

Управление

УДК 005.95

DOI: 10.28995/2073-6304-2019-4-154-165

Кадровый потенциал российской экономики: угрозы и возможности

Надежда И. Архипова

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, 2506539@mail.ru*

Святослав В. Назайкинский

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, svyatoslavrsuh@gmail.com*

Аннотация. В статье приведены результаты проведенного авторами исследования кадрового потенциала российской экономики. В результате анализа основных показателей кадрового потенциала выявлены угрозы устойчивому развитию экономики и показаны возможности их минимизации.

Ключевые слова: кадры, потенциал, экономика, угрозы, возможности

Для цитирования: Архипова Н.И., Назайкинский С.В. Кадровый потенциал российской экономики: угрозы и возможности // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2019. № 4. С. 154–165. DOI: 10.28995/2073-6304-2019-4-154-165

Human resources potential of the Russian economy: risks and opportunities

Nadezhda I. Arkhipova

*Russian State University for the Humanities,
Moscow, Russia, 2506539@mail.ru*

Svyatoslav V. Nazaikinskii

*Russian State University for the Humanities,
Moscow, Russia, svyatoslavrsuh@gmail.com*

Abstract. The article presents the results of the authors' study of the personnel potential of the Russian economy. Following the analysis of the main indicators of personnel potential, the risks for the sustainable development in the economy are identified and the possibilities of their minimization are shown.

Keywords: personnel, potential, economy, risks, opportunities

© Архипова Н.И., Назайкинский С.В., 2019

For citation: Arkhipova, N.I. and Nazaikinskii, S.V. (2019), "Human resources potential of the Russian economy: risks and opportunities", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Law" Series*, no 4, pp. 154-65, DOI: 10.28995/2073-6304-2019-4-154-165

Одной из стратегических целей Российской Федерации является обеспечение ее устойчивого развития с целью эффективного использования научно-технического потенциала, человеческого и природного капитала в долгосрочной перспективе. Одним из важных факторов устойчивого развития страны является ее кадровый потенциал.

Следует отметить, что в Концепции устойчивого развития, которая была декларирована членами-государствами ООН в 2015 г. в итоговом документе «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»¹, в число семнадцати приоритетных целей устойчивого развития вошли «действие полной и производительной занятости и достойной работе для всех», а также «обеспечение всеохватного и качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех».

С целью реализации Концепции устойчивого развития в Российской Федерации приняты нормативно-правовые документы, национальные проекты и приоритетные государственные программы по двенадцати направлениям стратегического развития страны, которые установлены Указом Президента России от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Одним из важнейших условий реализации разработанных стратегических планов является уровень кадрового потенциала страны, именно поэтому в качестве обязательного раздела данных стратегических документов включены такие, как «Кадры и образование», «Человеческий потенциал», «кадровое обеспечение» и т. д.

Оценим состояние кадрового потенциала страны по следующим показателям:

- численность населения;
- доля трудоспособного населения в общей численности населения;

¹ Цели в области устойчивого развития [Электронный ресурс]. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals> (дата обращения 01.12.2019).

- коэффициент демографической нагрузки (количество нетрудоспособных на 1000 лиц трудоспособного возраста);
- коэффициент напряженности на рынке труда (численность незанятых граждан, состоящих на регистрационном учете в органах службы занятости, в расчете на 100 вакансий, заявленных работодателями в органы службы занятости);
- коэффициент производительности труда;
- степень владения гражданами необходимыми компетенциями, в том числе цифровыми компетенциями.

Рассмотрим современное состояние кадрового потенциала российской экономики по данным показателям с точки зрения угроз устойчивому развитию страны.

Численность населения. Начиная с 2016 г. в России замедлился рост рождаемости, а темпы снижения смертности оказались недостаточными для обеспечения естественного прироста населения (см. табл.).

Таблица 1

Естественное движение населения, чел.

Годы	Родившиеся	Умершие	Естественный прирост, убыль
2016	1 888 729	1 891 015	– 2286
2017	1 690 307	1 826 125	–135 818
2018	1 604 344	1 828 910	–224 566

Данная тенденция сохраняется и в 2019 г.

В соответствии со статистическими данными Росстата, в 2018 г. численность населения России составляла 146,9 млн человек, по состоянию на сентябрь 2019 г. уменьшилась на 100 тысяч и составляет 146,8 млн человек.

Доля трудоспособного населения в общей численности населения. Наряду с естественной убылью населения в России происходит снижение численности населения трудоспособного возраста (см. рис. 1).

