

УДК 331.104; 338.24.021.8; 378.4

## ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

**Ф. В. ЗИНОВЬЕВ, И. Ф. ЗИНОВЬЕВ**

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»  
г. Симферополь, Республика Крым, 295007, e-mail: [fzinovjev@gmail.com](mailto:fzinovjev@gmail.com)

(Поступила в редакцию 19.07.2018)

*В статье приведены результаты сравнительного анализа отечественных и зарубежных исследований на проблемы и перспективы российского рынка труда, позволившего выявить наиболее проблемные зоны для возможности реализации планов по активизации использования имеющегося человеческого капитала.*

*В рамках авторского понимания причин и источников негативных процессов на российском рынке труда, предложены направления оптимизации экономической политики. Выявлены и рассмотрены динамические тенденции, способные оказать влияние на перспективы формирования позитивных трендов для занятости носителей способности к интеллектуальному труду. Представлены наиболее значимые показатели, характеризующие состояние и перспективы отечественного рынка труда в его взаимосвязи с институциональной средой и реализуемой государственной политикой.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, рынок труда, динамические тенденции занятости, государственная политика.

*The article presents results of a comparative analysis of domestic and foreign studies on the problems and prospects of the Russian labor market, which made it possible to identify the most problematic areas for the possibility of implementing plans to increase the use of available human capital. Within the framework of the author's understanding of the causes and sources of negative processes in the Russian labor market, directions for optimizing economic policy have been proposed. Dynamic tendencies that could influence the prospects for the formation of positive trends for the employment of carriers of the ability to intellectual work are revealed and considered. The most significant indicators that characterize the state and prospects of the domestic labor market in its relationship with the institutional environment and implemented state policy are presented.*

**Key words:** human capital, labor market, dynamic employment trends, public policy.

### **Введение**

Реальность решения продекларированных задач по повышению производительности труда в России, а так же обеспечению технологического прорыва в промышленности и производстве услуг «наталкивается» на специфику сформировавшейся модели отечественного рынка труда проявляющейся в перекладывании издержек адаптации к экономическим кризисам и неэффективным реформам на цену труда работников и вялотекущем сокращении доли занятых в корпоративном сегменте экономики и ростом доли занятости вне его. Низкий уровень формальной безработицы при минимизации заработной платы работников низового звена порождает проблему «работающих нищих» (и, несомненно, снижает социальную напряженность), но не способен генерировать востребованных для технологического прорыва носителей способности к интеллектуальному труду. На наш взгляд, до массового вхождения поколения Z в отечественный рынок труда существующий статус-кво будет сохраняться, так как «6,5 % трудоспособного населения России (4,9 млн чел.) получают зарплату на уровне МРОТ, однако, 98 % населения страны отдает приоритет безопасности и стабильности, а не ценностям роста» [1].

Реализуемый акцент на школьную реформу потенциально улучшит качество человеческого капитала абитуриентов вузов и первично занятых, но мультипликативный позитивный эффект от него начнет реализовываться не ранее, чем через 7–10 лет. Согласно адресному исследованию Центра стратегических разработок: «существенное увеличение уровня занятости, даже при повышении пенсионного возраста, вряд ли возможно», а «неформальная занятость в нашей стране в целом уже составляет от одной пятой до трети рабочей силы». Кроме того, 91 % работодателей отмечает нехватку практических знаний у выпускников вузов и сузов, а четверть обладателей дипломов идут работать на должности, не требующие их уровня образования [1]. О серьезных структурных деформациях на рынке труда свидетельствует и тот факт, что общее число ежегодно перераспределяемых (сумма создаваемых и ликвидируемых) рабочих мест колебалось в пределах 6,5–8 млн, однако начиная с 2009 года разность (создаваемых и ликвидируемых) все время была отрицательной [2]. В условиях одновременного действия указанных и иных негативных трендов, становится настоятельно востребованным поиск возможных точек роста, способных обеспечить преодоление негативных эффектов на рынке труда страны и связанных с ним элементов

реализации государственной политики занятости. Решению именно этой проблемы и была посвящена настоящая статья. Главной задачей был поиск действенных механизмов и инструментов воздействия.

