

делению предпочтений молодежи при выборе профессии, постепенно с национального рынка вымываются как отдельные специальности, так и целые профессиональные группы.

Выделенные негативные последствия заставили в конечном итоге и государство, и отдельные корпорации отказаться от стратегии, опирающейся на дешевую заимствованную рабочую силу. Сегодня все без исключения европейские страны ужесточили миграционное законодательство. На предприятиях пытаются бороться с негативными последствиями деградации работников собственными силами за счет создания корпоративных университетов, введения именных стипендий, проведения акций по поднятию престижа тех или иных профессий, пересмотру политик по оплате труда для отдельных специальностей.

Таким образом, разрабатывая внутреннюю архитектуру организации и вытекающую из нее систему распределения труда, необходимо проверять их на соответствие миссии и стратегии организации, прогрессивным техническим, технологическим и организационным решениям, социальным нормативам (в частности, показателям удовлетворенности работников трудом). Регулярный аудит внутренней архитектуры организации и системы распределения труда позволяет вовремя устранять морально устаревшие технологические, организационно-экономические, социальные решения и добиваться повышения отдачи со стороны организации на вложенные в ее жизнедеятельность средства.

Источники

1. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Дж., Донелли Дж Х., мл. Организации: поведение, структуры, процессы. М.: ИНФРА-М, 2000.
2. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. М., 2004.
3. Антонов В.Г. Эволюция организационных структур // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. № 1.

А.Л. Кекконен

КАЧЕСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РОССИИ: НЕОБХОДИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Аннотация. В статье анализируются проблемы управления качеством трудовых ресурсов в России через систему прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах, в том числе через определение качественных параметров трудовых ресурсов. Одним из факторов формирования качества трудовых ресурсов является уровень образования населения и его влияние на структуру занятости в стране.

Введение. В современных условиях Россия сталкивается с рядом вызовов, связанных с глобальной экономической конъюнктурой. Мировая экономика переходит к новому технологическому укладу. Появляются новые требования ко всем составляющим экономической системы страны. Для обеспечения конкурентоспособности страны на мировой арене необходимо правильно спрогнозировать направления развития новой структуры экономики, найти адекватные им механизмы подготовки кадров.

Россия стремится к созданию инновационной экономики, а это предполагает переход на качественно новый уровень для всей экономики. Одним из важных направлений развития является управление трудовыми ресурсами страны для их эффективного использования.

Государство способно регулировать и управлять качеством трудовых ресурсов, создавая условия для их расширенного воспроизводства. В настоящее время одним из определяющих моментов становится регулирование качества трудовых ресурсов через систему образования путем введения новых образовательных стандартов и разработки учебных программ, которые бы соответствовали требованиям рынка труда. Немаловажным элементом регулирования здесь выступает планирование трудовых ресурсов. Прогнозирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием различного уровня является важным направлением деятельности по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг и качеству трудовых ресурсов в частности.

Сущность понятия «качество трудовых ресурсов». Изменение характера труда в сторону технологически более сложного производства порождает проблему качества трудовых ресурсов. Современное производство, насыщенное техникой, требует не просто рабочих рук, способных выполнять определенные трудовые операции в определенной последовательности, а прежде всего работников, способных понять сложность процесса, овладеть новой техникой и постоянно меняющимися технологиями.

В рамках данного исследования важным элементом является определение термина «качество трудовых ресурсов». В широком смысле термин «качество» определяется как «степень, с которой совокупность собственных характеристик выполняет требования» [1], а также «совокупность существенных признаков, свойств, особенностей, отличающих предмет или явление от других и придающих ему определенность» [2].

Некоторые исследователи [3] отмечают, что с понятием «качество» связаны терминологические сложности и для формулировки определения необходимо описать его природу, классифицировать свойства и показатели, а также некоторые закономерности формирования качества и управления качеством. Понятие «качество» до-

статочно широкое, и его можно так или иначе применить к любой сфере деятельности человека.

Мы разделяем мнение, что качество рабочей силы можно определить как обобщенную характеристику уровня развития рабочей силы, который позволяет обеспечить адекватное качество индивидуального и коллективного труда на основе эффективного использования новых и новейших технологий, рациональных форм организации производства и рабочих процессов [4].