Как видно из рис. 1, если в 2010 г. к лицам трудоспособного возраста относилось 87 983 тысяч человек, что составляло 61,3% от общей численности населения, то в 2018 г. – только 56,0%.

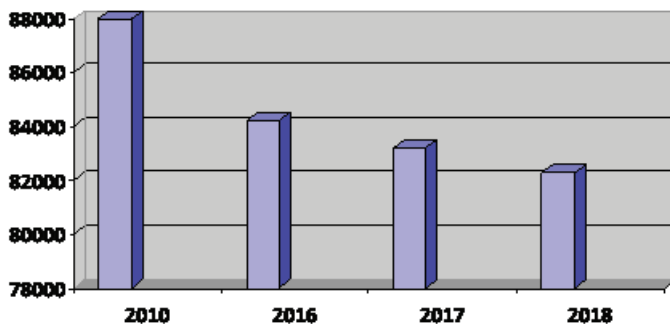


Рис. 1. Численность населения трудоспособного возраста, тыс. чел.

Согласно прогнозным данным, эта тенденция сохранится и в ближайшие годы. Например, по состоянию на сентябрь 2019 г. численность населения трудоспособного возраста снизилась до 72 207 тысяч человек, при этом только 95,5% из них заняты экономической деятельностью.

Таким образом, естественная убыль населения и дефицит трудовых ресурсов создают угрозу устойчивому развитию страны.

Решение этой проблемы связано, с одной стороны, с увеличением уровня рождаемости и снижением уровня смертности населения, а с другой – с привлечением в отечественную экономику работников из других стран.

С целью минимизации угрозы естественной убыли населения и дефицита трудовых ресурсов в России разработан национальный проект «Демография», который включает пять федеральных проектов, предусматривающих поддержку семей при рождении детей, содействие занятости женщин с детьми в возрасте до трех лет, укрепление общественного здоровья, формирование здорового образа жизни и поддержку старшего поколения.

Согласно паспорту национального проекта «Демография», к 2024 г. предусматривается увеличение суммарного коэффициента рождаемости до 1,7 детей на одну женщину (в 2018 г. – 1,6); снижение уровня смертности населения с 37,9 (2018 г.) до 36,1 человека на 1000 человек старше трудоспособного возраста; увеличение до 55% доли граждан, систематически занимающихся физической культурой².

² Паспорт национального проекта «Демография». Утвержден президентом Советом при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16).

Другим направлением минимизации угрозы дефицита трудовых ресурсов является привлечение в страну мигрантов.

Как отмечено в отчете Международной организации по миграции (МОМ) за 2018 г., в большинстве стран с дефицитом трудовых ресурсов проводится политика привлечения трудовых мигрантов из других стран. Например, в 2018 г. из 244 млн международных мигрантов (3,3% населения планеты) число беженцев составляет около 22 млн, а значительная часть – это трудовые мигранты³.

В России миграционный приток в 2012–2017 гг. составил более 1,6 млн человек, а среднегодовая численность мигрантов – иностранных граждан, работающих в отечественных организациях, – около 3 млн человек⁴.

Привлечение трудовых мигрантов в Россию, с одной стороны, позволяет восполнить недостаток трудовых ресурсов и заполнить вакансии, которые не востребованы местным населением, а с другой стороны, в случае привлечения высококвалифицированных и квалифицированных специалистов повысить уровень человеческого капитала страны.

Согласно данным Главного управления по вопросам миграции МВД России, уровень трудовой миграции в Российской Федерации постоянно растет. Например, только за январь–сентябрь 2019 г. было оформлено 91 391 разрешение на работу иностранным гражданам (в 2018 г. за аналогичный период – 89 756) и 1 389 689 патентов (в 2018 г. – 1 271 938). Замена механизма квотирования рабочих мест для граждан из стран СНГ разрешительным порядком осуществления трудовой деятельности по патенту обусловила увеличение их притока в Россию. Например, по данным Росстата в 2018 г. 94,8% иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в России, являлись выходцами из стран СНГ.

Вместе с тем, согласно Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы, одной из основных задач является привлечение в страну иностранных граждан, которые благодаря своей трудовой деятельности, знаниям и компетенциям могут содействовать экономическому и культурному развитию России⁵.

³ Word migration report 2018 [Электронный ресурс]. URL: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2018> (дата обращения 12.11.2019).

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 31.10.2018 № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы».

⁵ Там же.

