

УДК 331.526

Дефицит трудовых ресурсов как основной вызов и главная угроза устойчивого роста экономики России в кратко- и среднесрочных перспективах**Зарезнов Д.А.**Соискатель кафедры строительных материалов
Казанского государственного архитектурно-строительного университета**Шлычков В.В.**Заместитель начальника Межрегионального филиала
Федерального казенного учреждения «Центр по обеспечению
деятельности Казначейства России» в г. Казани

Авторы на основе ретроспективного анализа рассматривают эволюцию научных категорий «труд» и «трудовые ресурсы», определяют их роль и значение в общей системе факторов производства. В работе при помощи статистико-экономических методов и ситуационного анализа дана оценка текущего состояния российского рынка труда и доказывается факт того, что его дисбаланс и сформировавшийся дефицит трудовых ресурсов являются реальными препятствиями дальнейшего роста экономики. Основываясь на результатах факторного анализа, исследователи доказывают необходимость формирования актуальной государственной кадровой политики и реализации комплексного подхода при решении задач по обеспечению кадрового суверенитета страны. Опираясь на доказательный подход и экспертные оценки, в статье обосновывается необходимость трансформации существующей системы подготовки кадров, её переориентации на потребности производственно-промышленного сектора.

Ключевые слова: труд, трудовые ресурсы, экономический рост, рынок труда, система подготовки кадров, государственная кадровая политика, стимулы к труду

Английский ученый Уильям Пэтти (1623–1687), являясь одним из основоположников классической буржуазной политэкономии, в своих работах впервые высказал идею абстрактности труда, сделал попытку количественного измерения человеческого капитала и рассматривал труд в качестве главного источника общественного богатства, утверждая, что «труд – отец богатства, земля – его мать» [1]. Впоследствии, разрабатывая иницируемую им трудовую теорию стоимости, представители классической школы политической экономики А. Смит, Д. Рикардо, Т. Мальтус и др. выделили четыре фактора производства: земля, капитал, труд и предпри-

нимательская деятельность, при этом определив сферу производства в качестве основного источника прироста национального богатства. В последующем, марксисты стали рассматривать труд как «источник всякого богатства» [2, с. 136] и «условие существования людей» [3, с. 198], как процесс соединения рабочей силы со средствами производства для создания материальных или духовных благ, при этом отождествляя труд с ресурсом необходимым для функционирования экономики. В ходе дальнейшего развития экономической мысли представители вновь возникших научных школ и направлений включили в перечень факторов производства ин-

формационные и инновационные ресурсы, однако никто из них даже не предпринимал попыток пересматривать значение и роль труда в производственном процессе, и трудовые ресурсы по-прежнему остаются ключевым элементом создания материальных и духовных ценностей.

Труд или трудовые ресурсы является социально-экономической категорией, имеющей как качественные, так и количественные характеристики. Основным критерием отнесения конкретного субъекта к трудовым ресурсам является его соответствие законодательно установленному в стране возрасту начала и завершения трудовой деятельности, границы которой являются достаточно динамичными и предопределяются как текущей социально-экономической ситуацией в обществе, так и психофизиологическим состоянием конкретной личности. Нижняя граница трудоспособности установлена Трудовым кодексом РФ на уровне 16 лет, а верхняя, начиная с 2019 г., ежегодно повышается и к 2028 г. должна достигнуть 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин. В соответствии с собственным Приказом от 29.09.2017 г. № 647 «Об утверждении Методики расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда» в настоящее время Росстат включает в состав трудовых ресурсов трудоспособное население в трудоспособном возрасте (постоянное население за исключением неработающих инвалидов 1–2 групп и пенсионеров-льготников) и работающих лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста (пенсионный возраст и подростки), а также иностранных трудовых мигрантов (рис. 1) [4].

