

# ТРУДОВЫЕ РЕЗЕРВЫ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ И ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

## LABOR RESERVES IN THE RUSSIAN ECONOMY: PROBLEMS OF EVALUATION AND EFFECTIVE USE

ПОЛУЧЕНО 13.04.2022 ОДОБРЕНО 20.04.2022 ОПУБЛИКОВАНО 24.06.2022 УДК 331.5.024.54 DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-3-71-74



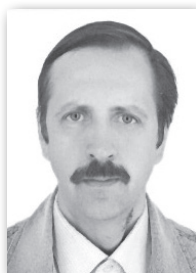
**КАЗАНЦЕВА Н.В.**

*Канд. экон. наук, доцент кафедры экономической политики и экономических измерений, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

**KAZANTSEVA N.V.**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economic Policy and Economic Measurements, State University of Management, Moscow*

e-mail: kaz-nv@yandex.ru



**ОСТАПЕНКО В.А.**

*Канд. экон. наук, доцент кафедры экономической политики и экономических измерений, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

**OSTAPENKO V.A.**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Economic Policy and Economic Measurements, State University of Management, Moscow*

e-mail: ostapenko-guu@mail.ru

### Аннотация

*В статье представлены основные проблемы поиска и вовлечения в экономику России трудовых резервов. Определены направления трансформации экономики, отражающие проблемы рынка труда. Выявлены подходы к оценке трудовых резервов с позиций численности, количества часов труда, квалификационного уровня. Обозначены тенденции востребованности отдельных профессий в связи с внедрением информационно-компьютерных технологий и в условиях взаимозависимости национальных и международных рынков труда.*

**Ключевые слова:** рынок труда, трудовые резервы, потенциал, оценка, квалификационный разрыв, цифровизация.

### Abstract

*The article presents the main problems of finding and involving labor reserves in the Russian economy. The directions of economic transformation reflecting the problems of the labor market are determined. The approaches to the assessment of labor reserves from the positions of the number, number of hours of work, qualification level are revealed. Trends in the demand for certain professions in connection with the introduction of information and computer technologies and in the conditions of interdependence of national and international labor markets are outlined.*

**Keywords:** labor market, labor reserves, potential, assessment, qualification gap, digitalization.

## ВВЕДЕНИЕ

Обострение международной обстановки и жесткое санкционное противостояние России со странами Запада на современном этапе закономерно актуализируют проблемы оперативного обнаружения и задействования внутренних резервов экономического развития в стране, способствующих скорейшему преодолению зависимости товаропроизводителей от поставок импорта и заполнению открывающихся товарных ниш на потребительском рынке. Одним из источников экономического подъема может выступать дозагрузка простаивающих производственных мощностей. Вместе с тем решение вопросов импортозамещения и увеличения объемов национального производства невозможно без оценки степени недоиспользования трудового потенциала общества. В связи с этим представляется целесообразным вернуть в экономическую науку и практику полузабытое и ныне редко используемое понятие трудовых резервов.

## СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОЦЕНКИ ТРУДОВЫХ РЕЗЕРВОВ

Под трудовыми резервами нами понимается неиспользуемая часть трудового потенциала населения (страны,

региона, города, организации и т.д.), которая при определенных условиях может быть вовлечена в производство. Близким к данному представляется понятие неиспользуемого трудового потенциала, которое характеризует трудоспособное население, незанятое на производстве, но желающее работать.[5] В него включается как безработное, так и экономически неактивное население, причем последнее в части лиц, которые не удовлетворяют критериям, предъявляемым к безработным (отсутствие работы, поиск работы и готовность приступить к ней), но испытывают потребность в трудоустройстве.

Трудовые резервы можно рассматривать и анализировать с использованием показателей двух основных типов: по числу людей и по количеству человеко-часов (или человеко-дней) труда. Трудовые резервы, исчисляемые по численности лиц, которые потенциально могут быть трудоустроены, но при этом в данный момент не проявляют признаков экономической активности, в современной экономической статистике определяются показателем потенциальной рабочей силы. К ним для определения трудовых резервов в масштабах страны (региона) следует прибавить безработных, а также тех, кто по официальной методике национальных служб статистики не относится к потенциальной рабочей силе, но, не будучи трудоустроенным, желает работать.

