

От редакции

УДК 331.101.26(470)

ББК 65.240(2Рос)

© Леонидова Г.В.

КАЧЕСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В КОНТЕКСТЕ ФАКТОРОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ



ЛЕОНИДОВА ГАЛИНА ВАЛЕНТИНОВНА

кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией
исследования проблем развития трудового потенциала

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук

E-mail: galinaleonidova@mail.ru

Статья посвящена анализу качественных характеристик российского трудового потенциала. Сделан вывод о том, что начавшееся сокращение численности трудоспособного населения сужает воспроизводство трудовых ресурсов в России. Ограничивающим развитие трудовых ресурсов фактором является низкий уровень оплаты труда, что при высоком формальном образовании работников способствует деградации их трудового потенциала.

Показано, что российскому рынку труда присуща одна из мировых проблем – гендерное неравенство в оплате труда.

Приведены межстрановые сравнения по основным показателям, определяющим воспроизводство трудовых ресурсов. Рассмотрены такие факторы, как низкий уровень производительности труда, качество подготовки кадров. Дан анализ реализации некоторых индикаторов, обозначенных в президентских указах от 07 мая 2012 года, их реальных подвижек в плане повышения качества трудового потенциала.

Сделан вывод о том, что движение российской экономики по пути инновационного развития невозможно без трансформации российского работника, без повышения его качества, а последнее – невозможно без преодоления феномена «работающих бедных», что существенно дестабилизирует социально-экономическое развитие страны.

Трудовые ресурсы, трудовой потенциал, национальная безопасность, здоровье населения, оплата труда.

Стратегическая цель Российской Федерации – выход к 2020 году на мировой уровень приоритетных исследований и разработок и освоение шестого технологического уклада [13]. Достижение данной цели сопряжено с наличием адекватного трудового потенциала, способного обеспечить

инновационное развитие российской экономики. В этом ключе трудовые ресурсы, а также их качество являются еще и фактором национальной безопасности страны [20]. Рассмотрению условий формирования качественных характеристик трудового потенциала и посвящена данная статья.

Повышенное внимание к качеству трудовых ресурсов обусловлено, в первую очередь, начавшимся сокращением численности трудоспособного населения и высоким уровнем смертности этой категории людей. Кроме того, для современного этапа развития страны (конец XX – начало XXI вв.) характерно ухудшение качества населения, связанное, прежде всего, со снижением здоровья и его интеллектуальных характеристик. Как отмечают исследователи, «имевшийся в предшествующий период безудержный рост числа негосударственных вузов, а также филиальной сети вузов разной формы собственности и т. п. привел к ... профанации высшего образования и девальвации вузовского диплома» [1, с. 139]. При сохранении «сырьевой» структуры российской экономики работодателю диплом работника нужен в большинстве случаев лишь как подтверждение наличия у него минимального уровня грамотности и культуры, а не как свидетельство сложных специализированных знаний.

Количественные параметры трудового потенциала характеризуются снижением численности населения России в трудоспособном возрасте. По прогнозу Росстата, к 2030 году этот показатель снизится почти на 10% (табл. 1). Расчеты, выполненные в Институте социально-экономического развития территорий РАН, показывают, что эта тенденция наблюдается и в Вологодской области: доля этой категории населения уже к 2020 году составит 54% [22, с. 152] против 59% на начало 2013 года.

В то же время в показателях общественного здоровья населения происходят позитивные изменения. Растет показатель ожидаемой продолжительности жизни (ОПЖ). За период с 2000 по 2012 гг. в странах европейского региона ОПЖ увеличилась на 2%, в России за тот же период рост составил 7%, в Вологодской области – 4% [6].

Особую значимость в этом процессе имеет вопрос соотношения лиц трудоспособного и пенсионного возраста, поскольку при количественном росте категории людей в возрасте 60+ увеличивается нагрузка на трудоспособное население. По прогнозам А. Вишневого к 2050 году в России демографическая нагрузка пожилыми людьми составит от 530 до 1118 человек на 1000 человек трудоспособного населения. В регионе коэффициент демографической нагрузки вырастет к 2025 году до 942 человек на 1000 трудоспособных (в 2012 году – 663). Стареющее население и тяжесть пенсионных расходов, несомненно, отразятся на темпах экономического роста. Значит, уже сегодня необходимо корректировать сложившуюся практику на рынке труда, ориентированную на молодое, активное пополнение, с целью поиска ниши для привлечения потенциала и пожилых людей.

Неблагоприятное воздействие на количественные показатели трудового потенциала в России оказывает чрезмерно высокая смертность населения в трудоспособном возрасте: около 1/3 всех умерших за год составляют трудоспособные

Таблица 1. Прогноз численности населения Российской Федерации по возрастным группам (средний вариант; на начало года)

Год	Моложе трудоспособного возраста		Трудоспособного возраста		Старше трудоспособного возраста	
	тыс. чел.	в процентах от общей численности населения	тыс. чел.	в процентах от общей численности населения	тыс. чел.	в процентах от общей численности населения
2013 (факт)	24110	16,8	86137	60,1	33100	23,1
2020	26214	18,2	79659	55,4	38019	26,4
2025	25888	18,1	77722	54,2	39641	27,7
2030	23871	16,8	77530	54,6	40515	28,6

Источник: Данные Росстата.

взрослые, что в среднем в три раза выше, чем в развитых странах и в два раза выше, чем в развивающихся. Значительное место среди причин смерти занимают внешние причины (несчастные случаи, отравления, травмы): на них приходится 8% всех смертей в европейских странах [6]. Из данных *таблицы 2* видно, что ситуация в России значительно хуже, чем в развитых и развивающихся странах.

Несмотря на то, что за последние 10 лет в России наблюдается тенденция снижения гибели населения от несчастных случаев, отравлений и травм (33%), это все еще является серьезной причиной преждевременной смертности.

