

УДК 331.101.68

РЫНОК ТРУДА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В РОССИИ

Е.С. Яхонтова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ, Москва

В современных условиях конкурентоспособность российских компаний напрямую зависит от роста производительности труда. Особенности национального рынка труда усложняют деятельность компаний по обеспечению компаний высокопроизводительными кадрами. Статья посвящена основным факторам, которые оказывают негативное влияние на российский рынок труда и препятствуют росту производительности труда в компаниях. В работе также предлагается ряд мер, направленных на улучшение ситуации.

Ключевые слова: рынок труда, производительность труда, образование, кадровая политика

В условиях глобализации и интернационализации бизнеса поддержание конкурентоспособности тесно связано с уровнем производительности труда. Компании, которые обрели и развивают конкурентные преимущества, имеют также и высокие показатели производительности труда. Обычно уровень производительности труда определяют соотношением объема произведенной продукции в натуральном или стоимостном выражении и численности человеческих ресурсов. Выработка продукции в расчете на одного сотрудника значительно отличается на различных национальных и отраслевых рынках. Так, на наших отраслевых рынках компании демонстрируют большой разброс в производительности труда. Так, средняя производительность труда в энергетике составляет 7,18, а в Красноярской ГЭС -35,12 млн.руб./чел./год; в пищевой промышленности - 3,24, а в Ленинградском комбинате хлебопродуктов им. С.М. Кирова -21,42 млн.руб./чел./год [4]. Однако, в среднем, производительность труда россиян составляет около четверти от производительности труда американцев. Повышение конкурентоспособности отечественной экономике и рост производительности труда в 1,5 раза к 2018 году определены Президентом РФ как стратегическая задача. Экономический кризис, санкции в отношении отечественных компаний и фокус на импорт замещение не снимают с повестки дня этой задачи, но выводят ее в число приоритетов. Решение этой задачи логично связывается с модернизацией производства,

реструктуризацией компаний, внедрением передовых технологий, активным использованием аутсорсинг и другими мерами. Однако, зачастую ситуация на рынке труда определяет низкие темпы роста производительности труда и недостаточный эффект от проводимых мероприятий.

Стратегии инновационного развития и растущей отечественной экономике нужен растущий рынок труда, способный удовлетворить растущие потребности отечественных компаний в высокопроизводительных человеческих ресурсах. Высокопроизводительные человеческие ресурсы – это те, кто обладает требуемым уровнем профессиональной квалификации, а также мотивацией к росту производительности труда и саморазвитию, ответственностью за собственную судьбу, карьеру и результаты трудовой деятельности. Таких людей на рынке труда чрезвычайно мало, в некоторых отраслях ситуация уже приобрела черты кадрового голода, при котором компании испытывают острый дефицит рабочей силы любой квалификации, не только высокой. При SNW-анализе современной ситуации и прогнозировании ее развития, руководители большинства компаний констатируют сильное неблагоприятное влияние ситуации на рынке труда на уровень производительности труда.

Неблагоприятная ситуация на отечественном рынке труда, формирующая устойчивую тенденцию к усилению конкуренции работодателей за квалифицированные и высоко потенциальные человеческие ресурсы, с одной стороны, и низкие показатели производительности труда, с другой, вызвана рядом факторов:

1. *Внутренняя и внешняя миграция.* Несмотря на относительно низкую мобильность россиян, (у нас рынок труда более зависит от рынка жилья, чем от рынка работы), внутренние миграционные потоки препятствуют росту производительности труда компаний, прежде всего промышленного сектора. Для внутренней миграции характерен отток наиболее перспективных с точки зрения высоко производительного труда из большинства регионов в более благополучные регионы. По состоянию на 2013 год отток населения вследствие внутренних миграций наблюдался в 67 субъектах федерации [10]. Только три федеральных округа в России (Центральный, Северо-Западный и Южный) привлекательны для иммигрантов и внутренних мигрантов. Так, примерно 68% всего миграционного прироста приходилась на Центральный федеральный округ, прежде всего на Москву и Московскую область. Фактически на большей территории России наблюдается тенденция замещения местного населения иммигрантами. При этом в ряде регионов иммиграция не может компенсировать

миграционный отток в другие российские регионы [1]. Для стабилизации рынка труда необходимо значительно увеличить численность иммигрантов. Однако, необходимые масштабы миграции для стабилизации численности россиян, могут вызвать ряд социокультурных и экономических проблем. Так, уже к середине века доля мигрантов и их потомков в населении России может составить от 25 до 44%, а во второй половине века может превысить 50% населения России. Интегрировать такое количество мигрантов в российскую социокультурную среду крайне сложно. Экономическая проблема заключается в том, что в настоящее время подавляющее число мигрантов обладают низкой квалификацией и слабым знанием русского языка, что затрудняет рост человеческого капитала России и повышение производительности труда. В то время как из России по-прежнему уезжают образованные и высококвалифицированные кадры.

