

*И.Ч. Долгова,  
Е.А. Единак,  
А.Т. Коровкин,  
И.Б. Королев*

**СОГЛАСОВАНИЕ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ  
НА РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКАХ ТРУДА РФ  
С УЧЕТОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ХАРАКТЕРИСТИК РАБОЧЕЙ СИЛЫ<sup>1</sup>**

Структурные проблемы российской экономики являются значимым препятствием для восстановления устойчивого экономического роста и выхода на более высокие его темпы, что определяет актуальность разработки и реализации специальных мер по их преодолению как на этапе, следующем за экономическим спадом, так и в дальнейшем [1-2]. Ситуация на российском рынке труда также вносит свой вклад в общий уровень структурной несбалансированности. Значимость структурных проблем рынка труда с точки зрения макроэкономического контекста различна и в большинстве случаев достаточно высока. Например, проблема дефицита квалифицированной рабочей силы имеет определяющий характер, тесно связана с другими проблемами и ограничениями на рынке труда [3-4]. Другой аналогичный пример – нехватка современных высокопроизводительных рабочих мест, низкие темпы их создания, что во многом определяет невысокие темпы увеличения производительности труда. Некоторые другие проблемные вопросы, например, просроченная задолженность по заработной плате, становятся актуальными только в определенный период времени. Напротив, с нашей точки зрения, актуальность и острота целого ряда других вопросов, в частности институциональных проблем рынка труда, переоценена, результатом чего становится упрощенный взгляд на структурную проблематику [5].

---

<sup>1</sup> *Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках проекта №16-02-00542 «Взаимосвязь сфер занятости и профессионального образования в прогнозно-аналитическом исследовании динамики национального и региональных рынков труда в России».*

**Структурная несбалансированность как проблема российского рынка труда.** Существующая непосредственно на рынке труда структурная несбалансированность также определяется рядом фундаментальных (например, демографический, технологические изменения) и конъюнктурных (колебания в спросе на труд по отдельным секторам, изменения внешнеэкономической конъюнктуры) факторов. Актуальная для российского рынка труда проблема несбалансированности качественных характеристик спроса на рабочую силу и ее предложения может быть рассмотрена как совокупность проблемных вопросов по несовпадению профессионально-квалификационных, региональных, отраслевых, образовательных, социально-демографических и других характеристик. Естественно, дать объективную оценку вклада конкретного дисбаланса в его общий объем достаточно проблематично, учитывая сложности макроэкономических взаимосвязей и пересечения различных структурных характеристик (например, территориальная и отраслевая структуры). Очевидно, что структурные диспропорции проявляются в различных разрезах, пересекаясь, но не полностью совпадая друг с другом. Тем не менее, хотя бы в определенной степени такая задача может быть решена, что позволит сделать важные уточнения по поводу содержания реализуемой структурно-инвестиционной политики и оценки ее результативности [1]. Тем более, что вопросы структурной несбалансированности могут рассматриваться с равной степенью важности и как проблема структурной безработицы, и как проблемы «структурных» вакансий [6].

Другая важная и связанная с упомянутой выше задача состоит в том, чтобы определить, в какой степени, проявляющиеся на более высоком, например, на макроуровне дисбалансы определяются структурными несоответствиями на мезо или микроуровне. Например, регионы РФ вносят разный вклад в общий уровень структурных дисбалансов, фиксируемый индексами региональной структурной безработицы. В свою очередь, несбалансированность конкретного регионального рынка труда может быть следствием несовпадения ряда качественных характеристик спроса на рабочую силу и ее предложения, что в данном случае и будет причиной, например, значимого вклада конкретного региона в общий уровень структурных дисбалансов. Структурные дисбалансы могут проявляться на локальном уровне, для отдельных

городов и районов<sup>2</sup>. Таким образом, можно говорить об определенной иерархии структурных проблем на рынке труда<sup>3</sup>.

Одним из факторов, усиливающих структурную несбалансированность на рынке труда РФ и ее регионов, является несоответствие образовательных характеристик спроса на рабочую силу и ее предложения. В этой связи представляется целесообразным оценить структурную безработицу ( $I_u^4$ ) по уровню образования, в том числе в региональном разрезе. В качестве исходной информации для оценки используются данные о численности безработного населения (по методологии МОТ), образовательной структуре безработного населения, численности вакантных рабочих мест по регионам РФ.

Искомая оценка является важным этапом в решении задачи по декомпозиции влияния различных факторов (региона, вида экономической деятельности, образования, профессии, квалификации, возраста, пола и т.д.) на общий уровень структурной несбалансированности. Такая задача имеет вполне прикладной характер, поскольку позволяет сделать реализуемую структурно-инвестиционную политику более акцентированной и эффективной. Еще одна задача состоит в том, чтобы получить более точную оценку «естественного» уровня безработицы. Вполне вероятно, что на отдельных региональных рынках труда может складываться свой, отличный от среднего по экономике и других локальных рынков «естественный» уровень безработицы. Этому может способствовать, например, удаленность и обособленность отдельных локальных рынков труда, инерционность в динамике их параметров. Предположение о разном «естественном» уровне безработицы может существенно скорректировать наши представления о том, какие регионы в ближайшей и более отдаленной перспективе будут испытывать нехватку квалифицированных кадров или сталкиваться с проблемой высокой безработицы.