Движение по пути инновационной экономики невозможно без трансформации российского работника, без повышения его качества, а последнее – невозможно без преодоления феномена «работающих бедных», что существенно дестабилизирует социально-экономическое развитие страны. Согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ) минимальный почасовой уровень оплаты должен составлять не менее 3 долларов в час. В России этот показатель равен 1,7 долларов в час, что до 14 раз меньше уровня развитых стран (средняя почасовая оплата труда в странах ЕС в 2013 году составляла 23,1 евро). Самый высокий уровень почасовой оплаты труда в

Швеции – 39 евро в час, самый низкий – в Болгарии и Румынии (3,7 и 4,4 евро в час соответственно) [14, с. 235 - 247].

Межстрановые сопоставления показывают, что уровень минимальной заработной платы в России ниже, чем в самых бедных странах Евросоюза (самый низкий уровень минимальной заработной платы в 2014 году зафиксирован в Болгарии – 174 евро, а в РФ – 153,8 евро) [11].

Кроме того, российскому рынку труда присуща одна из мировых проблем – это гендерное неравенство в оплате труда. Независимо от состояния экономики и развития общественных отношений, практически везде женщины зарабатывают меньше мужчин. По данному показателю Россия значительно уступает большинству не только западно-европейских, но и восточно-европейских стран (Чехия, Польша, Словения, Румыния): оплата труда российских работниц составляет только 63% от заработной платы мужчин (*табл. 3*).

В субъектах Российской Федерации данный показатель колеблется от 53% в Амурской области до 88% в Республике Алтай. В рейтинге регионов Российской Федерации по соотношению заработной платы женщин и мужчин Вологодская область занимает 73-е место с показателем 55%, а среди регионов СЗФО – находится на последнем месте (*рис. 1*).

Таблица 2. Смертность от внешних причин (на 100 тыс. чел. населения)

Страна	Год		Относительное отклонение, %	Во сколько раз смертность в России выше (по 2010 г.)
	2000	2010		
Россия	224,0	148,2	66,2	-
Южная Африка	159,4	131,0*	82,2	1,1
Бразилия	81,3	84,6	104,1	1,8
Республика Корея	79,5	76,2	95,8	1,9
США	56,1	59,8	106,6	2,5
Япония	54,8	47,6	86,9	3,1
Швеция	44,2	43,1	97,5	3,4
Германия	40,6	34,6	85,2	4,3
Израиль	41,2	31,6	76,7	4,7
Испания	39,4	27,5	69,8	5,4

* Данные за 2009 год.

Источник: База данных ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития).

Таблица 3. Соотношение заработной платы женщин и мужчин по странам мира, 2010 год

Страна	Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, %	Страна	Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, %
Норвегия	85,9	Ирландия	79,1
Литва	85,2	Финляндия	76,1
Франция	84,0	Словакия	75,0
Румыния	81,6	Чехия	73,3
Белоруссия	81,0	Канада	70,1
Польша	80,0	Россия	63,0

Источник: Unece's Gender Statistics [Electronic resource] : United Nations Economic Commission for Europe. – Available at : <http://www.unece.org/stats/gender>

Исследования Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН РАН) показывают, что в России превалирует «трудова́я бедность», так как работник за свой труд получает такой заработок (в большинстве), который не воспроизводит его и тем более его семью. В структуре рисков бедности «трудова́я бедность» занимает, по расчетам ученых ИСЭПН РАН, 45% (33% – работники с низким уровнем оплаты труда, 12% – безработные). Для справки: социальная бедность (пенсионеры, инвалиды) – 19%; демографическая бедность (неполные и многодетные семьи) – 28%; молодежная бедность – 8% [17, с. 4-9].

Нельзя сказать, что руководство страны не предпринимает определенных шагов по разрешению сложившейся в сфере оплаты труда ситуации. Майские (2012 год) указы президента РФ закрепили в числе прочего значительное повышение оплаты труда в бюджетной сфере, прежде всего, в образовании и здравоохранении. Их реализация в 2013 – 2014 гг. привела к существенному росту средней заработной платы в соответствующих сферах. Однако это повышение происходило на фоне оптимизации численности штатного персонала и повышения нагрузки на работников [1, с. 133-141], что в конечном итоге не способствует повышению качества трудового потенциала. Кроме того, по данным Росстата, задача, поставленная Президентом РФ в Указе № 597 от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной

политики»¹, за 2013 год не выполнена в 22 субъектах РФ, в том числе и в Вологодской области. Данное обстоятельство связано, прежде всего, с дефицитом территориальных бюджетов, во многом обусловленным недопоступлением платежей по налогу на прибыль [7, с. 63 – 64].

В последнее время правительство активно финансирует отдельные модернизационные проекты в образовании и науке: поддержка национальных и федеральных университетов, федеральные целевые программы (ФЦПР) «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» и «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России» и т. д. Эти и другие проекты позволяют осуществлять модернизацию, без которой страна не сможет избавиться от «сырьевого проклятия», добиться разворота всех сфер общественной жизни на путь постиндустриального развития.

Направленность общества на инновационный путь развития диктует увеличение спроса на выпускников вузов, и не просто носителей чистых знаний, а людей, которые обладают знаниями и компетенциями, достаточными для немедленного их применения, постоянного обновления и совершенствования. Согласно исследованиям, в Японии и США работни-

¹ Доведение средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе.

