

## ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

DOI: 10.26653/1561-7785-2017-3-7

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИОРИТЕТНЫХ ПРОИЗВОДСТВ КАЧЕСТВЕННЫМИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ: ПРОБЛЕМЫ ДЕФИЦИТА И НАБОРА КАДРОВ<sup>1</sup>

Коленникова О.А.<sup>а</sup>, Токсанбаева М.С.\*<sup>а</sup>

<sup>а</sup> Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН  
(117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32)

\*E-mail: matoksan@mail.ru

**Аннотация.** В приоритетных производствах должны использоваться трудовые ресурсы высокого качества, что важно учитывать при приеме и закреплении новых работников. В условиях старения персонала и дефицита квалифицированных кадров необходимо принимать молодежь с качественным трудовым потенциалом и с настроем на долгосрочное накопление специфического человеческого капитала. Как эти задачи решаются на практике, изучалось по материалам опроса руководителей этих производств, проведенного ИСЭПН РАН. Анализ показал, что если в компаниях прикладной науки и на предприятиях машиностроительного комплекса, призванных обеспечивать научно-промышленное развитие, есть проблема привлечения качественных трудовых ресурсов, то на производствах, реализующих импортозамещение (легкая, пищевая промышленность и сельское хозяйство), остро стоит вопрос о наборе ресурсов даже невысокого качества. Почти на всех обследованных предприятиях дефицит кадров носит устойчивый характер, связанный для претендентов на работу с недостаточной привлекательностью труда, а для работодателей — с их ненадлежащей подготовкой в системе профессионального образования и слабой социальной ответственностью. Поэтому для приоритетных производств необходимо содействие государства в обеспечении качественными трудовыми ресурсами, которое должно включать и общую поддержку развития этих производств, и совершенствование профессиональной подготовки кадров.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, приоритетные производства, дефицит и избыток кадров, качество трудового потенциала, профессиональная подготовка, государственная поддержка.

© Коленникова О.А., Токсанбаева М.С. [текст], 2017.

<sup>1</sup> Исследование проведено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 15-02-00443.

Согласно концепции многоуровневой экономики, которую обосновал Ю. Яременко, российская экономика принадлежит к данному типу. В ней даже схожие по назначению производственные ресурсы (как капитальные, так и трудовые) обладают неодинаковым качеством и ранжируются на качественные и массовые [1]. Качественные ресурсы являются дефицитными, и, по нашим оценкам, их трудовая составляющая в современной России не превышает трети занятого населения [2]. Особенность воспроизводства разнокачественных ресурсов состоит в том, что повышение их однородности на основе современных образцов не может быть обеспечено рыночными механизмами и требует вмешательства государства [3]. Оно должно базироваться на определенных государственных приоритетах, в соответствии с которыми качественные ресурсы следует направлять, прежде всего, в производства, получившие статус приоритетных [4; 5].

Как эти приоритеты реализуются на практике, можно видеть на примере производств названного статуса и на трудовых ресурсах ввиду их решающей роли в производственном процессе. Для анализа, помимо официальной статистики, использованы материалы социологического исследования по проблематике трудового потенциала, проведенного ИСЭПН РАН методами качественного интервью и выборочного анкетного опроса в 2016-2017 гг. в семи субъектах РФ.

В состав приоритетных производств были включены сектора экономической деятельности, которые обеспечивают научно-промышленное развитие (прикладная наука и фон-

досоздающие производства, в том числе двойного назначения) и повышают степень самодостаточности экономики за счет импортозамещения в сфере создания потребительских благ (легкая, пищевая промышленность и аграрное производство).

Для их выделения сначала была проведена группировка субъектов РФ по относительно высокой доле занятости в аграрном и индустриальном производстве и в производстве услуг.

Среди условно (в сравнительном контексте) индустриальных регионов отобраны те, в которых весомая роль принадлежит либо фондосоздающему сектору, либо промышленным производствам потребительского комплекса, а среди условно постиндустриальных — сектору науки. Затем по регионам осуществлен отбор конкретных предприятий, отвечающих критерию приоритетности. Например, в пищевой индустрии — это предприятия, выпускающие базовые продуктовые блага (молочную и хлебную продукцию), в фондосоздающем секторе — фирмы высокотехнологичного машиностроения, а в секторе науки — компании, специализирующиеся на прикладных научных разработках в области высоких технологий. В тех же регионах отобраны организации высшего и среднего профессионального образования, которые готовят кадры для приоритетных производств, а также отраслевые ассоциации работодателей.