В последние годы отмечается негативная тенденция снижения доли иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов в общем потоке мигрантов. Например, в январе–сентябре 2019 г. только 25 715 иностранных граждан, получивших разрешение на работу в России, относились к категории высококвалифицированных специалистов. Одной из причин такой ситуации является введение экономических санкций в отношении России.

С целью увеличения притока высококвалифицированных специалистов из-за рубежа необходимо повышать миграционную привлекательность Российской Федерации, активнее реализовывать программы по привлечению в Россию на постоянное место жительства соотечественников, которые проживают за рубежом, а также перспективной молодежи за счет расширения программ экспорта образования, повышения академической мобильности студентов и т. д. [Седова 2019].

Вместе с тем следует отметить, что при неконтролируемом росте количества мигрантов возникает вероятность социальных рисков, в частности, угроза межнациональных и социокультурных конфликтов в обществе.

Коэффициент демографической нагрузки.

Одной из угроз устойчивому развитию экономики страны является увеличение коэффициента демографической нагрузки. Если в 2017 г. коэффициент демографической нагрузки составлял 764 человека, то согласно Демографическому прогнозу до 2030 г. он увеличится до 865 (при низком варианте прогноза) и до 884 (при высоком варианте прогноза)⁶.

Как отмечают специалисты, в перспективе будет наблюдаться увеличение как доли, так и абсолютной численности лиц старше трудоспособного возраста в структуре населения страны.

Коэффициент напряженности на рынке труда

По данным Росстата, численность безработных граждан на конец октября 2019 г. составила 645 390 тыс. человек, т. е. 47 безработных на 100 вакансий. Таким образом, в целом по Российской Федерации можно отметить низкий уровень коэффициента напряженности на рынке труда, что характеризует его стабильность.

⁶ Демографический прогноз до 2030 года [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения 05.12.2019).

Однако следует отметить большие различия уровня безработицы как в региональном, так и в отраслевом разрезе. Например, в ряде субъектов Российской Федерации коэффициент напряженности на рынке труда превышает среднероссийский уровень в несколько раз. Так, в Республике Ингушетия коэффициент напряженности составляет 10 787 человек на 100 вакансий; в Чеченской Республике – 2872; в Республике Дагестан – 2076. В то же время коэффициент напряженности на рынке труда в Амурской области равен 13 человек на 100 вакансий; в Сахалинской области – 15; в Приморском крае – 16⁷.

Такая дифференциация обусловлена неравномерным развитием регионов, разной плотностью населения, дисбалансом рынков труда и образования.

Таким образом, не все граждане страны, проживающие в разных регионах, имеют полную занятость и достойную работу. Это обуславливает широкое развитие программ внутренней региональной трудовой мобильности из регионов с высоким уровнем напряженности на рынке труда в трудоизбыточные регионы.

По данным Росстата, начиная с 2012 г. отмечается ежегодное увеличение внутренней миграции граждан. Так, в 2017 г. более 4 млн россиян работали не в регионах своего проживания.

Часто это приводит к появлению социальных проблем в обществе: плохие условия проживания, ухудшение здоровья, отрыв от семьи и др. Более того, большинство «внутренних мигрантов» приезжают трудиться в крупные города Центрального федерального округа, что, с одной стороны, замедляет экономическое развитие регионов, а с другой стороны, часто является причиной социальных конфликтов в крупных городах.

С целью содействия эффективной занятости населения и мобильности трудовых ресурсов целесообразно шире применять формы дистанционной занятости работников. Удаленный режим работы может способствовать повышению занятости жителей моногородов, людей с ограниченными возможностями здоровья, студентов, молодых специалистов, женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми до трех лет и др. Кроме того, работа в режиме удаленной занятости способствует повышению производительности труда работников в результате более эффективного использования рабочего времени.

По данным Росстата, в 2014 г. количество удаленных работников составляло 2,5 млн человек, в 2017 г. – 5 млн человек, в 2019 г. –

⁷ Информация о ситуации на рынке труда Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/inform/1> (дата обращения 22.11.2019).

около 14 млн человек, т. е. примерно 10% от общей численности экономической активной занятого населения.

Наибольшее распространение дистанционная занятость получила в сфере информационно-коммуникационных технологий (24%), продаж (18%), финансов и бухгалтерии (11%), рекрутинга (10%), дизайна (9%), маркетинга, юриспруденции и проектирования (по 4%).

Вместе с тем темпы развития дистанционной занятости работников в нашей стране значительно отстают как от мировых тенденций (40% компаний в развитых странах в той или иной степени используют формы дистанционной занятости работников), так и от прогнозов консалтинговых компаний, согласно которым к 2020 г. 20% отечественных работников должны были перейти на дистанционную форму занятости⁸.