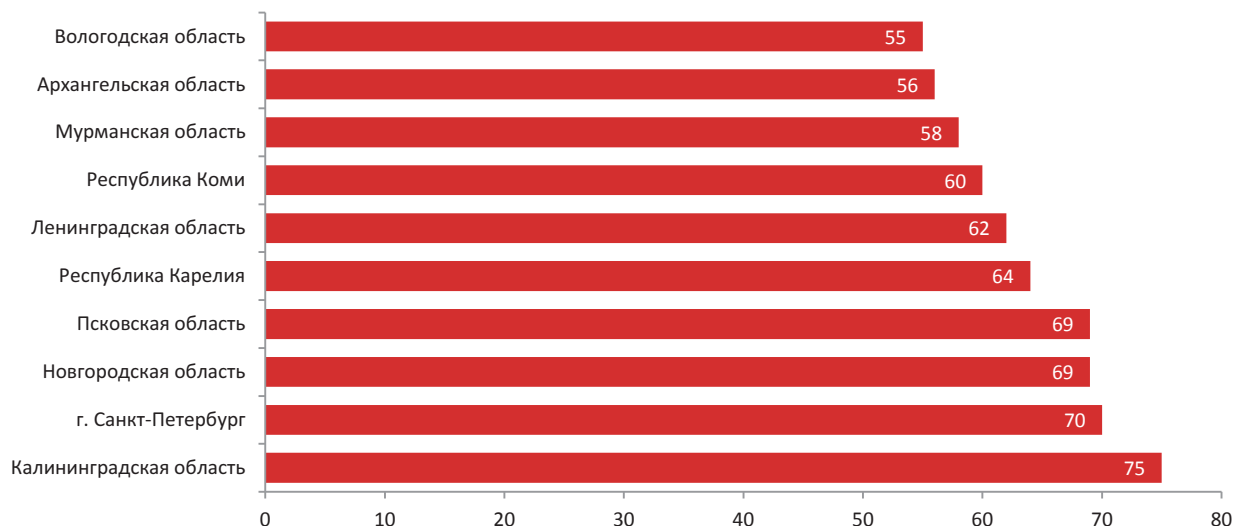


Рис. 1. Соотношение заработной платы женщин и мужчин по регионам СЗФО, 2011 год

Источник: Труд и занятость в России : стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 661 с.

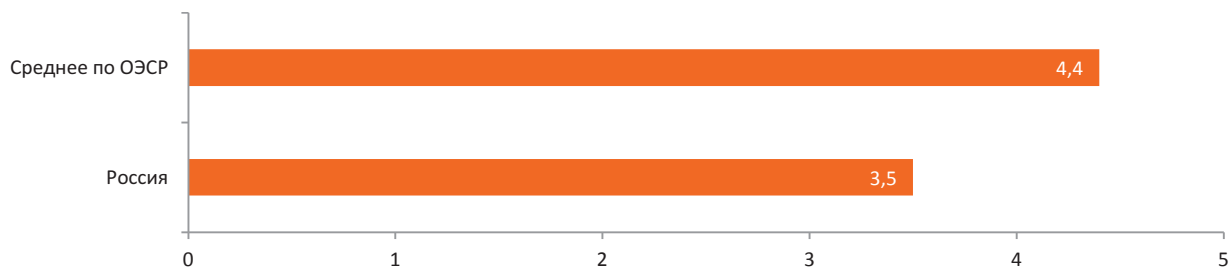


Рис. 2. Оценка качества образования, качества образовательной системы, 2011 – 2012 гг., в баллах, по шкале от 1 до 7

Примечание: Ответы на вопрос «Насколько, по вашему мнению, образовательная система вашей страны отвечает потребностям конкурентной экономики? [1 = плохо; 7 = очень хорошо]».

Источник: World Economic Forum (2013), Executive Opinion Survey, The Global Competitiveness Report 2013 – 2014.

ки творческих профессий и специалисты с элементами творческого труда к началу XXI века составляли около $\frac{4}{5}$ общего числа занятых. В России на творческие профессии² приходилось 20% занятых, а рабочих мест с элементами творческого труда насчитывалось 30% [18, с. 10-18].

В подготовке инновационных кадров существенная роль принадлежит качеству образования. Однако, несмотря на высокие показатели вовлеченности населения в образовательный процесс (в 2010 году вузовские дипломы имелись у каждого

² Речь идет о секторах экономики, которые в постиндустриальных странах являются ведущими и относятся к пятеричному сектору (V технологическому укладу).

четвертого россиянина в возрасте 15 – 64 лет, а с учетом обладателей неполного высшего и среднего профессионального образования доля лиц с третичным образованием возрастает до 64% [7, с. 46]), качество образования имеет существенные нарекания в обществе: качество российской образовательной системы оценивается населением невысоко (рис. 2). Данная оценка более чем на 1 балл ниже, чем в среднем по странам ОЭСР.

Об ухудшении качества образовательной подготовки кадров свидетельствуют и оценки руководителей российских предприятий. По данным Центра человеческих ресурсов при РАНХиГС, 66% работодателей предпочитают доучивать и переучивать

Таблица 4. Динамика индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) России

Показатель	1990 г.	1992 г.	2000 г.	2005 г.	2007 г.	2009 г.	2010 г.	2013 г.
Индекс ИРЧП	0,873	0,862	0,781	0,792	0,817	0,755	0,777	0,778
Место в рейтинге ООН	33	37	60	67	71	66	55	57

Источник: Национальные доклады о человеческом развитии Российской Федерации (год публикации индекса означает, что он рассчитан по показателям двухлетней давности): Россия перед лицом демографических вызовов, 2008. – С. 178–180; Регионы России: проблемы, цели, достижения, 2006 – 2007. – С. 132–133; Модернизация и человеческое развитие, 2011. – С. 137; Устойчивое развитие: вызовы РИО, 2013. – С. 149.

своих работников на базе собственных образовательных подразделений. В среднем по стране расходы только на дополнительное образование работников, по данным Росстата, составляют 0,4% от общих расходов предприятий на персонал [16].

