

Рынок труда в России и динамика его потребностей

© 2014 Фахрутдинова Елена Валерьевна
доктор экономических наук, профессор
Казанский (Поволжский) федеральный университет
420008, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18
E-mail: efahr@mail.ru

Современный рынок труда в РФ характеризуется обострением проблем на рынке труда и претерпевает значительные изменения, связанные с влиянием множества факторов. Проведен анализ уровня образования рабочей силы как фактора, влияющего на развитие рынка труда в России. Исследованы потребности российского рынка труда в современных экономических условиях, и выявлены тенденции его развития.

Ключевые слова: рынок труда, рабочая сила, уровень образования, потребность в рабочей силе, занятость населения.

Современный этап развития экономики России характеризуется обострением проблем на рынке труда. Рынок труда в стране неотделим от макроэкономических показателей. Сложившаяся ситуация на рынке труда - это результат несбалансированности потребностей экономики и всей системы профессиональной подготовки кадров, когда структура спроса на образовательные услуги и получаемая квалификация не соответствуют современным технологиям и потребностям рынка труда. Тенденции развития кадровой индустрии во многом диктуются потребностями производства и определяются сложившимся спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

В ряде международных рейтингов Россия занимает не лучшие позиции по показателям конкурентоспособности, связанным с эффективностью рынка труда, причем по сравнению с прошлым годом показатели несколько ухудшились. Например, по уровню "утечки мозгов" в Global Competitiveness Index 2012-2013 Всемирного экономического форума Россия заняла 98-е место, по уровню сотрудничества в отношениях "работник - работодатель" - 125-е место. Мы согласны с мнением Т. Блиновой относительно того, что инновационное развитие экономики выдвинуло на первый план проблему ее кадрового обеспечения, без решения которой невозможна реализация основной задачи. По оценке бизнес-сообщества, для России нехватка кадров нужной квалификации - главный ограничитель для текущей и перспективной деятельности компаний, а также для реализации инновационных проектов¹.

Система профессионального образования РФ в разрезе регионов характеризуется существенным различием по величине выпуска специалистов на 10 000 чел. населения, что свидетельствует о различной насыщенности вузами, по объему предложения образовательных услуг и

качеству подготовки кадров на каждой территории. К.А. Кутеева правомерно считает, что каждая региональная система профессионального образования сталкивается с необходимостью определения наиболее рациональной структуры, включающей в себя число образовательных учреждений, профессиональную структуру подготавливаемой рабочей силы. Иными словами, если исходить из приоритетного развития экономики, то динамика региональной структуры занятости и ситуация на рынке труда должны определять численность и структуру подготовки специалистов в учреждениях профессионального образования, в том числе с полным возмещением затрат на него².

Система профессионального образования РФ характеризуется снижением как количества студентов, так и выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования и явным ростом студентов и выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования в период с 2000 по 2010 г. (см. табл. 1).

Общеэкономической закономерностью национальной экономики, вставшей на инновационный путь развития, становится постепенный перенос производств индустриального сектора в экономики с более дешевыми ресурсами. Специализация предприятий (стран) на отдельных стадиях бизнес-процесса повышает эффективность производства и менеджмента³. Высшим этапом развития инновационной экономики является экономика знаний. Ключевым фактором развития инновационной экономики выступает именно человеческий капитал. В условиях перехода от индустриального общества к экономике знаний на первый план выходят именно затраты на персонал. Если в промышленном производстве основную часть себестоимости товаров и

Таблица 1. Подготовка специалистов, квалифицированных рабочих и служащих в образовательных учреждениях профессионального образования (2000–2010 гг.), тыс. чел.*

Показатели	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Численность обучающихся (студентов) в образовательных учреждениях:							
начального профессионального образования**	1679	1509	1413	1256	1115	1035	1007
среднего профессионального образования	2361	2591	2514	2408	2244	2142	2126
высшего профессионального образования	4741	7064	7310	7461	7513	7419	7050
Выпуск образовательных учреждений:							
начального профессионального образования**	763	703	680	656	605	538	581
среднего профессионального образования	580	684	700	699	671	631	572
высшего профессионального образования	635	1151	1255	1336	1358	1442	1468

* Сафина Л.М. Институциональная ловушка формирования качества трудовой жизни // Вестн. экономики, права и социологии. 2012. □ 2. С. 137-139.

