

ПРИОРИТЕТЫ ПОЛИТИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

POLICY PRIORITIES FOR THE FORMATION AND USE OF LABOR POTENTIAL IN THE RUSSIAN ECONOMY

**A. Dubrovsky
V. Shchennikova**

Summary. The presented study reveals the features of the processes of reproduction of labor potential in the context of the transformation of socio-economic relations. Based on the principles of the theory of economic cycles, the theory of generations, the specifics of changes in the modern labor market are considered and directions for improving socio-economic policy are proposed.

The hypothesis of the study is to substantiate, taking into account scientific and practical experience, the assumption that taking into account changes in the labor potential makes it possible to identify areas for increasing the stability of the economic system. The priorities of the regulation of the labor market and the reproduction of labor potential are substantiated, including the focus on highly qualified personnel, the transition to advanced training, the development of remote jobs, the retention of highly qualified personnel, and ensuring personnel security at the state level.

Keywords: economic cycles, labor potential, reproduction, state policy, regulation.

Дубровский Андрей Викторович

*К.э.н., доцент, Финансовый университет при
Правительстве РФ, г. Москва
dav-rgsu@yandex.ru*

Щенникова Валерия Николаевна

*Старший преподаватель, Российская академия
народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации, г. Москва
shchennikova-vn@ranepa.ru*

Аннотация. Представленное исследование раскрывает особенности процессов воспроизводства трудового потенциала в условиях трансформации социально-экономических отношений. На основе принципов теории экономических циклов, теории поколений рассмотрена специфика изменения современного рынка труда и предложены направления совершенствования социально-экономической политики.

Гипотеза исследования заключается в обосновании с учетом научного и практического опыта предположения, что учет изменений в трудовом потенциале позволяет выявить направления повышения устойчивости хозяйственной системы. Обоснованы приоритеты регулирования рынка труда и воспроизводства трудового потенциала, включающие ориентацию на высококвалифицированные кадры, переход к опережающему обучению, развитие удаленных рабочих мест, удержание высококвалифицированных кадров, обеспечение кадровой безопасности на государственном уровне.

Ключевые слова: экономические циклы, трудовой потенциал, воспроизводство, государственная политика, регулирование.

Вопросы оценки социально-экономического развития взаимосвязаны с теориями циклов, следовательно, их рассмотрение целесообразно осуществлять в этой взаимосвязи. Преимуществом такого подхода является возможность более точного количественного и качественного анализа изучаемых экономических явлений. Рассматривая существующие концепции экономического развития, можно сделать вывод о концентрации внимания на одном из факторов — трудовом потенциале, эффективности его использования. [8, с. 234] Однако без внимания остается проблема эволюции трудового потенциала во взаимосвязи с технической и технологической составляющей, определение вектора его развития и формирования наиболее эффективных механизмов раскрытия его возможностей.

Так, достаточно известной теорией является концепция У. Ростоу, согласно которой можно выделить пять стадий экономического роста. Первая стадия — это тра-

диционного аграрное общество, характеризующееся низкой производительностью труда и преобладанием ручного труда. Основным фактором производства в таком обществе является земля, а преобладающей отраслью производства — сельское хозяйство. Вторая стадия представляет собой стадию формирования предпосылок для «сдвига» — «переходное общество», которая характеризуется появлением предпринимательства на фоне роста сельскохозяйственного производства, низким уровнем использования научных открытий в обществе. Третья стадия представляет «сдвиг» к индустриальному развитию со значительными социально-экономическими и институциональными изменениями. Для этой стадии характерен рост технологического уровня производства и крупные промышленные революции. Четвертая стадия — «зрелость», «индустриальное общество», характеризующееся бурным развитием научно-технического прогресса, станкостроения, электротехники и химической промышленности. Пятая