2. Продолжительность жизни и низкая рождаемость. Несмотря на определенные усилия государства, у нас сохраняется тенденция сокращения трудоспособного населения, вызванного низкой продолжительностью жизни россиян, особенно мужчин, и низкой рождаемостью. В настоящее время средняя продолжительность жизни в России составляет 57,7 лет для мужчин и 71,2 года для женщин. В то время как развитых стран мира (например, в США, Канаде, Франции, ФРГ) эти показатели равны соответственно: 73-74 года и 79-80 лет; в Японии - 75,90 и 81,6 лет. Данные статистики позволяют прогнозировать дальнейшее сокращение численности отечественных человеческих ресурсов и увеличение пропорций возрастного персонала, что также создает определённые преграды росту производительности труда.

3. Здоровье населения. Важным фактором производительности труда является здоровье человеческих ресурсов. По данным британской страховой компании Вира, производительность труда здоровых людей выше на 20% [5]. Согласно В. П. Казначеева, здоровье - это процесс сохранения и развития биологических, физиологических и психологических функций, оптимальной трудоспособности и социальной активности при максимальной продолжительности жизни [6, с.76]. Состояние здоровья россиян оставляет желать лучшего. В рейтинге здоровья наций, который проводит Всемирная организация здравоохранения, Россия занимает 97 место в мире, находясь по соседству с Тимором и Ираком [8]. Согласно данным российской академии медицинских наук 1,4% ВВП (примерно 24 млрд долл. США в год) отечественная экономика теряет из-за проблем со здоровьем

населения; убытки компаний в этой связи составляют не менее 70 – 75 млрд долл. США [11]. Согласно исследованиям международного кадрового агентства Kelly Services, почти 20% респондентов уверены, что работа негативно влияет на их здоровье. Здоровье сотрудников зависит от многих факторов, например, настроения, стрессоустойчивости, социальной поддержки, условий труда и пр. Наиболее сильными факторами, ухудшающими здоровье, россияне назвали стресс, недостаток физической активности, "подсидивание" со стороны коллег, сверхурочную работу [5].

4. *Система образования.* Действующая система образования не справляется с задачей своевременной и качественной подготовки нужных экономике специалистов, способных к высоко производительному труду. Она готовит не тех профессионалов и не так, как это надо современным компаниям. Россия входит в число лидеров по доле трудоспособного населения с высшим образованием, у нас высшее образование имеют 54% россиян от 25 до 64 лет. Это само по себе неплохо, поскольку для высокотехнологичного производства необходимы даже рабочие, имеющие высшее образование, но профильное. Если сравнивать этот показатель с ВВП на душу населения, то картина получается не такой уж радостной. Образование не делает россиян благополучными и высоко производительными. К примеру, в 2010 году в США доля граждан с высшим образованием составила 30% и ВВП на душу населения - 41950, а в России 21% и 10640 соответственно [8]. Основная проблема заключается в низком качестве образования. Современная система образования воспроизводит человеческие ресурсы низкой производительности труда. Низкие показатели производительности труда программируются учебными организациями, точнее российскими образовательными стандартами. Так, анализ программы обучения по специальности «технология производства продукции и организация общественного питания» выявил, что перечень развиваемых в ВУЗе умений на 90% не соответствует требованиям работодателей [9, с.34-41]. Реформирование системы образования нацелено на решение задачи обеспечения экономики высококвалифицированными специалистами. В частности, этому способствует последовательный переход на дуальную модель среднего профессионального образования, Темпы и характер преобразований в системе образования не позволяют питать оптимизм относительно решения всех проблем. В ближайшее будущее, скорее всего, отечественная система образования не станет платформой для

создания конкурентных преимуществ российской экономики. В частности, укрупнение ВУЗов приводит к тому, что подготовка профильных специалистов из регионов перемещается в крупные города. Как следствие, выпускники после окончания обучения не желают уезжать на периферию, предпочитая работу в крупном городе не по специальности. Одновременно закрываются сельские школы, что препятствует развитию аграрного бизнеса.

5. *Менталитет.* Дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда также вызван тем, что личностные качества кандидатов из года в год ухудшаются. Инновационные стратегии развития требуют от работодателей привлечения людей, для которых характерны трудолюбие, добросовестность, честность, уважение к окружающим, ответственность, адекватность оценок и самооценок и т.д. Однако в следствии слабой воспитательной работы, размытых ценностных ориентаций в обществе эти личностные качества становятся дефицитными. Напротив, для молодых соискателей характерны эгоцентризм, завышенные зарплатные и карьерные ожидания, инфантильность. Одновременно россияне на ментальном уровне склонны оправдывать пьянство, нарушения трудовой дисциплины, разгильдяйство и другие формы деструктивного поведения, негативно влияющего на производительность труда.