По степени участия в создании общественного продукта трудовые ресурсы делятся на экономически активную (безработные и занятые в экономике) и неактивную (не работают и не ищут работу) часть. Кроме этого, существуют классификации по сфере деятельности, функциональным обязанностям, длительности и форме трудовых отношений, уровню квалификации и т.д. При этом, на взгляд авторов, крайне важно отметить, что трудовые ресурсы качественно отличаются от других ресурсов, т.к. в силу наличия сознания, личной воли и возможности самоопределения человек, являющийся субъектом трудовой деятельности, самостоятельно контролирует свое положение на рынке и может влиять на условия труда, требовать их пересмотра и в конечном итоге в любой момент прервать трудовые отноше-

ния, т.е. исключить себя из процесса производства вне зависимости от намерений и интересов иных его участников. А это означает, что результативность привлечения субъектов на рынок труда и эффективность управления трудовыми ресурсами в процессе производства могут быть достигнуты исключительно формированием положительной мотивации у работников через применение системы морального и материального стимулирования.

Текущее состояние трудовых ресурсов в социально-экономической системе государства оценивается, исходя из численности трудоспособного населения (социально-демографический параметр), уровней профессиональной подготовки и квалификации (профессионально-квалификационный критерий), территориального размещения (экономико-географический фактор), а также культурных и религиозных традиций (культурно-образовательный признак). В дальнейшем, сопоставляя полученный результат с прогнозируемыми уровнями производства и занятости, мы имеем возможность измерить влияние ограничений по трудовым ресурсам на процесс экономического роста и выявить дисбаланс, существующий на внутреннем рынке труда.

Проведенный авторами анализ официальных статистических данных показал, что по состоянию на конец 2023 г., вследствие снижения предложения рабочей силы на российском рынке труда и отсутствия возможности полностью нивелировать негативные последствия этого процесса за счет повышения его производительности, труд трансформировался в основной фактор сдерживающий рост национальной экономики, и внутренний рынок не способен обеспечить экстенсивный путь развития дополнительными трудовыми ресурсами. Прежде всего Россия в полной мере испытывает на себе воздействие общемировой тенденции старения населения, и прогнозируемое к 2030 г. естественное сокращение россиян на 3,2 млн чел. [4], бесспорно, негативно отразится на количественных показателях трудовых ресурсов. При этом из реального сектора экономики с начала Специальной военной операции (далее – СВО) в рамках частичной мобилизации было отчуждено 350 тыс. чел., а с 1 января 2023 г. 420 тыс. россиян заключили контракты с Министерством обороны РФ, и по заявлению зампреда Совбеза РФ Д.А. Медведева «эта работа будет продолжена и в следующем году» [5]. С уче-

том того, что после начала СВО около 1 млн трудоспособного населения покинули Россию, нельзя не согласиться с мнением руководителя Минэкономразвития РФ М.Г. Решетниковым о том, что на сегодняшний день для российской экономики «основная проблема – это человеческий ресурс» и «дефицит кадров и количественный, и качественный является серьезным

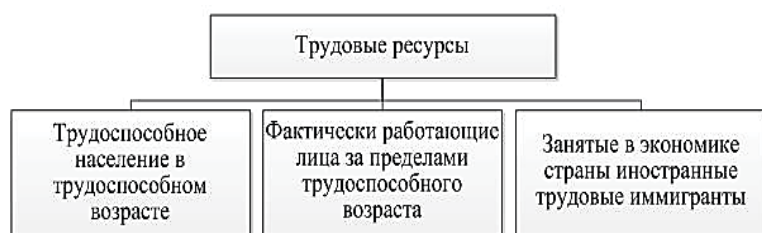


Рис. 1. Состав трудовых ресурсов

системным вызовом» [6]. Аналогичную позицию занимает и Председатель ЦБ РФ Э.С. Набиуллина, заявившая в ноябре 2023 г. о том, что «в экономике практически не осталось рабочих рук» и «ситуация с кадрами в стране очень острая» [7].