По результатам анализа отечественных исследований определено, что квалификация не соответствует требованиям рабочих мест у 30 – 40% населения [4].

Данная проблема в европейских странах распространена в меньшей степени, что связано с подготовкой кадров по «широким направлениям», снижающим риск трудоустройства не по специальности в будущем [5, с. 172–216]. Это выражается в том, что в экономически развитых странах примерно 70 – 80% выпускников сохраняют приверженность выбранному образовательному направлению (Нордин, Перссон, Руут, 2008 [23]), аналогично в США (Робст, 2007 [24]) – лишь у четверти населения полученное образование и направление трудоустройства не соотносятся между собой.

Важным индикатором, характеризующим качество населения стран, служит индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), рассчитываемый под эгидой ООН³. По последнему рейтингу стран по

³ В 2010 году семейство измерителей ИРЧП было расширено, и данный индекс был существенно скорректирован. В дополнение к используемому ИРЧП, который является сводным показателем, опирающимся на средне-страновые статистические данные и не учитывающим внутреннее неравенство, были введены три новых индикатора: индекс человеческого развития, скорректированный с учетом социально-экономического неравенства (ИЧРН), индекс гендерного неравенства (ИГН) и индекс многомерной бедности (ИМБ). На осно-

ИРЧП (2013 год) Россия занимает 57 место (в 1990 году ее позиция была 33-й; табл. 4).

Несмотря на то, что после существенного «провала» в конце 1990-х – начале 2000-х гг. показатель российского ИРЧП имеет положительную динамику, значение его индекса не достигло базового уровня. Кроме того, разрыв между мировым лидером (в 1992 году – Канада (0,982), в 2013 году – Норвегия (0,944)) и РФ увеличивается (с 0,108 в 1990 году до 0,166 в 2013 году). Приходится констатировать, что Россия является единственной из стран, имеющих высокий ИРЧП⁴, у которой за прошедшие годы он снизился [6]. При этом ни один из субъектов РФ не достиг по ИРЧП уровня развитых стран. Данное обстоятельство красноречиво свидетельствует, что за годы становления рыночной экономики в России и на современном этапе не было создано действенных организационно-экономических механизмов, способствующих эффективному воспроизводству человеческого потенциала населения. Сегодня эта проблема выдвигается в государственном управлении на первый план.

Исследование качества трудового потенциала, проводимое с 1997 года Институтом социально-экономического развития территорий РАН в Вологодской области, дает представление о качестве трудовых ресурсов в динамике его основных характеристик: здоровья, профессионально-образовательного и квалификаци-

вации этих изменений был осуществлен перерасчет всех имеющихся ранее данных.

⁴ Высоким считается индекс от 0,800 ед.

Таблица 5. Оценка качества трудового потенциала населения Вологодской области*

Качественные характеристики трудового потенциала		1997 г.	2009 г.	2012 г.	2014 г.	2014 г. к 1997 г., ед.
Базовые качества трудового потенциала						
Психофизиологический потенциал	Физическое здоровье	0,682	0,728	0,730	0,755	0,073
	Психическое здоровье	0,699	0,739	0,758	0,772	0,073
Коммуникативный потенциал	Культурный уровень	0,609	0,674	0,701	0,678	0,069
	Нравственный уровень	0,775	0,757	0,784	0,781	0,006
Социальная активность	Коммуникабельность	0,733	0,736	0,754	0,758	0,025
	Потребность в достижении	0,612	0,643	0,654	0,649	0,037
Интеллектуальный потенциал	Когнитивный потенциал	0,630	0,614	0,612	0,624	-0,006
	Творческий потенциал	0,593	0,572	0,559	0,565	-0,028
Интегральные индексы качества трудового потенциала и требований рабочих мест						
Интегральный индекс качества трудового потенциала (социальная дееспособность)		0,655	0,674	0,680	0,679	0,024
Интегральный индекс требований рабочих мест к качеству трудового потенциала		0,721	0,716	0,729	0,721	0
Источник: Мониторинг качества трудового потенциала Вологодской области, ИСЭРТ РАН, 1997 – 2012 гг.						
*Подробно информацию о методике см.: Леонидова Г. В., Чекмарева Е. А. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30–33						

онно-интеллектуального потенциалов, социокультурной и духовно-нравственной активности. Интегральный индекс социальной дееспособности (качества трудового потенциала), согласно проведенным расчетам, в целом имеет положительную динамику: в 1997 году он составлял 0,655 ед., в 2014 году – 0,079 ед. (табл. 5)⁵.

⁵ Мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области проводится ИСЭРТ РАН с 1997 года. Объектом исследования является трудоспособное население Вологодской области. Опросы проходят ежегодно в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Метод опроса – анкетирование по месту жительства респондентов. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%. Объектом исследования является трудоспособное население Вологодской области в возрасте старше 16 лет. Согласно используемой методике базовыми характеристиками качества трудового потенциала населения являются физическое и психическое здоровье, когнитивный потенциал, творческие способности, коммуникабельность, культурный и нравственный уровень, потребность в достижении (социальные притязания). В результате математической обработки баз данных мониторинга каждое из перечисленных выше качеств получает численную оценку в виде индекса в интервале от нуля до единицы. Интегральный индекс – это качество трудового потенциала, иначе именуемое социальной дееспособностью.

Рост интегрального показателя качества трудового потенциала обеспечивается в основном за счет повышения таких его компонентов, как здоровье и социальная активность населения. Анализ ведущих целевых индикаторов общественного здоровья, определенных президентскими указами 2012 года, а также программными документами в сфере здравоохранения⁶, показал, что в 2013 году в среднем по регионам России позитивные тенденции были отмечены по 9 (в Вологодской области – по 5) из 11 показателей. Выросла ожидаемая продолжительность жизни населения, составив в 2013 году 70,76 года (в Вологодской области 69,35). Однако это ниже аналогичного показателя в странах Евросоюза почти на 10 лет⁷.