В целом, комплекс факторов определяет сохранение дисбаланса между спросом и предложением на рынке высокопроизводительного труда. Усиление конкуренции работодателей за кадры предполагает увеличение инвестиций в кадровую и социальную работу, что может как способствовать росту производительности труда, так и препятствовать.

Решение этих сложных проблем отечественного рынка труда возможно при последовательной государственной политике в области миграционной политики, образования и здравоохранения, а также развития регионов. Однако, радикально исправить ситуацию, полагаясь исключительно на действия государственной власти, невозможно. Так, по данным международного исследования PricewaterhouseCoopers (PwC), только 20% руководителей высшего звена крупнейших компаний оценивают правительственные меры по подготовке квалифицированных кадров в своей стране эффективными [2]. Компании должны занимать более активную позицию по улучшению ситуации на рынке труда для обеспечения роста производительности труда. Пока большинство руководителей отечественных компаний в решении демографической ситуации полагаются на государство, и лишь немногие проявляют активность в этом направлении. В вопросе

подготовки персонала работодатели более активны и вынуждены идти на большие затраты для исправления брака системы образования. Так, ректор НИУ-ВШЭ Я. Кузьминов отметил, что «российские работодатели затрачивают на первичное обучение того, кто к ним приходит, порядка 500 миллиардов рублей в год, это 100% от государственного бюджета профессионального образования и 85%-90% от всего бюджета, который приходит в профобразование» [7].

Отечественный рынок труда состоит из совокупности групп человеческих ресурсов, а именно, безработные; учащиеся, которые в перспективе займутся поиском работы, и все работники российских компаний и организаций (рисунок 1). В зависимости от характера кадровой политики, компании оказывают влияние на рынок труда.

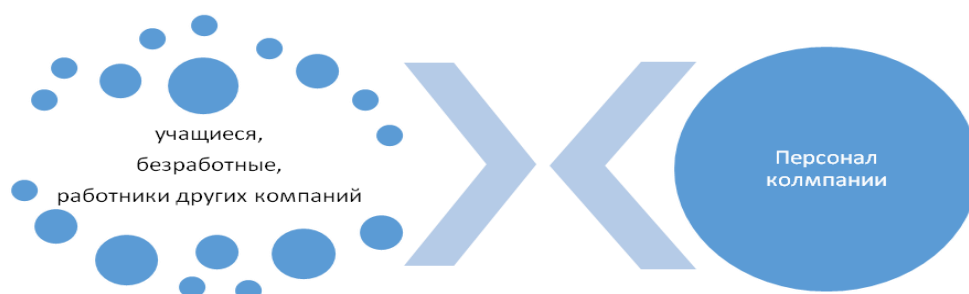


Рис. 1. Составные элементы рынка труда

Как минимум, это влияние осуществляется посредством программирования своего персонала на определенный уровень производительности труда. В каждой компании сложились свои система управления и организационная культура, которые регламентируют поведение персонала, формируя у сотрудников соответствующие профессиональные навыки, ожидания и привычки. Чем большая текучесть кадров в компании, тем большее количество людей, заряженных соответствующей культурой производства поступает на рынок труда. Основные направления организационной деятельности в поддержку роста производительности труда:

- охрана труда и профилактика несчастных случаев на рабочих местах;
- обучение высокопроизводительному труду;
- улучшение климата в трудовых коллективах, противодействия деструктивным явлениям (например, моббингу и харассменту);

- управление здоровьем персонала;
- создание сильной культуры высокопроизводительного труда;
- создание системы управления с фокусом на результативность и привязку всех кадровых решений к результатам труда;
- внедрение современных технологий и модернизация производства.

Более сильное влияние на улучшение ситуации на рынке труда оказывают компании с проактивной кадровой политикой, которая включает значительные долгосрочные инвестиции в техническую модернизацию производства и развитие человеческих ресурсов в своих компаниях и за ее пределами (Росатом, РусГидро, ЛУКОЙЛ и др.). Эти компании реализуют стратегические проекты по профориентации школьников и студентов, по модернизации учебного процесса в профильных образовательных организациях, по поддержке центров технического творчества молодежи и учебно-информационные центров, по проведению олимпиад и т.д. Решая корпоративные задачи по развитию своего кадрового потенциала, эти компании автоматически развивают отечественный рынок труда.