Однако необходимо признать, что проблема дефицита кадров, хотя и значительно обострилась с началом СВО, но стала «системной» значительно раньше, ещё в процессе трансформации российской экономики и перехода от командно-административных к рыночным основам её функционирования. Именно в тот исторический период в стране была разрушена единая и плановая система подготовки кадров для народного хозяйства, адекватную замену которой пока так и не удалось создать. При этом достигнутый в сентябре 2023 г. уровень безработицы в 3 % [4] позволяет с высокой степенью достоверности заявлять о том, что конкуренция на российском рынке труда находится в зоне «арифметической погрешности» и у работников отсутствуют какие-либо стимулы к расширению профессиональных навыков и овладению новых компетенций. В то же время, в условиях возрастания дефицита кадров ЦБ РФ зафиксировал устойчивый тренд роста зарплат «вне прямой зависимости от результатов работы» [8, с. 12], мотивированный исключительно необходимостью сохранения уже задействованных в производстве трудовых ресурсов. Из этого следует, что прогнозируемый в 2023 г. реальный рост зарплат на 5,4 % [4] в значительной степени будет обусловлен не повышением эффективности отдельных предприятий и сфер экономики, а предотвращением возможных волнообразных увольнений работников, которые постепенно сегодня превращаются в устойчивую тенденцию [9].

Представленные выше результаты научного анализа подтверждаются и практикой субъектов финансово-хозяйственной деятельности. На прошедшем 13 ноября 2023 г. в Казани форуме «Кадры снова решают все», в работе которого, наряду с чиновниками и экспертами, приняли участие более 300 руководителей крупнейших предприятий и владельцев бизнеса, отмечалось, что зафиксированный в городе «экстремально низкий уровень безработицы в 0,38 %» лишает работодателей возможности привлечения квалифицированных специалистов [10], и они вынуждены идти на компромиссы и снижать требования к потенциальным кандидатам, что негативно сказывается как на качестве товаров и услуг, так и на общей устойчивости бизнеса. В условиях, когда у работодателей в Казани не заполнено более 30 тыс. вакансий, в краткосрочной перспективе речь вряд ли может идти об экономическом росте, и значительным достижением бизнеса будет являться даже простое сохранение существующих объемов производства. При этом «командиры» промышленности заявили о том, что дефицит среднего звена

и рабочих кадров в российском производственном секторе составляет 660 тыс. чел., а «вечно инвестировать обороты бизнеса в повышение уровня зарплат не получится» и неизбежно приведет к снижению конкурентоспособности и его последующей ликвидации [10].

Каковы же пути преодоления сложившего дефицита кадров и механизмы формирования адекватного российского рынка труда?

Прежде всего авторы представленной работы убеждены в том, что эффективно решить проблему кадрового голода невозможно вне комплексного подхода, предполагающего реализацию адекватной реальностям кадровой политики и достижение баланса рынка труда экономическими методами одновременно с решением других системных проблем российской экономики. В то же время избранный Правительством РФ путь решения проблемы дефицита трудовых ресурсов через массовое привлечение мигрантов из азиатских республик бывшего СССР вряд ли приведет к позитивным изменениям на российском рынке труда, т.к. в силу своего менталитета приглашенные кадры не связывают в средне- и долгосрочной перспективе свое будущее с нашей страной и не предпринимают никаких усилий для интеграции в российское общество, более того, все чаще фиксируются факты (вплоть до экстремистских проявлений) навязывания прибывшими своих устоев и обычаев, идущих в разрез с традициями многонациональной культуры России. В подобной ситуации расходы по профессиональной подготовке и переподготовке трудовых мигрантов вряд ли будут экономически оправданы, а сам процесс столкнется с дополнительными трудностями из-за существования языкового барьера и значительных ментальных различий.

Тождественная сложившейся в экономике ситуации государственная кадровая политика должна исходить из того, что уменьшение емкости рынка труда стало устойчивым общемировым трендом и в настоящее время не существует механизмов для эффективного противодействия этому процессу, а значит, компенсировать естественную убыль населения можно только путем повышения КПД уже имеющихся в наличии трудовых ресурсов. С учетом зафиксированной крайне высокой потребности в квалифицированных рабочих и инженерно-технических специалистах среднего и высшего звена, именно на их подготовку должны быть направлены основные ресурсы бизнеса и государства, выживание и перспективы развития которых напрямую связаны с увеличением кадрового потенциала. Как было сказано выше, в первую очередь необходимо создать эффективный механизм морального и материального стимулирования для субъектов трудовой деятельности, реально заинтересовав их как в результатах, так и в «качестве» оказанных услуг

