

REFERENCES

1. The share of organizations that have used information and communication technologies in the total number of surveyed organizations // Official site of the Federal Service of State Statistics [Electronic resource]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/it_technology (date of viewing: 20.09.2013).
2. Monitoring of the development of the information society in the Russian Federation // Official site of the Federal Service of State Statistics [Electronic resource]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/monitor_rf.xls (date of viewing: 20.09.2013).
3. Educational institutions of higher education (as of the beginning of the school year) // Official site of the Federal Service of State Statistics [Electronic resource]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/vp-obr1.htm (date of viewing: 24.09.2013).
4. Dyubanov G. N. Contradictions and issues of contemporary higher education: the view from inside // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. # 3 (20). P. 97–99.

УДК 331.52
ББК 65.240.5

Belikova Ekaterina Vladimirovna,
candidate of economics, assistant professor
of the department of financial and economic disciplines
of Volgograd Business Institute,
Volgograd,
e-mail: polabel@mail.ru

Syrbu Anzhelika Nikolayevna,
candidate of economics, assistant professor
of the department of management, marketing
and production arrangement
of Volgograd state technical university,
Volgograd,
e-mail: surbyan@mail.ru

Беликова Екатерина Владимировна,
канд. экон. наук, доцент кафедры
финансово-экономических дисциплин
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: polabel@mail.ru

Сырбу Анжелика Николаевна,
канд. экон. наук, доцент кафедры
менеджмента, маркетинга и организации производства
Волгоградского государственного
технического университета,
г. Волгоград,
e-mail: surbyan@mail.ru

СОСТОЯНИЕ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

THE CURRENT STATE OF THE LABOUR MARKET IN RUSSIA: ISSUES AND TRENDS OF DEVELOPMENT

Становление рынка трудовых ресурсов в современной России осложнено длительным историческим периодом отсутствия действия рыночного механизма регулирования экономики, сложной экономической ситуацией, связанной с масштабной структурной перестройкой в период реформирования экономики, неблагоприятной демографической ситуацией. Современная ситуация принципиально отличается от периода экономического спада. Обозначены проблемы определения альтернативных источников трудовых ресурсов. Проанализировано состояние занятости практически по всем видам экономической деятельности. Оценена маркетинговая активность по привлечению квалифицированных рабочих на российские предприятия. В статье анализируются основные тенденции, характеризующие функционирование современного рынка труда, и определяются ключевые проблемы его развития.

The formation of the labor market in modern Russia is complicated by the long historical period of the lack of activity of the market mechanism of economics regulation, by the difficult economic situation connected with the large-scale restructuring in the period of the economic reform, and by the unfavorable demographic situation. The current situation fundamentally differs from the economic recession. The problems of identification of the alternative sources of labor are identified. The state of employment in almost all economic activities is

analyzed. Marketing activities attracting skilled workers to the Russian companies is evaluated. The article analyzes the main trends characterizing the functioning of the modern labor market and identifies the key issues of its development.

Ключевые слова: рынок трудовых ресурсов, экономически активное население, уровень занятости, латентная безработица, альтернативные источники трудовых ресурсов, рыночный механизм регулирования экономики, спрос на рабочую силу, полная занятость, рабочие места, уровень безработицы, дефицит предложения труда.

Keywords: labor market, economically active population, level of employment, latent unemployment, alternative sources of labor resources, market mechanism of the economics regulation, demand for labor, full employment, jobs, level of unemployment, lack of labor offers.

Длительный исторический период приостановки рыночного механизма значительно повлиял на становление рынка трудовых ресурсов в России. В централизованной экономике трудовые ресурсы и средства производства не являлись товаром, и только с возникновением новых форм собственности и новых форм хозяйствования данные факторы производства стали особенно актуальными.