Возможности оценки структурой безработицы по уровням образования серьезно ограничены доступностью статистической

---

<sup>2</sup> Имеется в виду неравномерность территориального распределения по показателям рынка труда внутри субъектов РФ. При этом, естественно, следует иметь в виду, что такая неравномерность может частично компенсироваться, а может и усиливаться в результате межрегионального взаимодействия, в частности, межрегионального движения населения и рабочей силы [7].

<sup>3</sup> С нашей точки зрения, в данном случае уместно также провести аналогию с поиском возмущителей при исследовании интенсивности структурных сдвигов [8].

<sup>4</sup> Более подробно об оценке уровня структурной безработицы в РФ и используемом для этого инструментарии см., например, [9-10].

информации в части образовательной структуры вакантных рабочих мест. В этих условиях можно только говорить о более или менее точной оценке. В качестве первого приближения можно оценить уровень структурной безработицы, предполагая вакансии нейтральными по уровню образования. То есть на любую вакансию может претендовать человек с любым уровнем образования. В этом случае, однако, решается только половина задачи. Фактически исследуется равномерность распределения безработного населения с различным уровнем образования в регионах. При всей жесткости принятой предпосылки задача, тем не менее, не лишена смысла и позволяет, например, детальнее описать существующую на региональном уровне дифференциацию по показателям рынка труда. Полученные таким образом оценки региональной структурной безработицы заметно различаются по уровням образования (рис. 1).

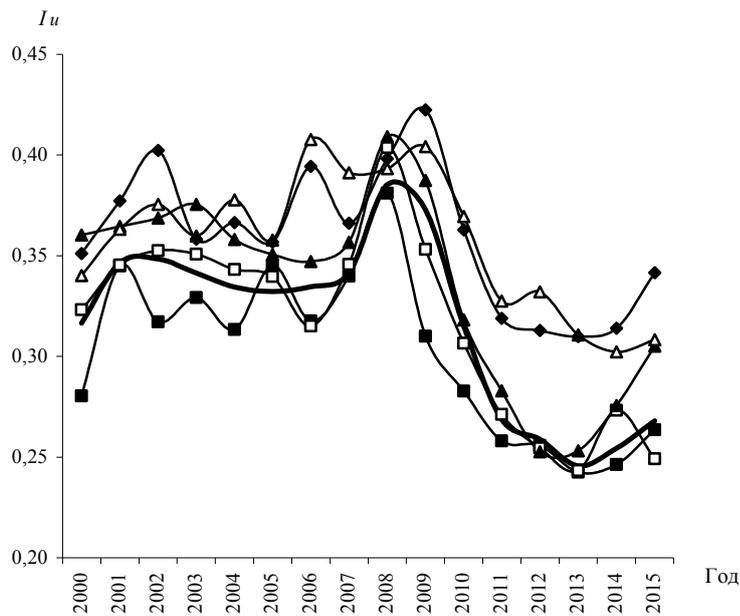


Рис. 1. Региональная структурная безработица всего и по уровням образования:  
— доля общей безработицы ( $I_u$ ); —■— высшее профессиональное образование;  
—□— среднее профобразование; —▲— начальное профобразование;  
—△— среднее общее; —◆— основное общее

Можно говорить о том, что чем выше уровень образования, тем ниже оценки уровня структурной безработицы. Для высшего профессионального образования они минимальны. Наиболее высокая доля структурных безработных в общем их числе, судя по полученным результатам, наблюдается среди людей без профессионального образования (вероятно, это сказывается и на времени поиска работы и может стать причиной ухода с рынка труда).

При использовании данных о профессионально-квалификационной структуре вакантных рабочих мест предполагается, что эта структура аппроксимирует образовательную структуру вакантных рабочих мест. Информация о профессионально-квалификационной структуре вакансий может быть получена из обследования Росстата «Сведения о численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам» [11]. Соответствующее выборочное обследование проводится с 2008 г. один раз в два года в октябре. Не обследуются такие виды деятельности, как финансовая деятельность; государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование; деятельность общественных объединений и экстерриториальных организаций. Информация о профессионально-квалификационной структуре численности работников и вакантных рабочих мест в региональном разрезе доступна за 2014 г. и 2016 г. (последние два обследования). Кроме того, в отличие от видов экономической деятельности, она не слишком детальна и представлена в виде 9 основных групп занятий (в соответствии с Общероссийским классификатором занятий (ОКЗ))<sup>5</sup>. В качестве признаков классификации в ОКЗ приняты уровень квалификации и специализация, требуемые для определенного занятия, что позволяет сопоставить профессионально-квалификационный и образовательный уровень работника. В ряде случаев это может быть сделано однозначно. Например, для выполнения своих должностных обязанностей высшее профессиональное образование не требуется работникам пяти (из девяти) групп занятий. Для

---

<sup>5</sup> Выделены следующие группы: 1. Руководители; 2. Специалисты высшего уровня квалификации; 3. Специалисты среднего уровня квалификации; 4. Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием; 5. Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности; 6. Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбоводства и рыболовства; 7. Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий; 8. Операторы производственных установок и машин, сборщики; 9. Неквалифицированные рабочие.