При оценке трудовых резервов важным представляется вопрос о том, готов ли рынок труда принять этих претендентов на рабочие места, на какие вакантные должности они могут претендовать?

Следует иметь в виду, что структурная перестройка экономики, спад производства в кризисных ситуациях, ликвидация ряда производств, не соответствующих экологическим требованиям, цифровизация и роботизация высвобождают значительное количество работающих, но их квалификация и сложности перепрофилирования не позволяют им оперативно найти новую работу. Военнослужащим, уволенным в запас, сложно адаптироваться к гражданскому производству ввиду специфики военной специальности и слабого уровня диверсификации оборонно-промышленного комплекса. Удорожание потребительской корзины, кризисные ситуации в стране и семье заставляют ряд категорий населения искать работу (домохозяйки, лица предпенсионного и пенсионного возрастов, инвалиды), однако их шансы на трудоустройство весьма ограничены.

Труднее попасть на рынок труда лицам, не занятым долгое время, в том числе, длительно безработным, зарегистрированным в службе занятости или уклоняющимся от работы, освобожденным из мест лишения свободы или после принудительного лечения, лицам, ведущим асоциальный образ жизни. К особой категории трудовых резервов можно отнести неработающую молодежь трудоспособного возраста, а именно лиц, ежегодно выпускающихся из школ, лицеев, колледжей, вузов, испытывающих сложности с трудоустройством из-за объективных и субъективных причин. Государство должно реализовать специальные меры поддержки работодателей, принимающих на работу таких лиц [2].

В аспекте количества часов труда, очевидно, необходимо принимать во внимание количество рабочего времени, которое может быть отработано уже занятыми работниками при условии увеличения продолжительности их рабочего времени. Кроме того, в составе трудовых резервов стоит учитывать нерационально используемый трудовой потенциал работников вследствие наличия «квалификационного разрыва» или «квалификационной ямы». Эта проблема обусловлена тем, что часть работников из-за несовершенства внутренних и внешних рынков труда или по иным причинам вынуждена выполнять трудовые функции, не соответствующие их квалификации. Если квалификация более высока чем требуемая для выполнения той или иной работы, возникает резерв трудоиспользования, который можно задействовать путем повышения работника в должности или, возможно, смены места его работы.

Основные виды трудовых резервов в национальной экономике отражены на рисунке.

Для оценки трудовых резервов в экономике России воспользуемся статистической информацией Федеральной службы государственной статистики. На момент написания настоящей статьи последние доступные данные на сайте Росстата были за сентябрь 2021 г. [9]. Численность безработных, по официальным оценкам, тогда составляла 3272 тыс. чел., а потенциальной рабочей силы — 1092 тыс. чел. В составе потенциальной рабочей силы, в свою очередь, 81 тыс. чел. искали работу, но не были готовы к ней приступить, и 1011 тыс. чел. работу не искали, но были готовы к ней приступить. В более широком представлении о трудовых резервах к этим лицам стоит прибавить тех, кто не ищет работу и не готов к ней приступить, но тем не менее желает работать, каковых в отмеченном периоде было 2625 тыс. чел. Таким образом, трудовые резервы как совокупность незанятого населения, желающего работать, в сентябре 2021 г. в отечественной экономике составляла 6989 тыс. чел. ВВП России в 2021 г., по оценкам Росстата, был равен 130,79 трлн руб., а среднегодовая численность занятых — 75,3 млн чел. Легко подсчитать, что, если бы все эти лица получили работу и характеризовались бы такой же производительностью труда, что и ранее занятое население, то прирост годового ВВП за счет их вовлечения в сферу общественного производства составил бы в абсолютном выражении 12,13 трлн руб., или 9,2%.

Трудовые резервы в части увеличения продолжительности рабочего времени занятого населения в экономике России также весьма велики. Исходя из стандартной продолжительностью рабочей недели, закрепленной в Трудовом кодексе РФ, а именно 40 часов, и фактической продолжительности рабочей недели 38 часов, можно отметить, что при доведении продолжительности рабочего времени для всех работников до стандартных 40 часов (включая занятых сверхурочно) фонд рабочего времени должен вырасти в среднем на 2 часа, или на 5%. Исходя из того, что производительность труда в течение этих дополнительных двух часов работы будет равна средней по экономике, получаем ежегодный потенциальный прирост ВВП на 6,5 трлн руб.

