20	22	...
Юж.Корея	50	64	66	67	67	66	66	68	67	67	68
Великобритания	31	35	38	38	38	39	39	39	39	40	40
США	54	48	56	55	59	59	59	58	59	62	61
Финляндия	42	54	55	56	59	59	59	59	59	56	57
Франция	36	34	35	36	36	36	36	36	35	35	35
Япония	31	31	31	31	32	32	32	32	31	31	31

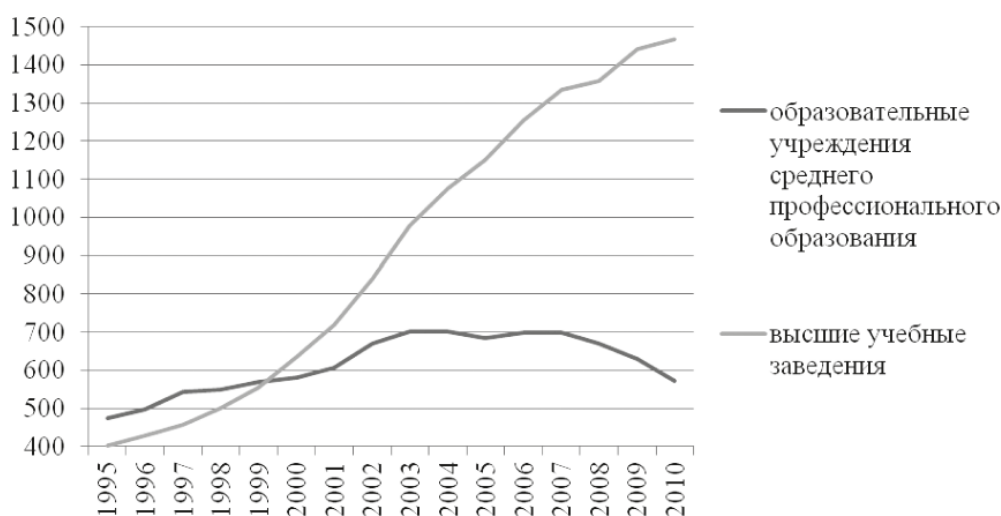


Рис. 1. Ежегодный выпуск специалистов учебными заведениями в России, тыс.чел. [10, 12]

высших учебных заведений через создание частных ВУЗов, появления филиалов у государственных учреждений, а также создание новых факультетов (специальностей), как правило, гуманитарной направленности на базе ранее не специализирующихся на этом учебных заведений. Так, в 2010 г. число высших учебных заведений составило 1115, при 762 в 1995 г.

Таким образом, на рынке труда сложилась ситуация, когда параллельно с ростом числа студентов происходит увеличение численности экономически активного населения, имеющего высшее образование. Зачастую сегодня работодатель сталкивается с отсутствием кандидатов на рабочие специальности со средним профессиональным образованием при большом количестве претендентов с высшим образованием на «офисные» вакансии. Таким образом, анализируя структуру трудовых ресурсов, представленных на российском рынке труда, можно отметить большой процент рабочей силы, имеющей высшее образование по сравнению с долей рабочей силы со специальным образованием или без него. Если в 1995 г. на занятых с высшим образованием приходилось 18,4% от всего числа, то по данным 2010 г. это уже 28,9%. (По данным Федеральной службы государственной статистики доля занятых в общем числе работающих в 2000 г. составила 21,7%, в 2001 г. – 24,2%, в 2002 г. – 23,8%, в 2003 г. – 23,6%, в 2004 г. – 24,9%, в 2005 г. – 24,7%, в 2006 г. – 25,6%, в 2007 г. – 27,8%, в 2008 г. – 29,5%, в 2009 г. – 28,2%.)

Здесь следует отметить тот факт, что постоянное увеличение доли занятых с высшим образованием сопровождается абсолютным ростом числа выпускников по ограниченному числу специальностей. На такие специальности как «экономика и управление», гуманитарные и социальные науки приходится около половины всех выпускников (по данным Федеральной службы государственной статистики в 2010 г. это со-

ставляло 49,4%), тогда как двадцать лет назад, в 1990 г., их доля в общем объеме равнялась порядка 25-26%. Число выпускников по другим специальностям осталось практически без изменений. Таким образом, наблюдаемый рост общей численности выпускников, а также увеличение доли занятых с высшим образованием происходит за счет увеличения числа так называемых «офисных работников». Как показала практика последних лет, на рынке труда наблюдается избыток трудовых ресурсов таких специальностей.