⁶ О мероприятиях по реализации государственной социальной политики [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 // система ГАРАНТ. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/70170950>; О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 606 / система ГАРАНТ. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/70170932>

⁷ Для сравнения: по данным Информационного бюро по проблемам народонаселения (Population Reference Bureau) на 2013 год в странах Евросоюза этот показатель составил 80 лет. Источник: Population Reference Bureau DataFinder [Electronic resource]. – Available at : <http://www.prb.org>

На общероссийском уровне снизились показатели младенческой (с 8,5 до 8,2⁰/₀₀) и материнской (с 16,1 до 11,3⁰/₀₀) смертности, выросла средняя заработная плата врачей и работников медицинских организаций, среднего медицинского персонала относительно средней по стране.

В то же время исследование показывает наличие проблем с интеллектуальными компонентами качества рабочей силы. Имеет место факт, что для когнитивного и творческого потенциалов, которые априори определяют инновационную активность населения, характерен отрицательный тренд. Он обусловлен, прежде всего, тем, что творческие способности (изобретательность, принятие нестандартных управленческих решений, умение решать неизвестные ранее задачи и т. д.), стремление к повышению по службе, инициатива и предприимчивость проявляются у населения области в наименьшей степени. Для значительной доли работников (>40%), судя по результатам исследования, характерна пассивная роль исполнителей, что связано в первую очередь с характером рабочих мест [9]. Отметим, что существенно приостановил рост и индекс требований рабочих мест (нулевой прирост с 1997 года). Это также свидетельствует о сохранении неинновационного характера экономики. Соответственно, даже при сохранении возрастающих тенденций остальных его компонентов – физического, культурного, нравственного и прочих – трудовой потенциал населения будет утрачивать свои конкурентные преимущества.

Вышеперечисленные факторы неизбежно отражаются в таком ресурсе экономического роста, как производительность труда. В экономике России, несмотря на положительную динамику, этот показатель остается ниже, чем в развитых странах. При этом повышение производительности труда является сегодня не

столько желательным, сколько необходимым условием восстановления и сохранения экономического роста.

На заседании инвестиционного форума «Россия зовет!» в октябре 2013 года президент РФ В.В. Путин отметил, что текущие темпы роста производительности труда (рис. 3) «не только не сокращают отставание от лидеров по эффективности, но и фактически означают консервацию однобокой структуры экономики и ее сырьевого характера» [19].

Согласно данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), производительность труда в России составляет 24 доллара на человека в час, то есть 39% от уровня США – это предпоследнее место (последнее – у Мексики) среди всех стран-участниц [15].

Одна из причин низкой производительности труда видится нам в неучастии российских работников в управлении предприятием. Как показывает мировой опыт, прежде всего Японии, повышению трудовой активности участников производства уделяется большое внимание [12, с. 51-54]. В ведущих фирмах создана система менеджмента, реализуемая по принципу консенсуса, включающая участие работников в получении прибыли и управлении организацией, введение творческих элементов в содержание труда, формирование особых средств мотивации: системы пожизненного найма, группового корпоративного духа фирмы и др. [12, с. 51-52]. В Германии, например, 82% предприятий акционированы самими работниками. В России примеры народных предприятий редки.

Ориентация страны на решение задач постиндустриального общества предполагает, что национальная инновационная система должна сформировать запрос на высокоэффективный человеческий и трудовой потенциал [18, С. 10 - 18]. Одним из важнейших действий в этом направлении

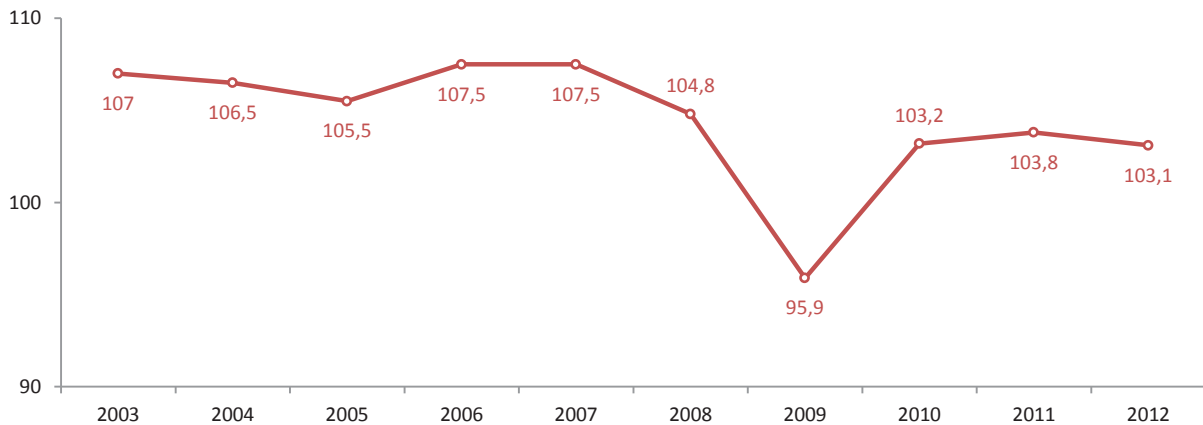


Рис. 3. Динамика индексов производительности труда по России в 2003 – 2012 гг., % к предыдущему году
 Источник: Федеральная служба государственной статистики.

