

РЫНОК ТРУДА: ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ

Татьяна Савостова *

Характерной чертой развития современного мирового хозяйства является переход ведущих стран к новому этапу формирования инновационного общества – построению экономики, базирующейся преимущественно на знаниях. Интеллектуальные ресурсы, управление знаниями, как метод повышения эффективности образования, науки, экономики следует использовать для развития инновационного потенциала страны.

На протяжении последних лет Россия переживает серьезные структурные преобразования во всех сферах общественной жизни. Новые условия хозяйствования, начало экономического роста в 2000-х годах, прерванного мировым финансовым кризисом 2008-2009 годов, ставят перед экономической практикой, экономической и управленческой наукой сложные и принципиально новые проблемы. К числу таких проблем относятся занятость и безработица населения, а также связанные с ними самым непосредственным образом вопросы рынка труда и его регулирования. Занятость населения является важным производственным ресурсом общества, эффективное использование которого является необходимым фактором ускорения экономического роста, что в значительной степени усиливает базу социальной стабильности в обществе.

Рынок труда. Сегодня уже ясно, что меры прямого воздействия государства на рынок труда являются важными, но недостаточными для обеспечения его устойчивого развития. Преодоление негативных тенденций, связанных с ростом безработицы, снижением реальных трудовых доходов, расширением неформального сектора занятости, невозможно без активных мер по развитию экономического роста. Политика государства в области рынка труда должна осуществляться наряду с мерами по нормализации ситуации в реальном секто-

ре экономики и финансовой системе страны. В частности, для обеспечения устойчивого состояния рынка труда требуются решительные действия государства по борьбе с инфляцией, проявлениями недобросовестной конкуренции, а также создание новых рабочих мест, содействие развитию малого и среднего бизнеса. Одновременно необходимо повысить эффективность инвестиционных вложений государства, включая размещение средств Резервного фонда и Фонда национального благосостояния в национальной экономике, а также государственных внебюджетных фондов. Важнейшим также представляется ориентация интересов банковской системы страны на долгосрочные вложения в реальный сектор экономики.

Миграционные процессы. Все сказанное тесно связано с миграционной политикой, которая для нашей страны с огромной территорией, испытывающей сокращение населения, привлечение иностранной рабочей силы на рынок труда является важной задачей. В этой связи представляется целесообразным упорядочение миграционного законодательства на территории России, по примеру США и многих европейских стран. Необходим комплексный подход к борьбе с нелегальной трудовой миграцией, подразумевающий определение качественно-количественных потребностей в иностранных работниках в соответствии с региональными планами развития и структурой

* Савостова Татьяна Леонидовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного управления и права МГИМО(У) МИД России.

местного безработного населения; организованный прием и размещение приезжих работников; распределение трудящихся мигрантов по конкретным сферам в соответствии с интересами регионов. Важным инструментом в реализации иммиграционной политики должно стать повышение прозрачности процедур привлечения мигрантов в страну, сокращение времени и затрат работодателей на получение необходимого количества временных трудовых мигрантов в качестве легальной рабочей силы¹, что позволит повысить эффективность принимаемых мер.

Необходимо исходить из того, что серьезным резервом по стабилизации ситуации на рынке труда в регионах должно являться совершенствование управления внутренними миграционными потоками. Конституция Российской Федерации закрепляет правовую норму о свободном перемещении физических лиц по территории страны, что не отменяет важности регулирования внутренней миграции путем применения различных стимулирующих мер со стороны государства.

Другой важной характерной чертой современного мирового рынка труда является миграция интеллектуального труда, известная как «утечка мозгов». Данная проблема одна из наиболее острых и требует экстренных мер, особенно учитывая тот факт, что «погоня за умами» стала одним из определяющих факторов экономического процветания, и все развитые страны активно привлекают иностранную рабочую силу высокой квалификации.

В целях регулирования эмиграции высококвалифицированных кадров в России необходимо принятие мер по обеспечению достаточно высокого материального вознаграждения за труд специалистов, занятых в наукоемких отраслях хозяйства (наука, образование, высокотехнологичные отрасли и др.). Оплату труда специалистов высокой квалификации в бюджетной сфере экономики необходимо осуществлять исходя из средних размеров заработной платы соответствующих категорий работников на мировом рынке труда. К сожалению, переход от единой тарифной сетки (ЕТС) к отраслевым системам оплаты труда в бюджетном секторе экономики России не решил проблему низкого размера заработной платы бюджетников.

Глобализация и конкуренция. Процессы глобализации экономики обостряют конкуренцию на рынке квалифицированной рабочей силы. Наблюдаемые в западноевропейских странах негативные демографические тенденции приведут к росту спроса в этих странах на рабочую силу из государств - участников СНГ,

в том числе, из Российской Федерации. В этой связи в рамках развития интеграции российской экономики в мировое хозяйство важное значение будет иметь конкуренция на международном рынке труда стран - экономических лидеров. Такая конкуренция будет приводить как к повышению требований (в области заработной платы, социальных льгот и гарантий, безопасных условий труда и т.д.) работников к рабочим местам в Российской Федерации, так и к обострению проблемы сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда. В долгосрочной перспективе эта проблема будет усугубляться сокращением совокупного предложения на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте (за 2007 - 2020 годы более чем на 10 процентов), что, тем не менее, в условиях адекватного роста производительности труда при переходе к инновационной экономике не должно стать ограничивающим фактором ее развития. Дополнительным источником компенсации сокращения предложения на рынке труда (на 6,7 процента в год в 2011 - 2015 годах и на 7,5 процента в 2016 - 2020 годах) будет повышение трудовой мобильности населения, а также привлечение иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики². Обоснованности выбора наиболее эффективных мер политики на рынке труда будет способствовать внедрение системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, в том числе, профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения трудовых ресурсов с учетом изменения демографической ситуации и сложившейся структуры профессионального образования. Основным следствием глобализации как процесса всемирной экономической, политической и культурной интеграции и унификации является мировое разделение труда, миграция в масштабах всей планеты человеческих и производственных ресурсов, стандартизация законодательств, экономических и технологических процессов, а также сближение культур разных стран. Этот объективный процесс, является системным, поэтому он охватывает все сферы жизни общества. В результате перечисленных процессов мир становится более связанным и более зависимым от всех его субъектов, что приводит как к увеличению общих для различных групп государств проблем, так и расширению числа и типов интегрирующихся субъектов³.

