

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РОССИИ

В.В. Панков

Дана оценка количественной составляющей трудовых ресурсов. Показаны возможные пути нейтрализации дефицита рабочей силы и необходимость налаживания тесной интерактивной связи между субъектами рынка труда (профессиональными образовательными учреждениями и предприятиями).

Ключевые слова: трудовые ресурсы, демографический прогноз, трудовой потенциал, диверсификации образования, подготовка кадров, оптимизация.

Исходя из теории факторов производства, предложенной политэкономами XIX века, и сформулированной Ж.Б. Сэем: труд является одним из важнейших факторов производства. Как выглядит данный фактор в современной России, как можно повысить эффективность использования трудовых ресурсов? Именно этим проблемам посвящена данная статья.

Проблема трудовых ресурсов современной России не является однозначной. Особый отпечаток на состояние трудовых ресурсов накладывает демографическая ситуация. Оценить количественную составляющую трудовых ресурсов позволяет прогностическая деятельность трех авторитетных статистических институтов – Федеральной службы государственной статистики (Росстат), Отдела народонаселения ООН и Бюро цензов США.

В 2010 г. Росстат представил результаты демографического прогноза России до 2030 г. Расчеты предположительной численности всего населения страны и его возрастно-половых групп были осуществлены на основе оценки численности постоянного населения по полу и возрасту на 1 января 2009 г. Отдел народонаселения ООН прогноз от 2008 г., Бюро цензов США – 2007 г. Все средние варианты прогнозов предсказывают сокращение численности населения (табл. 1).

Таблица 1

Перспективные оценки численности населения России, млн человек

Источник	Год				
	2010	2015	2020	2025	2030
Росстат	141,9	142,2	141,9	140,9	139,4
Росстат (без миграции)	141,9	140,7	138,9	136,1	132,8
Отдел народонаселения ООН	142,9	142,2	141,0	139,0	136,4
Бюро цензов	139,4	136,0	132,2	128,2	124,1

С точки зрения влияния на социально-экономическое развитие страны, наиболее важные тенденции демографической динамики в России – это убыль населения, его старение и сокращение численности населения в экономически активных возрастах. Согласно всем перспективным оценкам, за исключением высокого варианта прогноза Росстата, в России в ближайшие два десятилетия ожидается депопуляция. Также в России будет отчетливо проявляться глобальная демографическая тенденция – старение населения. Все прогнозы предсказывают к 2030 г. заметные и практически идентичные изменения в возрастном составе населения (табл. 2) [6, с. 51]. Доля лиц в возрастах от 65 и старше увеличится на 60 %, а вместе с ней и демографическая нагрузка пожилыми людьми на трудоспособное население. Почти каждый пятый житель страны в 2030 г. будет старше 65 лет [4, с. 39].

Еще одна неблагоприятная тенденция – сокращение численности населения в экономически активных, или трудоспособных, возрастах – вызывает особую обеспокоенность в связи с тем, что не было исторических аналогов поддержания высоких темпов экономического роста в условиях сокращающегося населения, в том числе и его экономически активной части [2, с. 27].

Таблица 2
Возрастная структура населения России в 2010 и 2030 гг., %

Источник	2010			2030		
	0–14 лет	15–64 лет	От 65 и старше	0–14 лет	15–64 лет	От 65 и старше
Росстат	15,1	72,0	12,9	15,2	65,4	19,4
Росстат (без миграции)	15,1	72,0	12,9	15,3	65,2	19,5
Отдел народонаселения ООН	15,0	72,2	12,8	15,8	65,1	19,1

Ожидаемые в ближайшие два десятилетия демографические изменения грозят серьезным сжатием предложения на рынке труда, что, в свою очередь, ставит под вопрос возможность быстрого экономического роста. Дефицит рабочей силы может заметно увеличиться. Экономика будет вынуждена адаптироваться к новой ситуации. Адаптация может проходить следующими путями:

1. Повышение эффективности работы самой экономики, позволяющее ответить на сокращение предложения на рынке труда ростом его производительности. «Модернизация и технологическое обновление всей производственной сферы – это вопрос выживания России в современном мире» [5, с. 2] Однако в короткие сроки, о которых идет речь, в течение ближайших 3–5 лет, не может произойти революционный рост производительности за счет увеличения капиталовооруженности и технологических инноваций, улучшения организации производства. Имеются объективные ограничения, связанные, например, с тем, что страна еще не преодолела последствия экономического кризиса 2009 г. Очевидна необходимость осуществления значительных инвестиций в обновление и накопление физического капитала, соответствующую переподготовку кадров и т.п.