** 2010 г. - включая обучающихся на договорной основе.

услуг формирует сырьевой фактор, то в постиндустриальном обществе - оплата труда, и в первую очередь интеллектуальная составляющая. Например, в экономике США до 7 % ВВП, в странах ЕС до 5 % ВВП формируется именно в сфере образовательных услуг. Если рассматривать динамику структуры экономик других развитых стран за последние 50 лет, то можно увидеть не только рост доли сектора услуг, но и, в частности, увеличение доли образования в структуре экономики. Таким образом, образовательная среда является не только фактором становления экономики постиндустриального общества, но и сама по себе играет все возрастающую роль в качестве самостоятельной отрасли, не менее значимой для экономики в целом, чем, например, тяжелая промышленность или финансовый сектор. Крупнейшие учебные заведения США, например, представляют собой сильные финансовые институты с бюджетами, сопоставимыми и даже превосходящими бюджеты многих транснациональных корпораций⁴. При этом следует отметить, что с учетом роли человеческого и социального капитала социально-устойчивое развитие экономики означает не просто достиже-

ние высоких и устойчивых темпов экономического роста. Его можно определить как расширенное воспроизводство человеческого потенциала на базе инвестиций в его накопление, сопровождающееся ростом благосостояния, повышением качества человеческих ресурсов (здоровья, уровня образования и т.д.) при справедливом распределении результатов производства и взаимном соблюдении социальной ответственности населения и государства⁵. Рассматривая среднегодовую численность и структуру трудовых ресурсов в РФ, мы видим, что за последнее десятилетие наблюдается уменьшение населения в трудоспособном возрасте, рост количества иностранных трудовых мигрантов (см. табл. 2), что говорит о наличии структурных сдвигов на рынке труда в РФ и о необходимости кардинального изменения системы профессионального обучения.

Наибольший дефицит в кадрах компании отмечают по двум профессиональным группам: специалистам высшей квалификации и квалифицированным рабочим. На регулируемом сегменте рынка труда число вакантных рабочих мест по инженерно-техническим профессиям, заявленных работодателями в службу занятости в 2013 г.

Таблица 2. Среднегодовая численность и структура трудовых ресурсов в РФ (2000–2010 гг.), %*

Показатели	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего, тыс. чел.	89532,3	92250,5	92419,8	93594,0	94184,6	93622,8	92958,8
В том числе:							
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	84260,5	86417,6	86363,2	86761,2	86595,3	86050,8	85606,3
иностранцы трудовые мигранты	701,7	1135,1	1302,8	1863,3	2545,8	2346,2	2006,4
Лиц старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	4570,1	4697,8	4753,8	4969,5	5043,5	5225,8	5346,1
Всего, %	100	100	100	100	100	100	100
В том числе:							
трудоспособное население в трудоспособном возрасте	94,1	93,7	93,5	92,7	91,9	91,9	92,1
иностранцы трудовые мигранты	0,8	1,2	1,4	2,0	2,7	2,5	2,2
лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике	5,1	5,1	5,1	5,3	5,4	5,6	5,7

* Кутеева К.А. Муниципальная социальная политика в сфере образования и ее региональные отличия // Экономические науки. 2009. □ 8 (57). С. 388-392.

по сравнению с 2011 г., выросло более чем в 1,5 раза (с 30,2 тыс. ед. до 45,4 тыс. ед.). При этом более 70 % вакантных рабочих мест, заявляемых работодателями, предназначены для замещения квалифицированных рабочих технических профессий⁶. По данным официального сайта Министерства труда и социальной защиты, в РФ в настоящее время в органах службы занятости сформирован с учетом изменяющихся требований рынка труда перечень из 500 основных профессий, специальностей, видов занятий, по которым отмечается устойчивый спрос на работников (инженеры-технологи, инженеры КИП, техники-технологи, техник службы эксплуатации и ремонта оборудования, наладчики станков с ПУ, аппаратчики станков с ЧПУ, наладчики машин и