Представленный расчет, безусловно, является неточным, поскольку предполагает приведение к 40 часам в неделю количества часов труда, отработываемых теми работниками, продолжительность рабочего времени которых выше стандартной. Если исходить из того, что такие работники будут и в дальнейшем работать сверхурочно, а те, у кого продолжительность рабочего дня и рабочей недели ниже стан-

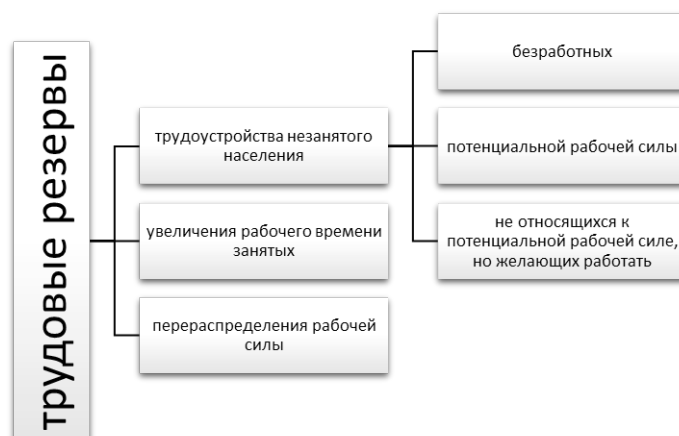


Рис. Классификация трудовых резервов

Источник: составлено авторами.

дартной, перейдут на стандартный режим труда и отдыха, то прирост рабочего времени и валового выпуска может оказаться еще значительнее. К сожалению, произвести такие расчеты по данным Росстата не представляется возможным, поскольку он не дает сведений о численности работников, продолжительность рабочего времени которых ниже стандартной 40 часов в неделю. Проблема выполнения подобных расчетов также обусловлена тем, что официальные оценки численности работающих сверхурочно, вполне возможно, являются заниженными.

По данным Федеральной службы государственной статистики, в сентябре 2021 г. сверхурочно работали от 41 до 50 часов в неделю 3615 тыс. чел., свыше 51 часа в неделю 796 тыс. чел., итого свыше 40 часов работали 4411 тыс. чел., или 6% от занятых в экономике. Основная часть работников (86%) характеризовалась продолжительностью рабочей недели от 31 до 40 часов. Тогда как, по оценкам ВЦИОМ, больше 40 часов в неделю в настоящее время работают 49% россиян, лишь 37% — около 40 часов в неделю [7]. Представленные различия оценок продолжительности рабочего времени свидетельствуют о необходимости уточнения исходных данных для расчета трудовых резервов в России в части возможного увеличения продолжительности рабочего времени.

Важным направлением увеличения использования трудового потенциала населения представляется преодоление «квалификационного разрыва» путем рационального перераспределения рабочей силы. Трудовой резерв в данном контексте представляет собой возможное увеличение производительности труда за счет приведения в наибольшее соответствие должности и места работы работника уровню его образования и квалификации или, в более общей трактовке, его человеческому капиталу (включая как общий, так и специфический человеческий капитал). «Квалификационный разрыв» может иметь место в двух случаях: когда работник выполняет работу, требующую более низкой или более высокой квалификации, чем та, которой он обладает. Второй из отмеченных случаев, очевидно, не имеет отношения к трудовым резервам и означает необходимость замены работника более квалифицированным или повышения его собственной квалификации. Если для выполнения той или иной трудовой функции подходят менее квалифицированные работники, чем тот, кто реально ее выполняет, то имеет место резерв трудоиспользования, реализация которого означает поручение этому работнику более сложных производственных заданий с сохранением прежнего рабочего места или его перевод на другую, более высокую должность.

Масштабы «квалификационной ямы» в России не отражаются в официальной статистике, а их неофициальные оценки весьма приблизительны. По расчетам Е.А. Черных, избыточный уровень образования характерен для 22,6% специалистов среднего уровня квалификации; 29,3% служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием; 31,5% квалифицированных рабочих в промышленности, строительстве и транспорте [6].