является повышение качества рабочих мест, а также их модернизация. В тех же послевыборных указах Президента РФ от 7 мая 2012 года указано на необходимость создания к 2018 году двадцати пяти миллионов новых высокопроизводительных рабочих мест. Однако у нового статистического индикатора есть существенная проблема – методология отнесения рабочего места к данному виду. В рекомендациях ОЭСР «инновационность» работника определяется в основном по зарплате. Высокопроизводительные рабочие места – это все «замещенные рабочие места предприятия (организации), на котором среднемесячная заработная плата работников (для индивидуальных предпринимателей – средняя выручка) равна или превышает установленную величину критерия (пороговое значение)»⁸. Однако применительно к России такой критерий явно недостаточен, поскольку самые высокие доходы в стране имеют работники далеко не в самых высокотехнологичных отраслях. По мнению ученых,

⁸ Методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году» [Электронный ресурс] // Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2012 года № 2550-р (по поручению Президента РФ от 29 сентября 2013 г. Пр-2266). – Режим доступа : <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70192708>

учет данного вида рабочих мест должен осуществляться на основе паспортизации и оценки их высокотехнологичности [21].

Создание модернизированных высокопроизводительных рабочих мест в России, как следует из таблицы 6, идет низкими темпами. В пяти федеральных округах за 5 лет не произошло существенного их наращивания или модернизации. В трех округах (Приволжский, Сибирский, Уральский) наблюдается отрицательная тенденция показателя [10, с. 85-86]. Одновременно с этим удельный вес высококвалифицированных, инициативных людей, которые могут стать опорой модернизации экономики страны составляет примерно 27% от числа занятых или 19,2 млн чел. (против 3,85 млн рабочих мест в 2012 году), что свидетельствует о недостаточной реализации имеющегося интеллектуального потенциала [16, с. 142].

Создание высокопроизводительных рабочих мест влечет за собой качественные преобразования рынка труда, в частности, улучшение условий труда, распространение гибких форм занятости, поощрение творческой активности и т. д. Эти позитивные аспекты трудовой деятельности приводят к увеличению продолжительности здоровой жизни и росту человеческого капитала [3, с. 13].

Таблица 6. Рабочие места (численность работников) в российских организациях, осуществляющих технологические инновации, млн мест

Территория	Год					2012 г. к 2008 г., %
	2008	2009	2010	2011	2012	
Российская Федерация	3,84	3,50	3,38	3,75	3,85	100,2
Дальневосточный федеральный округ	0,09	0,13	0,13	0,14	0,16	177,7
Северо-Западный федеральный округ	0,28	0,32	0,27	0,34	0,36	128,5
Центральный федеральный округ	0,74	0,72	0,68	0,84	0,91	122,9
Южный федеральный округ	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19	100,0
Северо-Кавказский федеральный округ	0,04	0,04	0,04	0,03	0,04	100,0
Уральский федеральный округ	0,63	0,57	0,57	0,61	0,61	96,8
Сибирский федеральный округ	0,41	0,35	0,40	0,41	0,39	95,1
Приволжский федеральный округ	1,19	1,15	1,06	1,17	1,17	89,4

Источник: Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/nauka/%5Cind_2020/rab_mesta.html

Следует отметить, что в целях обеспечения технологического развития экономики России высококвалифицированными кадрами, а также во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 594 утверждена Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012 – 2014 гг., на реализацию которой в 2012 году выделено 200,0 млн рублей.

Повышение качества трудовых ресурсов в комплексе мер предполагает решение как финансовых, так и структурных проблем отраслей, являющихся несомненным национальным приоритетом для страны. С одной стороны, необходимо увеличение финансирования отраслей развития человеческого потенциала. И здесь финансовыми ориентирами могут

служить расходы на отрасли образования и здравоохранения в странах сопоставимого или более высокого уровня экономического развития (например, странах ОЭСР): Россия расходует меньше, чем в ОЭСР: на образование – примерно на 1,5 – 2, а на здравоохранение – на 3 – 4 п. п. ВВП. С другой стороны, необходимо срочное проведение в вышеназванных отраслях серьезных структурных преобразований и модернизации, отвечающих на вызовы инновационного развития. Следует сказать, что достижение целевых ориентиров, озвученных в указах президента РФ от 12 мая 2012 года, существенно укрепило бы трудовой и человеческий потенциалы и позволило бы России существенно продвинуться в мировом рейтинге.

ЛИТЕРАТУРА

1. Александрова, О. А. Возможности населения в сфере образования в меняющемся социально-экономическом контексте [Текст] / О. А. Александрова, Ю. С. Ненахова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2013. – № 6 (30). – С. 133–141.
2. Банки. Ру [Электронный ресурс]: информационный портал. – Режим доступа : <http://www.banki.ru/products/currency/eur>
3. Высокопроизводительные рабочие места в регионах России [Текст] : аналитическая записка / Торгово-промышленная палата Российской Федерации, Рейтинговое агентство «Эксперт». – Москва : ТПП-Информ, 2013. – 27 с.
4. Гимпельсон, В. Е. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 2. – С. 172–216.
5. Гимпельсон, В. Е. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? [Текст] : препринт WP3/2010/09 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. – М. : НИУ-ВШЭ, 2010. – 64 с.
6. Доклад о состоянии здравоохранения в Европе. Курс на благополучие: 2012 [Текст]. – Копенгаген : Всемирная организация здравоохранения, Европейское региональное бюро, 2013. – 45 с.