Но именно в ближайшие годы население в рабочих возрастах будет сокращаться быстрыми темпами.

2. Расширение и улучшение использования доступного при сложившихся демографических условиях трудового потенциала за счет повышения уровней экономической активности населения, уменьшения безработицы, увеличения продолжительности рабочего времени и эффективности его использования, увеличения инвестиций в человеческий капитал (здоровье и образование), повышения профессиональной и внутренней миграционной мобильности.

3. Привлечение трудовых ресурсов извне, т.е. международная трудовая миграция.

Наступающее десятилетие можно охарактеризовать, с одной стороны, как период открывающихся возможностей для молодежи – малочисленных поколений, родившихся в 1990-е годы, а с другой – как период усиливающейся конкуренции за молодежь между учебными заведениями, рынком труда и армией. Для учебных заведений жизненно необходимо набрать студентов, в том числе путем вынужденного снижения планки вступительных требований. В условиях сокращающегося предложения рабочей силы неудовлетворенный спрос на нее повлечет за собой рост заработной платы, в том числе для профессий, не требующих высокой квалификации.

С учетом вышеприведенных цифр, а также задач по модернизации экономики становится очевидной неизбежность реформирования системы образования (в сторону диверсификации форм профессионального образования и повышения качества обучения). На рынке труда, в свою очередь, должны распространяться гибкие формы занятости, соответствующие запросам и возможностям учащейся молодежи.

Качественной характеристикой трудовых ресурсов является уровень образования. Распространение охвата обучением в системе среднего профессионального и высшего образования в 1990-е годы отразилось в заметном повышении образовательного уровня населения России, что зафиксировали результаты переписи 2002 г. и обследований населения по проблемам занятости. По оценкам ОЭСР, Россия является мировым лидером по доле лиц в возрасте от 25 до 65 лет с уровнем образования, соответствующим третьей ступени (54 %). По доле лиц, имеющих высшее образование (21 %), Россия уступала только США (30 %), Израилю (27%), Норвегии (31 %), Нидерландам (28 %), Новой Зеландии, Дании и Канаде (по 25 %) [1, с. 25] Уровень образования занятого населения еще выше. Почти 75 % занятых имеют профессиональное образование, в том числе 27 % – высшее. Обращает на себя внимание тот факт, что заметная часть лиц, имеющих основное среднее или начальное общее образование, сосредоточена в группе экономически не активного населения. Эти данные подтверждают тезис о происходящем вымывании из российской экономики работников с невысоким уровнем образования и во многом объясняют природу дефицита неквалифицированной рабочей силы на российском рынке труда [3, с. 45].

Парадоксально то, что высокие показатели образованности рабочей силы, сочетаются с проблемами трудоустройства по полученным специальностям. Данная проблема осознается даже высшим руководством страны. Государственное финансирование вузов будет зависеть, в частности, от успешного трудоустройства и работы по специальности их выпускников.

Налаживание интерактивной связи между профессиональными образовательными учреждениями и предприятиями помогло бы решить данную проблему. Предприятия могли бы восполнить недостаток квалифицированной рабочей силы с помощью образовательных учреждений. Причем подготовка кадров может быть организована с учетом требований работо-

дателя. Расширение информационных связей регионального и федерального масштаба позволяет составить более адекватное представление об особенностях региональных рынков труда и образовательных услуг. Собранная и формализованная должным образом информация позволит рационально расходовать бюджетные средства на подготовку кадров, оптимизирует процесс подготовки специалистов с учетом требований и пожеланий потенциальных работодателей.

Библиографический список

1. OECD at a Glance 2009: OECD indicators. P., 2009.
2. Доклад о развитии человеческого потенциала Российской Федерации 2008: Россия перед лицом демографических вызовов. – М.: ПРООН, 2009.
3. Капелюшников, Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале / Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008.
4. Население России 2007: Пятнадцатый ежегодный демографический доклад / отв. ред. А.Г. Вишневский; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009.
5. Послание Федеральному собранию Президента РФ Д.А. Медведева 12 ноября 2009 г. // СПС «Гарант».
6. Предположительная численность населения российской федерации до 2030 года: статистический бюллетень. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2010. – 225 с.