

Серегина Мария Александровна

аспирант кафедры экономической теории
Государственного университета управления**КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
КАК ФАКТОР
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА****Аннотация:**

В статье показаны основные противоречивые тенденции в развитии рынка труда как европейского региона, так и России. Рассматриваются стратегии развития рабочей силы в развитых странах и их ключевые индикаторы, а также основные статистические показатели российского рынка труда. В России в последние годы обострилась проблема воспроизводства рабочей силы: увеличивается средний возраст занятого населения. Без решения этой проблемы невозможна интеграция страны в мировое глобальное пространство с устойчивым конкурентным преимуществом.

Ключевые слова:

квалифицированная рабочая сила, производительность труда, образование, потенциал рабочей силы, занятость.

Seregina Maria Aleksandrovna

PhD student, Economic Theory Department,
State University of Management**HIGH-SKILL OF THE LABOUR FORCE
AS A FACTOR OF
ECONOMIC GROWTH****Summary:**

The article deals with the correlation between the workforce quality and the economic growth. The principle contradictory trends in the labour market development in both European region and Russia are identified. The author discusses the main strategies of the labour force development in developed countries and their key performance indicators. The main statistical indicators of the Russian labour market are also analysed. Over the recent years in Russia the problem of the labour force reproduction has been exacerbated: the average age of the employed population is increasing every year. Resolution of this problem determines integration of Russia into the global space with sustainable competitive advantage.

Keywords:

high-skill labour force, labour productivity, education, potential of labour force, employment.

Мировая экономическая система за последние годы подверглась глубинным структурным изменениям. Такие циклические события, как сокращение деловой активности и международного обмена из-за прошедшего кризиса, не меняют научного обоснования, определяющего их временный характер. Кроме того прошедший кризис предполагает большую степень регулирования, приспособления к изменяющимся условиям и повышение значимости такого элемента, как экономика, основанная на знаниях, которая способна трансформировать проблемы и трудности в возможности.

Интеграционные процессы в мировой экономике ускорили внедрение технологий и темпы инноваций. Новые виды деятельности возникают и замещают старые. Однако во все виды деятельности включен компонент знаний и компетенций, и его значимость в производственном процессе все увеличивается. Обеспечение рабочей силы требуемыми навыками становится стратегической задачей в интересах реализации национальной стратегии роста и развития. Лидеры развитых стран стремятся поддерживать всеобъемлющее направление переквалификации в целях действия устойчивому и сбалансированному росту как национальной, так и мировой экономики.

Однако, по данным Международной организации труда (МОТ), число безработных в 2014 г. по всему миру составило более 201 млн человек, что на 30 млн больше, чем в 2008 г., в период мирового финансового кризиса. Более того, как подчеркивают специалисты МОТ, создание дополнительных 40 млн рабочих мест для новых участников рынка труда представляется в современных условиях трудной задачей. В дополнение к широко распространенной безработице отношения на рынке труда переживают период трансформации, что влечет за собой дополнительные вызовы [1].

Один из основных факторов, который может стать объяснением данных последствий, – это падение совокупного спроса. В частности, растущая диспропорция между доходами от труда и производительностью влияет на потребление домохозяйств, сокращая частные инвестиции [2].

Многие специалисты оспаривают данный тезис, предполагая, что рост производительности замедлился вследствие сокращения общего экономического роста. Тенденции в росте производительности страны тесно взаимосвязаны с занятостью: рост численности занятого населения и рост производительности (отдача от каждого работника) вместе определяют общее экономическое развитие. Таким образом, структура занятости и тенденции в производительности труда являются ключевыми факторами, определяющими долгосрочное экономическое развитие.

Прирост производительности является необходимой предпосылкой для увеличения уровня реальной заработной платы и уровня потребления. Производительность как на микроуровне, так и на макроуровне может быть увеличена различными средствами: увеличением инвестиций в основной капитал, улучшением инфраструктуры, структурными изменениями, внедрением инноваций и

технологий, применением более успешных стратегий в бизнесе, повышением уровня образования работников и сопутствующих навыков, улучшением здоровья рабочих и безопасности, созданием более эффективного социального диалога в производственном процессе [3].