Специалисты Бостон Консалтинг Групп оценивают их в России в 45% общей численности занятого населения и полагают, что преодоление «квалификационного разрыва» способно увеличивать ежегодный темп экономического роста на 1 процентный пункт [8].

Таким образом, в абсолютном выражении на современном этапе ВВП РФ должен вырасти за счет мер по ликвидации «квалификационного разрыва» примерно на 1,3 трлн руб.

Полученные ориентировочные оценки трудовых резервов в экономике России нуждаются в осмыслении и применении в государственной экономической политике и, в первую

очередь, в регулировании отечественного рынка труда. Совокупный эффект от всех мероприятий по вовлечению выявленных трудовых резервов в общественное производство в годовом выражении может составить около 20 трлн рублей дополнительно произведенной продукции, или увеличение ВВП 2021 г. на 15,3%.

## ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ТРУДОВЫЕ РЕЗЕРВЫ

Помимо рассмотренных проблем нельзя не затронуть вопрос о влиянии на рынок труда процессов, присущих современному технологическому укладу, а именно активного внедрения информационно-коммуникационных технологий.

Выделяя достаточно длинный временной период, можно отметить изменение структуры трудовых резервов. Важно выделить те из них, на которые предъявляется повышенный спрос.

Нарастает тенденция увеличения доли занятых в сфере производства или использования информационно-компьютерных технологий. Появляются цифровые профессии (системный администратор, разработчик мобильного приложения, системный аналитик, креативный директор, дизайнер интерфейса, сетевой юрист, разработчик моделей Big-Data, дизайнер виртуального мира, архитектор информационных систем, цифровой лингвист, организатор интернет-сообществ) [1].

Спрос на эти профессии в перспективе будет расти. По оценкам, спрос на IT-специалистов в десятки раз превышает предложение, их нехватка в России составляет один миллион человек. Прогнозируется, что к 2027 г. этот дефицит возрастет до двух миллионов человек. По ряду экономических и политических причин возможен отток IT-специалистов за рубеж. Это значит, что для их замены придется изыскивать трудовые резервы, принимая меры существенного регулирования со стороны государства. В этих целях весной 2022 г. принимаются меры по законодательному закреплению налоговых льгот для компаний индустрии информационных технологий.

Цифровизация неизбежно затронет все сферы экономической деятельности. И речь идет не только об экономической деятельности. Будут разработаны и нуждаются в обслуживании IT-специалистами устройства, необходимые человеку (смартфон с функциями умного бумажника, биометрический браслет для заботы о здоровье, очки дополненной реальности и другое). Изменяются и традиционные специальности, например, в период пандемии широко использовалась телемедицина, «сетевой врач» осуществлял консультации. Подготовка будущих врачей, педагогов будет дополнена глубоким изучением компьютерных технологий [3].

Уже сегодня неуклонно растет число лиц, активно использующих компьютерные технологии в своей профессиональной деятельности. Специалистам по труду придется менять методики определения производительности труда, так как количество отработанных часов подсчитать довольно проблематично из-за того, что работа может осуществляться вне офиса и по вечерам и выходным.

Информационные процессы вызывают необходимость использовать новые методы регулирования рынка труда, если он не «самонастраивается», как это происходит в условиях нивелирования гендерных различий в оплате труда в этой сфере.

Рост взаимозависимости национальных рынков труда при создании транснациональных компаний требует обеспечения децентрализации и индивидуализации труда ввиду различия временных поясов и необходимости обеспечения гибких графиков работы [4]. Овладевая азами цифровой