На качество трудовых ресурсов влияет ряд факторов, таких как социальные, экономические, политические и другие. Любой тип экономической системы стремится к максимально эффективному использованию имеющихся в данный момент трудовых ресурсов. Эффективное использование трудовых ресурсов определяется не только их количеством, но и качеством, т.е. комбинацией свойств, которыми они обладают, одним из которых (свойств) является уровень образования. На сегодняшний день нет единого показателя, характеризующего качество трудовых ресурсов, так как на процесс формирования и развития трудовых ресурсов влияет достаточно много факторов. В современных условиях перехода на инновационный путь развития, с нашей точки зрения, одним из самых важных факторов, в первую очередь влияющих на качество рабочей силы, производительность труда и эффективность, является уровень образования и профессиональной подготовки.

Современное состояние качества трудовых ресурсов в России. Общий уровень качества трудовых ресурсов в России можно характеризовать через такие показатели, как уровень жизни населения, продолжительность жизни, уровень рождаемости и смертности, доступность здравоохранения, уровень образования населения и др.

Рассмотрим динамику показателя индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). ИРЧП — интегральный показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала исследуемой территории. Динамика ИРЧП в России следующая. В 1990-е гг. ИРЧП в России стал падать. В 1995 г. он составлял 0,644, в 2000 г. — 0,662, в 2005 г. он превысил уровень 1990 г. — 0,693, в 2006 г. — 0,700, в 2007 г. — 0,708, в 2008 г. — 0,715, в 2009 г. — 0,714, в 2010 г. — 0,719 [5]. Мы видим, что данный показатель неуклонно увеличивается, таким образом можно заключить, что общий уровень качества трудовых ресурсов в России повышается.

В данном исследовании мы уделяем большое внимание такому показателю, как уровень образования населения, поскольку считаем его наиболее важным из всех, влияющих на качество трудовых ресурсов.

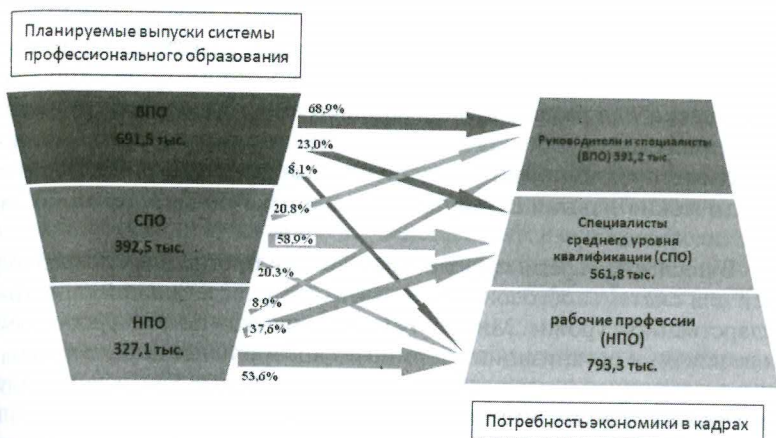
В настоящее время на рынке труда существует дисбаланс подготовки специалистов для рынка труда как по уровню образования (не хватает работников с НПО), так и по видам занятий (переизбыток специалистов с юридическим и экономическим образованием). Также отмечается, что в настоящее время «нестандартная» структура распределения работников по уровням образования стыкуется со «стандартной» структурой их распределения по отраслям и профессиям [6].

Чтобы более детально исследовать эту проблему, был проведен анализ [7, 8] распределения занятых по трем агрегированным категориям: инженеры и служащие, техники и обслуживающий персонал среднего уровня квалификации и занятые на рабочих профессиях. Результаты анализа показали, что в настоящее время в структуре занятости российской экономики существует дисбаланс между уровнем образования работника и занимаемой им должностью. Структура подготовки кадров и потребности экономики таковы, что часть работников, получивших высшее и среднее профессиональное образование, вынуждены работать не по специальности, «спускаясь» на более низкие уровни занятий.

Как правило, занятые в трех агрегированных категориях соответствуют различным уровням профессионального образования: инженеры и служащие — ВПО, техники и обслуживающий персонал среднего уровня квалификации — СПО, работники рабочих профессий — НПО. Для более детального анализа структуры занятости в контексте этих трех категорий были соотнесены уровни образования и квалификация занятых.

Проведенный анализ показывает, что для различных категорий занятых в экономике (в соответствии с «Общероссийским классификатором занятий») нет детерминированного соответствия определенному уровню профессионального образования, хотя распределение занятых по уровням образования для укрупненных групп занятий предусмотрено ОКЗ. Далее, анализ позволил выявить распределение выпускников системы профессионального образования по агрегированным категориям занятых в соответствии с фактической структурой занятости населения. Результаты сопоставления приведены на рисунке.