Общая переориентация высшего образования с подготовки специалистов по специальностям, востребованным в отраслях реальной экономики (энергетика, металлургия, машиностроение и металлообработка, авиационная и ракетокосмическая техника, электронная техника и связь, приборостроение и т.д. и т.п.) на подготовку кадров, занимающихся управлением, приводит к появлению дефицита работников определенных специальностей на рынке труда. С другой стороны, увеличение числа специалистов с высшим образованием гуманитарных специальностей автоматически не приводит к росту реального ВВП. Возникает парадоксальная ситуация: избыток одних и острая нехватка других не приводит к казавшимся бы очевидным последствиям на рынке труда как то рост безработицы среди одних категорий трудовых ресурсов и повышением заработной платы для категорий других. Вместо этого в России наблюдается общий низкий уровень безработицы на фоне структурных изменений в экономике.

Одна из причин низкого уровня безработицы в России состоит в перераспределении доходов от результатов труда между работниками «обслуживающих» и «производственных» специальностей. Искусственное завышение числа обслуживающего персонала происходит на фоне увеличения нагрузки на человеческий фактор в реальном производстве. Явное

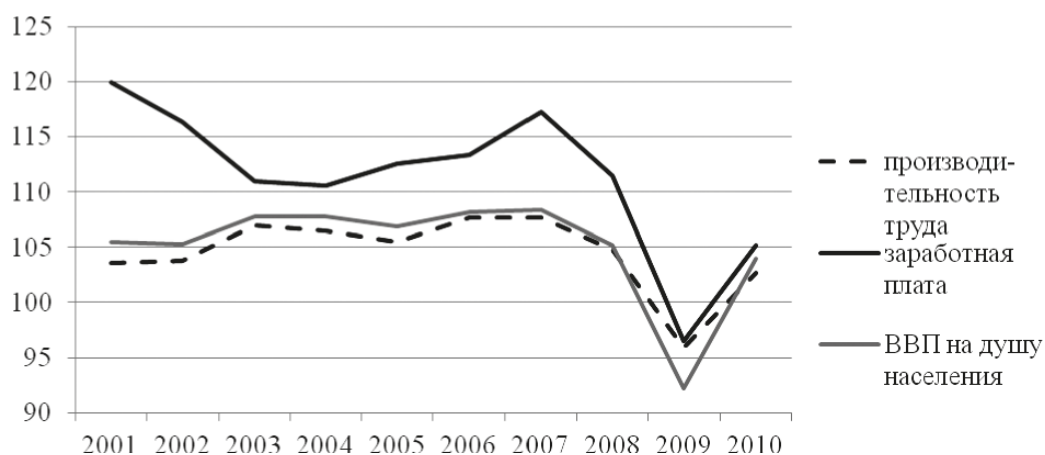


Рис. 2. Динамика производительности труда, ВВП на душу населения и заработной платы в России, в процентах к предыдущему году [11, 12]

Таблица 2

Динамика производительности труда по видам экономической деятельности,
в процентах к предыдущему году [12]

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
всего	107,0	106,5	105,5	107,7	107,7	104,8	95,9	102,7
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	106,0	103,6	102,5	105,0	105,5	110,9	104,4	89,3
рыболовство, рыбоводство	102,1	104,3	99,6	101,6	101,5	95,4	106,2	101,4
добыча полезных ископаемых	109,2	107,3	106,3	102,5	102,3	100,9	108,5	101,3
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103,7	100,4	103,7	103,2	100,3	102,6	95,9	109,0
строительство	105,3	106,9	105,9	115,8	112,8	109,1	94,4	94,8
оптовая и розничная торговля	109,8	110,5	105,1	110,8	105,2	108,1	99,0	98,5
гостиницы и рестораны	100,3	103,1	108,5	109,2	108,0	109,2	86,7	93,7
транспорт и связь	107,5	108,7	102,1	110,7	107,6	106,4	95,7	103,9
операции с недвижимым имуществом	102,5	101,3	112,4	106,2	115,6	107,5	95,3	94,2

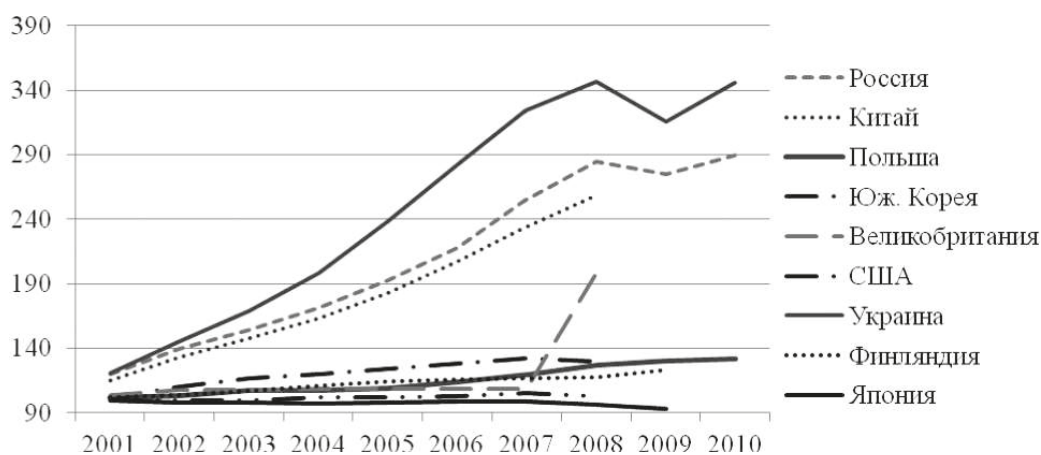


Рис. 3. Индекс реальной заработной платы в международном сравнении (2000 = 100) [12]