Вопросы качества и количества трудовых ресурсов в приоритетных производствах изучались в основном по материалам интервью с руководителями соответствующих предприятий. Поэтому анализ этих вопросов сфокусирован на внутрифирменном

уровне, в рамках которого выявлялось, обеспечены ли эти производства кадрами с надлежащим трудовым потенциалом, и если нет, то по каким причинам. Устанавливалось также, что предпринимается и что, по мнению респондентов, следует предпринять, в том числе при содействии государства, для решения кадровых проблем.

Следует сказать, что отобранные приоритетные производства прошли через затяжной период экономической нестабильности, когда на первом плане стояла задача не столько привлечения, сколько сокращения кадров. Это наложило отпечаток на возрастную структуру используемых трудовых ресурсов, в которой образовался «провал» работников среднего возраста при устойчивой тенденции постарения персонала, в особенности в потребительском комплексе. Например, по данным обследования промышленных предприятий, проведенного Сбербанком России в 2011 г., эту тенденцию за предшествующие 10 лет отметила треть руководителей промышленного производства, в том числе 62,7% — в легкой индустрии и 66,6% — в мукомольно-крупяной [6. С. 1-21].

Однако именно работники среднего возраста отличаются сочетанием высокого уровня как экономической активности, так и профессиональных компетенций. У лиц старшего возраста активность снижается, более того, из-за постарения персонала нарастает их выбытие на пенсию. А молодежь еще не накопила специфического человеческого капитала, необходимого для достижения высокой квалификации. Тем не менее, в сложившейся ситуации ставку

приходится делать на привлечение молодых работников, которые должны компенсировать и уход кадров старших возрастных групп, и дефицит персонала среднего возраста. Но долговременное падение спроса со стороны приоритетных производств на квалифицированную рабочую силу негативно сказалось на масштабах и качестве их подготовки, как в системе профессионального образования, так и на внутрифирменном уровне.

В связи с этим перед предприятиями стоят задачи не только привлечения кадров, но и их закрепления, так как в большинстве приоритетных производств, особенно в индустриальном секторе и в сфере науки, цикл накопления специфического человеческого капитала ввиду сложности труда является относительно длительным. Так, например, если, по данным Росстата, в среднем высококвалифицированным специалистам для выхода на пик квалификации требуется стаж работы в 5-10 лет, то специалистам инженерного профиля — не менее 15 лет. Из этого следует, что для обеспечения этих производств качественными трудовыми ресурсами предприятиям необходимо практиковать долгосрочные трудовые отношения, а значит, создавать условия, препятствующие текучести кадров.

Нарушения в процессе обеспечения предприятий требуемыми кадрами, в первую очередь, выражаются в показателях дефицита и (или) избытка кадров. Отклонения от оптимальной численности в ходе производственной деятельности возникают постоянно, но проблемными они становятся тогда, когда урегулировать количественные и качественные

дисбалансы трудовых ресурсов не удается, и они приобретают опасную форму, вызывая риски сбоев в нормальной работе предприятия (вплоть до прекращения деятельности).

Ведущее место в оценке кадровой ситуации на обследованных предприятиях занимает дефицит кадров. Он носит как явную форму отсутствия требуемых работников, так и неявную форму ожиданий их острой нехватки в ближайшем будущем. При этом в производствах потребительского комплекса оптимизация персонала зачастую доведена до критического уровня, т.е. отсутствует даже тот минимальный кадровый резерв, предназначение которого обеспечивать стабильность и бесперебойность производственного процесса.

Поэтому избыток кадров на большинстве предприятий, если имеется, то носит скрытый характер. Он связан с дефицитом квалификации у персонала, когда нехватка качественных трудовых ресурсов компенсируется избыточными массовыми ресурсами, что свойственно многоуровневой экономике. При этом компенсационный механизм имеет известные ограничения, поскольку одного-двух ключевых специалистов в высокотехнологичных производствах нельзя заменить массовым привлечением недостаточно квалифицированного персонала.

Явный избыток кадров был выявлен лишь на отдельных машиностроительных предприятиях. Они вынуждены держать достаточное большое число узких специалистов (порой невостребованных в полной мере годами!), поскольку их утрата чревата срывом выполнения ожидаемых заказов. Функционально этот

избыток играет роль страховки в условиях дефицита качественных ресурсов на рынке труда и представляет собой обратную сторону этого дефицита. Поэтому предприятия выбирают стратегию несения дополнительных затрат с целью сохранения запасов особо ценного специфического человеческого капитала. С осторожностью можно сказать, что на стратегически важных производствах ситуация в последние годы улучшилась. Так, если в 1999 г. на избыточную численность работников указывали 60% опрошенных директоров предприятий оборонного комплекса, то в 2001-2007 гг. таковых было 28-45% [7].