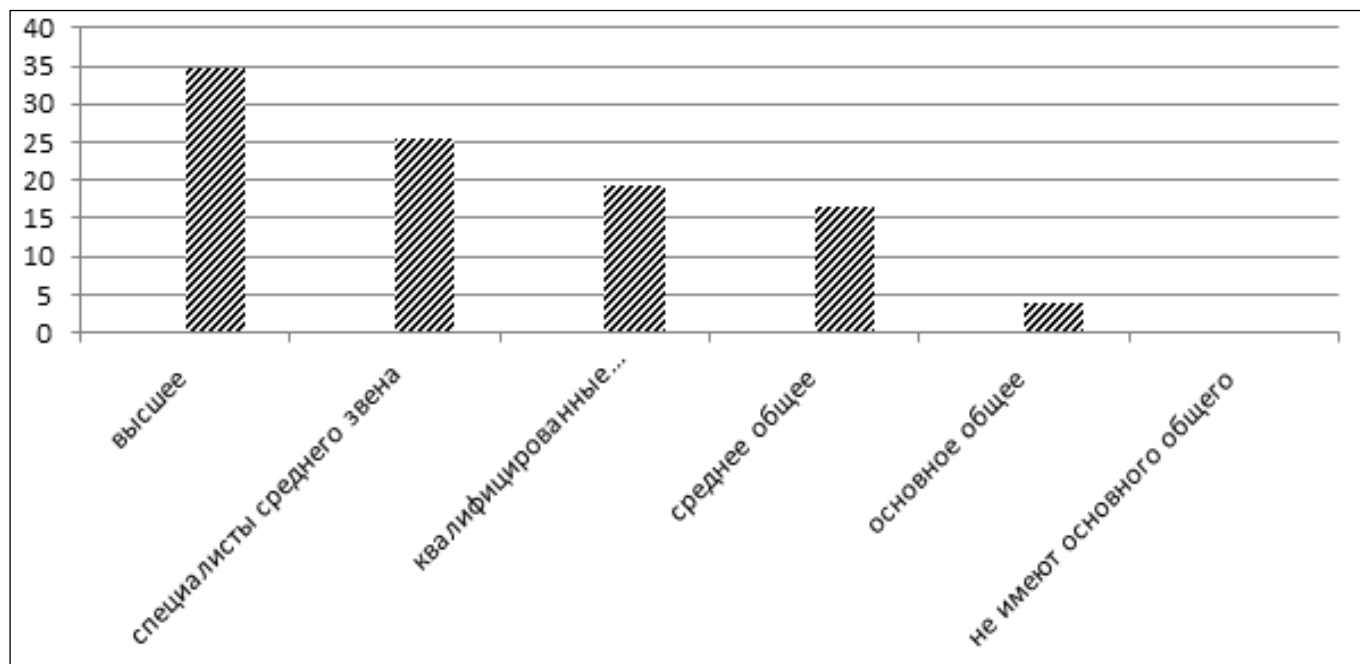


Рис. 1. Структура рабочей силы в РФ по уровню образования, в 2020 г.,% [7]

стадия — период высокого массового потребления с ростом доли сферы услуг в структуре общественного производства.

В исследовании процессов воспроизводства трудового потенциала представляет интерес третья, четвертая и пятая стадии экономического развития. Третья стадия экономического развития важна с позиции оценки влияния революционных преобразований в социально-экономической жизни, обусловленных промышленными революциями. Четвертая и пятая стадии экономического развития позволяют вывить перспективы дальнейшего развития общества с учетом современных факторов и предложить направления регулирования социально-экономической политики.

Исходя из современной концепции промышленной революции, мир вступает в новую эпоху — об этом заявил в 2016 г. К. Шваб на Всемирном экономическом форуме, предлагая «перезагрузить» мир. Особенностью идей К. Шваба стало рассмотрение социально-экономических процессов с точки зрения максимизации прибыли и взаимосвязи интересов капитала. [3, с. 180] Концепция четвертой индустриальной революции объясняет тенденции и перспективы развития современного общества. Индустрия 4.0 будет основана на цифровизации и интеграции вертикальных и горизонтальных цепочек создания добавленной стоимости, на цифровизации продуктов и услуг, на использовании цифровых бизнес-моделей производства, распределения, обмена и потребления. На практике это интеграция промышлен-

ности, цифровых технологий, которая приведет к созданию цифровых производств, т.е. совместному существованию и функционированию физических, социальных, информационных и биологических систем.

Идеи «четвёртой промышленной революции» приводят к выводу об «уберизации» труда, т.е. вытеснении человека из производственных процессов по причине развития онлайн-платформ, роботизации и цифровизации.