Увеличение производительности позволяет предприятиям производить то же самое количество продукции, привлекая меньшее количество рабочей силы и тем самым сокращая переменные издержки и увеличивая рентабельность производства. Несмотря на то что увеличение производительности способствует сокращению занятости в отраслях, привлекательных для внедрения новых технологий, она также создает новые возможности для занятости высококвалифицированных кадров. «Созидательное разрушение» делает более явственной необходимости для работников соответствовать новым изменяющимся условиям и использовать представляющиеся возможности в целях увеличения собственного благосостояния. Например, цифровые технологии за последнее время сократили занятость в отраслях обрабатывающей промышленности и розничной торговле, при этом создавая дополнительные рабочие места для компетентной рабочей силы в сфере медицины, финансов и правовой поддержки. В развитых экономиках этот фактор благоприятствует тем, кто обладает высокой квалификацией в технической сфере, кто занят в капиталоемких отраслях или кто обладает материальными ресурсами, однако те, кто занят в трудоемких отраслях, наоборот, попадают в группу риска. В результате, как подчеркивают многие специалисты, технологическое преимущество усиливает разрыв между высококвалифицированными, высокооплачиваемыми работниками и занятыми низкооплачиваемым и низкоквалифицированным трудом [4].

По мнению Стиглица, реструктуризация рынка слабо реагирует на ускоренные темпы технологических изменений, порождая высокий продолжительный уровень безработицы и растущее неравенство. Поэтому бремя создания благоприятной среды и подходящих рабочих мест возлагается на правительства государств [5].

Комиссией Европейского союза был подготовлен отчет по ключевым индикаторам развития до 2020 г., в нем подчеркивается, что дальнейшее распространение технологий обеспечивает более широкие перспективы для развития торговли услугами и открывает доступ европейскому региону к передовым технологиям развитых наций, в то же время более технологичная среда повышает уровень конкуренции и требует более высокого уровня образования и навыков от рабочей силы. В отношении рынка труда отмечается высокая мобильность рабочей силы и увеличение чистого притока кадров в европейский регион, что позволило нивелировать нехватку трудоспособного населения и повысить прибыльность бизнеса за счет полуквалифицированного труда, однако те страны, которые оказались неспособными привлечь новые экономические активы, испытывают продолжительный отток кадров, что усугубляет демографические проблемы и усиливает гендерный дисбаланс. Суммируя вышесказанное, индикаторы трудового потенциала можно обобщить в следующую таблицу (таблица 1) [6].

Таблица 1 – Ключевые индикаторы производительности, рабочих мест и образования в европейском регионе

Индикатор (к 2020 г.)	Обоснование и предпосылки
Рост производительности	Рост производительности не является единственным ключом к обеспечению конкурентоспособной экономики. Однако это может стать единственным источником экономического роста в то время, как демографический спад затруднит увеличение общего уровня занятости
Уровень занятости	Прогнозируется существенное повышение уровня занятости до 70 % к 2020 г. по сравнению с 63 %
Уровень безработицы	в 2005 г. Тем не менее по некоторым регионам уровень занятости составит менее 55 %
Приобретение высшего образования. Низкоквалифицированный труд	Так как экономика Евросоюза движется навстречу экономике, построенной на сфере услуг, то этот фактор сократит количество рабочих мест для низкоквалифицированной рабочей силы. В настоящее время в Евросоюзе около 29 % населения в возрасте от 25–64 лет не обладают высшим образованием, и этот показатель сократится до 25 % к 2020 г. Основная задача будет состоять в обеспечении дополнительного образования для людей без высшего образования и создании дополнительных рабочих мест для рабочей силы низкой квалификации. Производительность труда во многом зависит от образовательного уровня работников. Прогнозируется, что третичного образовательного уровня будет недостаточно для того, чтобы догнать наиболее развитые страны (США). И неравенство между регионами Евросоюза будет продолжаться

В отношении высшего образования можно отметить, что только 22 % населения еврозоны в возрасте от 25–64 лет обладают третичным высшим образованием, по сравнению с уровнем Канады – 45 %, 39 % в США и 30 % в Австралии и Корее. В целях создания сильной экономики, основанной на знаниях, ЕС необходимо привлекать большее количество высококвалифицированной рабочей силы, чтобы сохранить долю в потреблении научно-исследовательских разработок и способствовать созданию более высокой ценности экономических активов [7].

По прогнозам Международной организации труда, количество высококвалифицированных работников к 2020 г. увеличится с 29 до 35 %, а количество низкоквалифицированной рабочей силы, наоборот, сократится с 21 до 15 % (см. диаграмму 1).