и произведенной ими конечной продукции, т.к. отсутствие надлежащей мотивации к труду превращает индивидуума в «нестабильный» и малоэффективный фактор производства. На первоначальном этапе целесообразно переосмыслить квалификационные требования к работнику, занимающему конкретную должность, приведя уровень его навыков и компетенций в соответствие с реальными запросами промышленно-производственного сектора и масштабом решаемых им задач, при этом не боясь минимизации и отказа от избыточных и ограничено применяемых профнавыков, т.к. наличие подобной практики свидетельствует о неэффективности процесса управления трудовыми ресурсами. Необходимо провести балансировку личного вклада работника в производственный процесс и размера получаемого им материального вознаграждения, при этом гармонизировав интересы последнего с заинтересованностью работодателя, государства и общества в целом. Каждый работник должен осознавать, что его личное материальное благополучие и благополучие его семьи в значительной мере будет обусловлено степенью и объемом его вклада в создание общественного богатства, а наличие высокой квалификации и дальнейшее поддержание её конкурентоспособного уровня являются гарантией востребованности на рынке труда в течение всего периода его экономической активности.

В то же время заинтересованные в личностном росте россияне смогут результативно реализовать свои запросы в сфере общего и профессионального образования, только если в стране будет реформирована существующая система обучения и подготовки кадров, претензии к низкой эффективности которой общество высказывает на протяжении последних десятилетий, причем справедливой, на наш взгляд, критике подвергаются практически все стадии и формы обучения, начиная со школьного и заканчивая послевузовским образованием. Показательно, что как сами обучающиеся, так и потенциальные работодатели и иные заинтересованные лица прежде всего указывают на недостаточную адекватность российской системы образования существующим социально-экономическим реалиям, отсутствие учебно-лабораторной базы мирового уровня и актуальных программ обучения, а также на несоответствие «качества» подготовленных кадров текущим запросам национальной экономики и их низкую конкурентоспособность на глобальном рынке. При этом отдельные и, бесспорно, значимые успехи России в сфере подготовки кадров из-за высокой инертности государственного аппарата не всегда оперативно масштабируются и достаточно часто утрачивают свою актуальность еще до начала их массового внедрения в учебный процесс, в силу чего не так эффективно влияют на общие «качественные» характеристики российско-

го кадрового потенциала, который в значительной мере и предопределяет уровень технического и технологического развития страны. Более того, на практике мы наблюдаем несогласованность учебных программ и образовательных стандартов разных этапов и стадий образовательного процесса, к тому же отягощенных перманентным состоянием реформирования национальной системы образования и явно избыточной её бюрократизации. В то же время, несмотря на предпринимаемые государством усилия, приступающие к активной экономической деятельности после соответствующей подготовки субъекты по-прежнему нуждаются если и не в «переучивании», то как минимум в стадии адаптации и трансформации полученных навыков и компетенций к сложившейся производственно-хозяйственной практике, что говорит об отсутствии устойчивой и корреляционной связи сферы образования с производственным сектором.

В заключение позволим сформулировать следующие выводы:

1. Проблема дефицита кадров в настоящее время стала одним из главных препятствий на пути развития российской экономики, а сложившийся дисбаланс национального рынка труда труднопреодолимым барьером её роста в кратко- и среднесрочных перспективах.

2. Гарантировать кадровый суверенитет и обеспечить экономику необходимыми для её развития «качественными» и достаточными по объему трудовыми ресурсами возможно только в рамках комплексного подхода в сочетании с решением системных проблем, таких как обеспечение кадрового и технологического суверенитета, проведение структурной перестройки экономики и деиндустриализации, географического и отраслевого перераспределения ресурсов и т.д.

3. Адекватная сегодняшним реалиям кадровая политика не должна быть обременена идеологической нагрузкой и опираться исключительно на фундаментальный научный анализ текущей социально-экономической ситуации, а разработанные механизмы и способы её реализации должны быть реалистичными, эффективными и по своим масштабам тождественными степени сложившихся геополитических и геоэкономических угроз.