7. Ильин, В. А. Проблемы эффективности государственного управления. Тенденции рыночных трансформаций. Кризис бюджетной системы. Роль частного капитала. Стратегия-2020: проблемы реализации [Текст] / В. А. Ильин, А. И. Поварова. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2014. – 188 с.
8. Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? [Текст] : препринт WP3/2012/06 / Р. И. Капелюшников ; НИУ ВШЭ. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.
9. Леонидова, Г. В. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Г. В. Леонидова, Е. А. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30–33.
10. Леонидова Г. В. Удовлетворенность трудом как индикатор эффективности государственного управления (социологический анализ) [Текст] / Г. В. Леонидова, А. В. Попов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2014. – № 3 (33). – С. 84–99.
11. Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации [Электронный ресурс]: справочная информация // «КонсультантПлюс»: справочно-поисковая система. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/law/ref/stavki/mrot>
12. Мысник, В. Г. Трудовая активность привлекаемой иностранной рабочей силы на Дальнем Востоке России [Текст] / В. Г. Мысник, И. Н. Пионтковский // Вестник Воронежского гос. ун-та. – 2010. – № 2. – С. 51–54.
13. Основы политики РФ в области развития науки и технологий на период до 2020 года и дальнейшую перспективу [Электронный ресурс] : утверждены Президентом РФ 11 января 2012 года № Пр-83. – Режим доступа : http://www.st-gaterus.eu/_media/poisk_20110812_005.pdf
14. Панов, А. М. Гендерный анализ российского рынка труда [Текст] / А. М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 3. – С. 235–247.
15. Почему в России не вводят почасовую оплату труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.rg.ru/2014/01/21/rabota.html>
16. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст] : монография / Г. В. Леонидова, К. А. Устинова, А. В. Попов, А. М. Панов, М. А. Головчин, Т. С. Соловьева, Е. А. Чекмарева, под ред. А. А. Шабунова. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с.
17. Римашевская, Н. М. Риски бедности в современной России [Текст] / Н. М. Римашевская // Народонаселение. – 2010. – № 2. – С. 4–9.
18. Римашевская, Н. М. Эффективность человеческого потенциала в «новой» экономике [Текст] / Н. М. Римашевская, В. Г. Доброхлеб // Народонаселение. – 2010. – № 2. – С. 10–18.
19. Сайт Президента России [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://pda.kremlin.ru/news/19351>
20. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс] : утверждена Указом Президента РФ от 12 мая 2009 года № 537. – Режим доступа : <http://www.scrf.gov.ru/documents/99.html>
21. Чем выше зарплата, тем больше инноваций, считают в Росстате [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rbcdaily.ru/economy/562949989588992>
22. Шабунова, А. А. Тенденции и перспективы демографического развития России и Вологодской области [Текст] / А. А. Шабунова, О. Н. Калачикова, М. А. Ласточкина // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2012. – № 5. – С. 143–153.
23. Nordin, M. Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty? [Text] : discussion paper № 3806 / M. Nordin, I. Persson, Dan-Olof Rooth. – Bonn : IZA, 2008. – 19 p.
24. Robst, J. Education, College Major and Job Match: Gender Differences in Reasons for Mismatch [Text] / J. Robst // Education Economics. – 2007. – Vol. 15. – № 2. – Pp. 159–175.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Леонидова Галина Валентиновна – кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономического развития территорий Российской академии наук. Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а. E-mail: galinaleonidova@mail.ru. Тел.: (8172) 59-78-19.

HUMAN RESOURCES IN THE CONTEXT OF RUSSIA'S NATIONAL SECURITY

This article analyzes the qualitative characteristics of labor potential in Russia. It concludes that the decline in the working age population, which has begun recently, hampers the reproduction of labor resources in Russia. The factor impeding the development of labor resources is the low remuneration of labor, which, given the high quality of formal education of working population, causes the degradation of their labor potential.

The study shows that the Russian labor market is characterized by one of the global problems – gender wage inequality.

The authors compare several countries by the main indicators characterizing the reproduction of labor resources. They review factors such as low wages, low labor productivity, and the quality of professional training. They also analyze the implementation of several indicators set out in the presidential decrees of May 07, 2012 and point out what has been actually done with regard to human potential quality enhancement.

The article concludes that the Russian economy is unable to move along the innovative path without the transformation of the Russian workers and improving their quality; the latter is impossible without overcoming the phenomenon of the 'working poor', which to a great extent destabilizes the socio-economic development of the country.

Labor recourses, labor potential, national security, public health, remuneration of labor.

REFERENCES

1. Aleksandrova O. A., Nenakhova Yu. S. Vozmozhnosti naseleniya v sfere obrazovaniya v menyayushchemsya sotsial'no-ekonomicheskom kontekste [Education Opportunities for the Population in the Changing Socio-Economic Context]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2013, no. 6 (30), pp. 133–141.
2. *Banki. Ru: informatsionnyi portal* [Banks.ru: Information Portal]. Available at: <http://www.banki.ru/products/currency/eur>
3. *Vysokoproizvoditel'nye rabochie mesta v regionakh Rossii: analiticheskaya zapiska* [High-Performance Workplaces in the Regions of Russia: an Analytical Note]. The Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation, Expert Rating Agency. Moscow: TPP-Inform, 2013. 27 p.
4. Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I., Karabchuk T. S. Vybor professii: chemu uchilis' i gde prigodilis'? [Choice of a Profession: What Was Learned and Where It Came in Handy]. *Ekonomicheskii zhurnal VShE* [HSE Economic Journal], 2009, no. 2, pp. 172–216.
5. Gimpel'son V. E., Kapelyushnikov R. I., Luk'yanova A. L. *Uroven' obrazovaniya rossiiskikh rabotnikov: optimal'nyi, izbytochnyi, nedostatochnyi?: preprint WP3/2010/09* [Level of Education of the Russian Workers: Is It Optimal, Excessive, Insufficient?]. Moscow: NIU-VShE, 2010. 64 p.
6. *Doklad o sostoyanii zdravookhraneniya v Evrope. Kurs na blagopoluchie: 2012* [The European Health Report 2012: Charting the Way to Well-Being]. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe, 2013. 45 p.
7. Ilyin V. A., Povarova A. I. *Problemy effektivnosti gosudarstvennogo upravleniya. Tendentsii rynochnykh transformatsii. Krizis byudzhetnoi sistemy. Rol' chastnogo kapitala. Strategiya-2020: problemy realizatsii* [Public Administration Efficiency. Market Transformation Trends. Crisis of the Budget System. Role of Private Capital. Strategy-2020: Implementation Issues]. Vologda: ISERT RAN, 2014. 188 p.
8. Kapelyushnikov R. I. *Skol'ko stoit chelovecheskii kapital Rossii?: preprint WP3/2012/06* [How Much Does Russia's Human Capital Cost?: Preprint WP3/2012/06]; NIU VShE. Moscow: Izd. dom Vyshei shkoly ekonomiki, 2012. 76 p.
9. Leonidova G. V., Chekmareva E. A. Opyt otsenki kachestva trudovogo potentsiala na regional'nom urovne [Experience of Assessing the Quality of Labor Potential at the Regional Level]. *Chelovek i trud* [Man and Labor], 2009, no. 12, pp. 30–33.