Исследование подтвердило сильную отраслевую дифференциацию кадрового дефицита, которая выражается, с одной стороны, в квалификационной структуре требуемых кадров, а с другой — в остроте проблемы их нехватки. Это подкрепляется данными Росстата о потребности организаций в работниках в видах экономической деятельности, в состав которых входят приоритетные производства. Выделены ключевые для этих производств профессиональные группы: в сфере науки — специалисты высокой квалификации, в индустриальных производствах — специалисты и квалифицированные рабочие; в аграрном секторе — квалифицированные работники сельского хозяйства и квалифицированные рабочие. Неквалифицированных рабочих можно отнести к ключевой группе в сельском хозяйстве и пищевой промышленности ввиду их сравнительно высокого распространения (табл. 1).

Таблица 1

**Профессиональная структура потребности в работниках  
для замещения вакантных рабочих мест в ряде видов экономической  
деятельности в РФ в 2016 г., %**

Table 1

Occupational structure of the need for workers to fill vacant jobs  
in several types of economic activity in RF in 2016, %

| Вид<br>экономической<br>деятельности  | Специалисты<br>с квалификацией |                    | Квалифицированные                    |           | Неквалифицированные<br>рабочие | Прочие |
|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------------------------|-----------|--------------------------------|--------|
|                                       | высшего<br>уровня              | среднего<br>уровня | работники<br>сельского<br>хозяйства* | рабочие** |                                |        |
| Научные исследования<br>и разработки  | 60,6                           | 8,0                | –                                    | 17,8      | 5,0                            | 8,6    |
| Машиностроение                        | 20,9                           | 2,9                | –                                    | 64,9      | 4,5                            | 6,9    |
| Сельское и лесное<br>хозяйство, охота | 11,3                           | 6,0                | 18,8                                 | 31,0      | 22,9                           | 10,0   |
| Пищевая<br>промышленность             | 7,0                            | 4,2                | –                                    | 63,1      | 19,0                           | 6,7    |
| Легкая<br>промышленность              | 3,9                            | 1,5                | –                                    | 82,5      | 8,3                            | 3,8    |
| Всего                                 | 27,3                           | 14,1               | 0,8                                  | 27,1      | 11,2                           | 19,6   |

\* Группа включает квалифицированных работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства.

\*\* В группу входят квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр; операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин.

Источники: База данных ЕМИСС, ФСГС. Данные обследования «Численность работников организаций и потребность в рабочей силе по профессиональным группам».

Данные таблицы показывают, что в видах деятельности, куда входят приоритетные производства, наиболее дефицитными являются ключевые профессиональные группы, представляющие главным образом квалифицированный труд.

В секторе научных исследований и разработок 60,6% вакансий — это запрос на специалистов высшего уровня квалификации. В обследованных компаниях, работающих в сфере высоких технологий, выявился дефицит разработчиков, руководителей проектов. Несмотря на локализацию этих компаний в крупных городах и наличие широкого круга элитных технических университетов, за кадры специалистов, в первую очередь, за

молодежь, развернута острейшая конкурентная борьба, которую прикладная наука не всегда выигрывает.

Иная ситуация сложилась в машиностроительном комплексе, где 64,9% вакансий заявлено на квалифицированных рабочих, еще 20,9% — на специалистов высшей квалификации. Обследование показало, что не хватает кадров по узким тематикам и направлениям работ: инженеров-технологов, монтажников, слесарей-сборщиков и др. Крупные машиностроительные предприятия, в основном, сосредоточены в промышленных центрах, где есть определенный «пул» либо аналогичных, либо смежных производств, профильных учебных заведений. Это в значительной

мере, хотя и не полностью, способствует разрешению проблемы подготовки кадров. В меньшей степени острота дефицита ощущается там, где уже видны результаты реализации специальных региональных программ по нормализации кадрового обеспечения промышленных предприятий.

Неудовлетворенный спрос на рабочую силу в сельском хозяйстве отличается тем, что он достаточно диверсифицирован. *Во-первых*, требуются квалифицированные работники специфической профессиональной группы, включающей овощеводов, животноводов, садоводов и др., которая составляет почти пятую часть вакансий. *Во-вторых*, высок спрос на квалифицированных рабочих, в первую очередь механизаторов. Наиболее дефицитны такие специалисты, как агрономы и ветеринарные врачи. Относительная потребность в специалистах с высшим образованием в сельском хозяйстве на сегодняшний день выше, чем в пищевой и легкой промышленности. По-прежнему сохраняется и высокий неудовлетворенный спрос на неквалифицированных рабочих, среди вакансий их доля составляет 22,9%.