Специфика тенденций изменения социально-экономических процессов определяет трансформацию рынка труда, где осуществляется реализация и коммерциализация трудового потенциала. Прежде всего, это отразится на структуре рынка труда. [10, с. 438] Во-первых, изменится спрос на рабочую силу. Во-вторых, изменятся требования к трудовому потенциалу. Эти процессы уже сегодня подтверждаются статистикой тенденций в структуре рабочей силы по уровню образования (рисунок 1). Достаточно высокие индикаторы высшего и среднего образования пока не реализуются в соответствующих экономических показателях. Можно предположить, что эффект от роста образовательного потенциала не реализуется по причине сырьевой структуры экономики. Однако все изменится в результате активизации процессов импортозамещения.

Безусловно, четвертая промышленная революция и формирование Индустрии 4.0. приведут, с одной стороны, к исчезновению ряда существующих профессий, с другой — к появлению новых. Исследование динамики

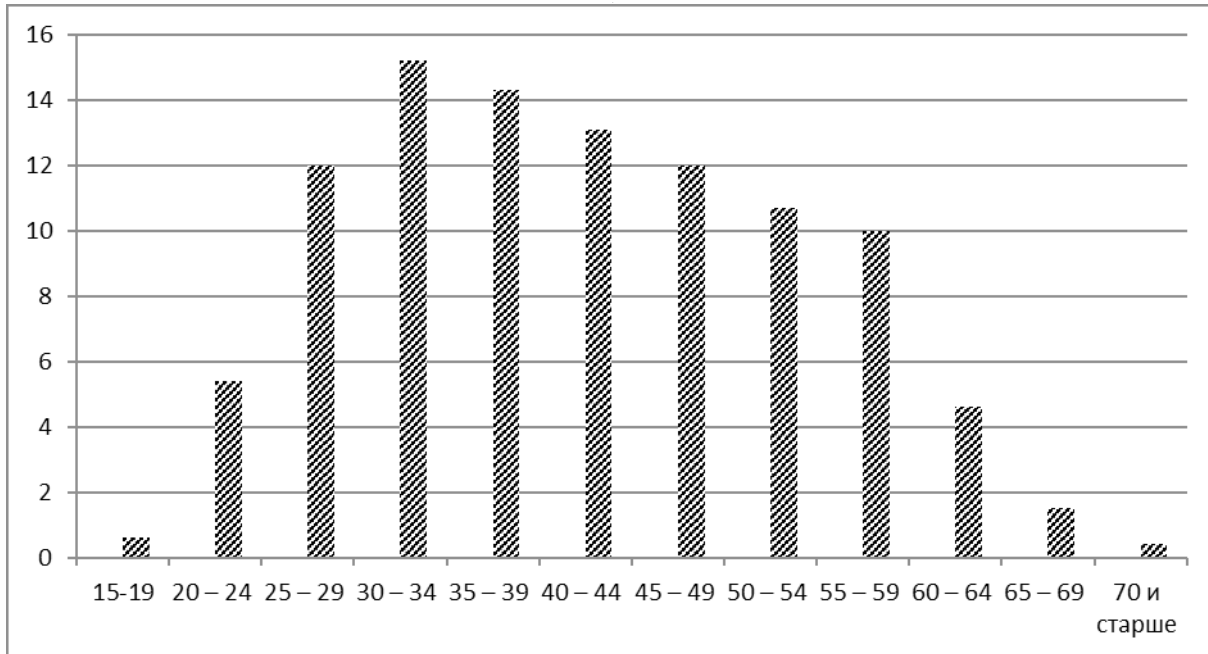


Рис. 2. Структура рабочей силы РФ по возрастным группам, в 2020,% [7]

изменения веса занятого населения по видам экономической деятельности дает возможность выделить доминирование нескольких направлений: обрабатывающие производства, торговля оптовая и розничная, образование. По прогнозам к 2025 г. уже исчезнут профессии почтальона, турагента, библиотекаря, документоведа, копирайтера, референта, стенографиста, лифтера. [2, с. 69] К 2030 г. исчезнут такие профессии как экономист, бухгалтер, кассир, переводчик, аналитик, журналист, юрисконсульт, диспетчер, провизор, оператор Call-центра, лектор, инспектор ДПС, охранник.