работников в группе 9 «Неквалифицированные рабочие» не нужно профессиональное образование. В остальных случаях в одной группе занятий могут быть работники с разным уровнем образования, как, например, среди специалистов среднего уровня квалификации (группа 3). В общем случае строится матрица соответствия уровней образования и профессионально-квалификационных групп в более или менее детализированном виде [12-13]. В настоящей работе было выделено 9 групп занятий и 4 уровня образования: высшее профессиональное и выше (ВПО); среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена (*далее* – СПО 1); среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (СПО 2); без профессионального образования. Как результат, получаем оценку структуры вакантных рабочих мест. В данном случае правильнее говорить об одной из возможных оценок в рамках предложенного подхода. Оставляя за рамками данной работы более детальное рассмотрение этого вопроса, обозначим лишь несколько важных с нашей точки зрения причин, помимо тех, которые определяются уже упомянутыми ограничениями исходной информации. Во-первых, естественно, возможны неточности в матрице соответствия. Во-вторых, может оцениваться более или менее детализированная структура. Выбор в пользу более укрупненной структуры (в нашем случае, выделение не четырех, а только двух или трех позиций) может быть продиктован как стремлением снизить величину искажений, связанных с матрицей соответствия, так и желанием сфокусировать внимание на одной конкретной группе. Например, в нашем случае можно выделить только три уровня образования (высшее профессиональное, среднее профессиональное и все остальные). В этом случае устраняются все возможные сомнения, связанные с распределением вакантных рабочих мест между СПО 1 и СПО 2. Однако, с нашей точки зрения, выделение среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих важно, поскольку именно проблема нехватки квалифицированных рабочих кадров особенно остра в экономике России [14]. Более детализированная структура может быть полезна при анализе особенностей поведения отдельных групп на рынке труда. Например, в обследовании рабочей силы в структуре безработного населения выделены подуровни общего образования. Мы пренебрегаем этой возможностью, в том числе по

причине относительной малочисленности людей, которые не имеют хотя бы полного общего образования и выходят на рынок труда. Вместе с тем, как будет показано в дальнейшем, это может иметь определенное значение при интерпретации результатов. Наконец, следует учитывать также и то, что на вакансии могут претендовать кандидаты (безработные), имеющие более высокий, чем это требует вакансия, уровень образования. В этом случае для более образованных кандидатов (безработных) множество доступных вакансий расширяется. При этом, естественно, в полной мере возникает проблема эффективности использования человеческого капитала.

Полученные оценки уровня региональной структурной безработицы с учетом профессионально-квалификационной структуры вакансий уменьшаются с ростом уровня образования, что принципиально согласуется с полученными ранее (без учета такой структуры) результатами (табл. 1).

Таблица 1

Оценка региональной структурной безработицы по уровням образования, % к общей безработице

Показатель	2014 г.		2016 г.	
		% к всего		% к всего
Всего	0,31	100	0,29	100
ВПО	0,27	88	0,27	94
СПО 1	0,28	91	0,26	92
СПО 2	0,33	109	0,33	116
Без профессионального образования	0,42	137	0,37	129

Оценки уровня региональной структурной безработицы для ВПО и СПО по программам подготовки специалистов среднего звена близки друг к другу и ниже средней величины. Уровень структурной безработицы у не имеющих профессионального образования значительно выше средних оценок, хотя здесь, возможно, важно, что все не имеющие профессионального образования рассматриваются как одна группа<sup>6</sup>.

Оценивая вклад отдельных регионов в общий уровень структурных дисбалансов, можно выявить регионы, где они особенно сильны (например, для ВПО это г. Москва, г. Санкт-Петербург, Челя-

<sup>6</sup> Возможности адаптации к рынку труда у обладающих средним общим образованием по сравнению, например, с начальным общим, очевидно, разные. Однако вероятно, эти разные возможности адаптации могут объясняться и другими, более существенными причинами.

бинская обл., Ямало-Ненецкий АО, Приморский край). Список соответствующих регионов существенно различается как во времени, так и по уровням образования. Наибольший вклад в общий уровень структурных дисбалансов, вне зависимости от рассматриваемого уровня образования, вносит столичный рынок труда.

Для проверки гипотезы относительно различий процессов в сфере занятости и рынка труда регионов с различным уровнем структурных дисбалансов в качестве примера рассмотрим процесс согласования спроса на рабочую силу и ее предложения в нескольких регионах Центрального федерального округа.

**Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда с различным уровнем структурных дисбалансов.** Как показывают полученные ранее результаты, регионы РФ заметно различаются по уровню структурных дисбалансов, и регионы ЦФО не являются исключением, имея различия и по целому ряду других показателей (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительная характеристика регионов ЦФО по показателям рынка труда в 2016 г., по данным обследования рабочей силы

Показатель	Уровень участия в рабочей силе		Численность занятого населения		Уровень безработицы	
	%	ранг в ЦФО	тыс. чел.	ранг в ЦФО	%	ранг в ЦФО*
РФ	69,5		72393		5,5	
ЦФО	71,5		20527		3,5	
Белгородская обл.	70,0	5	789	4	4	3-4
Брянская обл.	67,4	13	596	9	4,6	11
Владимирская обл.	69,5	8	696	6	5,6	13
Воронежская обл.	65,9	16	1113	3	4,5	9
Ивановская обл.	68,6	10	506	14	5,6	13
Калужская обл.	70,7	4	520	12	4,2	6
Костромская обл.	67,3	14	310	18	5,5	12
Курская обл.	67,8	12	545	11	4,3	7
Липецкая обл.	68,6	11	574	10	4	3-4
Московская обл.	72,1	2	3863	2	3,3	2
Орловская обл.	66,5	15	360	17	6,4	17
Рязанская обл.	62,9	18	515	13	4,4	8
Смоленская обл.	69,8	7	487	16	6,1	16
Тамбовская обл.	64,7	17	498	15	4,5	9
Тверская обл.	69,9	6	649	7	5,8	15
Тульская обл.	69,4	9	767	5	4,1	5
Ярославская обл.	71,1	3	632	8	6,7	18
г. Москва	76,4	1	7107	1	1,8	1

\*Ранг 1 соответствует наименьшему уровню безработицы.

