

Научная статья

УДК 33

<https://doi.org/10.36511/2588-0071-2022-2-64-70>

Анализ подготовки и использование трудовых ресурсов в Российской Федерации

Хмыз Александр Николаевич

Нижегородская академия МВД России, Нижний Новгород, Россия, Hant001@bk.ru

Аннотация

В статье рассматриваются индикаторы гибкости рынка труда и эффективности, с которой рынок распределяет и перераспределяет рабочую силу, проводится анализ подготовки и использования трудовых ресурсов в Российской Федерации; анализируются изменения в составе рабочей силы в России, приводятся статистические данные. Также изучены самые востребованные профессии на сегодняшний день.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, трудовой потенциал, население, профессии, обучение, подготовка кадров, персонал, безработица, структура занятости, квалифицированные рабочие, рост сотрудников, учебные заведения

Для цитирования

Хмыз А. Н. Анализ подготовки и использование трудовых ресурсов в Российской Федерации // На страже экономики. 2022. № 2 (21). С. 64—70. <https://doi.org/10.36511/2588-0071-2022-2-64-70>.

Original article

Analysis of the training and use of labor resources in the Russian Federation

Alexander N. Hmyz

Nizhny Novgorod academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Nizhny Novgorod, Russian Federation, Hant001@bk.ru

Abstract

The article discusses indicators of labor market flexibility and the efficiency with which the market distributes and redistributes labor, analyzes the preparation and use of labor resources in the Russian Federation; analyzes changes in the composition of the labor force in Russia, provides statistical data. The most demanded professions today are also studied.

Keywords: labor market, employment, labor potential, population, professions, training, personnel training, personnel, unemployment, employment structure, skilled workers, employee growth, educational institutions

For citation

Hmyz A. N. Analysis of the training and use of labor resources in the Russian Federation. *The Economy under Guard*, 2022, no. 2 (21), pp. 64—70. (In Russ.). <https://doi.org/10.36511/2588-0071-2022-2-64-70>.

Для начала рассмотрим общероссийские тенденции рынка труда, в частности, использование трудовых ресурсов в Российской Федерации. Как известно, Москва и Санкт-Петербург — главные экономические центры России, предлагающие лучшие возможности трудоустройства. Общий уровень безработицы в России в июле 2020 года составил 6,3 %. Это увеличение примерно на 30 % с начала года, хотя в значительной степени это связано с последствиями COVID-19 [1].

В Москве самый высокий уровень занятости в России, и ее рабочая сила составляет около четверти общего ВВП России. На сектор услуг приходится более половины всех рабочих мест в России, при этом розничная торговля, туризм, здравоохранение и образование относятся к наиболее важным сегментам услуг. Горнодобывающая промышленность, производство и строительство — крупнейшие отрасли промышленности.

Трудовое право в России закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) 2002 года. Трудовые договоры должны быть в письменной форме. ТК РФ гласит, что существует три основных типа контрактов:

1. Трудовой договор — договор без точного срока действия, содержит условия расторжения.
2. Трудовой договор на определенный срок — срок действия договора составляет до пяти лет и заключается только в том случае, если временному работнику предлагается постоянный контракт.
3. Контракт на сезонную работу, который может действовать всего два месяца.

Обычная рабочая неделя в России составляет 40 часов, и сотрудники должны работать не более 50 часов в неделю. Работники, занятые полный рабочий день, могут использовать свой отпуск минимум 28 дней — ежегодно.

Согласно исследованию Korn Ferry Nau Group, к 2030 году мир может столкнуться с острой нехваткой высококвалифицированных кадров. Для России это может привести к нехватке 2,8 млн высококвалифицированных рабочих, что может нанести ущерб бизнесу в размере 300 млрд долларов. На самом деле в некоторых областях уже не хватает профессионалов. Согласно статистике за 2019 год, в Российской Федерации только около 6,8 % работников в России зарегистрированы как самозанятые. Это ниже средних мировых и европейских показателей.

Качественная характеристика трудового потенциала национальной экономики прежде всего зависит от качественной характеристики индивидуума и, следовательно, формируется на основе потенциала населения страны (табл. 1 [2]).

Стабильность функционирования компании находится в зависимости от присутствия в штате высококвалифицированных экспертов и результативного применения трудовых резервов. По этой причине резерв и увеличение производительности трудовых ресурсов, моделирование затрат на заработную опла-

ту работников и социальные отчисления во внебюджетные фонды считаются первостепенной проблемой управляющего. Применение трудового потенциала и действенности производственной работы компании определяет коэффициент производительности труда.