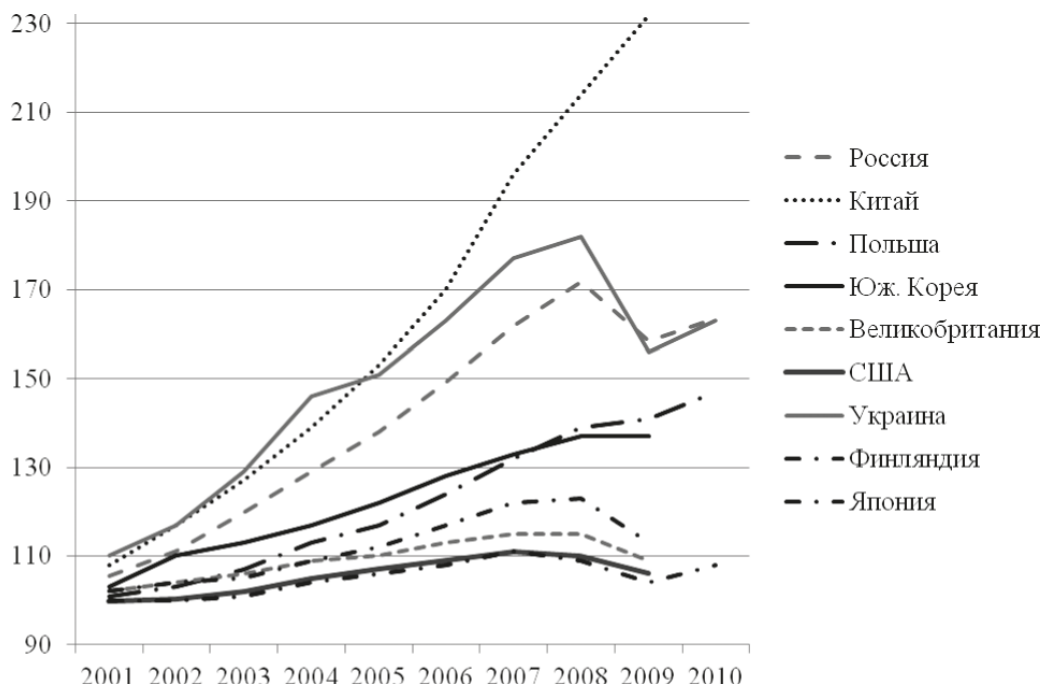


Рис. 4. Динамика ВВП на душу населения в международном сравнении (2000 = 100) [12]

отсутствие притока новых кадров в реальную экономику сказывается на замедлении темпов развития уровня технологий. Как следствие – рост издержек, связанных с трудовыми ресурсами.

Сопоставляя отдельные российские показатели с аналогичными показателями других стран, можно прийти к неутешительным выводам. Если в 90-х можно было говорить о дешевой высококвалифицированной рабочей силе, то сейчас тезис «дешевизны» уже не является неоспоримым. Налицо обратная тенденция постоянно повышающегося уровня заработной платы (см. рис. 2) при сравнительно небольшом росте производительности труда. Если рассматривать динамику производительности труда по отдельным видам экономической деятельности (см. табл. 2), то в сфере строительства, оптовой и розничной торговли можно отметить больше позитивных изменений в сравнении с остальными. Это связано в первую очередь с использованием новых технологий. В области строительства и розничной торговли в последние годы отмечался стремительный рост объемов производства.

Наличие диплома о высшем образовании предполагает высокий уровень образования, потенциально высокую производительность труда и, как следствие, больший уровень заработной платы по сравнению с уровнем заработной платы других работников. Россия с постоянно увеличивающимся количеством работников с высоким уровнем квалификации, как было отмечено ранее, должна демонстрировать высокие темпы роста своей экономики. В действительности рост уровня заработной платы в России не соответствует росту производительности труда. Так, заработная плата в России в 2007 г. выросла более чем в 2,5 раза по сравнению с 2000 г. (см. рис. 3), тогда как ВВП на душу населения в аналогичный период увеличился лишь на 61,8% (см. рис. 4). Похожие результаты демонстрирует Китай. Заработная плата в Китае в 2007 г. выросла по сравнению с 2000 г. в 2,34 раза, при этом ВВП на душу населения за аналогичный период увеличился на 90%. Однако долевое соотношение работников с высшим образованием там намного меньше, а повышение реальной заработной платы более соответствует росту производительности труда. Экономически развитые страны демонстрируют тесную взаимозависимость роста уровня заработной платы и производительности труда.