### Основная часть

Согласно индексу человеческого капитала, рассчитываемому для Всемирного экономического форума в Давосе, Россия занимает 16 место. Это хороший показатель, но он преимущественно достигается за счет того, что мы вкладываем много знаний на начальном этапе обучения. Относительно хорошо обстоят дела и с капитализацией давно полученных знаний. В то же время по показателю «переквалификация и перепрофилирование» мы занимаем 33-е место, по уровню «знаний и компетенций 21 века» — 42-е. В итоге «при высоком качестве человеческого капитала мы имеем низкий уровень ВВП на душу населения, хотя большинство стран с аналогичным уровнем человеческого капитала гораздо богаче» [3]. Не менее наглядно и соотношение России с другими странами по глобальному индексу конкурентоспособности талантов [4].

Опираясь на итоги работ Института науки и цивилизации Джеймса Мартина (при Школе бизнеса им. Саида Оксфордского университета) по моделированию перспективных изменений рынка труда [5] и исследования представительства PwC в России [6], возможно составить векторную карту восприятия работниками и специалистами наиболее вероятных тенденций развития складывающихся трендов.

В максимально упрощенном виде мы имеем четыре потенциальных сектора развития рынка труда: красный мир (на стыке фрагментации и индивидуализма); синий мир (индивидуализм и интеграция); зеленый мир (интеграция и коллективизм) и желтый мир (коллективизм и фрагментация). Рассматривая общую характеристику указанных векторных тенденций (таблица), следует отметить ряд значимых тенденций, характеризующих потенциальную привлекательность каждого из векторов.

#### Общая характеристика векторных тенденций на формирующемся рынке труда, \*

Сценарный вектор	Краткая характеристика вектора
Красный мир (инновации во главе угла)	Компании и частные лица конкурируют за внимание потребителя. Регулирующие процессы не успевают за появлением инноваций. Цифровые технологии обеспечивают для элиты неограниченный доступ к информации и рычаги влияния. Узкоспециализированные услуги и нишевая продукция наиболее востребованы
Синий мир (царство корпораций)	С увеличением размеров компаний устанавливается капитализм крупных корпораций, индивидуальные потребности заслоняют идеи социальной справедливости.
Зеленый мир (корпоративная забота)	Вопросы социальной ответственности и доверия доминируют в повестке дня, наряду с демографическими, климатическими и экологическими вопросами, становясь основными движущими силами бизнеса.
Желтый мир (человек – главная ценность)	Общественно-полезный и социально-ориентированный бизнес процветает. Осуществляется коллективное финансирование или краудфандинг брендов с высокими этическими принципами и безупречной репутацией. Большое значение придается долгу индивида перед обществом. Много мастеров и производителей, появляются новые гильдии рабочих. Человеческие качества высоко ценятся.

\* составлено по материалам исследований представительства PwC в России [6, с. 8–9].

Согласно результатам исследования тенденций на отечественном рынке труда PwC в России: 60 % считают, что немногие будут иметь стабильную, долгосрочную занятость в будущем, то есть, ориентированы на «красный мир»; 70 % не откажутся от приема медицинских препаратов для стимулирования умственной и физической активности, если это повысит перспективы их занятости в будущем (синий мир); 23 % считают, что «делать работу, которая меняет мир к лучшему» – самое главное в их карьере (зеленый мир); 25 % считают, что идеальный работодатель исповедует те же ценности, что и они (желтый мир) [6].

Часть исследования, направленная на получение итоговых результатов по развитым странам в целом (были опрошены респонденты из Китая, Германии, Индии, Соединенного Королевства и США), продемонстрировала иные итоги: 74 % готовы освоить новые навыки или полностью переквалифицироваться для сохранения возможности устроиться на работу в будущем; 56 % считают, что правительства должны предпринять любые усилия для защиты рабочих мест, в связи с автоматизацией; 65 % считают, что развитие технологий повысит их конкурентоспособность на рынке труда в будущем; 74 % считают, что должны самостоятельно адаптироваться к изменяющемуся спросу на квалификационные навыки, а не надеяться на работодателя [6].

Допустимо утверждение, что на отечественном рынке труда присутствуют (и динамически взаимодействуют) две группы работников. К первой следует отнести инициативных работников, согласных поддерживать свою конкурентоспособность и заинтересованные в этом, однако лишь

при условии адекватного вознаграждения их труда. Вторая группа ратует за социальную справедливость, инертна и воспринимает усилия государства по поддержанию минимальной оплаты за неэффективный труд как гарантию патернализма и в будущем. На наш взгляд, социальные гарантии даже для первой группы не гарантированы из-за изменений в самом характере компетенций, гарантирующих конкурентоспособность уже в ближайшее время.