оборудования, инженеры в области безопасных тепловых установок, специалисты по обслуживанию электрооборудования и т.д.). В целях повышения темпов и обеспечения устойчивости экономического роста, увеличения реальных доходов граждан Российской Федерации необходимы создание и модернизация 25 млн высокопроизводительных рабочих мест (ВПРМ) к 2020 г.⁷

Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест на 31 октября 2012 г. составила 835,6 тыс., что на 35 % больше, чем на соответствующую дату 2010 г. Наиболее значительно увеличилась за указанный период потребность в работниках в здравоохранении и предоставлении социальных услуг - на 63,6 тыс. (в 1,4 раза), в обрабатывающих произ-

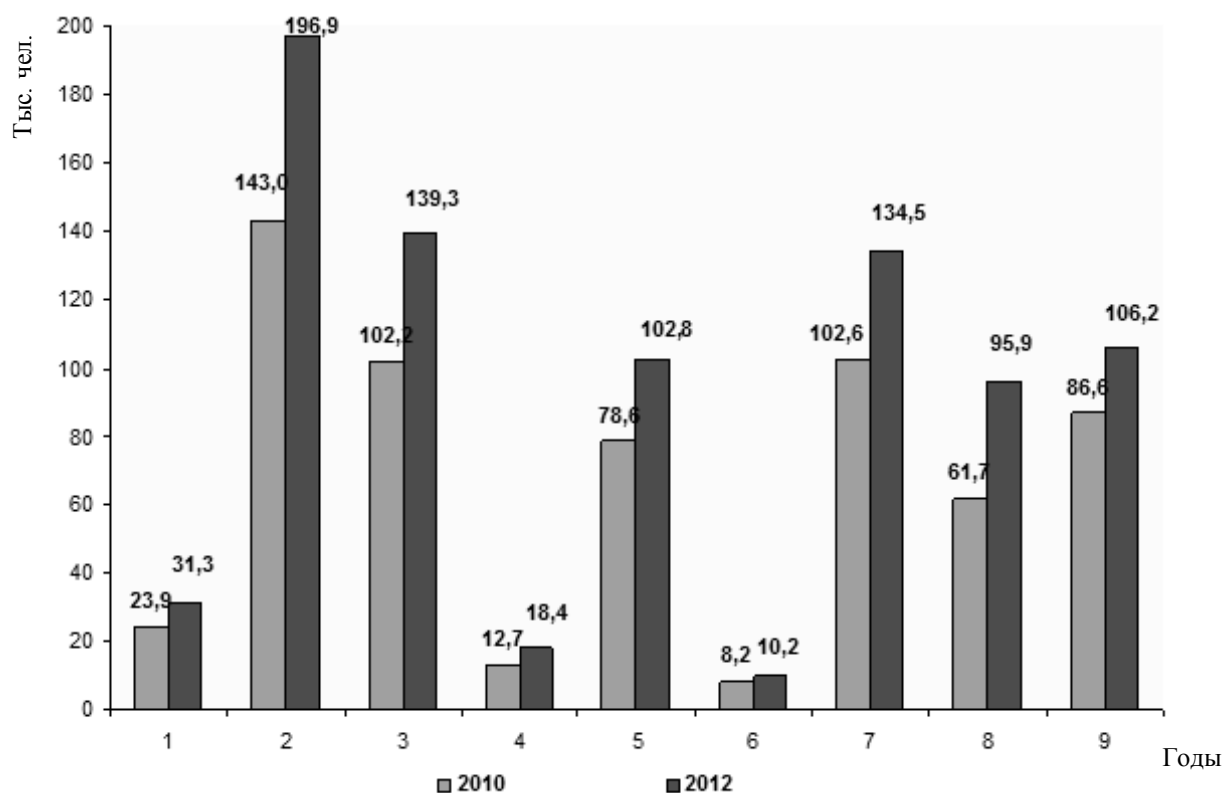


Рис. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам на 31 октября 2010 и 2012 гг. :

- 1 - Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)
- 2 - Специалисты высшего уровня квалификации
- 3 - Специалисты среднего уровня квалификации
- 4 - Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием
- 5 - Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности
- 6 - Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства
- 7 - Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр
- 8 - Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин
- 9 - Неквалифицированные рабочие