Для пищевой и легкой промышленности удельный вес вакансий по ключевой группе квалифицированных рабочих составлял 63,1 и 82,5%, соответственно. В пищевой промышленности, где больше неквалифицированного труда, спрос на него достигал 19% вакансий, что существенно выше среднего показателя по экономике. Причем в производстве мяса и мясопродуктов неудовлетворенная потребность в неквалифицированных рабочих была весомее (22% ва-

кансий), а в хлебобулочной и молочной отрасли несколько ниже и составляла 18,5 и 17,3%. В разрезе подотраслей легкой промышленности текстильные предприятия испытывали дефицит кадров начальных этапов технологической цепочки (для прядильно-ткацких фабрик), а швейные предприятия — технологов, конструкторов, а также швей, но не столько для массового пошива простых в обработке изделий, сколько высококвалифицированных.

Для решения проблемы дефицита кадров предприятия пользуются разными каналами привлечения недостающего персонала. Они во многом зависят от того, какие именно кадры на этих производствах дефицитны, а также от масштабов и качества предложения труда и от емкости локальных рынков труда.

В сельском хозяйстве, где даже на юге страны поселенческие рынки труда отличаются не только узостью, но и значительной напряженностью, в условиях нехватки рабочих мест удается нанимать обращающихся за работой квалифицированных (с профессиональным образованием) и неквалифицированных рабочих, квалифицированных работников сельского хозяйства. Часть неподготовленной рабочей силы проходит внутрифирменную подготовку. Но дефицит этих категорий не преодолевается.

Кроме того, затруднен отбор социально ответственных кадров нужной квалификации, хотя, как и в других приоритетных производствах, от их труда зависит и состояние производственных фондов, и качество выпускаемой продукции. Например, в садоводстве при неграмотном обращении с земельным фондом и куль-

турами идет насмарку многолетний садоводческий труд.

Наиболее острая проблема — заполнение вакансий немногочисленных, но необходимых специалистов, которых на локальных рынках труда зачастую нет. Их поиск, не самый результативный, но пока не имеющий реальных альтернатив, ведется через рекомендации местных властей и руководителей предприятий АПК внутри и за пределами региона.

В пищевой промышленности благодаря большей емкости поселенческих рынков труда и наличию их инфраструктуры (кадровых агентств и др.) набор рабочего контингента осуществляется преимущественно через государственные и частные службы занятости, объявления в СМИ и обращения претендентов к работодателям. Вопрос о качестве трудового потенциала из-за значительного спроса на малоквалифицированный труд, высокой текучести кадров и низкого предложения труда практически не ставится, узловой вопрос — заполнить вакансии хотя бы массовыми трудовыми ресурсами. Как и в сельском хозяйстве, острейшей проблемой является поиск специалистов профильного производства, которые на рынке труда отсутствуют. При этом, например, попытки холдинга, объединяющего хлебозаводы, найти желающих за его счет обучиться на специалистов с обязательной отработкой на предприятии не увенчались успехом, желающих не нашлось.

На предприятиях легкой промышленности самой серьезной проблемой является неудовлетворенный спрос на квалифицированных рабочих и специалистов. Традиционный канал набора — запросы в учебные

заведения на практикантов и выпускников — для рабочих срabатывает в основном по сквозным профессиям. По профильным специальностям как наследие еще не преодоленного отраслевого кризиса подготовка либо ограничена, либо вообще отсутствует. То же относится к специалистам. В этих условиях, как пищевики, так и текстильщики осуществляют запросы через государственные и коммерческие службы занятости, СМИ и интернет, дают уличные объявления. Они также посещают ярмарки вакансий, но для поиска специалистов этот канал мало результативен.

Поскольку в целом легкая индустрия еще не вышла из кризиса, то предприятия, на которых начались подъем или оживление, приглашают квалифицированные кадры из закрывающихся филиалов и фабрик, локализованных в основном в других более мелких поселениях. Из этих же поселений, где растет напряженность рынка труда, развивающимся предприятиям удается набрать молодежь для внутрифирменного обучения по ученическому договору. Практикуется также «переманивание» работников с других предприятий, которое в условиях дефицита квалифицированной рабочей силы, не говоря уже о качественных трудовых ресурсах, приобрело распространение не только в данной отрасли. Но и эти способы набора персонала проблемы нехватки кадров не решают.