Далеко не каждая отечественная компания может позволить себе вложение значительных инвестиций в подобные проекты. Однако, повысить свою роль в изменении ситуации на рынке труда можно и менее затратное. Так, в настоящее время дорабатывается проект Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 года, результатом реализации которой должно стать качественное изменение системы воспитания для обеспечения духовно-нравственной зрелости, ценностных ориентаций, мотивации к непрерывному личностному росту и развития компетенций, необходимых для успешной самореализации ребенка в обществе и профессии [12]. Данный проект предусматривает трудовое воспитание и профессиональное самоопределение. Сегодня практически каждая компания может включиться в эту работу и способствовать улучшению личностных качеств будущих сотрудников. Для этого можно использовать традиционные для нашей деловой культуры методы, такие как встречи подшефных классов с ветеранами труда, экскурсии на предприятия, организация внеклассной работы и пр.

Еще более очевиден эффект от вовлечения широкого круга компаний в процесс разработки стандартов профессионального образования. В настоящее время у компаний есть уникальная возможность радикально повлиять на содержание образовательных программ, чтобы они гарантировано выпускали людей с требуемым уровнем производительности труда. Так, согласно Распоряжению Правительства РФ от 03.03.2015 N 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего

профессионального образования, на 2015 - 2020 годы» завершается составление списка перспективных и востребованных на рынке труда профессий и специальностей, требующих среднего профессионального образования [13]. Уже идет процесс разработки и актуализации профессиональных стандартов по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в том числе в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями. Вскоре эти стандарты будут утверждены, и компании начнут оценивать их эффект. Активное участие в этом процессе гарантирует компаниям положительный эффект.

Также не слишком затратным для компаний может стать активное участие в различных мероприятиях профессионального сообщества, направленных на рост производительности труда и просветительскую работу. В качестве положительных примеров таких профессиональных сообществ и площадок можно назвать Российский Центр производительности [www.consultant.ru], Общественная инициатива «Производительность 2.0, ЛИН-форум [http://www.up-pro.ru/specprojects/productivity_2.0/declaraciya.html] и др.

Итак, особенности современного отечественного рынка труда требуют от компаний проактивной кадровой политики и вовлеченности в государственные и общественные проекты, направленные на решение демографических проблем, совершенствования образования, улучшения здоровья россиян. Это позволит им повысить эффективность собственных мер по росту производительности труда.

Список литературы

1. Т. Александрова, И. Глебова, И. Дробышева. Пакуют чемоданы. Власти пока бессильны остановить миграцию из округа // <http://www.rg.ru/2011/11/03/reg-dfo/chemodany.html>
2. Две трети работодателей изменяют свою HR-политику // www.e-executive.ru 06 апреля 2010 г
3. Доклад Всемирного банка о мировом развитии-2007: М., 2007, с.322-323
4. Главные итоги: Всероссийская премия «Производительность труда: Лидеры промышленности России – 2015» / http://www.up-pro.ru/library/production_management/productivity/itogipremii2015.html
5. Здоровье персонала - "головная боль" работодателя? http://www.mmc-s.ru/literature_001
6. Казначеев В.П. Здоровье нации. Просвещение. Образование. Москва-Кострома, Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов; Костром. гос. пед. ун-т им. Н.А. Некрасова; Ин-т общ. патологии и экологии человека Сиб. отд-ния РАМН; Междунар. ин-т косм. антропоэкологии им. Н.А. Козырева;—1996. 248 с, <http://elib1.ngonb.ru/jspui/handle/NGONB/242>
7. Кузьминов: работодатели тратят на переобучение до 500 млрд руб в год// http://ria.ru/edu_news/20111028/473674929.html

8. Рейтинг здоровья наций / <http://a-рейтинг.рф/index.php/news/item>
9. Н. В. Трофимов. Институциональный подход в решении проблемы дефицита квалифицированных кадров для малых и средних предприятий сферы ресторанного и семейно-развлекательного бизнеса// Директор ССУЗА; октябрь 2014; с.34-41; www.directorssuza.ru
10. Н. Шишкина. Итоги либерального эксперимента для регионов России // <http://rusrand.ru/analytics/itogi-liberalnogo-eksperimenta-dlja-regionov-rossii>
11. <http://www.smartbodycentre.ru>
12. [http://www.edustandart.ru/strategicheskie-orientiry-vospitaniya/\(27.04.2015\)](http://www.edustandart.ru/strategicheskie-orientiry-vospitaniya/(27.04.2015))

LABOR MARKET AND LABOR PRODUCTIVITY IN RUSSIA

E.S. Yakhontova

RANEPА, Moscow

Competitiveness of Russian companies depends on labor productivity growth in modern business environment. Special features of national labor market complicate the efforts for high productivity human resources lock in of many companies. This article is dedicated to core factors of Russian labor market that are blocking labor productivity growth and labor market development as well. Here you can find some recommendations for situation improvement.

Keywords: *labor market, labor productivity, education, HRM politics.*

Об авторах

ЯХОНТОВА Елена Сергеевна, доктор социологических наук, профессор Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, e-mail: Yakhontova@hotmail.com