Исходя из используемого нами критерия, самым несбалансированным рынком труда является рынок труда города Москвы<sup>7</sup>, процесс согласования спроса и предложения на котором уже становился предметом нашего внимания [15]. Кроме того, размер и ряд других характеристик московского рынка труда таковы, что особенности процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на нем могут объясняться целым рядом других причин. Учитывая эти два обстоятельства, целесообразно остановиться на рассмотрении рынков труда других регионов. Без учета г. Москвы, к числу регионов с наибольшими дисбалансами среди регионов ЦФО (для используемого критерия) следует отнести, прежде всего, Московскую, а также Владимирскую области (табл. 3).

Таблица 3

Оценка величины структурных дисбалансов  
по регионам ЦФО, проц. п.\*

Показатель	$ (u_i/u)-(v_i/v) $		Ранг региона (в ЦФО)	
	2014 г.	2016 г.	2014 г.	2016 г.
Белгородская обл.	0,03	0,06	18	16
Брянская обл.	0,2	0,3	8	7
Владимирская обл.	0,4	0,5	3	3
Воронежская обл.	0,3	0,2	7	10
Ивановская обл.	0,1	0,4	10	4
Калужская обл.	0,1	0,1	15	12
Костромская обл.	0,03	0,07	17	15
Курская обл.	0,1	0,02	13	18
Липецкая обл.	0,1	0,2	11	11
Московская обл.	4,1	3,3	2	2
Орловская обл.	0,1	0,1	12	13
Рязанская обл.	0,1	0,3	14	6
Смоленская обл.	0,2	0,03	9	17
Тамбовская обл.	0,3	0,3	5	9
Тверская обл.	0,3	0,1	6	14
Тульская обл.	0,3	0,3	4	8
Ярославская обл.	0,04	0,4	16	5
г.Москва	12,5	9,5	1	1

\*  $u$  – безработица;  $v$  – вакантные рабочие места;  $I$  – индекс региона.

С другой стороны, наименьшие структурные дисбалансы наблюдаются в Белгородской и Курской областях, уровень общей безработицы в этих регионах также не высок. Хотя формально сразу в нескольких субъектах ЦФО уровень безработицы выше среднероссий-

<sup>7</sup> При использовании другого критерия структурного равновесия оценки сбалансированности отдельных региональных рынков труда могут сильно меняться [15].

ского, разрыв в значениях этого показателя, если не учитывать г. Москву и Московскую область, относительно невелик. Так, уровень безработицы в Белгородской и Липецкой областях (3-4 ранг по этому показателю) и Ярославской области (18 ранг, последнее место в ЦФО) различается на 2,7 проц. п. Рассматриваемые регионы также различаются по соотношению численности безработного населения и вакантных рабочих мест (фактически, по уровню напряженности на региональных рынках труда (рис. 2).

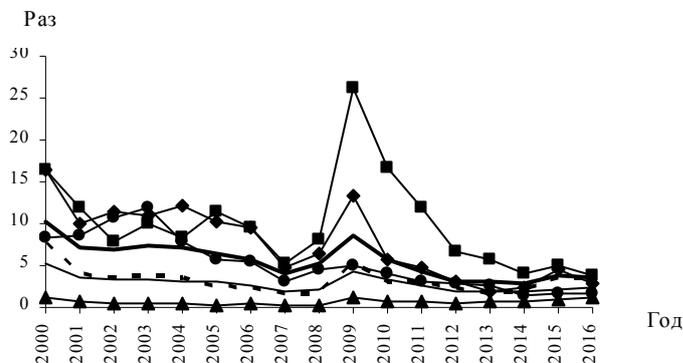


Рис. 2. Соотношение численности безработного населения и числа вакантных рабочих мест на рынках труда отдельных субъектов ЦФО, 2000-2016 г.г.: РФ; — ЦФО; —●— Белгородская обл.; —◆— Владимирская обл.; —■— Курская обл.; - - - - - Московская обл.; —▲— Москва

Опыт исследования процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения с учетом различных образовательных характеристик рабочей силы на национальном и региональных рынках труда, соответствующий разработанный и адаптированный прогнозно-аналитический инструментальный подробно представлен в работах [9; 15-16], поэтому в данной работе подробное описание соответствующих моделей допустимо пропустить. На рис. 3-5 представлена динамика коэффициентов региональных моделей согласования спроса на рабочую силу и ее предложения<sup>8</sup>, реализованных для случая,

<sup>8</sup> Параметры модели:  $\varepsilon_1$  – коэффициент прироста вакансий в экономике за счет движения рабочих мест вследствие тенденций изменения спроса, процессов создания новых и ликвидации старых рабочих мест (параметр спроса на рабочую силу);  $\varepsilon_{01}$ ,  $\varepsilon_{02}$  – коэффициенты прироста численности безработного населения с уровнем образования 1 и 2, соответственно за счет демографических факторов, изменения трудовой активности и других факторов;  $\mu_1$ ,  $\mu_2$  – коэффициенты, характеризующие взаимодействие потенциальных работников (безработных с уровнем образования 1 и 2, соответственно) и вакантных рабочих мест (параметры совместного движения спроса на рабочую силу и ее предложения).

когда вся рабочая сила делится на более (уровень образования 1) и менее (уровень образования 2) квалифицированную.