Из рисунка следует, что выпускники системы профессионального образования практически полностью удовлетворяют потребности таких агрегированных категорий, как руководители и специалисты (ВПО) и специалисты среднего уровня квалификации (СПО), а категорию рабочих профессий — менее чем наполовину. Отметим, что неполное покрытие потребности экономики в кадрах по рабочим профессиям за счет выпускников системы профессионального образования компенсируется за счет зарубежной трудовой миграции [9]. Значительная часть выпускников с СПО, а также и некоторая



Потоки распределения выпускников системы профессионального образования (дневная форма обучения) по агрегированным категориям занятых в соответствии с фактической структурой, сформированные с учетом потребности экономики в кадрах, 2011 г.

часть выпускников с ВПО потенциально будет трудиться на рабочих профессиях.

Современное качество трудовых ресурсов в России не соответствует потребностям рынка труда в полной мере. На сегодняшний день нет государственной системы управления качеством трудовых ресурсов, т.е. отсутствует система планирования качества трудовых ресурсов, что приводит к структурному дисбалансу на рынке труда.

Процесс формирования качества трудовых ресурсов в России. Процесс формирования качества трудовых ресурсов — комплексный и многоаспектный, он включает в себя социальные, экономические и демографические факторы. Качество трудовых ресурсов не определяется только уровнем образования населения, но в рамках данного исследования нас интересует именно данный аспект проблемы.

Причинами дисбаланса являются основные проблемы, существующие в России, серьезный разрыв между системой образования и рынком труда и связаны с фактическим распадом системы планирования в середине 1990-х гг. Образовательная система перестала отвечать потребностям работодателей — не готовила профессионалов для новой модели рынка труда. Быстрое распространение высшего образования также тормозило формирование новой системы профессионально-технического образования в России.

В СССР планированием трудовых ресурсов занимался Госплан, основываясь на методе баланса трудовых ресурсов. После отмены системы государственного планирования в России 1990-х гг. трудовые ресурсы формировались по модели «предпочтений учащегося», а не под влиянием рынка труда. Обучение и набор шли по тем спе-

специальностям и программам подготовки, которые пользовались наибольшим платежеспособным спросом среди студентов, а не по тем специальностям и программам подготовки, которые были наиболее необходимы для развития экономики страны. О качестве трудовых ресурсов специально не задумывались, оно формировалось стихийно на основе предпочтений абитуриентов, необходимые для работы практические навыки студенты получали уже непосредственно на рабочих местах.

В последнее время практика разработки прогнозных потребностей для системы образования и рынка труда возобновилась на государственном уровне. Минобрнауки, привлекая на конкурсной основе научные организации, формирует контрольные цифры приема на подготовку специалистов для образовательных учреждений, но пока это только количественные прогнозы.

В настоящее время в России существует несколько школ, которые осуществляют макроэкономическое прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах, среди них ГУ ВШЭ, ИЭ РАН, Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, а также ряд других научных и консалтинговых организаций.

В основном используются такие методы прогнозирования, как макроэкономическое прогнозирование, метод баланса трудовых ресурсов, метод экспертных оценок и метод форсайта, метод опроса работодателей. Общей чертой существующих прогнозов является то, что в основном организации строят количественные прогнозы потребностей в квалифицированных кадрах в разрезе уровней образования, отраслей экономики и профессий. Наличие разработок и количественных прогнозов является положительным фактором для экономики страны, но в современных условиях только количественных прогнозов недостаточно, потому что в условиях перехода к новому экономическому укладу квалификационные характеристики трудовых ресурсов станут определяющими в развитии как производства, так и сферы услуг.

В дополнение к количественным оценкам при прогнозировании необходимо вводить квалификационные характеристики трудовых ресурсов. Для детализации потребности в кадрах по профессионально-квалификационным признакам необходима разработка и использование количественного метода прогнозирования, но с учетом новых компетенций, которые будут востребованы на рынке труда. Новые компетенции — это перечень знаний, умений и навыков, которые будут характерны на горизонте прогнозирования для той или иной профессии по результатам обучения. Для обозначения такого подхода в прогнозировании введем понятие «прогнозирование качественных параметров трудовых ресурсов».