10. Leonidova G. V., Popov A. V. Udovletvorennost' trudom kak indikator effektivnosti gosudarstvennogo upravleniya (sotsiologicheskii analiz) [Labor Satisfaction as an Indicator of Public Administration Efficiency (Sociological Analysis)]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast.], 2014, no. 3 (33), pp. 84–99.
11. Minimal'nyi razmer oplaty truda v Rossiiskoi Federatsii: spravochnaya informatsiya [The Minimum Wage in the Russian Federation: Reference Information]. "Konsul'tantPlyus": spravochno-poiskovaya sistema [Reference-Legal System "ConsultantPlus"]. Available at: <http://www.consultant.ru/law/ref/stavki/mrot>
12. Mysnik V. G., Piontkovskii I. N. Trudovaya aktivnost' privilekaemoi inostrannoi rabochei sily na Dal'nem Vostoke Rossii [Labor Activity of Foreign Labor Force in the Far East of Russia]. *Vestnik Voronezhskogo gos. un-ta* [Herald of the Voronezh State University], 2010, no. 2, pp. 51–54.
13. *Osnovy politiki RF v oblasti razvitiya nauki i tekhnologii na period do 2020 goda i dal'neishuyu perspektivu: utverzhdeny Prezidentom RF 11 yanvarya 2012 goda № Pr-83* [The Fundamentals of the Policy of the Russian Federation in the Field of Science and Technology Development for the Period until 2020 and Further Perspective: Approved by the President on January 11, 2012 No. Pr-83]. Available at: http://www.st-gaterus.eu/_media/poisk_20110812_005.pdf
14. Panov A. M. Gendernyi analiz rossiiskogo rynka truda [Gender Analysis of the Russian Labor Market]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2014, no. 3, pp. 235–247.
15. *Pochemu v Rossii ne vvodyat pochasovuyu oplatu truda* [Why Russia Does not Introduce the Hourly Wage]. Available at: <http://www.rg.ru/2014/01/21/rabota.html>
16. Leonidova G. V., Ustinova K. A., Popov A. V., Panov A. M., Golovchin M. A., Solov'eva T. S., Chekmareva E. A. *Problemy effektivnosti gosudarstvennogo upravleniya. Chelovecheskii kapital territorii: problemy formirovaniya i ispol'zovaniya: monografiya* [Public Administration Efficiency. Human Capital of the Territories: Problems of Formation and Use: Monograph]. Ed. by A. A. Shabunova. Vologda: ISERT RAN, 2013. 184 p.
17. Rimashevskaya N. M. Riski bednosti v sovremennoi Rossii [Risks of Poverty in Modern Russia]. *Narodonasele-nie* [Population], 2010, no. 2, pp. 4–9.
18. Rimashevskaya N. M., Dobrokhleb V. G. Effektivnost' chelovecheskogo potentsiala v "novoi" ekonomike [The Effectiveness of Human Potential in the "New" Economy]. *Narodonasele-nie* [Population], 2010, no. 2, pp. 10–18.
19. *Sait Prezidenta Rossii* [Website of the President of Russia]. Available at: <http://pda.kremlin.ru/news/19351>
20. *Strategiya natsional'noi bezopasnosti Rossiiskoi Federatsii do 2020 goda: utverzhdena Ukazom Prezidenta RF ot 12 maya 2009 goda № 537* [The National Security Strategy of the Russian Federation until 2020: Approved by Presidential Decree of May 12, 2009 No. 537]. Available at: <http://www.scrf.gov.ru/documents/99.html>
21. *Chem vyshe zarplata, tem bol'she innovatsii, schitayut v Rosstate* [The Higher the Salary, the More Innovations, according to Rosstat]. Available at: <http://rbcdaily.ru/economy/562949989588992>
22. Shabunova A. A., Kalachikova O. N., Lastochkina M. A. Tendentsii i perspektivy demograficheskogo razvitiya Rossii i Vologodskoi oblasti [Demographic Evolution Trends and Prospects in Russia and the Vologda Oblast]. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz* [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast], 2012, no. 5, pp. 143–153.
23. Nordin M., Persson I., Rooth D.-O. *Education-Occupation Mismatch: Is There an Income Penalty?: Discussion Paper no. 3806*. Bonn: IZA, 2008. 19 p.
24. Robst J. Education, College Major and Job Match: Gender Differences in Reasons for Mismatch. *Education Economics*, 2007, vol. 15, no. 2, pp. 159–175..

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Leonidova Galina Valentinovna – Ph.D. in Economics, Associate Professor, Head of the Laboratory for the Studies of Labor Potential Development. Federal State-Financed Scientific Institution the Institute of Socio-Economic Development of Territories of the Russian Academy of Sciences. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russia. E-mail: galinaleonidova@mail.ru. Phone: +7(8172) 59-78-19.