Что касается высокотехнологичного машиностроения, то оно локализовано преимущественно в крупных городах, где в системе профессионального образования есть профильное обучение. В силу сложной технологии производства в числе

специалистов на этих предприятиях в значительной мере сконцентрированы качественные трудовые ресурсы, что пока не достижимо в потребительском комплексе. Основные каналы их набора — через вузы и сузузы, включая обучившихся на целевых бюджетных местах. Гораздо шире, чем в легкой индустрии, подходящие кандидатуры отбираются среди студентов, проходящих практику по договорам с предприятиями. Долгосрочные трудовые отношения складываются уже на этой стадии, в том числе путем оформления практикантов на неполные ставки. У части предприятий есть базовые кафедры, что позволяет готовить профильные кадры с ориентацией на передовые технологии и внутрифирменную специфику. В отдельных фирмах предложение специалистов заметно превышает спрос, и это дает возможности проводить селекцию наиболее качественных трудовых ресурсов. Однако нет оснований полагать, что наличие таких возможностей — явление типичное.

Сложнее обстоят дела с привлечением квалифицированных рабочих, которые во всех отраслях представляют собой одну из самых дефицитных категорий персонала. А в машиностроении рабочие высокой квалификации востребованы больше, чем в легкой и пищевой индустрии. Если у предприятия есть «свой» колледж, то отбор также начинается на стадии производственной практики. Частично на эту работу соглашаются специалисты средней квалификации (в основном из-за большей разницы в заработной плате), тем более что рабочему в высокотехнологичном машиностроении требуются компетенции

выше уровня традиционного ПТУ. Нередко используются те же каналы, что и в потребительском комплексе (СМИ, интернет и др.), кроме государственной службы занятости, куда подходящие рабочие кадры практически не обращаются.

В прикладной науке узловая кадровая проблема — набор специалистов высокой квалификации. Было бы преувеличением сказать, что исследовательские компании страдают серьезным дефицитом кадров, но он есть, а привлечение молодежи, в том числе для компенсации возрастного выбытия персонала, сопряжено с трудностями в плане наличия у претендентов установок на научный труд и востребованных компетенций. Молодые кадры успешнее набираются на стадии прохождения вузовской практики, а если их недостаточно, то в основном через интернет. Иногда из-за нехватки специалистов практикуется заемный труд (под проекты), но эта практика респондентами не приветствуется, так как, по их мнению, она не лучшим образом сказывается на результатах исследовательской работы.

В приоритетных производствах при отборе кандидатур для ключевых профессиональных групп работодатели, прежде всего, принимают в расчет следующие характеристики трудового потенциала. На первом месте, конечно, стоит уровень профессиональных компетенций. Далее, претенденты должны быть социально ответственными, так как, например, в промышленных производствах работникам надо строго соблюдать правила технологии, иначе из-за ошибок или недогляда только в одном звене может пострадать весь



производственный цикл. Примеры резонансных аварий дорогостоящей техники из-за, условно говоря, плохо закрученной гайки широко известны.

Большое значение придается настрою претендентов на долгосрочную работу, поскольку многих из них надо учить и доучивать. Кроме того, для надлежащей компенсации дефицита квалифицированных кадров среднего возраста молодым работникам для выхода на пик квалификации необходимо проходить длительные циклы накопления специфического человеческого капитала. Лучше названные качества выявляются у студентов вузов и ссузов на стадии производственной практики, другие кандидатуры проходят испытательный срок.

Сохраняющийся на приоритетных производствах устойчивый дефицит кадров ключевых групп связан с комплексом причин. Это недостаточная привлекательность данных производств для работников, прежде всего, для молодежи. Несмотря на то, что на всех обследованных предприятиях соблюдается трудовое законодательство и предоставляется социальный пакет, труд требует высокой ответственности и дисциплинированности. В особенности это касается индустриального труда, в котором технология ограничивает отлучки с рабочего места и в ряде случаев требует неудобной для персонала многосменной работы. Есть проблема и неблагоприятных, в том числе вредных условий труда. При этом, чем больше емкость локальных рынков труда, тем сложнее конкурировать за квалифицированную рабочую силу. В настоящее время конкуренция несколько ослабла из-за кризисных яв-

лений в экономике, но преимущественно в малых и средних городах, где наличие социальных гарантий повысило привлекательность предприятий приоритетных производств.

Серьезной причиной для работников является также уровень заработной платы, который на предприятиях потребительского комплекса один из самых низких. Так, по данным Росстата за 2016 г., оплата труда (в организациях) составила в сельском хозяйстве 57,9% от средней, в пищевой индустрии — 78,7%, в текстильной и швейной — 46,3%. Это одна из основных причин высокой текучести кадров, которая, по информации Росстата за 2016 г., на этих производствах в полтора раза выше, чем в среднем.