Оценивая состояние рынка трудовых ресурсов в России, важно понимать, что современная ситуация принци-

ально отличается от периода экономического спада. В условиях восстановления темпов экономического развития произошло расширение спроса на рабочую силу при сокращении предложения труда (связанного с сокращением количества населения в трудоспособном возрасте). Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, уровень экономической активности населения в 2012 году составил 68,7%, уровень занятости – 64,9%, а уровень безработицы – 5,5% (рис. 1). Фактически наблюдается ситуация полной занятости: есть рабочие места, но некому на них работать. Увеличение численности занятых во многом связано с возрастной структурой населения, сложившейся на протяжении нескольких десятилетий. Ситуация усугубляется еще и тем, что с каждым годом сокращается количество трудоспособного населения вследствие высокой смертности и низкого прироста населения (число родившихся в 2011 году составило 12,6%, умерших – 13,6%, что свидетельствует об убыли населения на 0,9%).

Максимальный уровень безработицы наблюдается среди молодежи в возрасте до 20 лет, хотя общая численность таких безработных не так высока. Также 10%-ный рубеж превышает безработица в возрастной категории 20–24 года.

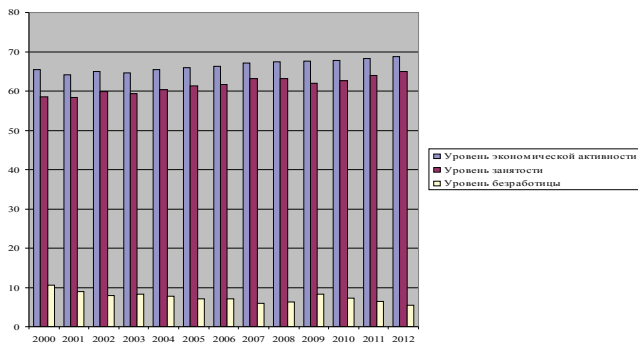


Рис. 1. Соотношение показателей занятости и безработицы в России (%)

Источник: по материалам Федеральной службы государственной статистики.

Поскольку инновационный сектор российской экономики развит достаточно слабо, а также не поощряется использование интрапренерства, молодежь остается незадействованной в экономических процессах, происходящих в сфере материального и нематериального производства. Что касается образовательного уровня незанятого экономически активного населения, то здесь преобладают лица недостаточно высокой квалификации. Доля безработных с высшим образованием составляет около 15%. С точки зрения перспектив развития инновационной экономики в России такая структура безработицы, с одной стороны, свидетельствует о спросе на высококвалифицированную рабочую силу, а с другой – создает малый запас по перспективам вовлечения безработных в такой тип экономики. Безусловно, требуется их дальнейшая подготовка и переобучение.

В условиях снижения численности населения в трудоспособном возрасте экономика страны вынуждена функционировать под влиянием возрастающего дефицита предложения труда. В связи с этим существенно важным представляется проблема определения альтернативных источников трудовых ресурсов, а также возможностей для компенсации численных потерь рабочей силы. Компенсация потерь может быть осуществлена посредством пенсионеров, студентов, некоторых мобильных категорий эконо-

мически активного населения и трудовых мигрантов. Совокупность вышеперечисленных категорий и дает общую численность занятого населения, фактически присутствующую на рынке трудовых ресурсов. Разница между общей численностью занятого населения и численностью занятого в трудоспособном возрасте на конец 2010 года составила 5,09 млн человек. В условиях сокращения предложения труда такой резерв представляет собой довольно значимую величину. По некоторым оценкам, миграционный прирост в размере 12–13 млн человек способен заместить около половины естественной убыли трудоспособного населения к 2025 году.

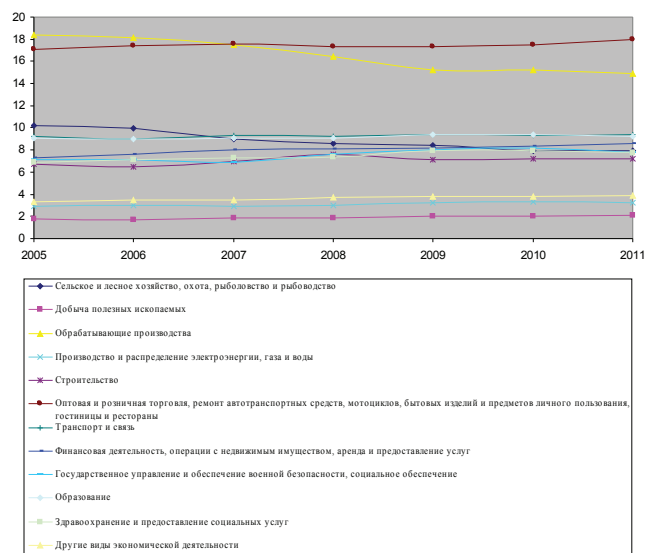


Рис. 2. Показатели занятости населения по видам экономической деятельности, занятого на основной работе, за 2005–2011 годы (в % к общей занятости населения)
Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики.