Глобализация и качество продукции. Глобализация явилась причиной создания международной системы стандартов качества мировых хозяйственных связей, которая

в свою очередь потребовала от национальных стандартов совместимости и взаимозаменяемости. Например, стандарты серии ISO 9000 содержат те минимальные требования, которым должна соответствовать организация работ по обеспечению гарантии качества независимо от того, какую именно продукцию выпускает предприятие или какую услугу она оказывает.

Сегодня потребители во всём мире знают, что если система управления качеством, применяемая компанией-поставщиком, соответствует требованиям стандартов ISO, то этот факт является убедительным доказательством того, что он получит действительно качественную продукцию или услугу⁴.

Необходимость повышения качества выпускаемой продукции, зависимость этой проблемы от многих причин, в том числе от «качества» исполнителей, усиливает интерес к сертификации персонала. В условиях глобализации предприятия получили возможность выхода на зарубежные рынки. Необходимым условием стало наличие сертификата на систему качества, так как именно это дает уверенность, что персонал предприятия способен производить продукцию с надлежащим качеством и надежностью. Сертификация персонала способствует привлечению инвестиций и инновационных разработок. Там, где персонал успешно прошел сертификационные испытания и подтвердил свою высокую профессиональную подготовку, можно внедрять высокие современные технологии. С учетом сказанного, в современных условиях глобализации деятельность по сертификации персонала должна быть направлена на решение следующих задач:

- поддержка и реализация программ совершенствования трудовых ресурсов, развития качества рабочей силы;
- повышение конкурентоспособности, социальной защищенности рабочей силы на рынке труда и ее мобильности для решения проблем социально-экономического развития регионов;
- повышение эффективности производства и конкурентоспособности продукции предприятий за счет улучшения качественных характеристик кадрового потенциала;
- обеспечение безопасности окружающей среды, жизни, здоровья и имущества, обусловленной профессиональной компетентностью

должностных лиц и отдельных категорий персонала;

- обеспечение необходимого уровня объективности и достоверности результатов сертификации персонала и их признания на международном и федеральном уровнях.

Очевидно, что сертификация персонала наряду с сертификацией продукции и услуг, систем менеджмента качества – основа цивилизованных рыночных отношений.

Приоритетом государственной политики по сохранению человеческих ресурсов является снижение темпов естественной убыли населения, стабилизация численности населения и создание условий для ее роста, а также повышение качества жизни и увеличение ожидаемой продолжительности жизни. Необходимо обеспечить стабилизацию численности населения на уровне не ниже 142 - 143 млн. человек к 2015 году и создание условий для повышения к 2025 году численности населения до 145 млн. человек и средней продолжительности жизни до 75 лет⁵.

За последние годы Россия восстановила статус мощной экономической державы, подтверждая свое право находиться в группе крупнейших стран – мировых лидеров, как по динамике развития, так и по масштабам экономики. При этом завоевание позиций одного из лидеров мирового экономического роста опирается на рыночные экономические институты и устойчивое повышение уровня жизни населения. Приоритетным направлением по сохранению трудовых ресурсов является также снижение смертности мужчин в трудоспособном возрасте от внешних причин (снижение смертности и травматизма в результате дорожно-транспортных происшествий за счет повышения качества дорожной инфраструктуры, снижение смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и др.).

Таким образом, целью государственной политики в области развития рынка труда в долгосрочной перспективе является создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, сократить долю нелегальной занятости, повысить мотивацию к труду и трудовую мобильность.

LABOR MARKET: HUMAN RESOURCES CAPITAL AS A FACTOR OF RAISING COMPETITIVENESS OF ECONOMY

A characteristic feature of the development of modern world economy is the transition of the leading countries to a new stage in the development of innovative society - creation of an economy based mainly on knowledge. Intellectual resources, knowledge management as a way to enhance the effectiveness of education, science, economy should

be used for the development of the innovation potential of the country.

Tatiana Savostova.

Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of State Administration and Law, MGIMO (University) under the Ministry for Foreign Affairs of Russia.

Ключевые слова:

человеческий капитал,
конкурентоспособность, рынок труда,
управление качеством.

Keywords:

human resources capital, competitiveness, labor market, quality control.

Литература:

¹ Миграция в современной России: состояние, проблемы, тенденции: Сб. научных статей / Под общ. ред. К.О. Ромодановского, М.Л. Тюркина. М., 2009.

² Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года» // Собрание законодательства РФ. 2008. 24 ноября. № 47. Ст. 5489.

³ Королев А.А. О предмете, структуре и методах глобалистики // Знание. Понимание. Умение. 2008. № 3. С. 88-96.

⁴ Шинкаренко О.Н. Системы менеджмента качества и управления трудовыми ресурсами: проблемы и решения // Менеджмент в России и за рубежом. 2006. № 6. С. 35.

⁵ Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года» // Собрание законодательства РФ. 2008. 24 ноября. № 47. Ст. 5489.