В машиностроении и в прикладной науке, где труд оплачивается лучше, но отличается большей сложностью и длительным циклом накопления специфического человеческого капитала, молодежь зачастую не устраивает, что оплата труда недостаточно высока, а ее рост существенно зависит от стажа работы. На это недовольство влияет сравнение с другими производствами, где выше заработки по схожим профессиям и меньше стаж работы для выхода на пик квалификации (по некоторым профессиям специалистов он меньше 5 лет). Но, несмотря на заинтересованность работодателей в привлечении и закреплении молодежи, при жестко ограниченных фондах заработной платы они не могут нарушать принцип распределения по труду и платить молодым кадрам «не по заслугам».

По мнению работодателей, ведущая причина кадрового дефицита —

уровень профессиональной подготовки претендентов и ее наличие. Как отмечалось, некоторых ключевых кадров на локальных рынках труда вообще нет (в основном в потребительском комплексе). Набор работников из других поселений и регионов осложнен проблемами жилья, которым предприятия либо не располагают, либо располагают в ограниченных масштабах (далеко не комфортным).

В аграрном секторе, локализованном в сельской местности, зачастую не развита социальная инфраструктура (медицинские пункты, школы, клубы и др.), которая к тому же подвергается «оптимизации».

Что касается уровня профессионального образования, то оно вызывает большие нарекания и в последние годы, по оценкам респондентов, стало основным фактором ухудшения качества трудового потенциала на большинстве обследованных предприятий. Нередко и дипломированные работники, и получившие сертификат соответствия профессии не отвечают требованиям приоритетных производств. Сложилось серьезное противоречие между запросами молодежи и тем, что она сама может предложить в плане профессиональных компетенций. Недостатки компетенций связаны с пробелами в приобретенных знаниях (дефицит фундаментальной подготовки, обучение по устаревшим технологиям и пр.) и с острой нехваткой практических навыков. Поэтому даже при наличии выбора претендентов предприятиям не всегда удается заполнить вакансии.

Эти проблемы лучше решаются, если у предприятий есть базовые ка-

дры в вузах и прикрепленные к ним колледжи. При их отсутствии некоторые работодатели сами выходят на вузы, участвуют в подготовке учебных курсов и организации практики. Если таких возможностей по тем или иным причинам нет, то при наличии выбора предпочтение отдается лучшим из имеющихся претендентов. Отработка критериев такого отбора позволила некоторым предприятиям несколько улучшить качество трудового потенциала, но только в сравнении с предшествующими 3-5 годами.

Дефицит кадров востребованного качества обусловил рост нагрузки на внутрифирменное обучение. Обычно оно необходимо для приобретения специфических знаний и навыков для конкретных производств, и для квалификационного роста персонала. В настоящее время предприятия вынуждены также компенсировать издержки некачественного профессионального образования в вузах и ссузах. Внутрифирменный учебный процесс организуется преимущественно для рабочих, так как их обучение и дообучение предприятиям более или менее под силу, хотя не всегда хватает преподавателей и наставников. Требуются также дополнительные затраты, которые не все производства способны потянуть (особенно в потребительском комплексе).

Для привлечения и закрепления квалифицированных кадров приоритетным производствам важно иметь конкурентные преимущества на рынке труда. Респонденты назвали, в первую очередь, заработную плату, которая должна адекватно компенсировать сложность, неблагоприят-

ные условия и режимы работы, а также социальную значимость труда, которая в многоуровневой экономике придает труду в приоритетных производствах большой «удельный вес» [8]. Однако по этим факторам многие обследованные предприятия находятся в проигрыше.

На рынке труда, особенно в крупных городах, нередко можно найти выше оплачиваемую и менее сложную работу, порой с сомнительной социальной значимостью (например, в фирмах, обслуживающих офшорные операции).

Огромную роль играет руководство предприятий, которое, по мнению ряда респондентов, даже важнее государственной поддержки. Если оно квалифицированное, инициативное, настроено на успешное развитие компании и выстраивает комплекс соответствующих мероприятий, то в коллектив охотнее вливаются перспективные молодые сотрудники, а если нет, то не только молодежь, но и опытные кадры предпочитают покинуть предприятие.

В то же время необходимость поддержки государства отмечена всеми респондентами, причем помощи в решении кадровых проблем придается стержневое значение. При обозначении ее основных направлений во внимание принималось мнение и руководителей предприятий, и представителей отраслевых ассоциаций, также опрошенных методом интервью.

Содействие предприятиям со стороны государства должно учитывать, с одной стороны, отраслевую специфику потребностей в работниках ключевых профессиональных групп, а с другой — глубину «прова-

лов», образовавшихся в воспроизводстве трудовых ресурсов за последние десятилетия.