Угроза видится в том, что исчезать будут не только низкоквалифицированные профессии, но и высококвалифицированные. Исследования Агентства стратегических инициатив показали, что ближайшее время до половины рабочих мест будут автоматизированы, причем к 2035 г. доля автоматизации трудовых процессов должна составить 95%.

Спецификой будущего рынка труда является и оставление приоритета существующим профессиям, таким как IT-специалисты, инженеры, архитекторы, проектировщики, медицинские работники, переводчики, лингвисты. Спросом будут пользоваться профессии, по которым подготовка началась недавно: среди них биоинженеры, нанотехнологи, робототехники. Должны появиться и совсем новые профессии в сфере ИКТ — SMM-работники, веб-мастер, вебдизайнер, контент-менеджер, интернет-коуч, медиа-планер и др.; в строительстве — прораб-вотчер, проектировщик инфраструктуры

нового дома, проектировщик доступной среды, экоаналитик в строительстве, проектировщик 3-D печати в строительстве; в образовании — координатор образовательной онлайн-платформы, модератор, разработчик образовательных траекторий.

В целом можно сделать вывод, что будет возрастать творческо-креативный и интеллектуальный характер трудовой деятельности. [1, с. 279] В этой связи изменятся требования к трудовому потенциалу, которыми должен обладать работник. Постепенно происходит осознание необходимости подготовки нового работника, соответствующего будущим требованиям и условиям. Это находит отражение в приоритетных национальных проектах, таких как здравоохранение, образование, демография, культура, экология, наука, производительность труда и поддержка занятости, цифровая экономика. Работник должен обладать не только профессиональными компетенциями, но и надпрофессиональными компетенциями, такими как разработка и реализация проектов, системное и критическое мышление, коммуникация, командная работа и лидерство, самоорганизация и саморазвитие, межкультурное взаимодействие.

Следует отметить высокую значимость в этой связи выводов теории поколений, раскрывающей один из подходов к исследованию взаимосвязи формирования нового технологического уклада и изменения трудового потенциала. Согласно теории поколений, в течение 20 лет рождаются представители одного поколения. Каждые четыре поколения образуют цикл в 80–90 лет,

а представители пятого поколения характеризуются схожими качествами с первым поколением. Каждое поколение отличается друг от друга определенными ценностями, которые и определяют мотивы и стимулы поведения. На формирование данных ценностей значительное влияние оказывают объективные условия окружающей действительности, в которой происходит формирование человека.

Ярким проявлением этих процессов является возрастная структура рабочей силы: так к 2020 году в общей численности населения поколение X составляют 31%, поколение Y — 22%, поколение Z — 10% (рисунок 2).

Является очевидным то, что рынок труда в ближайшие 15–20 лет будет пополняться представителями поколения Z. Их отличают следующие характеристики: быстрое взросление; общение в виртуальном пространстве, высокий уровень владения информационными технологиями и техникой. Так как переход к новой стадии (фазе цикла) экономического развития уже начался и необходимо не только осознание перемен, сколько принятие ряда мер, направленных на формирование нового типа работника. Продолжение формирования нового технологического уклада приведет к тому, что поколение Z уже будет ориентировано на новые профессии и будет обладать рядом специфических знаний и компетенций.

В этой связи следует отметить высокую важность определение направлений социально-экономической политики, формирующих соответствующий трудовой потенциал. [9, с. 162] При этом цикличность воспроизводства трудового потенциала, с одной стороны, означает наследование определенных свойств, накопленных на предыдущих этапах, с другой стороны — скачкообразную смену одного качественного состояния другим. Она включает в себя различные типы циклов, которые взаимосвязаны между собой и, в то же время, каждый имеет свою специфику влияния социальной сферы и других институтов на развитие национальной экономики. Анализируя теорию экономических циклов, теорию поколений можно прийти к выводу о необходимости модернизация социально-экономической политики, направленной на регулирование рынка труда и воспроизводства трудового потенциала.