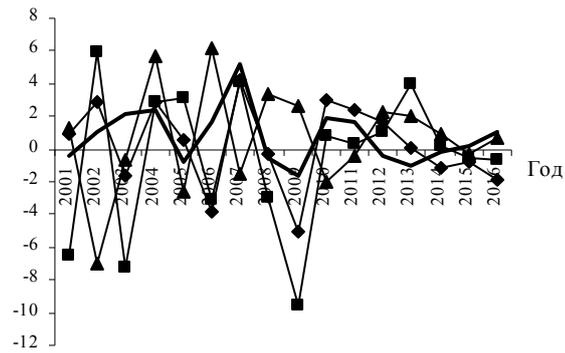


Рис 3. Динамика значений параметров спроса на рабочую силу ( $\epsilon_1$ ) по областям:  
 — Московская; —◆— Владимирская; —▲— Белгородская; —■— Курская

Соответственно, уровень образования 1 это высшее и среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена; уровень образования 2 – все остальные.

Динамика значений как параметров прироста численности безработного населения ( $\epsilon_{01}$ ,  $\epsilon_{02}$ ), так и параметров совместного движения спроса на рабочую силу и ее предложения ( $\mu_1$ ,  $\mu_2$ ) заметно отличается для двух групп с различным уровнем образования.

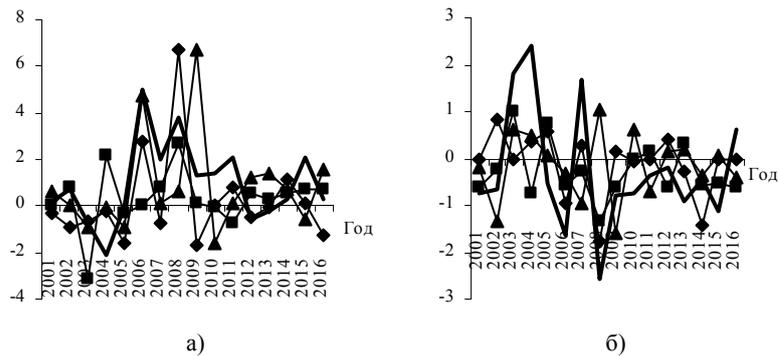


Рис. 4. Динамика значений параметров прироста численности безработного населения с уровнями образования 1 (а) и 2 (б) по областям:  
 — Московская; —◆— Владимирская; —▲— Белгородская; —■— Курская

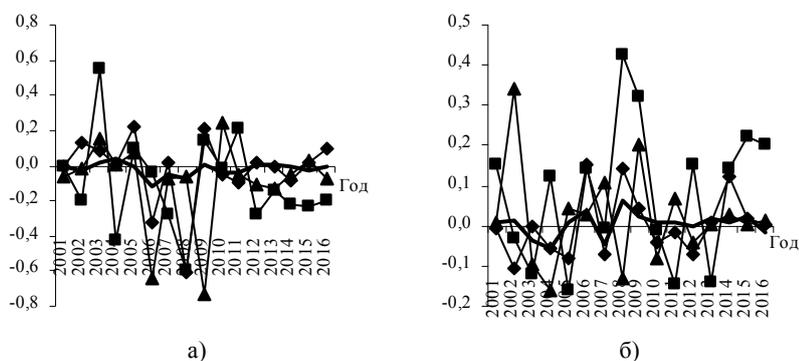


Рис. 5. Динамика значений параметров совместного движения спроса на рабочую силу и ее предложения ( $\mu_{01}$ ,  $\mu_{02}$ ) с уровнями образования 1 (а) и 2 (б) по областям:  
 — Московская; —◆— Владимирская; —▲— Белгородская; —■— Курская

Налицо и межрегиональные различия. Например, значения рассматриваемых параметров для Белгородской области заметно отличаются от других регионов, что подтверждается и соответствующими значениями коэффициентов корреляции (табл. 4).

Таблица 4

Коэффициенты корреляции параметров спроса на рабочую силу для рассматриваемых регионов, 2001-2015 гг.

Показатель	Российская Федерация	Белгородская область	Владимирская область	Курская область	Московская область
РФ		-0,29	0,72	0,75	0,67
Белгородская обл.	-0,29		-0,44	-0,39	-0,14
Владимирская обл.	0,72	-0,44		0,72	0,52
Курская обл.	0,75	-0,39	0,72		0,3
Московская обл.	0,67	-0,14	0,52	0,3	

Судя по динамике значений коэффициентов, можно говорить и о разных временных периодах. Так, значения коэффициентов демонстрируют значительный разброс в период до 2010 г. В 2011-2016 гг. диапазон изменений значений рассматриваемых показателей значительно уменьшился.

Таким образом, структурные дисбалансы на национальном и региональном рынках труда могут быть рассмотрены в разных, взаимосвязанных между собой аспектах. Несовпадения в образовательной структуре спроса на рабочую силу и ее предложения вносят, судя по всему, значительный вклад в общий уровень структурных дисбалансов. Это справедливо как для национального, так и для региональных рынков труда. Достоверные оценки уровня региональной структурной безработицы с учетом уровней образования затруднены в связи ограниченностью информации об образовательной структуре вакантных рабочих мест, в том числе образовательной, особенно в региональном разрезе. Профессионально-квалификационная структура рабочих мест может быть с определенными ограничениями использована как аппроксимация ее образовательной структуры. В целом же, вопросы улучшения обеспеченности статистической информацией о структуре вакантных рабочих мест сохраняют свою актуальность.