Неблагоприятная ситуация также складывается с точки зрения целей и задач развития российских компаний и динамики изменения структуры рабочей силы. Как свидетельствуют данные рис. 2, в последние годы произошло существенное сокращение количества занятых в обрабатывающей промышленности и сельском хозяйстве. В 2011 году произошло сокращение занятости практически по всем видам экономической деятельности, кроме оптовой и розничной торговли, можно выделить резкое сокращение в сфере государственного управления, обеспечения военной безопасности и социального обеспечения, что связано, возможно, с кризисными явлениями в экономике страны. В то же время в сфере добычи полезных ископаемых произошло увеличение занятости. Это еще не «голландский синдром», но ситуация весьма близкая к нему.

Отраслевая структура рынка сложилась в результате перетока рабочей силы между двумя секторами – производственным и непроизводственным. Около половины работников к 2000 году сменили профессию, перейдя в сферу услуг (рис. 3).

С точки зрения обеспечения долгосрочного устойчивого развития экономики страны и отдельных предприятий (в том числе финансовой и других сфер услуг) подобные изменения позволяют сделать вывод о сокращении числа профессиональных кадров в первичных отраслях, занимающихся производством материальной продукции.

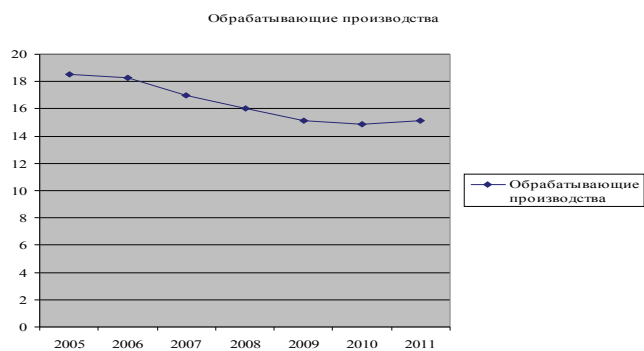


Рис. 3. Показатели занятого населения по видам экономической деятельности, за 2005–2011 годы (в среднем в год, в % к общей численности населения)

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики.

Что касается профессиональной структуры современных занятых, то здесь отмеченная тенденция в виде снижения количества квалифицированных рабочих проявляется достаточно наглядно. В то же время растет количество управленческого персонала (рис. 4).

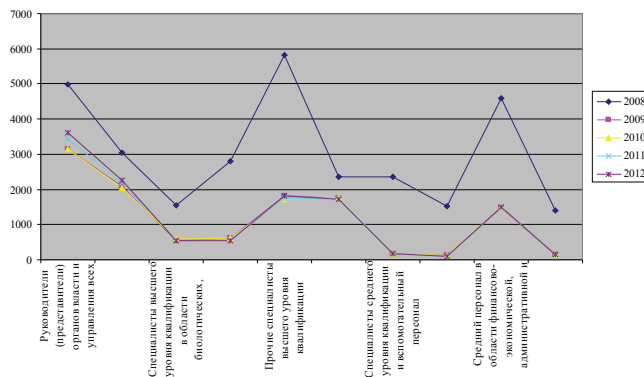


Рис. 4. Показатели занятости населения по данным выборочных обследований (тыс. человек)

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики.

Данная тенденция вызывает необходимость усиления маркетинговой активности по привлечению квалифицированных рабочих на российские предприятия и противоположное снижение активности по подготовке управленческих кадров в сторону повышения их качественного уровня, а не увеличения количественного выпуска. Особое беспокойство вызывает наблюдавшееся с 2010 года снижение количества специалистов, занятых подготовкой и обработкой информации, что представляется негативной тенденцией в условиях информатизации общества [1].