В соответствии с выявленными закономерностями, политика в области регулирования рынка труда и воспроизводства трудового потенциала должна включать ориентацию на высококвалифицированные кадры, переход к опережающему обучению, развитие удаленных рабочих мест, удержание высококвалифицированных кадров, обеспечение кадровой безопасности на государственном уровне

Полагаем, что концептуальной основой должна стать ориентация на высококвалифицированные (талантливые) кадры. История развития общества показывает, что в каменный век — век силы — приоритет отдавался людям с задатками силы, в эпоху Возрождения приоритет отдавался людям культуры, прошлый век — это век технологий, где ценились изобретатели. В наше время — время уникальных людей — приоритет отдается уникальным качествам человека, в какой бы сфере они не применялись. Исследования показывают, что работодатели, несмотря на довольно высокий уровень безработицы, нуждаются в талантливых работниках. Для выявления талантливых высококвалифицированных кадров проводятся конкурсы: в области управления «Лидеры России», всероссийские конкурсы профессионального мастерства и ряд других; разработана и реализуется концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов и др., развивается грантовая поддержка талантливых и высококвалифицированных кадров. [5, с. 214] Активизация санкционной войны привела к созданию преференций для высококвалифицированных IT-специалистов.

Следующим направлением является развитие удаленных рабочих мест. Согласно прогнозам, к 2025 г. практически 30% россиян будут работать удаленно. Это должно сэкономить работодателям более 1,5 млрд. рублей. Ранее мы рассматривали профессии будущего, и именно данные профессии будут занимать первые места в рейтинге удаленной работы. Это программисты, дизайнеры, аналитики. Как было ранее отмечено, труд становится творческим и интеллектуальным, меняется система организации условий труда, проводится политика, направленная на создание условий для работы, а не на создание рабочих мест. В этих условиях многие компании рассматривают возможность работы сотрудников не в офисе, а удаленно, что позволяет существенно снизить издержки (экономия на аренде и содержании вспомогательного персонала, экономия времени на дорогу до работы и др.). Уже сейчас заложен фундамент развития системы удаленных рабочих мест. Мировой опыт показал, что производительность труда удаленного работника может быть выше, чем работника офиса. [11, с. 76] Для развития системы удаленных рабочих мест необходимо, в одной стороны, создание законодательной базы и институтов рынка труда, нацеленных на стимулирование правовой основы дистанционного труда, с другой, соответствующая кадровая политика, определяющая требования к дистанционному труду, удаленному рабочему месту, критерии оценки результатов труда удаленного работника и др.

С учетом того, что в рамках Индустрии 4.0 появятся новые направления деятельности и профессии, а также на рынок труда выходит поколение Z, необходим пере-

ход не только к обучению в течение всей жизни, а прежде всего, переход к опережающему обучению. При этом речь должна идти не только о профессиональном обучении в образовательных организациях, но и обучению на предприятии и самообразовании. В новых условиях уровень образования работников должен опережать уровень развития производительных сил. Таким образом, не образование должно ориентироваться на требования работодателей, а работодатели должны ориентировать свое производство на соответствующий уровень образования. Временной лаг, который возникает между временем формирования компетенций современного высококвалифицированного работника и изменениями на рынке труда ведет к несоответствию требуемых знаний и навыков требованиям современного производства. Идеи опережающего образования направлены на то, чтобы обучающийся после окончания профессионального образовательного учреждения имел набор компетенций, соответствующих требованиям данного этапа развития и которые были бы ему необходимы длительное время. Поэтому необходима модернизация всего процесса обучения. В этих условиях необходимо четкое взаимодействие образовательных организаций, бизнеса и власти; объединение науки и практики; внедрение инновационных интерактивных форм обучения и повышения квалификации как для обучающихся, так и для преподавателей; организация условий для создания и распространения нового знания; создание эффективных систем стимулирования и мотивирования научной, инновационной, предпринимательской, учебно-методической и др. деятельности, связанной с процессом обучения.

Требуются изменения законодательства для удержания высококвалифицированных кадров в стране. Для России проблема утечки кадров является довольно острой. За прошедшие десятилетия нашу страну покинули более 1 млн. молодых ученых. По оценкам Н. Касперской в результате ухудшения социально-экономических условий в стране в 2021–2022 г. из России могут уехать от 15 тыс. до 20 тыс. специалистов в области информационных технологий. При этом страна теряет не только трудовой потенциал, но и несет колоссальные затраты по его формированию. Проблема обостряется еще и тем, что появляются так называемые «скрытые формы» утеч-

ки кадров. [4, с. 15] Примером здесь является работа высококвалифицированного специалиста удаленно в зарубежных компаниях, выполнение научных разработок по заказам иностранных заказчиков и др.