4. Трансформированные в рамках реализации национальной кадровой политики модель морально-экономического стимулирования и система подготовки кадров должны гармонизировать интересы всех субъектов процесса развития экономики России, став комплексным инструментом всесторонней их мотивации к активизации финансово-экономической деятельности и действенным механизмом получения необходимых для этого образования и квалификации, а также локацией освоения востребованных навыков и компетенций.

5. В объективно существующих реалиях процесса старения населения компенсировать естественную убыль трудовых ресурсов можно только через повышение производительности и интенсификацию труда сохранившихся на рынке рабочих рук, реализовать которые возможно за счет внедрения в производственные процессы инновационных технологий, таких как искусственный интеллект или нано-биотехнологии.

6. Российская система подготовки кадров должна повысить свое взаимодействие с реальным сектором экономики и планировать свою деятельность на долгосрочную перспективу, уже сегодня формируя перечень профессий будущего и закладывая потенциальные требования к их квалификации. Причем существующие на сегодня государственные и общественные ресурсы в приоритетном порядке должны направляться на подготовку кадров именно из этого перечня, т.к. экономическое развитие на основе расширенного воспроизводства просто невозможно без опережающего роста трудового потенциала, и если на разработку и освоение новых технологий требуются годы, то на массовую подготовку соответствующих квалифицированных специалистов потребуются десятилетия.

Литература:

1. Петти В. Избранные работы: «Трактат о налогах и сборах», 1662 г.; «Verbum sapienti» («Слово мудрым»), 1664 г.; «Разное о деньгах», 1682 г. – М.: Ось-89, 1997. – 110 с.
2. Энгельс Ф. Диалектика природы. – М.: Госполитиздат, 1941. – 338 с.
3. Маркс К. Капитал. Т. 1. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2001. – URL: https://msrabota.ru/content/book_docs/Marks_K_Kapital_Tom_Perviyi.a6_.pdf
4. Статистика // Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic>
5. Заместитель Председателя Совета Безопасности Российской Федерации Д.А. Медведев посетил военный полигон «Алабино» в Московской области. – URL: <http://www.scrf.gov.ru/news/allnews/3592/>
6. Решетников назвал аномально низкую безработицу тормозом для экономики. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6198656>
7. Набиуллина: в экономике почти не осталось рабочих рук. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6323110>
8. О чем говорят тренды. Макроэкономика и рынки / Бюллетень Департамента исследований и прогнозирования. – URL: https://cbr.ru/collection/collection/file/43700/bulletin_23-01.pdf
9. Шлычков В.В., Батайкин П.А., Нестулаева Д.Р. Сегодня и завтра российской экономики: вызовы 2022 года, новые реалии и неопределенности развития // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2022. – № 2 (58). – С. 101-112.
10. «Я хотел видеть город-магнит, в который будут приезжать все»: как в Татарстане борются с утечкой кадров. – URL: <https://www.business-gazeta.ru/article/613469>

The Shortage of Labor Resources as the Main Challenge and the Main Threat to the Sustainable Growth of the Russian Economy in the Short and Medium Term

Zareznov D.A.

Kazan State University of Architecture and Civil Engineering

Shlychkov V.V.

Interregional branch of the Federal State Institution

«Center for ensuring the activities of the Treasury of Russia» in Kazan

Based on a retrospective analysis, the authors consider the evolution of the scientific categories "labor" and "labor resources", determine their role and importance in the general system of factors of production. The paper uses statistical and economic methods and situational analysis to assess the current state of the Russian labor market and proves the fact that its imbalance and the formed shortage of labor resources are real obstacles to further economic growth. Based on the results of factor analysis, the researchers prove the need to form an up-to-date state personnel policy and implement an integrated approach to solving problems of ensuring the country's personnel sovereignty. Based on an evidence-based approach and expert assessments, the article substantiates the need to transform the existing personnel training system, its reorientation to the needs of the industrial sector.

Key words: labor, labor resources, economic growth, labor market, personnel training system, state personnel policy, incentives to work