

М.И. Столбов

Ориентация на “газелей”

Экономические успехи России последних лет значительны, однако не очевидно, что столь высокие темпы экономического роста и увеличения промышленного производства удастся поддерживать в дальнейшем. Одно из наиболее чувствительных ограничений – систематический опережающий рост заработной платы по сравнению с производительностью труда. По данным Росстата, по итогам 2007 года прирост средней реальной заработной платы (16,2%) превысил прирост производительности труда (6%) более чем в 2,5 раза. Несмотря на наличие положительных социальных последствий роста зарплат (увеличение располагаемых доходов и потребления), он имеет и негативные стороны – ускоряет инфляцию, ведёт к увеличению импорта, затрудняет снижение издержек производства.

Медленный рост производительности труда на предприятиях в значительной степени обусловлен нехваткой квалифицированных рабочих кадров. Такая тенденция зафиксирована в результатах последних опросов руководителей промышленных предприятий, проводимых Институтом экономики переходного периода (ИЭПП). В конце 2007 года данную проблему как ключевую рассматривали 39% респондентов, при этом наиболее остро она стоит в лёгкой промышленности, машиностроении и в деревообрабатывающей промышленности.¹ Основные факторы нехватки квалифицированных сотрудников, на которые указывают руководители предприятий, – это недостаток “свободных рук” в регионе и “кондиционных” выпускников средних и высших учебных заведений.

Проблема отсутствия лишних “свободных рук” имеет несколько составляющих. Можно выделить демографический аспект – увеличение численности экономически активного населения в России идёт крайне медленно и в ближайшие годы может вообще приостановиться (в связи с тем, что растущей экономике требуется значительно больше трудовых ресурсов, чем малочисленное поколение начала-середины 90-х годов XX века, которое вскоре выйдет на рынок труда). Кроме того, имеет место “ржавление” потенциальных сотрудников промышленных предприятий. Инженерные кадры и квалифицированные рабочие в условиях экономического спада вынуждены были искать альтернативные способы трудоустройства, многие нашли себя в новых областях деятельности и не хотят возвращаться к прежним профессиям, в том числе, из-за утраты квалификации. Также необходимо учитывать региональный аспект: в России отмечаются значительные диспропорции в географическом распределении рабочей силы. В одних регионах наблюдается существенный уровень безработицы (например, в большинстве республик Южного федерального округа), а в других – заметная нехватка персонала (Дальний Восток).

И если демографические “узлы” быстро развязать не получится, то межрегиональный перелив трудовых ресурсов можно и нужно облегчить уже на настоящем этапе. Речь идёт о повышении мобильности работников: целесообразно максимально упростить правила внутрироссийской миграции, стимулировать работодателей платить субсидии на покрытие расходов работников, связанных с переездом (например, за счёт включения подобных выплат в перечень затрат, уменьшающих налогооблагаемую прибыль предприятий), поощрять компании к участию в содействии получению ипотечных кредитов и финансировании ипотечных выплат

¹ Стародубровский В. Испытание успехом. Экономика России в 2007 году // Экономическая политика, апрель 2008, № 2. – С. 187.

работников, приглашённых из других регионов. В этом смысле необходимо стремиться к обеспечению высокой гибкости региональных рынков труда, подобно той, что наблюдается, например, в США, стране, которую также отличают большая территория и разнообразие природно-климатических зон. Восполнять нехватку “рабочих рук” следует и за счёт иммиграции. Однако, как показывают опросы руководителей промышленных предприятий, потенциал этого способа пополнения рабочей силы не следует преувеличивать: мигранты относительно успешно закрывают лишь бреши на позициях, не требующих высокой квалификации. Следует отметить, что основным источником иммиграции в Россию – страны СНГ (Узбекистан и Таджикистан), а их удельный вес в занятом населении не превышает 2%.² Не случайно об эффективности такого способа борьбы с нехваткой персонала в промышленности как привлечение работников из-за рубежа упоминают лишь руководители в таких отраслях, как строительство и ЖКХ.