Прогнозирование качественных параметров трудовых ресурсов

в настоящее время в России не используется в силу сложности его реализации, а также отсутствия разработанной и апробированной методологической базы. Разработка квалификационных характеристик трудовых ресурсов может вводиться при опросе работодателей, которые могут высказать пожелания по тем или иным навыкам и компетенциям, которыми должна обладать рабочая сила. Тем не менее, прогнозирование только в результате опроса работодателей и только по их запросу является нерациональным и дорогим, поскольку работодатели ориентируются на временной промежуток в 1–2 года, в то время как для системы образования необходимы прогнозы на более длительный период в 5–8 лет.

Процесс формирования качества трудовых ресурсов в зарубежных странах. Разработка качественных характеристик рынка труда при прогнозировании — явление не новое. Зарубежные страны с развитой рыночной экономикой, такие как США, Германия, Австралия, Великобритания, обладают большим опытом прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах. В основном разрабатываются балансы трудовых ресурсов и развиваются макроэкономические модели для среднесрочного прогнозирования кадровой составляющей, необходимой для стабильного развития национальных экономик. В дополнение к количественным оценкам прогноза вводятся также и качественные характеристики рынка труда, учитывающие новые компетенции, которые будут востребованы на рынке труда в среднесрочной перспективе [10].

В странах ОЭСР с 2007 г. развивается проект VET (Vocational education and training) — Профессиональное образование и подготовка, главной целью которого является налаживание взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования. Сама система VET рассматривается как обучение, направленное на формирование умений и компетенций, которые могут быть использованы в дальнейшем на рынке труда.

В Австралии одним из простых способов оценки требуемых навыков на рынке труда являются консультации с работодателями и профсоюзами. Канада разработала всеобъемлющую модель производственного прогнозирования на национальном и местном уровнях для диагностики дефицита будущих навыков. В Ирландии группы экспертов по будущим профессиональным потребностям выявляют потребности в навыках, разрабатывают методы, которые помогут прогнозировать навыки и консультировать по вопросам, касающимся политики в области подготовки кадров [11]. Группы делают долгосрочные прогнозы, а также прогнозы будущего спроса, профессиональных групп по различным сценариям роста. В такие группы входят представители общественных организаций, государственных ведомств, организаций промышленного развития и образования и органов профессиональной подготовки.

В зарубежных странах кадровые прогнозы обычно строятся министерствами труда, однако чаще эта задача поручается независимым исследовательским организациям. В ряде стран есть конкуренция между прогнозами рынка труда, что должно приводить к повышению их качества. Для развитых стран прогнозирование потребностей в кадрах, в том числе и качественных параметров трудовых ресурсов, — давно и хорошо налаженный процесс, в котором участвуют и государства, и бизнес, и представители системы образования. Результаты прогнозов доступны для всех заинтересованных сторон и регулярно публикуются. На Интернет-сайтах министерств труда большинства стран размещены среднесрочные прогнозы будущего спроса на профессии и квалификационные требования к ним.

Возможность адаптации зарубежного опыта управления качеством трудовых ресурсов в России. Необходимо решать проблемы структурного дисбаланса занятости и управления качеством трудовых ресурсов в России путем разработки и создания комплексной системы прогнозирования качественных характеристик трудовых ресурсов, иначе наша страна не сможет преодолеть разрыв в экономическом развитии с ведущими странами мира. С нашей точки зрения, для прогнозирования качественных параметров трудовых ресурсов следует использовать зарубежный опыт прогнозирования потребностей экономики в кадрах, особенно в области прогнозирования качественных параметров будущих трудовых ресурсов.

Модели прогнозирования спроса на квалифицированные кадры, используемые в зарубежных странах и в России, обладают рядом общих характеристик. Методики составления кадровых прогнозов на уровне страны и ее регионов применяют эконометрические методы, основывающиеся на подходе «требуемых трудовых ресурсов», в качестве входных параметров используются результаты макроэкономического прогноза производства товаров и услуг по секторам экономики.

Для детализации потребности в кадрах по профессионально-квалификационным признакам необходима разработка и использование количественного метода прогнозирования с учетом новых компетенций, которые будут востребованы на рынке труда. Многие зарубежные страны развивают этот подход прогнозирования работников с детализацией по профессиям и группам занятий [12]; его необходимо развивать и реализовать и в России. Немаловажно развивать и обеспечивать условия для управления образованием через запросы работодателей, промышленности, экономики страны в целом с целью повышения эффективности реагирования на изменения требований и потребностей рынка труда, улучшить качество условий обучения.

Авторы считают, что нельзя применять зарубежный опыт в данной области методом прямого копирования, необходимо адаптировать полученные результаты к российским реалиям, развивать на

основе зарубежного опыта свою методологию и инструментарий прогнозирования.