Очевидно, что в условиях формирования информационного общества доля данных работников должна возрастать. Следовательно, компании, ориентированные на обеспечение своей конкурентоспособности в современных условиях, должны в процессе маркетинга персонала особое внимание уделять созданию благоприятных условий для работы лиц, занятых переработкой информации. В противном случае высока вероятность снижения конкурентоспособности бизнеса, особенно в условиях присоединения России к ВТО.

Все большую актуальность в России приобретает проблема кадрового обеспечения, особенно на фоне сокращения численности населения. На данный момент

в трудовой возраст вступает малочисленное поколение, рожденное в 1990–1993 годах, при этом довольно многочисленная группа граждан 1953–1958 годов рождения выходит на пенсию, данный разрыв будет продолжаться до 2016 года.

Денежные доходы на душу населения в ноябре 2012 года составили 24221 рубль, рост к ноябрю 2011 года составил 13,7%, а к октябрю 2012 года – 6,1%. Темп роста реальных располагаемых денежных доходов населения в 2012 году (6,7%) выше, чем в 2011 году (4,0%) (рис. 5).

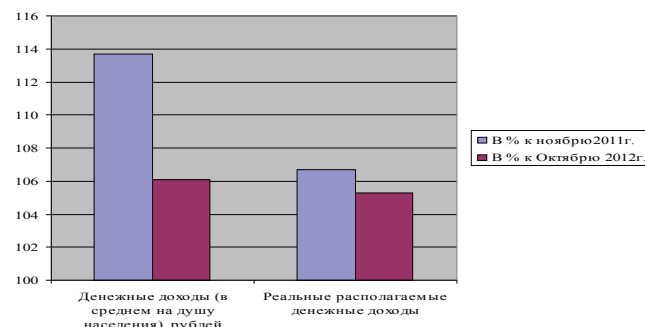


Рис. 5. Соотношение денежных доходов населения и реальных располагаемых денежных доходов (в %) в 2011–2012 годах

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики.

Среднемесячная начисленная заработная плата в 2012 году составила 27607 рублей и по сравнению с 2011 годом выросла на 14,2%, однако реальная зарплата населения за прошлый год выросла всего на 7,3%.

На рис. 7 представлены данные о среднемесячном начислении заработной платы по видам экономической деятельности. В отношении к общероссийскому среднемесячному уровню заработной платы самая высокая начисленная заработная плата наблюдается в добывающей отрасли (+88% от уровня среднероссийской начисленной заработной платы), в финансовой деятельности (выше уровня среднероссийской начисленной заработной платы в 2,2 раза).

Наиболее низкий уровень среднемесячной начисленной заработной платы наблюдается в сельском хозяйстве (53% по сравнению с уровнем среднероссийской заработной платы), в сфере обслуживания гостиниц и ресторанов (64% от уровня среднероссийской начисленной заработной платы).

Рост начисленной заработной платы в 2012 году по сравнению с 2011 годом происходит в рыболовстве (+8%), в энергетической отрасли (+12%), а также в образовании (70% от уровня среднероссийской начисленной заработной платы), в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (77% от уровня среднероссийской начисленной заработной платы), в сфере предоставления прочих коммунальных и персональных услуг.

Наиболее высокий уровень заработной платы в 2012 году зафиксирован в сфере финансовой деятельности – 50613 рублей (рост на 18,3% к уровню 2011-го) и в добывающих отраслях – 39883 рубля (рост на 13%), в том числе добыча топливно-энергетических полезных ископаемых – 46337 рублей (рост на 11,5%).

Из обрабатывающих отраслей наибольший уровень заработной платы зафиксирован в производстве кокса и нефтепродуктов – 41942 рубля (рост на 11,1%), в том числе производство нефтепродуктов – 44475 рублей (рост на 9,8%).

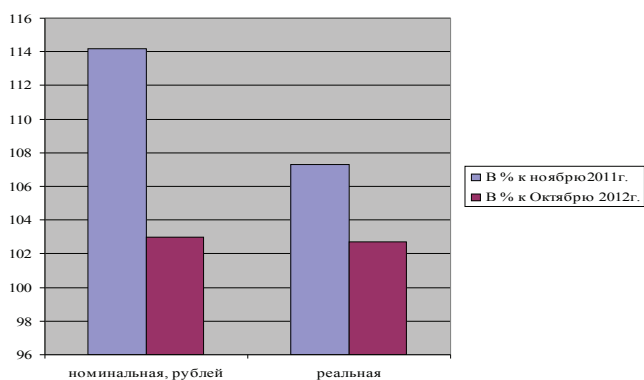


Рис. 7. Соотношение номинальной и реальной заработной платы (в %, за 2011–2012 годы)

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики.