Подготовка кадров для высокотехнологичных сфер прикладной науки и машиностроения нуждается не в массовом наращивании бюджетных мест в учреждениях высшего образования по инженерно-техническим специальностям, а в увеличении финансовых вложений в развитие тех кафедр, на которые уже ориентируются предприятия, а также в подготовку кадров в ведущих образовательных центрах за рубежом по отстающим в нашей стране направлениям. Для предприятий, готовых на регулярной основе организовать производственную практику студентов, следует вводить механизмы экономического поощрения, включая налоговые, что позволит значительно расширить круг таких предприятий. Перспективна практика создания образовательных кластеров, ресурсных центров и других межфирменных форм подготовки кадров.

Для пищевой и легкой промышленности важным является софинансирование государством тех затрат, которые постфактум лежат на предприятиях по подготовке квалифицированных рабочих. Важна поддержка организации на крупных предприятиях учебных участков, цехов или центров в плане упрощения процедур получения лицензии на образовательную деятельность и в возмещении затрат на привлекаемых преподавателей и мастеров производственного обучения. Необходима также поддержка учебных заведений, сохранивших подготовку узких специалистов для стратегически важных отраслей.

Для производств потребительского комплекса, расположенных в сельской местности, в малых городах и поселках городского типа требуется активная политика властей в плане торможения оттока молодежи и стимулирования трудовой иммиграции.

Затраты предприятий на поиск нужных работников снизились бы благодаря созданию на местном уровне единых государственных структур, в частности, на базе многофункциональных центров, где со стыковывались бы ищущие подходящую работу и работодатели. Целеобразны шаги в сторону возобновления трудового обучения в школах с целью освоения рабочих профессий.

В целом важно отойти от стремления к избыточной унификации в решении кадровых вопросов и признать приоритетные производства важнейшим субъектом воспроизвод-

ства трудового потенциала российской экономики. Для этого нужно поддерживать те направления, которые либо уже сложились (зачастую вынужденно), либо просматриваются как эффективные в условиях высоких рисков вложений предприятий в кадры. Но для обеспечения приоритетных производств качественными трудовыми ресурсами необходимо не только решать кадровые проблемы, но и повышать, с одной стороны, спрос на эти ресурсы (в потребительском секторе превалирует спрос на массовые ресурсы), а с другой — привлекательность работы в данных производствах (например, снижая социальные негативы индустриального труда). В этих целях, уверены респонденты, важно формировать и комплексно реализовывать приоритеты в области всей совокупности производственных ресурсов.

### Литература

1. **Яременко Ю.В.** Экономические беседы. — М.: Центр исследований и статистики науки, 1999. — 344 с.
2. **Токсанбаева М.С.** Сегментированный рынок труда: отраслевая структура и масштабы занятости // Экономическая наука современной России. — 2015. — № 1. — С. 76-88.
3. **Литвинцева Г.П.** Анализ ценовых диспропорций в российской экономике // Проблемы прогнозирования. — 2002. — № 4. — С. 15-31.
4. **Яременко Ю.В.** Приоритеты структурной политики и опыт реформ. — М.: Наука, 1999. — 414 с.
5. **Мигранова Л.А.** Оплата труда в России в условиях кризиса // Научное обозрение. Серия 1. Экономика и право — 2016. — № 1. — С. 22-37.
6. Демография на производстве: результаты опроса руководителей промышленных предприятий в 4 кв. 2011 г. — М.: Центр макроэкономических исследований Сбербанка России, март 2012. — С. 1-21.
7. **Коленникова О.А., Рыбкина Р.В.** Лозунг «кадры решают все» — не устарел // Народонаселение. — 2009. — № 4. — С. 57-68.
8. **Рабкина Н.Е.** Избранные труды по макроэкономике. — М.: Эребус, 2000. — 416 с.

#### Благодарности и финансирование:

статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ, грант № 15-02-00443.

#### Для цитирования:

Коленникова О.А., Токсанбаева М.С. Обеспечение приоритетных производств качественными трудовыми ресурсами: проблемы дефицита и набора кадров // Народонаселение. — 2017. — № 3. — С. 90-103. DOI: 10.26653/1561-7785-2017-3-7.

**Сведения об авторах:**

Коленникова Ольга Александровна, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ИСЭПН РАН.

Контактная информация: e-mail: kolennikova@mail.ru

Токсанбаева Майраш Сейтказыевна, доктор экономических наук, заведующая лабораторией ИСЭПН РАН.