Однако первостепенное значение для устойчивого развития экономики в условиях ограниченности трудовых ресурсов и повышения коэффициента демографической нагрузки имеет повышение производительности труда.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в России отставание в уровне производительности от ведущих стран составляет почти 2 раза.

Основными причинами низкой производительности труда российских работников, по мнению специалистов, являются устаревшие технологии и методы производства, высокий уровень износа оборудования, неэффективная организация труда, дефицит рабочих кадров, недостаточный уровень квалификации работников [Седова 2018а].

С целью обеспечения роста производительности труда в Российской Федерации разработан и реализуется национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». Основной целью национального проекта является обеспечение роста производительности труда на средних и крупных отечественных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5% в год. По прогнозным данным, участие в проекте должны принять не менее 10 тысяч средних и крупных предприятий во всех субъектах Российской Федерации.

Для достижения целей национального проекта предусматривается разработка региональных программ повышения производительности труда и создание новых форматов взаимодействия с биз-

⁸ Аналитики: к 2020 г. 20% россиян будут работать удаленно [Электронный ресурс]. URL: <https://www.newsru.com/finance/17jun2015/rudstnt.html> (дата обращения 22.11.2019).

несом; стимулирование предприятий, участвующих в реализации проекта, к повышению производительности труда; вовлечение в реализацию программ компаний-партнеров⁹.

Решение задачи повышения производительности труда невозможно без удовлетворения возрастающего спроса предприятий на высококвалифицированные кадры, которые обладают высоким уровнем профессиональной компетенции. При этом важное значение имеет обучение управленческого звена регионов и предприятий вопросам повышения производительности труда.

Большое значение в подготовке квалифицированных кадров, соответствующих требованиям современного рынка, имеют профессиональные стандарты, которые регламентируют требования к компетенциям работников [Архипова, Орел, Седова 2014].

Согласно паспорту Национального проекта, предусматривается привлечение в 2024 г. к участию в его реализации 85 регионов, создание 65 региональных центров компетенций для обучения руководителей по программе управленческих навыков для повышения производительности труда.

Большое значение в подготовке квалифицированных кадров имеют профессиональные стандарты, в которых регулируются требования к квалификации, которые важны для повышения квалификации кадров.

Одним из мероприятий программы повышения производительности труда является создание ИТ-платформы управленческой и технологической компетенции, которая позволит обеспечить доступ территориально распределенных участников программы к единой, регулярно обновляемой базе знаний, информационным материалам по тематике повышения производительности труда. В настоящее время на ИТ-платформе зарегистрировано 7 970 пользователей, которые имеют доступ к 20 учебным материалам и курсам по вопросам производительности труда. В соответствии с Паспортом национального проекта, к 2024 г. запланировано увеличить количество пользователей до 82 820, а учебных материалов и курсов – до 80¹⁰.

ИТ-платформа должна обеспечить возможность доступа участников проекта к базе данных для сопоставления показателей

⁹ Паспорт национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Утвержден решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24 декабря 2018 г.).

¹⁰ Национальные проекты: целевые показатели и основные результаты [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/R7yQPZhHycRk60uHWCN3gz2gMTHfNJmi.pdf> (дата обращения 22.11.2019).

производительности труда (бенчмаркинга), где предприятия могут получить рейтинг производительности труда, а также к электронной торговой площадке «Маркетплейс», где предприятия могут подобрать подходящую компанию-провайдера экспертной и консультационной поддержки или образовательных услуг в сфере повышения производительности труда [Седова 2018b].

Таким образом, повышение производительности труда невозможно без формирования целостной системы воспроизводства кадров в условиях развития цифровой экономики.

Чтобы обеспечить цифровую экономику компетентными кадрами, в системе образования, с одной стороны, необходимо увеличить выпуск специалистов в сфере информационно-коммуникационных технологий, а с другой стороны, обеспечить всеобщую цифровую грамотность населения.

По уровню готовности граждан к цифровой экономике, по данным ООН, Россия занимает только 41 место¹¹. При этом лидерами рейтинга являются страны, в которых уже осуществлена трансформация образовательной системы с учетом возможностей цифровых технологий. В связи с этим необходимо активнее внедрять программы обучения населения цифровым навыкам. Согласно паспорту программы «Цифровая экономика России», к 2024 г. доля населения, обладающего цифровыми навыками, должна быть увеличена до 40%.