Для дальнейшего развития трудовой политики необходимо ввести профессиональные и квалификационные стандарты для рабочих, разработать концепцию установки тарифных ставок и окладов, а также подготовить положения об аттестации и регламентировании труда, проработать порядок его нормирования.

К сожалению, в нашей стране имеется многолетний опыт равной и гарантированной оплаты труда. Следует помнить, что сама заработная плата напрямую не мотивирует работника к повышению качества и производительности труда. Заработная плата есть компенсация за его обычно выполняемую работу. Премии при традиционном подходе также не являются достаточным мотивационным фактором повышения производительности труда [2].

Таким образом, одним из важнейших направлений повышения качества работы предприятия является разработка механизмов мотивации и стимулирования труда в системе

заработной платы с целью снижения себестоимости продукции и повышения производительности труда. Мотивация и оплата труда – это тот рычаг, который способен быстро повысить эффективность работы персонала и предприятия в целом. Однако традиционный подход – «твердый» оклад плюс стабильная премия, которая быстро превращается в дополнительный оклад, что абсолютно не является стимулом к повышению эффективности.

Необходимо перейти на новые принципы регулирования рынка труда через формирование общероссийского баланса трудовых ресурсов на основе стратегического планирования развития экономики. Создание общероссийского баланса трудовых ресурсов будет способствовать снижению напряженности на рынке труда, позволит увеличить мобильность рабочей силы и эффективность ее использования.

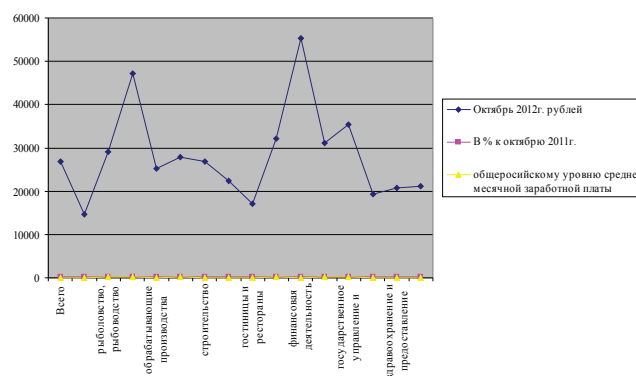


Рис. 8. Среднемесячная начисленная заработная плата (без выплат социального характера) по видам экономической деятельности

Источник: по данным Федеральной службы государственной статистики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сырбу А., Ермоchenko O. Маркетинг в кадровой политике и особенности использования его методов на рынке труда // Международный сельскохозяйственный журнал. 2010. № 6. С. 9–10.
2. Беликова Е. В. Теоретические аспекты категории «экономика народонаселения» // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. Вып. 9. Волгоград: Изд-во «ПринТерра», 2009. С. 153–154.
3. www.gks.ru [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site (дата обращения: 15.10.2013).
4. Ващенко А. Н. Экономические интересы и закономерности формирования мотивации труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 72–82.
5. Морозова Н. И. Анализ качества жизни населения России: региональный аспект // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 3 (16). С. 108–113.

REFERENCES

1. Syrbu A., Ermochenko O. Marketing of the human resources policy and peculiarities of application of its methods at the labor market // International Agricultural Journal. 2010. # 6. P. 9–10.
2. Belikova E. V. Theoretical aspects of the category «economics of population» // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute. Issue 9. Volgograd: Publishing House «PrinTerra», 2009. P. 153–154.
3. www.gks.ru [Electronic resource]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site (date of viewing: 15.10.2013).
4. Vashchenko A. N. Economic interests and appropriateness of establishing the labor incentives // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. # 2 (19). P. 72–82.
5. Morozova N. I. Analysis of the Russian population life quality: regional aspect // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. # 3 (16). P. 108–113.