Контактная информация: e-mail: matoksan@mail.ru

DOI: 10.26653/1561-7785-2017-3-7

**PROVISION OF PRIORITY PRODUCTIONS WITH QUALITY LABOUR RESOURCES:  
SHORTAGE OF PERSONNEL AND RECRUITMENT PROBLEMS**

**Olga A. Kolennikova<sup>a</sup>,  
Mairash S. Toksanbaeva\*<sup>a</sup>**

<sup>a</sup> *Institute of Social and Economic Studies of Population, Russian Academy of Science  
(32 Nakhimovsky Prospect, Moscow, Russian Federation, 117218)*

\*E-mail: matoksan@mail.ru

**Abstract.** Priority productions should be provided with high quality labour resources, that is important to bear in mind for recruitment and retention of employees. Under the conditions of personnel ageing and shortage of qualified workers it is necessary to employ young people with quality labour potential and orientation on a longstanding accumulation of specific human capital. Practical solution of these tasks was examined by the outcomes of a survey of management at these enterprises conducted by ISESP RAS. Analysis of the obtained results showed, that at the companies of applied sciences and machine-building complex, that should ensure scientific-industrial development, there is a problem of attracting quality labour resources, and the productions that put in practice import substitution (consumer goods and food producing industries, agriculture) face an acute problem of recruiting even low-quality personnel. Almost at all observed enterprises the personnel shortage has a stable character; for job-seekers it is connected with insufficiently attractive character of work, and for employers — with their inadequate training in the system of vocational education and low social responsibility. That is why the priority productions need support of the state providing quality labour resources, including general support of these productions development and improvement of the vocational training.

**Keywords:** labour resources, priority production, shortage and redundancy of personnel, quality of labour potential, professional training, state support.

**References**

1. Yaremenko Yu.V. Ekonomicheskiye besedy [*Economic Conversations*]. Moscow. Tsentr issledovaniy i statistiki nauki [Center for Science Research and Statistics]. 1999. 344 p. (in Russ.)
2. Toksanbayeva M.S. The dual labor market: Industrial structure and Employment rate. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii* [*Economics of Contemporary Russia*]. 2015. No. 1. P. 76-88. (in Russ.)
3. Litvintseva G.P. Analysis of price disparities in the Russian economy. *Problemy prognozirovaniya* [*Studies of Russian Economic Development*]. 2002. No. 4. P. 15-31. (in Russ.)

4. Yaremenko Yu.V. Prioritety strukturnoy politiki i opyt reform [*Priorities of the Structural Policy and Experience of the Reforms*]. Moscow. Nauka [Science]. 1999. 414 p. (in Russ.)
5. Migranova L.A. Work payment in Russia under the crisis conditions. *Nauchnoye obozreniye. Seriya 1. Ekonomika i pravo* [Scientific Review. Series 1. Economics and Law]. 2016 No. 1. P. 22-37. (in Russ.)
6. Demografiya na proizvodstve: rezul'taty oprosa rukovoditeley promyshlennykh predpriyatiy v 4 kv. 2011 g. [*Demographics in Production: The Results of a Survey of Industrial Enterprises Managers in the 4th Quarter of 2011*]. Moscow. Tsentr makroekonomicheskikh issledovaniy Sberbanka Rossii [Center for Macroeconomic Research of the Sberbank of Russia]. March 2012. P. 1-21. (in Russ.)
7. Kolennikova O.A., Ryvkina R.V. The slogan "Professionals are decisive in all matters" has not become obsolete. *Narodonaseleniye* [Population]. 2009. No. 4. P. 57-68. (in Russ.)
8. Rabkina N.E. Izbrannyye trudy po makroekonomike [*Selected Works on Macroeconomics*]. Moscow. Erebus. 2000. 412 p. (in Russ.)

**Acknowledgments and funding:** The article was prepared with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research, Grant No. 15-02-00443.

**For citation:**

Kolennikova O.A., Toksanbaeva M.S. Provision of priority productions with quality labour resources: shortage of personnel and recruitment problems. *Narodonaseleniye* [Population]. 2017. No. 3. P. 90-103. DOI: 10.26653/1561-7785-2017-3-7 (in Russ.)

**Information about the author(s):**

*Kolennikova Olga Alexandrovna*, Cand. Sci. (Econ.), senior researcher, Institute of Socio-Economic Studies of Population, RAS.

Contact information: e-mail: kolennikova@mail.ru

*Toksanbaeva Mairash Seitkasyevna*, Dr. Sci. (Econ.), Head of laboratory, Institute of Socio-Economic Studies of Population RAS.

Contact information: e-mail: matoksan@mail.ru