В то же время создание системы прогнозирования качественных параметров трудовых ресурсов предъявляет очень высокие требования к состоянию национальной статистики. Кроме традиционных для большинства стран данных переписей и микропереписей населения, обследований занятости, поступающих из национальных статистических комитетов, используются ведомственные данные министерств труда и образования, данные опросов населения и работодателей, оценки потоков на рынке труда и через образовательную систему.

Развитию национальной системы прогнозирования квалификаций и качественных параметров рынка труда и трудовых ресурсов в частности не позволяют в полной мере развиваться также проблемы классификации и стандартизации. Существующие на сегодняшний день классификаторы профессий, должностей служащих, образовательные стандарты разрабатывались более десяти лет назад. Так как содержание профессионального образования должно соответствовать постоянно изменяющимся общественным запросам и потребностям отраслей экономики, инновационному развитию, необходимо разрабатывать и применять новые профессиональные стандарты для различных уровней образования (как мы знаем, работа уже ведется), разрабатывать классификацию профессий и занятий населения, которые отвечают требованиям времени и новым программам подготовки. Более того, подобные классификаторы и стандарты должны обновляться и развиваться в соответствии с требованиями рынка. Необходимо постоянно осуществлять мониторинг актуальных профессий и прогнозировать потребности в будущих компетенциях.

Заключение. Для страны высокопрофессиональные кадры — это гарантия процветания. Безусловно, качество трудовых ресурсов не определяется только уровнем образования населения. Для того чтобы поднять качество трудовых ресурсов в стране на новый уровень, необходимо поднимать общий уровень жизни населения, проводить социально-экономические реформы.

В настоящее время существует проблема управления качеством трудовых ресурсов в стране, которую необходимо решать. Переход экономики страны с развитой рыночной экономикой в обозримом будущем к шестому технологическому укладу требует высокого уровня адекватности при прогнозировании потребностей рынка труда в квалифицированной рабочей силе. Прогнозирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием различного уровня является важным направлением деятельности по регулированию рынка труда и рынка образовательных услуг.

Для решения существующих проблем в данной области необходимы:

- выработка политики в области профессионального образования и подготовки (подразумевает нахождение баланса интересов и потребностей работодателей и учащихся для удовлетворения потребностей рынка труда);

- распределение расходов на профессиональное образование и подготовку и ответственности за получаемый результат между государством, работодателем и учащимся с точки зрения их затрат и последующих выгод от образования;

- развитие практико-ориентированной подготовки.

Поскольку проблемы прогнозирования качественных параметров трудовых ресурсов комплексные, необходимо также унифицировать систему стандартизации и классификации, разрабатывать профессиональные стандарты для системы образования, а также осуществлять мониторинг требуемых квалификаций на рынке труда.

Источники

1. Стандарт ISO 9000:2000. <http://www.iso.org/iso/home.html> (15.02.2011).
2. *Ожегов С.И.* Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. 4-е изд., доп. М.: А ТЕМП, 2007.
3. *Галичев А.В. и др.* Что такое качество? М.: Экономика, 1968.
4. *Корнеев А.В.* Методы оценки природных ресурсов и национального богатства США // США-Канада: экономика, политика, культура. 2008. № 7. С. 39–60.
5. Доклад о развитии человека 2010. <http://hdr.undp.org/en/> (15.02.2011).
6. *Капелюшников Р.* Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // Вопросы экономики. 2006. № 10. С. 19–40.
7. *Кекконен А.Л., Гуртов В.А.* Методика формирования прогнозной потребности экономики в кадрах по группам занятий (профессий) в экономике // Спрос и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Седьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (13–14 октября 2010 г.). Кн. II. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2010. С. 88–102.
8. *Кекконен А.Л., Гуртов В.А.* Структура занятого населения в соответствии с уровнем образования и занятиями населения // Человек и труд. 2011. № 5.
9. *Глуценко Г.И., Пономарев В.А.* Миграция и развитие. М.: Экономика, 2009.
10. *Гуртов В.А., Кекконен А.Л.* Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры // Кадровик. 2010. № 12. С. 58–66.
11. *Яковлева А.Ф.* Анализ политики стран-членов ОЭСР в области профессионального образования и подготовки // Вестн. международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2010. № 1. С. 63–78.
12. *Richardson Sue, Tan Yan.* Forecasting future demands: what we can and cannot know. Proceeding of National Institute of Labour Studies, Flinder Uiversity. 2005.