Таблица 1
Table 1

Характеристика трудового потенциала

Characteristics of labor potential

Оценочная шкала трудового потенциала	Показатель оценки
Численные характеристики	
Количество персонала	Перебор численности сотрудников
Фонд рабочего времени	Число простоев по вине сотрудника
Средний уровень производительности труда	Сотрудники на производстве, выполняющие нормы выработки
Структура персонала	Количество функций сотрудника на данном предприятии
Степень образовательного потенциала сотрудников предприятия	
Степень профессионализма	Работа по полученной специальности
	Соответствие выполненной работы степени квалификации сотрудника
Трудоспособность сотрудников	Время выполнения работы
	Качество проделанной работы
Развитие совместных форм труда	Формирование рабочих бригад
Психологический и физиологический потенциал сотрудников	
Средний возраст сотрудников	Качество сбалансированности сотрудников по возрасту
Характеристика сотрудников по стажу работы на предприятии	Время работы на данном предприятии
Состояние здоровья	Количество заболевших сотрудников
	Устойчивость к стрессам
Организационный потенциал	Сплоченность коллектива
	Ценности предприятия
Творческий потенциал сотрудников предприятия	Развитие рационализаторских качеств
	Самообразование и повышение квалификации
	Уровень соответствия занимаемой должности
Личностный потенциал	
Мотивационный потенциал персонала организации	Отношение к труду и переквалификации специалистов

Выход новых специалистов на рынок труда сопровождается перераспределением трудовых ресурсов в соответствии с экономическими, профессиональными и личными потребностями, которые характеризуют спрос и предложение на территории. Кризисные ситуации характеризуются мгновенным диссонансом количества резюме и вакансий на рынке труда. Достоверные распределенные данные можно оценить в конце года, но уже сейчас можно оценить динамику и структуру предложения на рынке труда, которая не может меняться так быстро, как количество вакансий. Занятость в Российской Федерации регулируется государством в достаточно высокой степени.

Существенно изменилась региональная, отраслевая и профессиональная структура занятости. Как обсуждалось выше, миграция с Дальнего Востока и Севера России привела к тому, что эти регионы либо зависели от иностранных рабочих, либо были вынуждены мириться с сокращением рабочей силы. Занятость в промышленности снизилась, в то время как занятость в секторе услуг, особенно в бизнесе и финансах, увеличилась. Занятость женщин непропорционально упала, даже несмотря на то, что секторы, в которых наблюдается наибольшее сокращение занятости — промышленность и строительство — были секторами, в которых женщины были наиболее представлены по сравнению с их общим участием в рабочей силе.

Новые участники рынка труда с гораздо большей вероятностью будут искать карьеру в бизнесе, чем в государственном секторе, науке или промышленности. Неудивительно, что изменения спроса на рабочую силу также проявились в изменении ставок заработной платы.

По данным Korn Ferry Nau Group и российского сайта по поиску работы Headhunter, в стране уже давно наблюдается огромный спрос на аналитиков данных, программистов и технических специалистов [3]. Также большим спросом пользуются квалифицированные рабочие, слесари и швеи. Востребованы агрономы, ветеринары, зоотехники, технические специалисты по растениеводству и животноводству. Статистика показывает распределение рабочей силы по секторам экономики в России с 2010 по 2020 год. В 2020 году 5,62 % рабочей силы в России было занято в сельском хозяйстве, 26,58 % в промышленности и 67,8 % в сфере услуг. Большая часть рабочей силы России занята в секторе услуг, на который приходится более половины рабочих мест в стране. Около 30 % работают в промышленности, остальные — в сельском хозяйстве. Интересно, что Россия входит в число ведущих стран-экспортеров в мире, сельскохозяйственная продукция, а также мясо являются одними из основных экспортируемых товаров. Экономика России также получает значительные прибыли от продажи и экспорта рыбы и морепродуктов.

Аналитики подвели предварительные итоги года на рынке труда и определили самые популярные вакансии среди российских работодателей.

В следующем году наиболее востребованными будут медицинские работники, фармацевты, ИТ-специалисты и поставщики услуг.

Аналитики считают, что спрос на водителей, курьеров, сборщиков, логистов и сборщиков также возрастет. В целом ожидается закрепление удаленного формата работы; тенденция к «удаленной работе» сохранится в течение многих лет и будет трансформироваться.

Спрос на фрилансеров будет продолжать расти. Эксперты считают, что нестабильность побудит россиян работать неполный рабочий день в различных компаниях и даже отраслях.

В качестве примера можно привести ИТ-отрасль, показавшую в 2020 году не только значительное развитие в целом, но и отдельные тренды в рекрутинге. Разработчики из России занимают второе место в списке лучших разработчиков в мире HackerRank. Обладая высоким уровнем ИТ-образования и достаточным объемом ресурсов, Россия является одной из немногих стран в мире, способных возглавлять проекты перспективных разработок в различных областях. По дан-

ным HackerRank, российские разработчики входят в пятерку лучших в таких областях, как алгоритмы, Java, C ++, структуры данных, искусственный интеллект и многое другое [3].

Очень показателен пример в атомной энергетике [4].

Атомная промышленность требует от своих сотрудников уникальных знаний и навыков, а также слаженной командной работы различных профессионалов. Росатом стремится создать рабочую среду, которая стимулирует интерес сотрудников к результатам их деятельности и дает каждому сотруднику возможность повысить свой карьерный рост и привнести индивидуальность на благо своей компании. Для этого Росатом предлагает своим сотрудникам широкие возможности для построения карьеры, профессионального развития и продвижения, в частности, за счет системы оплаты труда, ориентированной на достижения, и различных социальных программ, таких как медицинское страхование и корпоративные кредитные механизмы, специальные пенсионные планы и другие. Росатом получил множество престижных национальных наград «Лучший работодатель», что свидетельствует о его эффективном управлении человеческими ресурсами.