Политика в области удержания и возврата высококвалифицированных рабочих кадров требует развития в двух направлениях. Первое направление — это совершенствование финансового и социального законодательства в области введения льготного режима для въезда и трудоустройства талантливых и одаренных специалистов из других стран, сохранения интереса талантливых работников (отечественных и иностранных) к работе внутри страны. Второе направление — поддержка молодежи в сфере занятости.

Очевидна необходимость проведения политики обеспечения кадровой безопасности на государственном уровне. Реализовать политику национальной безопасности можно в рамках государственной кадровой политики, которая направлена на регулирование кадрового потенциала страны, кадрового потенциала государственных и частных предприятий. [6, с. 25] Кадровую политику на уровне государства необходимо оценивать по следующим индикаторам: коэффициент напряженности на рынке труда, индекс производительности труда, доля трудоспособного населения, дифференциация доходов, распределение занятого населения по возрасту и образованию и др. Согласно данным показателям, государственная политика обеспечения кадровой безопасности должна проводиться во взаимодействии с направлениями политики доходов, политики развития науки и техники, политики занятости, молодежной политики и ряда других.

Подводя итоги можно отметить, что тенденции современного развития, обусловленные отчасти цикличностью экономики и вступлением на рынок труда нового поколения работников, имеющих специфические особенности, требуют изменения подхода к реализации кадровой политики. Выявление современных тенденций развития экономики позволит сформировать опережающую социально-экономическую политику, что непосредственно скажется на конкурентоспособности и темпах роста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дубровский А.В. Управление воспроизводством интеллектуального потенциала в системе новой парадигмы функционирования предприятия / А.В. Дубровский // Самоуправление. 2021. № 3 (125). С. 277–280.
2. Дубровский А.В. Теоретико-методологические аспекты управления интеллектуальным потенциалом на современном предприятии / А.В. Дубровский // Экономика устойчивого развития. 2021. № 2 (46). С. 68–71.
3. Дубровский А.В. Трансформация трудовых отношений в аспекте формирования нового технологического уклада / А.В. Дубровский, В.Н. Щербаков // Экономика и предпринимательство. 2020. № 2 (115). С. 174–183.

4. Ленчук Е.Б. Российская экономика: поиск эффективной стратегии / Е.Б. Ленчук, В.И. Филатов // Мир новой экономики. — 2018. — С. 6–21
5. Макарова И.В. Цифровая экономика и кадровый потенциал; стратегическая взаимосвязь и перспективы / И.В. Макарова, Л.М. Фомичева // Самоуправление. — 2019. — № 2 (115) — С. 214
6. Сорокин Д.Е. О способности России к социально-экономическим трансформациям // Экономическое возрождение России. 2019. № 1 (59). С. 23–28.
7. Федеральная служба государственной статистики <https://rosstat.gov.ru/>
8. Щербаков, В.Н. Инвестиционный потенциал и промышленный рост. Монография / В.Н. Щербаков, Дубровский, Ю.В. Мишин; под ред. В.Н. Щербакова — М.: ИТК «Дашков и К°», 2017. — 434с.
9. Щербаков, В.Н. Макроэкономические аспекты коммерциализации инноваций. Монография / В.Н. Щербаков, А.В. Дубровский, И.В. Макарова; под ред. В.Н. Щербакова - 2-е изд. — М.: ИК «Дашков и К°», — 2019. — 492с.
10. Щербаков В.Н. Инвестиции и инновации. Учебник / В.Н. Щербаков, А.В. Дубровский, К.В. Балдин и др.; под ред. В.Н. Щербакова — 3-е изд. — М.: ИТК «Дашков и К°», 2020. — 658с.
11. Экономико-теоретические исследования в финансовом университете: история и современность. Монография / В.П. Акугинова, Ю.И. Будович, А.В. Дубровский [и др.] — М.: ООО «Русайнс», 2021. — 272с.

© Дубровский Андрей Викторович (dav-rgsu@yandex.ru), Щенникова Валерия Николаевна (shchennikova-vn@ranepa.ru).
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Финансовый университет при Правительстве РФ