***Структурные дисбалансы и повышение эффективности производства.*** При анализе и прогнозе взаимосвязанной динамики сферы занятости и сферы профессионального образования необходимо учитывать влияние процессов роста эффективности производства, повышения производительности труда, дальнейшего повсеместного внедрения трудосберегающих технологий. Представляется, что с течением времени это влияние будет все в большей степени усиливаться. Вероятно и обострение структурных проблем рынка труда в связи с ростом технологической безработицы, одной из важнейших составляющих структурной безработицы. Кроме того, принципиально важно, как эти вероятные изменения будут согласованы с другими процессами и тенденциями на рынке труда. Например, не будут ли задачи повышения эффективности производства и повышения занятости молодежи противоречить друг другу, особенно в контексте того, что для российского рынка труда в последнее время прослеживается очевидная тенденция старения рабочей силы, а система профессионального образования не в полной мере удовлетворяет потребности отечественного рынка труда в квалифицированной рабочей силе?

Повышение производительности труда предполагает изменения в сложившейся системе рабочих мест. Для существенного повышения производительности труда, выхода на ускоренные темпы ее роста (и, опять же, их дальнейшее удержание) необхо-

димы очень значительные структурные сдвиги такой системы, прежде всего связанные с созданием и модернизацией высокопроизводительных рабочих мест. Эти структурные сдвиги должны быть сопоставлены с тенденциями движения населения и рабочей силы, побудительными мотивами которого являются не только изменения спроса на рабочую силу, но и целый ряд других социально-экономических факторов. Поскольку тенденции совместного движения рабочей силы и вакантных рабочих мест влияют на процесс согласования спроса на рабочую силу и ее предложения, на его эффективность, то все влияющие на этот процесс факторы должны быть приняты во внимание. Ведь в конечном счете речь идет об эффективности общественного производства в целом, об обеспечении более высокого уровня жизни населения нашей страны.

Под рабочим местом в Трудовом кодексе понимается « место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя» [17]. Схожий принцип («географический» или «территориальный», если можно так выразиться) заложен и в определении рабочего места, которое содержится в санитарных нормах и правилах: «Рабочее место – участок помещения, на котором в течение рабочей смены или части ее осуществляется трудовая деятельность. Рабочим местом может являться несколько участков производственного помещения. Если эти участки расположены по всему помещению, то рабочим местом считается вся площадь помещения» [18]. В то же время, «Рабочее место или работа определяются как круг задач и обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной производственной единицы» [19]. Такое определение Росстата, с одной стороны, соответствует международным стандартам. Согласно системе национальных счетов, под рабочим местом понимается «явное или неявное соглашение между лицом и институциональной единицей о выполнении работы за вознаграждение» [20]. С другой стороны, с нашей точки зрения, можно говорить не просто о различиях в приведенных определениях, но и о противоречиях между ними. Кроме того, понимая под рабочим местом только круг задач и обязанностей, мы фактически оставляем без внимания вопросы взаимосвязи труда и капитала, капиталовооруженности рабочего места,

стоимости его создания и функционирования. То есть за пределами рассмотрения как раз остаются те факторы, которые следует принимать во внимание, относя конкретные рабочие места к высокопроизводительным. В связи с этим возникает необходимость корректировки используемых определений. Как нам представляется, рабочее место – это организованная совокупность средств производства, орудий, условий и оплаты труда, необходимых для выполнения определенного круга задач и обязанностей одним лицом в интересах одной экономической единицы. С нашей точки зрения, такое определение в большей степени пригодно для использования в практических целях, в том числе и для оценки динамики высокопроизводительных рабочих мест.

Соответственно, высокопроизводительное рабочее место – это рабочее место, обеспечивающее производительность труда не ниже определенного уровня.

Обоснование этого уровня требует особого обсуждения, поскольку критерии, заложенные в ранее предложенные методики, имеют свои недостатки, важнейшим из которых является недоучет ключевых факторов, отраженных в предложенном нами определении рабочего места. В качестве критерия может использоваться среднее (по экономике, региону, виду экономической деятельности) значение, какой-то эталонный показатель. Соответствующее определение высокопроизводительного места может быть распространено и на совокупность рабочих мест [21-22]. Верно и обратное – рабочее место, относящееся к такой совокупности рабочих мест, является высокопроизводительным. Учет критерия времени позволяет перейти к «динамическому» определению высокопроизводительного рабочего места, поскольку появляется уточненный критерий выхода на целевой (с количественными и временными характеристиками) показатель, а через это задаются и необходимые ежегодные темпы роста производительности труда.

Таким образом, с одной стороны выбор и обоснование уровня – первоначальное и необходимое условие при постановке и решении проблемы создания высокопроизводительных рабочих мест. С другой – решение о соответствующем уровне должно быть согласовано с другими решениями государственной макроэкономической политики. По нашему мнению, с одной стороны, выбор и обоснование этого уровня определяется, прежде всего, необходимостью достижения цели, например, в рамках стратегии дого-

няющего развития, с другой стороны, существующим положением дел (числом высокопроизводительных рабочих мест на начало прогнозного периода).