Росатом создал надежную систему обучения и повышения квалификации сотрудников по трем основным направлениям: управленческие, экспертные и проектные компетенции. Обучение управленческим навыкам направлено на воспитание менеджеров, способных достигать стратегических целей. Профессиональные эксперты и руководители проектов проходят инструктаж по повышению их компетенции в определенных областях или в реализации конкретных проектов, реализуемых Росатомом. План личностного роста разрабатывается для каждого члена персонала, проходящего обучение, с указанием основных целей и шагов, ведущих к их достижению. Академия Росатома (Москва) и Центральный институт повышения квалификации (Обнинск, Калужская область) обеспечивают подготовку кадров по профилю Росатома. Сегодня в портфеле одной только Академии Росатома более 140 программ обучения [4].

Росатом предоставляет все возможности для продвижения и роста сотрудников с высоким потенциалом. Созданная трехуровневая система отбора и обучения преемников дает им преимущества при заполнении вакансий и участии в наиболее важных проектах. Для каждого уровня замещения разработана пакетная программа обучения, которая реализуется вокруг Академии Росатома.

Росатом активно сотрудничает с вузами — членами консорциума по найму сотрудников. Консорциум объединил 18 референтных вузов Росатома, таких как Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», СПбПУ в Санкт-Петербурге, МГТУ имени Н. Э. Баумана и другие. Для помощи студентам и выпускникам этих университетов проводятся специальные мероприятия по трудоустройству (День карьеры). Реализуемые программы позволяют слушателям отработать взаимодействие с предприятиями Росатома и выработать четкое, основанное на фактах видение своей будущей профессии. В университетах консорциума обучаются также студенты из других стран, использующие российские ядерные технологии.

Работодатели многого ждут от кандидатов, и они должны быть не только опытными работниками, но и владеть английским языком. Это требование важно для компаний, которые стремятся к международной экспансии, инвестируют в новые бизнес-модели и улучшают производство за счет использования иностранных технологий и оборудования.

Проблема подготовки и использование трудовых ресурсов (кадров) является лишь одним из аспектов проблемы реформирования всей системы образования, в частности, в области технического образования и профессиональной подготовки. Начала развиваться новая система обучения, основанная на учебных заведениях, а не на рабочем месте, которая потенциально может преодолеть узкую направленность традиционной системы производственного обучения, но это почти полностью было сделано по инициативе государственных и частных учебных заведений, поскольку они пытаются найти способы сбора денег, продавая свои услуги населению. Те, у кого есть финансовые средства, готовы платить за такое обучение в надежде найти работу получше, но нет целостной политики, лежащей в основе этого развитие системы государственного финансирования [3].

Комитет Госдумы по образованию и науке рассмотрит законопроект, по которому местные власти могут получить право на организацию профобучения. Действующим законодательством установлены гарантии бесплатного обучения по программам подготовки по профессиям рабочих или должностям служащих в пределах освоения образовательной программы среднего общего образования или образовательных программ среднего профессионального образования.

Список источников

1. Какие специалисты востребованы в России? URL: <https://www.rbth.com/business/328332-which-professionals-are-in-high> (дата обращения: 15.10.2021).
2. Бледных А. А. Оценка эффективности использования трудового потенциала // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 2. С. 493—502.
3. Оптимизм не порок. Определены тренды рынка труда — 2021. URL: <https://rg.ru/2021/01/19/reg-szfo/opredeleny-trendy-rynka-truda-2021.html> (дата обращения: 15.10.2021).
4. URL: <https://www.rosatom.ru/upload/iblock/742/742b4da5dbe4b14301bf1922d249cdce.pdf> (дата обращения: 15.10.2021).

References

1. What specialists are in demand in Russia? URL: <https://www.rbth.com/business/328332-which-professionals-are-in-high> (accessed 15.10.2021). (In Russ.)
2. Blednykh A. A. Evaluation of the effectiveness of the use of labor potential. *Labor Economics*, 2018, vol. 5, no. 2, pp. 493—502. (In Russ.)
3. Optimism is not a vice. Labor market trends — 2021 identified. URL: <https://rg.ru/2021/01/19/reg-szfo/opredeleny-trendy-rynka-truda-2021.html> (accessed 15.10.2021). (In Russ.)
4. URL: <https://www.rosatom.ru/upload/iblock/742/742b4da5dbe4b14301bf1922d249cdce.pdf> (дата обращения: 15.10.2021). (In Russ.)

Информация об авторе | Information about the author

А. Н. Хмыз — кандидат экономических наук, доцент

A. N. Hmyz — Candidate of Sciences (Economy), Associate Professor

Статья поступила в редакцию 20.10.2021; одобрена после рецензирования 10.01.2022; принята к публикации 21.06.2022.

The article was submitted 20.10.2021; approved after reviewing 10.01.2022; accepted for publication 21.06.2022.