Развитие технологий приводит к появлению все новых моделей ведения бизнеса, позволяющих осуществлять управление процессом производства без непосредственного участия человека (или с минимизацией его участия). И если в нынешних условиях хозяйствования еще возможны варианты компенсации этих процессов за счет рыночных ниш и потребительских сегментов, то уже в ближайшей перспективе на рынок труда выйдет поколение Z, привнося свое видение проблем и процедур трудоустройства и занятости.

И, если руководители стран АТЭС в качестве мер адаптации к эпохе цифровизации называют «увеличение инвестиций в обучение сотрудников, укрепление внутриотраслевого взаимодействия и ориентацию на мобильность рынка труда», продолжая считать, что могут быть полезны своим сотрудникам, если будут уделять должное внимание программам мотивации, направленным на самостоятельное профессиональное развитие персонала, и, конечно, инвестировать в непрерывное обучение своей команды [7], то ситуация на российском рынке труда на столь безоблачна. Если на повышение квалификации, обучение и переобучение своих сотрудников в европейских странах предприятия тратят в среднем 1,6 % от фонда оплаты труда, а страны лидеры более 2 %, то в России данный показатель в 5 раз меньше и составляет 0,3 % [2]. И это при том, что 91 % российских работодателей считают, что у выпускников недостаточно практических навыков, 83 % воспринимают уровень подготовки в вузах как средний или низкий [1].

Очевидное противоречие между высоким формальным уровнем образования (отмечаемое большинством исследователей) и низкой производительностью труда допустимо объяснить не только и не столько «трудовым и правовым нигилизмом» самого бизнеса, сколько слабостью действующих экономических институтов. Наиболее сильно на негативный характер экономического роста и его стабильность, на наш взгляд, влияют: высокая доля самозанятых и теневой характер значимой доли отношений на рынке труда и в экономике в целом; отсутствие не декларативной, а сколь-либо структурированной, обоснованной и реальной стратегии развития; бессистемность и де-факто ужесточающийся характер применения инструментов фискальной и административной нагрузки на бизнес; диспропорции в конкурентной политике и вариативность трактовки порядка применения административных процедур; «ручной» характер управления деятельностью крупного бизнеса и предприятий с государственным участием; неэффективность государственных институций на рынке труда; низкое качество и формальный характер большинства сегментов профильного и дополнительного образования; интегрированные в экономическую политику непрерывные преобразования пенсионной системы; практически полная недееспособность тех социальных лифтов, которые базируются на уровне профессиональной компетентности и ряд иных.

Изменить сложившееся положение дел на коротком отрезке времени не представляется возможным, так как даже при наличии политической воли к коренному изменению формальных правил и норм, любое значимое экономическое преобразование начнет оказывать сколь-либо существенное влияние на поведение экономических агентов и институций не ранее, чем через 1,5–2 года, а длительный позитивный эффект проявится не ранее чем через 10 лет [8]. Оправданно предположить, что именно поэтому все большая часть населения страны отказывается от признания патерналистского восприятия государственных гарантий их будущего в сфере трудовых отношений и уже на стадии получения высшего образования ориентируется на приспособленческий характер трудовой занятости, а после окончания вуза или получения СПО работает не по профилю обучения.

В условиях стремительно меняющихся условий труда, особенно острой становится задача преодоления учебной неуспешности. В 2015 году 28 % российских 15-летних школьников не освоили удовлетворительно умения практически использовать свои знания (ниже 2-го уровня по метрике PISA5) хотя бы в одной области из трех (естествознание, математика, коммуникация на родном языке) [9]. В большинстве стран ОЭСР эти цифры значительно ниже. Как показывают исследования Центра стратегических инициатив, неуспешные в школе молодые люди с высокой вероятностью не компенсируют эти дефициты на следующих уровнях образования, а впоследствии оказываются неуспешны на рынке труда и не могут работать с достаточной производительностью, а сама корреляция между образовательной и экономической неуспешностью высока. Снижение школьной неуспешности в два раза (до 14 %) соответствует на

10-летнем горизонте росту ВВП страны на 2 %, на 20-летнем — на 5–6 %, а на 30-летнем — свыше 10 % [9].