В оценке текущего положения дел, какой бы в принципе она не была, содержится одно из фундаментальных противоречий. Оценка числа высокопроизводительных рабочих мест по методике, используемой Росстатом [23], показала наличие значительного запаса высокопроизводительных рабочих мест уже в 2011 г., спад их числа в 2015-2016 гг. и значительную дифференциацию по регионам и видам экономической деятельности, что свидетельствует о ее (методики) несовершенстве и несоответствии сути решаемой задачи. Фиксируемая динамика связана с тем, что в качестве критерия отнесения к высокопроизводительным рабочим местам в организациях используется критерий величины заработной платы [23]. Следовательно, число высокопроизводительных рабочих мест становится очень чувствительным к колебаниям этой величины и ее негативным изменениям, что и нашло свое отражение в отчетных данных в период экономического кризиса. Вместе с тем, очевидно, что если в экономике РФ уже есть 16-19 млн. высокопроизводительных рабочих мест, то для достижения поставленного в Указах Президента РФ ориентира требуется создание еще 6-9 млн. таких рабочих мест. Возможный потенциал роста эффективности в таком случае, очевидно, в 3-4 раза ниже, чем от создания и модернизации 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест. Кроме того, наличие значительного числа высокопроизводительных рабочих мест косвенно указывает на правильность структурных пропорций в сфере занятости. Вместе с тем, сложившуюся занятость и ее структуру нельзя признать эффективной, что определяется, в первую очередь уровнем производительности труда и сложившейся структурой производства (избыточная сфера услуг, деградация отдельных отраслей промышленности, резервы недоиспользования рабочей силы в отдельных секторах (по оценкам ИНП РАН, около 3,5 млн. чел.) и др.), что в терминах рабочих мест отражается в сложившейся их структуре (отраслевой, территориальной и т.д.). Наблюдаемый уровень безработицы, близкий к естественному, в данном случае скорее свидетельствует о сложности проведения структурного маневра и консервации далекой от оптимальной структуры занятости. Последнее, вообще говоря, сказывается и на деформациях в оплате труда.

Математически критерий отнесения рабочих мест к числу высокопроизводительных для случая, когда требуется обеспечить заданный рост производительности труда к определенному году, может быть сформулирован следующим образом:

$$f(t, a) = \sqrt[t]{a},$$

где  $a=(Yt/Lt)/(Yo/Lo)$  – соотношение целевого и базового уровней производительности труда;  $Yt/Lt$  – целевая производительность труда (в целевом году);  $Yo/Lo$  – базовая производительность труда (в базовом году);  $t$  – период времени (число лет), который разделяет целевой и базовый годы или период, за который надо достичь заданного изменения уровня производительности труда.

На наш взгляд, надо вернуться к традиционным измерителям результатов производственной деятельности в соответствии с международной системой национальных счетов в виде валовой добавленной стоимости, которая в соответствии со счетом образования доходов учитывает оплату труда, валовую прибыль, налоги на производство, то есть те компоненты, которые определяют совокупность условий для создания и функционирования рабочего места.

Так, с точки зрения основных фондов, определяющих основную часть стоимости рабочего места, эта стоимость может быть оценена через динамику изменения фондовооруженности одного рабочего места. По нашим оценкам, в ценах 2015 г. на одно рабочее место (с учетом вакантных рабочих мест, без учета коэффициента сменности) приходится примерно 1,3 или 2,6 млн. руб. основных фондов, в зависимости от того, какой показатель используется для оценки удовлетворенного спроса на рабочую силу – численность занятого населения или численность работников). Вероятно, окончательная оценка стоимости рабочего места выше, поскольку, как уже было сказано выше, есть ее другие составляющие. Стоимость рабочего места должна учитывать, в том числе, стоимость орудий труда, оплату труда, соответствующие налоги (на землю, на имущество и т.д.) В свою очередь, стоимость высокопроизводительного рабочего места, вероятно, еще выше. Приведенная оценка в этой системе координат скорее нижняя граница.

Различия в уровне структурных дисбалансов позволяют определить те регионы, где реализация мер социально-экономической политики, направленных на решение структурных проблем рынков труда и системы образования, вероятно, может дать особенно заметный эффект с точки зрения как сокращения общего уровня

структурных дисбалансов, так и оптимизации процессов согласования спроса и предложения на региональном рынке труда. Вместе с тем, анализ показывает, что перечень регионов с наибольшими структурными дисбалансами весьма переменчив. В частности, в нашем случае он зависит от рассматриваемого уровня образования. Например, в 2016 г. только три региона входят в первую десятку (регионы с наибольшими дисбалансами) по всем четырем рассматриваемым нами уровням образования. Еще три региона находятся в первой десятке для трех из четырех разрезов. Есть регионы, где проблема структурной несбалансированности особенно актуальна только для одного уровня образования. Более того, может иметь место ситуация, когда общий уровень структурных дисбалансов в регионе невысок (т.е. доли региона в общем числе безработных и общем числе вакантных рабочих мест отклоняются не очень сильно), но по уровням образования имеют место значительные несовпадения (требуются, например, преимущественно рабочие кадры, а в структуре безработных преобладают люди с высшим образованием). Иными словами, дисбалансы существуют, но при агрегированном рассмотрении не видны. Рассмотрение проблемы региональной структурной безработицы с учетом уровней образования позволяет выявить такие случаи и, при необходимости, учесть это как при проведении более детального анализа, так и при реализации практических мер в рамках государственной политики занятости.

На каждом отдельном региональном рынке труда проблемы рассогласования отраслевых, по видам экономической деятельности, образовательных и других характеристик спроса на рабочую силу и ее предложения актуальны по своему, что отражается, видимо, и на особенностях процесса согласования спроса на рабочую силу и ее предложения. В свою очередь, это определяет разную чувствительность региональных рынков труда к изменениям макроэкономической ситуации, смене акцентов реализуемой социально-экономической политики и применяемому в ее рамках набору мер.