водствах - на 33,3 тыс. (в 1,4 раза), на транспорте и в связи - на 30,5 тыс. (в 1,4 раза); в образовании - на 19,9 тыс. (в 1,3 раза). На 31 октября 2012 г. наибольшее количество вакантных рабочих мест сложилось в здравоохранении и в предоставлении социальных услуг (234 тыс.); в обрабатывающих производствах (118 тыс.); на транспорте и в связи (103 тыс.); в организациях, осуществляющих операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг (92 тыс.); в образовании (77 тыс.). Из общей потребности в рабочих местах для замещения вакантных рабочих мест на 31 октября 2012 г. (835,6 тыс.) более 23 % приходилось на профессиональную группу специалистов высшего уровня квалификации; 17 % - специалистов среднего уровня квалификации; 16 % - квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр; 13 % - неквалифицированных рабочих; 12 % - работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности. Около 61 % всех вакансий сложились в организациях с государственной и муниципальной формой собственности и 39 % - в организациях с негосударственными формами собственности. Более напряженная ситуация с заполнением вакантных рабочих мест отмечалась в организациях с государственной и муниципальной формами собственности, где удельный вес потребности в рабочих местах к общему числу рабочих мест составлял 3,3 % против 2,3 % в организациях с негосударственными формами собственности (см. рисунок)⁸.

Мы согласны с мнением ряда ученых⁹, что для изменения сложившейся ситуации на рынке труда необходимо выделить основные задачи, решение которых обуславливает возможности ускоренного инновационного развития экономики:

- подбор и подготовка кадров, чьи знания, умения и компетенции, т.е. уровень профессиональной квалификации, наиболее точно соответствуют требованиям производства;

- создание конструктивных механизмов взаимодействия сферы труда и сферы образования, повышающих эффективность и снижающих издержки (временные, финансовые, человеческие) процесса подготовки, включая этап профориентации, и использования профессиональных кадров.

Новые требования к компетенциям и знаниям работников, сложившаяся структура рынка труда в РФ, изменение потребностей этого рынка в рабочих местах определенных профессий и специальностей обуславливают необходимость государственного регулирования взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, а также создания современной системы профориентации молодежи, ориентированной на структуру российской экономики в разрезе видов экономической деятельности. Все это тесно взаимосвязано с прогнозом баланса трудовых ресурсов и динамики изменения рабочих мест и взаимообусловлено институциональными изменениями и модернизацией экономики, увеличением производительности труда, созданием новых и ликвидацией старых рабочих мест в результате научно-технического прогресса, изменением демографической ситуации в РФ и вступлением РФ в ВТО.

¹ Блинова Т. Для России нехватка кадров нужной квалификации - главный ограничитель развития компаний. URL: <http://www.rosmintrud.ru/employment/employment/353>.

² Труд и занятость в России - 2011 // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/Main.htm. С. 388-389.

³ Труд и занятость в России - 2011.

⁴ Фахрутдинова Е.В. Роль социальной сферы и социальной политики в обеспечении устойчивого социально-экономического развития страны // Экономические науки. 2009. □ 8 (57). С. 7-11.

⁵ Блинова Т. Указ. соч. С. 11.

⁶ Там же.

⁷ Там же.

⁸ Левченко Л.В., Прохоренко О.Д. К вопросу о взаимодействии образовательных учреждений и предприятий в условиях инновационной экономики // Экономические науки. 2010. □ 4 (65). С. 231-234.

⁹ См.: Колесникова Ю.С., Камашева А.В. Пути решения проблем молодежного рынка труда // Вестн. экономики, права и социологии. 2012. □ 3. С. 59-61; Сафина Л.М. Институциональная ловушка формирования качества трудовой жизни // Вестн. экономики, права и социологии. 2012. □ 2. С. 137-139; Блинова Т. Указ. соч.; Труд и занятость в России - 2011; О численности и потребности организаций в рабочих местах по профессиональным группам на 31 октября 2012 г. (по результатам выборочного обследования организаций) // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2013/potrorg/potr12.htm.

Поступила в редакцию 03.12.2013 г.