Решение этой задачи возможно только при условии создания единого портала, доступного всем категориям граждан и обеспечивающего для каждого пользователя доступ к онлайн-курсам по цифровой грамотности по принципу «одного окна». Только в этом случае будут созданы условия для непрерывного обучения граждан и непрерывной актуализации их цифровых компетенций [Архипова, Назайкинский, Седова 2018].

В настоящее время в России число специалистов в области информационно-коммуникационных технологий составляет примерно 1,5% от общего количества занятых в экономике, в то время как в развитых странах этот показатель варьируется от 3 до 5%¹².

С целью обеспечения экономики специалистами в области информационно-коммуникационных технологий запланировано

¹¹Перспективы и проблемы развития цифровой экономики в России / Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации // Аналитический вестник. 2017. № 31 (687).

¹²Цифровая экономика – будущее, которое уже с нами [Электронный ресурс]. URL:<http://ac.gov.ru/events/014533.html> (дата обращения: 22.11.2019).

к 2024 г. увеличить количество выпускников в системе высшего и среднего профессионального образования, обладающих компетенциями в сфере информационно-коммуникационных технологий на среднемировом уровне, до 800 тысяч в год.

Таким образом, только комплексное решение проблем кадрового потенциала российской экономики позволит обеспечить ее устойчивое развитие.

Литература

- Архипова, Назайкинский, Седова 2018 – *Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л.* Подготовка кадров в условиях цифровой экономики // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы: Сборник научных трудов / Ред. С.И. Сотникова. Новосибирск, 2018. С. 38–48.
- Архипова, Орел, Седова 2014 – *Архипова Н.И., Орел Т.Я., Седова О.Л.* Профессиональные стандарты как инструмент повышения конкурентоспособности российских предприятий // Вестник РГГУ. Серия «Управление». 2014. № 3 (125). С. 9–17.
- Седова 2019 – *Седова О.Л.* Миграционная политика как фактор повышения кадрового потенциала российской экономики // Экономика России: Новые реалии и стратегии прорыва: Сб. науч. трудов / Ред. Н.И. Архипова. М.: РГГУ, 2019. С. 185–191.
- Седова 2018 – *Седова О.Л.* Кадровый потенциал российской экономики: современное состояние и перспективы развития // Экономика России: стратегические задачи и пути их решения: Сб. статей по итогам междунар. науч. конф. 15 марта 2018 г. (XVIII Чайновские чтения). М.: РГГУ, 2018. С. 152–160.

References

- Arkhipova, N.I., Nazaykinskiy, S.V. and Sedova, O.L. (2018), "Training in the digital economy", *Upravlenie chelovecheskimi resursami: teoriya, praktika, perspektivy: Sbornik nauchnykh трудов* [Human resource management. Theory, practice, and perspectives. A Collection of scientific papers] S.I. Sotnikova (ed.), Novosibirsk, Russia, 2018. pp. 38-48.
- Arkhipova, N.I., Orel, T.Ya. and Sedova, O.L. (2014), "Professional standards as an instrument of increasing competitiveness of Russian enterprises", *RSUH/RGGU Bulletin. Management Series*, no 3 (125), pp. 9-17.
- Sedova, O.L. (2018), "Human resources potential of the Russian economy. Current state and development prospects", *Ekonomika Rossii: novye realii i strategii proryva: Sbornik nauchnykh трудов* [The Economy of Russia. New Realities and Breakthrough Strategies. A Collection of Scientific Papers], N.I. Arkhipova(ed.), RSUH, Moscow, Russia, pp. 152-160.

Sedova, O.L. (2019), "Migration policy as a factor of increasing the human resources potential of the Russian economy", *Ekonomika Rossii: novye realii i strategii proryva: Sbornik nauchnykh trudov* [The Economy of Russia. New Realities and Breakthrough Strategies. A Collection of Scientific Papers], N.I. Arkhipova (ed.), RSUH, Moscow, Russia, pp.185-191.

Информация об авторах

Надежда И. Архипова, доктор экономических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125993, Россия, Москва, Миусская пл., 6; 2506539@mail.ru

Святослав В. Назайкинский, кандидат экономических наук, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125993, Россия, Москва, Миусская пл., 6; svyatoslavrsuh@gmail.com

Information about the authors

Nadezhda I. Arkhipova, Dr. of Sci. (Economics), professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia, bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125993; 2506539@mail.ru

Svyatoslav V. Nazaikinskii, Cand. of Sci. (Economics), Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125993; svyatoslavrsuh@gmail.com