демократии, участники интернет-пространства становятся более информированными о состоянии рынка труда, получают больше возможностей использовать электронные инструменты найма рабочей силы, обучения и повышения квалификации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Многие из указанных аспектов развития информационных технологий, в том числе на рынке труда, носят положительный характер. Но не следует забывать, что есть обратная сторона усиливающейся профессиональной диверсификации и перераспределения рабочей силы по секторам экономики на российском и международном рынках труда. Это обстоятельство требует выработки новых методов регулирования рынков труда с целью поиска наиболее эффективного использования трудовых резервов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Атлас профессий будущего [Электронный ресурс]. — URL: <https://skolkovo-resident.ru/atlas-professij-budushchego-skolkovo/> (дата обращения: 21.03.2022).
2. Казанцева Н.В., Кондратенко Н.А. Реализация кадрового потенциала предприятия в процессе осуществления организационных инноваций // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2016. — № 3. — С. 70–74.
3. Казанцева Н.В., Лобачева А.С. Вымирающие профессии: миф или реальность российского рынка труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2019. — № 3 (42). — С. 79–83.
4. Стрелец И.А. Полуфункциональные аспекты трансформации экономики в условиях информационного общества // Экономика и управление: проблемы и решения. — 2018. — № 4. — С. 21–27.
5. Чекарева Е.А. Нереализованный трудовой потенциал: теоретико-методологические основы исследования // Вопросы территориального развития. — 2016. — № 3 (33). — С. 1–12.
6. Черных Е.А. Недоиспользование рабочей силы: методологические подходы к измерению и статистический анализ // Уровень жизни населения регионов России. — 2019. — № 2. — С. 52–72. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10064.
7. ВЦИОМ выяснил, сколько россиян работают сверхурочно [Электронный ресурс]. — URL: <https://ria.ru/>

20210429/rabota-1730550216.html (дата обращения: 19.03.2022).

8. COVID-19 еще больше углубил «квалификационную яму» по всему миру [Электронный ресурс]. — URL: <https://web-assets.bcg.com/67/9e/16b9603a4b6798f29768e32865c3/bcg-skills-ru.pdf> (дата обращения: 19.03.2022).
9. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. — URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 16.03.2022).

## REFERENCES

1. Atlas of professions of the future// <https://skolkovo-resident.ru/atlas-professij-budushchego-skolkovo/> [Electronic resource]. — Access mode: (date of application: 03/21/2022).
2. Kazantseva N.V., Kondratenko N.A. Implementation of the personnel potential of the enterprise in the process of implementing organizational innovations//HR officer. Personnel management. — 2016. — No. 3. — P. 70–74.
3. Kazantseva N.V., Lobacheva A.S. Endangered professions: myth or reality of the Russian labor market // Personnel and intellectual resources management in Russia. — 2019. — № 3 (42). — P. 79–83.
4. Strelets I.A. Semi-functional aspects of economic transformation in the information society // Economics and Management: Problems and solutions-2018 — No. 4. — P. 21–27.
5. Chekmareva E.A. Unrealized labor potential: theoretical and methodological foundations of research // Issues of territorial development. — 2016. — № 3 (33). — P. 1–12.
6. Chernykh E.A. Underutilization of labor force: methodological approaches to measurement and statistical analysis // Standard of living of the population of the regions of Russia. — 2019. — No. 2. — P. 52–62. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10064.
7. VtsIOM found out how many Russians work overtime [Electronic resource]. — Access mode: <https://ria.ru/20210429/rabota-1730550216.html> (accessed: 03/19/2022).
8. COVID 19 has further deepened the “qualification pit” around the world [Electronic resource]. — Access mode: <https://web-assets.bcg.com/67/9e/16b9603a4b6798f29768e32865c3/bcg-skills-ru.pdf> (accessed: 03/19/2022).
9. Website of the Federal State Statistics Service [Electronic resource]. — Access mode: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (accessed: 03/16/2022).

Чумиков А.Н., Бочаров М.П.

## УПРАВЛЕНИЕ КОММУНИКАЦИЯМИ

Учебник — М.: Дашков и К, 2022, 544 с.

В учебнике представлен универсальный блок профессиональных компетенций специалиста по коммуникациям (рекламе и связям с общественностью, журналистике и медиакоммуникациям), а также раскрыты особенности коммуникаций в различных стратегических моделях взаимоотношений важнейших субъектов социальной жизни: государственных (G), коммерческих (B), неправительственных организаций; отдельных граждан (С). Содержатся многочисленные коммуникационные кейсы, сформулированы контрольные вопросы и задания для проверки усвоения теоретического материала. Для студентов бакалавриата и магистратуры, обучающихся по направлениям подготовки «Реклама и связи с общественностью», «Журналистика и медиакоммуникации», а также преподавателей и практических специалистов по коммуникациям.