#### *Литература и информационные источники*

1. *Структурно-инвестиционная политика в целях обеспечения экономического роста в России: монография / Под науч. ред. акад. В.В. Ивантера. М.: Научный консультант. 2017. 196 с.*
2. *Восстановление экономического роста в России. Научный доклад ИНП РАН. Ивантер В.В., Белкина Т.Д., Белоусов Д.Р., Блохин А.А., Борисов В.Н., Буданов И.А., Гов-*

- твань О.Д., Гусев М.С., Зайончковская Ж.А., Комков Н.И., Коровкин А.Г., Ксенофонтов М.Ю., Кувалин Д.Б., Михеева Н.Н., Моисеев А.К., Панфилов В.С., Паппэ Я.Ш., Порфирьев Б.Н., Ползиков Д.А., Ревич Б.А. и др. // *Проблемы прогнозирования*. 2016. № 5 (158). с. 3-17.
3. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б., Андрюнин А.В., Единак Е.А. *Макроэкономическая оценка состояния сферы занятости и рынка труда в России 2010-2025 годов*. Препринт. М.: МАКС Пресс. 2011. 81 с.
  4. *Перспективы развития экономики России: прогноз до 2030 года*. Коллективная монография / Под ред. акад. В.В. Ивантера, д.э.н. М.Ю. Ксенофонтова. М.: Анкил, 2013.
  5. *Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения*. Доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) / Под ред. Гимпельсона В.Е., Капелюшниковой Р.И., Роцина С.Ю. М.: ЦСР. 145 с. Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad\\_trud.pdf](https://www.hse.ru/data/2017/03/22/1170077643/Doklad_trud.pdf)
  6. Коровкин А.Г., Единак Е.А., Королев И.Б. *Оценка естественного уровня безработицы и вакансий // Системное моделирование социально-экономических процессов*. Сб. Труды 34-й Международной научной школы-семинара имени академика С.С. Шаталина / Под ред. В.Г. Гребенникова, И.Н. Щетиной, В.Н. Эйтингона. 2011. с. 85-87.
  7. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Единак Е.А. *Анализ взаимосвязи внутренней миграции и социально-экономической дифференциации регионов (на примере Центрального федерального округа) // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. М.: МАКС Пресс, 2013. С. 71-94.
  8. Долгова И.Н. *Взаимосвязь налоговой нагрузки и производительности труда в экономике России (на примере отраслей и регионов) // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. М.: МАКС Пресс, 2007. с. 9-138.
  9. Коровкин А.Г. *Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования*. М.: МАКС-Пресс, 2001. 320 с.
  10. Долгова И.Н., Коровкин А.Г., Королев И.Б. *Динамика показателей сферы занятости и рынка труда в России: межрегиональный анализ // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. М.: МАКС Пресс, 2009. с. 416-450.
  11. *О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам*. Росстат. [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1245749635312](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1245749635312). Дата обращения: 31.05.2017
  12. Гринберг А.С., Коровкин А.Г. *Проблемы информационного обеспечения прогнознo-аналитических исследований профессионально-квалификационного состава рабочей силы и пути их решения // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. М.: МАКС Пресс, 2010. С. 587-609.
  13. Гуртов В.А., Питухин Е.А., Серова Л.М. *Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // Проблемы прогнозирования*. 2007. № 6. С. 91-107.
  14. Кувалин Д.Б., Моисеев А.К. *Российские предприятия в конце 2016 г.: реакция на изменения обменного курса рубля и положение дел с трудовыми ресурсами // Проблемы прогнозирования*. 2017. № 3. с. 142-155.
  15. Долгова И.Н., Коровкин А.Г., Королев И.Б. *Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения с учетом образовательных характеристик: региональный аспект // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. М.: МАКС Пресс, 2016. с. 501-523.
  16. Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Единак Е.А., Королев И.Б. *Структурные аспекты взаимодействия систем занятости и образования в России // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. М.: МАКС Пресс, 2014. с. 397-425.
  17. *Трудовой кодекс «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017)*. М.: Консультант плюс. Электронный ресурс. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=221665&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.2772043192179785#0> Режим доступа: платный.
  18. *Санитарные нормы и правила 2.2.4.548-96. 2.2.4. «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы» (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996. № 21)*. М.: Информационно-издательский центр Минздрава России, 1997.
  19. *Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда*.

- Приказ № 680 от 31.12. 2015. Росстат. Электронный ресурс. Консультант плюс. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_192555/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_192555/). Режим доступа: платный.*
20. *System of National Accounts. 1993. Brussels/Luxembourg, New York, Paris, Washington. D.C., 1993. 814 p.*
  21. *Коровкин А.Г., Кузнецов С.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б. Динамика высокопроизводительных рабочих мест в экономике России: опыт макроэкономической оценки // Прогнозирование экономического роста. Сб. Материалы Международной научной конференции, приуроченной к 80-летию со дня рождения академика Ю.В. Ярёменко. М.: МАКС Пресс, 2017. с. 251-261.*
  22. *Кузнецов С.Г., Коровкин А.Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. М.: МАКС Пресс, 2015. с. 115-137.*
  23. *Приказ Росстата от 14 ноября 2013 г. № 449 «Об утверждении методик расчета показателей «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году», «Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте» и «Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте субъекта Российской Федерации» Электронный ресурс. Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/prikaz-rosstata-ot-14112013-n-449-ob/>.*