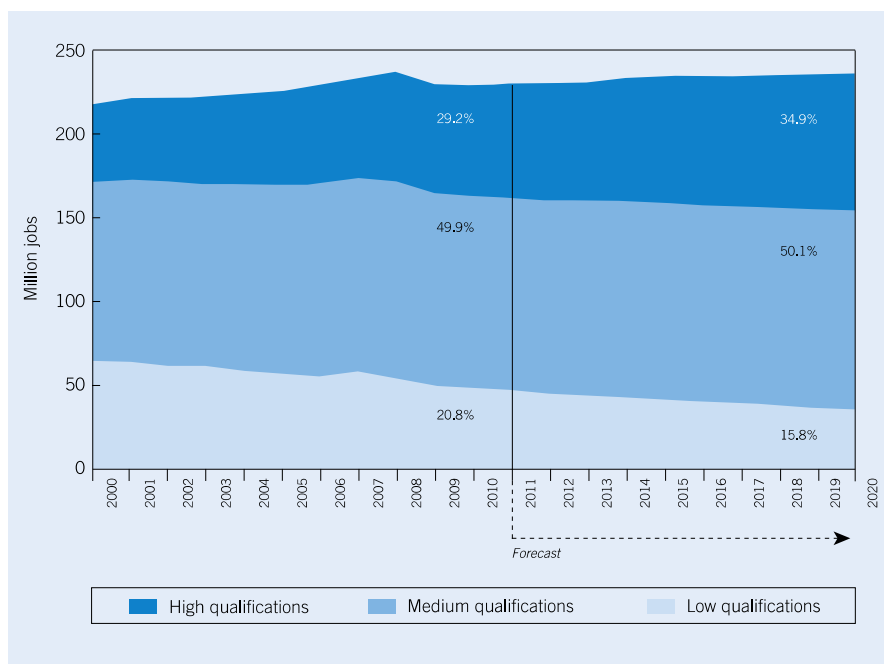


Диаграмма 1 – Требования к компетенции работников в Европе к 2020 г. (по материалам отчета International labour office) [8]

Таким образом, в ЕС основными направлениями в целях создания квалифицированной рабочей силы можно выделить следующие:

- обеспечение широкой доступности образования как основы для будущей квалификации;
- определения тесной взаимосвязи компетенции работника и нужд предприятий и рынка труда;
- предоставление возможности работникам и предприятиям приспосабливаться к изменениям в технологии и рынке;
- прогнозирование и подготовка кадров в области необходимых знаний и навыков в будущем.

В российской экономике, однако, можно наблюдать противоположные процессы. Всплеск спроса на квалифицированную рабочую силу в 2000-е гг. породил оживление со стороны предложения труда. Большее количество населения стало стремиться получить диплом о высшем образовании, и эта тенденция до сих пор сохраняется, ее укреплению способствует и трансформация институциональной среды, которая накладывает определенные ограничения, связанные со службой в армии или неблагоприятными перспективами в оплате труда, связанными с отсутствием высшего образования [9, с. 66] И эту направленность даже сейчас трудно преодолеть притоком низкоквалифицированной рабочей силы из-за рубежа. Однако в среде обладателей высшего образования наблюдается асимметрия, связанная с разрывом спроса на определенные компетенции и предложения, которое формируется в образовательной среде [10, с. 78]. Большинство населения, обладающее высшим образованием, является носителем лишь формального образования, что не соответствует требованиям, предъявляемым со стороны предприятий. Поэтому в России в последнее время наблюдается нехватка высококвалифицированной рабочей силы; имеющееся предложение не способно удовлетворить спрос предприятий в высококвалифицированном труде (см. диаграмму 2).