С учетом того, что к 2025 году поколение Z будет составлять около 25 % всей рабочей силы [1], представляется значимым тот факт, что российские учащиеся из семей с высоким уровнем обеспеченности академическими ресурсами, более высоким уровнем образования родителей и социального положения в целом, по результатам тестов PISA и TIMSS не показывают положительной динамики в отличие от учащихся других групп. Кроме того, они отстают от аналогичных групп в европейских странах больше, чем ученики из семей со средним и низким уровнем обеспеченности академическими ресурсами [10]. На наш взгляд, это свидетельствует о том, что при вхождении на рынок труда эта когорта «элиты» будет неспособна оптимизировать капитализировать человеческий потенциал не только иных групп из своей когорты, но и иных участников рынка труда. Следствием могут стать: усиление клановых связей; ужесточение административных процедур и препоны на действие социальных лифтов на основе реального профессионализма.

### **Заключение**

1. Востребована продуманная государственная политика по коренным преобразованиям рынка труда и его институтов, которая позволит добиться позитивных эффектов в ближайшие 3–5 лет. Вне и без такой политики отечественная экономика не сможет получить мотивированных на эффективный труд носителей интеллектуального потенциала. Создание условий для капитализации потенциала носителей способности к интеллектуальному труду является приоритетным направлением обеспечения ресурсов для технологического рывка российской экономики. В противном случае этот потенциал будет капитализирован за пределами страны.

2. Ряд значимых негативных динамических тенденций рынка труда носят системный характер и не могут быть решены административным воздействием и/или прямым вмешательством государственных институтов. Недейственность имеющихся институтов рынка труда (включая профсоюзы, трудовые инспекции и прочие) достаточно очевидна. Опора на оправданную и давно востребованную трансформацию средней школы не обеспечит востребованного эффекта в ближайшие годы и позитивный результат могут дать лишь оперативные меры на сконцентрированных участках внимания государства в сфере высшего образования и инфраструктурных проектах.

### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Россия 2025: от кадров к талантам. Материалы исследований The Boston Consulting Group (в партнерстве с ПАО «Сбербанк», Благотворительным фондом «Вклад в будущее», Союзом «Worldskills» и Global Education Futures) // The Boston Consulting Group, Inc. 2017. – 72 с.

2. Центр стратегических разработок: Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ // Под редакцией В. Гимпельсона, Р. Капелюшниковой и С. Рощина. – М.: Центр стратегических инициатив, 2017. – 148 с.

3. Овчарова, Л. Сто можно изменить на российском рынке труда? // Центр стратегических инициатив, 19 февраля 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.csr.ru/news/chto-mozhno-izmenit-na-rossijskom-rynke-truda/>. – Дата доступа: 02.07.2018.

4. The Global Talent Competitiveness Index 2018. Bruno Lanvin and Paul Evans, Editors [Electronic version] URL: <http://global-indicies.insead.edu/gtci/01.07.2018>

5. TECHNOLOGY AT WORK v2.0 The Future Is Not What It Used to Be. Oxford Martin School, 2016. – 156 p. [Electronic version]. URL: [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi\\_GPS\\_Technology\\_Work\\_2.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf) 01.07.2018

6. Будущее рынка труда Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году. Материалы исследования ООО «ПрайсвотерхаусКуперс Консультирование» (PwC в России), 2018. – 40 с. [Электронная версия]. Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf>. - Дата доступа: 02.07.2018.

7. Мир в эпоху перемен. Опрос руководителей крупнейших компаний АТЭС – 2017 // PwC в России, 2017. – 24 с. [Электронная версия]. Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/apec-ceo-survey-2017.pdf>. - Дата доступа: 01.07.2018.

8. Analysis: 2017 Human Capital Trends interactive dashboard. This interactive dashboard reveals the results of the 2017 Deloitte Global Human Capital Trends survey // Subdirectory “Trends importance by country”. [Electronic version]. URL: <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/human-capital/articles/gx-human-capital-trends-dashboard.html> 02.07.2018.

9. Двенадцать решений для нового образования. Экспертный аналитический доклад Центра стратегических разработок и Высшей школы экономики. М.: НИУ ВШЭ, Апрель 2018. – 106 с. [Электронная версия], Режим доступа: <https://www.csr.ru/issledovaniya/ekspertnyj-doklad-12-reshenij-dlya-novogo-obrazovaniya/> – Дата доступа: 30.06.2018.

10. Сравнительный анализ результатов тестов PISA и TIMSS в России и странах Европы / Т. Е. Хавенсон, Ю. Д. Керша; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. — М.: НИУ ВШЭ, 2017. — 32 с.