В заключении хотелось бы отметить, что названные тенденции развития рынка труда в России являются не единственными. Трудовые ресурсы по территории страны размещены неравномерно. Сама же трудовая миграция внутри страны усложнена по различным причинам, имеющим как экономический, так и культурный характер.

Литература:

1. Berggren C. Von Ford zu Volvo: Automobilherstellung in Schweden. Berlin; Heidelberg; New York; London; Paris; Tokio; Hong Kong; Barcelona; Budapest: Springer Verl. 1991.
2. Burda M., Wyplosz C. Makroökonomie: eine europäische Perspektive. 2. Aufl., München: Vahlen Verl./M. Burda, C. Wyplosz. 2003.
3. Czajor J. Rekrutierung japanischer Toptalente// Personalwirtschaft. Heft 01/2004. S.34-38. 2004.
4. Fritsch M.. Marktversagen und Wirtschaftspolitik. 8. Aufl., München: Vahlen Verl. 2011.
5. Klump R.. Wirtschaftspolitik: Instrumente, Ziele und Institutionen. 2. Aufl., München: Pearson Studium Verl. 2011.
6. Krugman P., Obstfeld M., Melitz M.. Internationale Wirtschaft: Theorie und Politik der Außenwirtschaft. 9. Aufl., München: Pearson Studium Verl. 2011.
7. Mikhailitsyna J., Rjabko V., Rjabkova O. Human Resources in Russia: A Survey. In: Proceedings of the IASK International Conference «Global Management 2010», Spain: University of Oviedo, Portugal: University of Algarve, pp. 570-573. 2010.
8. Richter R., Furubotn E.. Neue Institutionenökonomik: eine Einführung und kritische Würdigung. Tübingen: Mohr Verl. 1996.
9. Wächter H., Müller-Camen M. Herkunftsland- und Gastlandeffekte in der Personalpolitik multinationaler Unternehmen // Zeitschrift Führung + Organisation. Heft 05/2003. S. 260-265. M. Müller-Camen. 2003.
10. Министерство образования и науки РФ [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: www.mon.gov.ru (дата обращения 01.12.2012)
11. Министерство экономического развития РФ [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: www.economy.gov.ru (дата обращения 01.12.2012)
12. Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс] // Режим доступа: URL: www.gks.ru (дата обращения 01.12.2012)

References:

13. Berggren C. Von Ford zu Volvo: Automobilherstellung in Schweden. Berlin; Heidelberg; New York; London; Paris; Tokio; Hong Kong; Barcelona; Budapest: Springer Verl. 1991.
14. Burda M., Wyplosz C. Makroökonomie: eine europäische Perspektive. 2. Aufl., München: Vahlen Verl./M. Burda, C. Wyplosz. 2003.
15. Czajor J. Rekrutierung japanischer Toptalente// Personalwirtschaft. Heft 01/2004. S.34-38. 2004.
16. Fritsch M.. Marktversagen und Wirtschaftspolitik. 8. Aufl., München: Vahlen Verl. 2011.

17. Klump R.. Wirtschaftspolitik: Instrumente, Ziele und Institutionen. 2. Aufl., München: Pearson Studium Verl. 2011.
18. Krugman P., Obstfeld M., Melitz M.. Internationale Wirtschaft: Theorie und Politik der Außenwirtschaft. 9. Aufl., München: Pearson Studium Verl. 2011.
19. Mikhaliitsyna J., Rjabko V., Rjabkova O. Human Resources in Russia: A Survey. In: Proceedings of the IASK International Conference «Global Management 2010», Spain: University of Oviedo, Portugal: University of Algarve, pp. 570-573. 2010.
20. Richter R., Furubotn E. Neue Institutionenökonomik: eine Einführung und kritische Würdigung. Tübingen: Mohr Verl. 1996.
21. Wächter H., Müller-Camen M. Herkunftsland- und Gastlandeffekte in der Personalpolitik multinationaler Unternehmen// Zeitschrift Führung + Organisation. Heft 05/2003. S. 260-265. M. Müller-Camen. 2003.
22. Ministry of education and science of the RF [e-resource] // Access mode: URL: www.mon.gov.ru (Access date 01.12.2012)
23. Ministry of economic development of the RF [e-resource] // Access mode: URL: www.economy.gov.ru (Access date 01.12.2012)
24. Federal service of state statistics [e-resource] // Access mode: URL: www.gks.ru (Access date 01.12.2012)