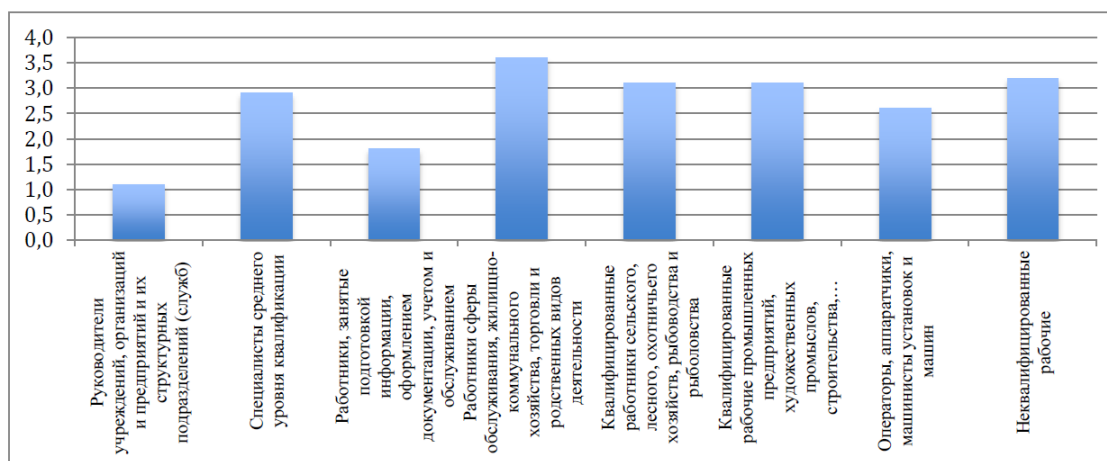


Диаграмма 2 – Удельный вес потребности в работниках для замещения вакантных рабочих мест в общем числе рабочих мест, % (подготовлено по материалам Росстата) [11]

В последний год в России наблюдается тенденция к удешевлению труда как результат девальвации курса национальной валюты. Данная тенденция ведет к падению реальных доходов населения. По словам Министерства экономического развития, докризисный уровень доходов может быть достигнут лишь в первом полугодии 2016 г. По мнению экспертов, дешевизна рабочей силы в России должна была превратиться в ее конкурентное преимущество и повысить инвестиционную привлекательность для иностранных инвесторов. Однако сама структура и модель рынка труда, который отличается гибкостью и стабильной занятостью, не могли сделать дешевизну конкурентным преимуществом [12].

Иностранные инвесторы готовы вкладывать деньги в российские наукоемкие отрасли, связанные с исследованиями, разработками, в частности в ВПК. Именно квалифицированный производственный труд должен стать основным конкурентным преимуществом российской экономики. Но без активной поддержки правительства и создания благоприятной институциональной среды это невозможно.

Основные тенденции, присущие российскому рынку труда, обусловлены продолжающейся убылью населения. Демографический фактор признается даже более важным по сравнению с ценами на товары и услуги, ведь от численности и структуры населения зависят потенциальные возможности развития рабочей силы. По самым худшим прогнозам специалистов, можно ожидать падение численности населения в России на 10,6 млн человек к 2030 г. Средний возраст занятого населения ежегодно увеличивается, уже за последний период с декабря 2014 г. до июня 2015 г. можно наблюдать увеличение среднего возраста занятого населения на 0,4 года (с 40,2 до 40,6 года). Иммиграционные процессы могут оказать положительное влияние на развитие страны в период быстрого роста, но в то же время могут препятствовать дальнейшему экономическому росту. Это объясняется сокращением прироста иммиграции квалифицированной рабочей силы.

Еще одна тенденция, которая вызывает опасение, – это старение рабочей силы. Эта тенденция вытекает из падения числа молодых рабочих, входящих на рынок труда, что обусловлено сокращением рождаемости в 1990-е гг. Еще одной причиной является увеличение ожидаемой продолжительности жизни (свыше 70 лет в 2014 г. по сравнению с 67,5 в 2007 г.), все больше работников стремятся продолжать работать после достижения возраста, выше трудоспособного (женщины после 55 лет, мужчины после 60 лет). Увеличение числа экономически активного занятого населения в период с декабря 2014 г. по июнь 2015 г. (с 74 627 тыс. чел. до 76 453 тыс. чел.) наполовину обусловлено увеличением числа занятого населения старше трудоспособного возраста. Что примечательно, уровень занятости населения в трудоспособном возрасте за последний год увеличился на 0,3 %, а уровень занятости населения старше трудоспособного возраста увеличился на 3,5 %.

В структуре занятости по отраслям в экономике преобладают отрасли обрабатывающей промышленности (14,6 % от общего числа занятых) и оптовой и розничной торговли (18,7 % от общего числа занятых), в отрасли научных исследований и разработок, наоборот, доля занятых упала с 1,9 % до 1,3 %. Данная тенденция абсолютно противоположна тенденции развития рынка труда в ЕС, где доступ предприятий к новейшим технологиям сокращает занятость в торговле, но увеличивает потребность в квалифицированных кадрах в таких отраслях, как наука, медицина и т. д.

В последний год наблюдается тенденция к увеличению занятости в неформальном секторе (размеры занятости в неформальном секторе увеличились на 1,2 %), одной из причин этого явления может по праву считаться масштабное сокращение работников предприятий государственной службы, в том числе и падение уровня заработной платы в корпоративном секторе. Этот вывод подтверждается также сокращением занятости населения на предприятиях и организациях со статусом юридического лица (численность занятых упала с 82,3 % до 80,7 %).

Однако проблема развития потенциала рабочей силы на российском рынке труда не может быть обусловлена исключительно численностью и структурой населения. Исследования ученых показывают, что экономическая политика может либо способствовать реализации трудового потенциала рабочих в полном объеме, либо полностью стать причиной его растраты. К сожалению, политика России в области развития человеческого потенциала фокусируется на целях, которые далеки от целей, установленных правительствами стран ЕС. Этот факт осложняет интеграцию России в глобальное экономическое пространство.

Ссылки:

1. World Employment Social Outlook. The changing nature of jobs. ILO Publ., 2015 [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf (дата обращения: 17.12.2015).
2. Там же.
3. Bhushan K. Impact of Globalization on human resource management // The Journal of international management studies. 2011. Vol. 6, No. 1 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.jimsjournal.org/6%20Bhushan%20Kapoor.pdf> (дата обращения: 17.12.2015).
4. Education, globalization and the knowledge economy. A commentary by the Teaching and Learning Research Programme, 2008 <http://www.tlrp.org/pub/documents/globalisationcomm.pdf> (дата обращения: 17.12.2015).
5. A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 Training strategy. Geneva, 2010 [Электронный ресурс]. URL: http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/groups/skills/documents/skpcontent/mwdf/mdix/~edisp/fm11g_021626.pdf (дата обращения: 17.12.2015).
6. Mastrostefano M., Dijkstra L. and Poelman H. Regions 2020 Globalisation challenges for European regions. Brussels, January 2009 [Электронный ресурс]. URL: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/working/regions2020/pdf/regions2020_globalisation.pdf (дата обращения: 17.12.2015).
7. Там же.
8. A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth, Geneva, November 2010 [Электронный ресурс]. URL: <http://experts-meeting-g20.itcilo.org/G20TrainingStrategyENGLISH.pdf> (дата обращения: 17.12.2015).
9. Капелюшников Р. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? // Вопросы экономики. 2012. № 2. С. 52–66.
10. Плискевич И. Человеческий капитал в трансформирующейся России. М., 2012. 231 с.
11. Сведения о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2014 г. (статистический бюллетень). URL: http://www.gks.ru/free_doc/2015/potrorg/potr14.htm [Электронный ресурс]. URL: (дата обращения: 17.12.2015).
12. Волкова Е. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы. Ульяновск, 2010. 36 с.

References:

1. *World Employment Social Outlook. The changing nature of jobs.* ILO Publ. 2015, retrieved 17 December 2015, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf>.
2. *World Employment Social Outlook. The changing nature of jobs.* ILO Publ. 2015, retrieved 17 December 2015, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf>.
3. Bhushan, K 2011, 'Impact of Globalization on human resource management', *The Journal of international management studies*, vol. 6, no. 1, retrieved 17 December 2015, <<http://www.jimsjournal.org/6%20Bhushan%20Kapoor.pdf>>.
4. *Education, globalization and the knowledge economy. A commentary by the Teaching and Learning Research Programme* 2008, retrieved 17 December 2015, <<http://www.tlrp.org/pub/documents/globalisationcomm.pdf>>.
5. *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 Training strategy* 2010, Geneva, [retrieved 17 December 2015], <http://www.skillsforemployment.org/wcmstest4/groups/skills/documents/skpcontent/mwdf/mdix/~edisp/fm11g_021626.pdf>.
6. Mastrostefano, M, Dijkstra, L and Poelman, H 2009, *Regions 2020 Globalisation challenges for European regions*, Brussels, January, retrieved 17 December 2015, <http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/working/regions2020/pdf/regions2020_globalisation.pdf>.
7. Mastrostefano, M, Dijkstra, L and Poelman, H 2009, *Regions 2020 Globalisation challenges for European regions*, Brussels, January, retrieved 17 December 2015, <http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/working/regions2020/pdf/regions2020_globalisation.pdf>.
8. *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth* 2010, Geneva, November, retrieved 17 December 2015, <<http://experts-meeting-g20.itcilo.org/G20TrainingStrategyENGLISH.pdf>>.
9. Kapelyushnikov, R 2012, 'Demand and supply of highly skilled labor force in Russia who ran faster?', *Problems of Economics*, no. 2, p. 52-66.
10. Pliskevich, I 2012, *Human capital in transforming Russia*, Moscow, 231 p.
11. *Information about the size and needs of organizations for employees of occupational groups at 31 October 2014 (Statistical Bulletin)* 2015, <http://www.gks.ru/free_doc/2015/potrorg/potr14.htm>.
12. Volkova, E 2010, *Enterprise competitiveness by improving the quality of the workforce*, Ulyanovsk, 36 p.