Другой источник нехватки квалифицированных рабочих кадров – неадекватность выпускников высших и средних специальных заведений запросам рынка. В настоящее время подавляющее число выпускников средних школ поступают в ВУЗы. За счёт коммерциализации высшего образования его удаётся получить в том числе и тем, кто при иных обстоятельствах пополнил бы ряды специалистов со среднетехническим образованием, окончив ПТУ или техникум. При этом, получив высшее образование в каком-нибудь частном высшем учебном заведении (зачастую ещё и заочно) и имея дипломную квалификацию “экономист”, “юрист” или “психолог”, многие из них не отличаются конкурентоспособностью на рынке труда, вынуждены искать работу не по специальности и в конечном итоге оказываются вытесненными в сферу обслуживания, где занимают должности, которые в принципе и не требуют высшего образования (менеджеры по продажам, бармены и т.п.). В итоге промышленные предприятия недополучают тот контингент работников, на который могли бы рассчитывать в недалёком прошлом. Здесь основная проблема – упадок системы среднего специального образования на фоне избытка численности выпускников ВУЗов с неконкурентоспособным гуманитарным образованием. Поэтому первоочередная задача – расширение сети среднетехнических учебных заведений, причём как в рамках государственной системы образования, так и непосредственно при крупных и средних предприятиях (неких аналогов ФЗУ – фабрично-заводских училищ), а также техническое переоснащение этих учебных заведений в соответствии с современными требованиями к подготовке квалифицированных рабочих. Очевидно, здесь вполне уместно шефство бизнеса над такими учебными центрами в части составления и корректировки учебных планов и программ. “Корпоративные ПТУ” могут выполнять функцию приближения будущего работника к реалиям промышленного производства, как и “корпоративные” университеты, культивируемые в системе высшего образования. Таким образом удастся увеличить численность квалифицированных рабочих, соответственно, уменьшив “текучку” кадров и несколько замедлив рост зарплат такого рода персонала, а значит, и рост издержек. В условиях рынка процесс ценообразования, как правило, отражает реальную ценность того или иного товара или ресурса (труда), но и гипертрофированно высокие зарплаты отдельных рабочих специальностей, которые сейчас можно наблюдать в России, вряд ли можно считать нормой. Зарплата квалифицированного сварщика или каменщика, равная 40-60 тыс. рублей, является свидетельством простого дефицита подобных работников, но не их инновационности или какой-либо иной уникальной характеристики их труда.

У руководителей промышленных предприятий есть нарекания и в отношении выпускников высших учебных заведений, что заставило многих из них пойти на прямой контакт с руководством ВУЗов, основывая специализированные кафедры или

² Рязанцев С. Трудовая миграция в России в условиях интеграции в ЕВРАЗЭС // Вопросы экономики, 2008, № 6. – С. 71.

“корпоративные университеты”. Наиболее преуспели в этом крупнейшие российские компании – “Северсталь”, ГК “Норильский никель”, “РУСАЛ”, “Билайн”, РЖД, “Транстелеком” и др. Такая практика позволяет как повышать квалификацию действующего персонала компании, так и эффективно управлять кадровым резервом из числа студентов, обучающихся в ВУЗах, имеющих “корпоративные университеты”. Очевидно, что возможность обучаться на корпоративных кафедрах и в дальнейшем стажироваться и трудоустроиться в ведущих компаниях повышает мотивацию студентов, формирует у них стремление как можно раньше приобщиться к практической деятельности в рамках избранной специальности. Это обусловлено тем, что работодатели в России уделяют опыту работы соискателей значимо большее внимание, чем показателям их формального образования. По результатам Мониторинга экономики образования, который проводит Высшая школа экономики, такой фактор, как наличие записей в трудовой книжке, уверенно опережает по привлекательности для работодателя прочие характеристики соискателей трудоустройства: репутация и известность занимает в данном рейтинге третью позицию, а успеваемость выпускника ВУЗа – пятую. Как следствие, в России работает более 40% студентов ВУЗов дневной формы обучения. При этом студенты, специализирующиеся на технических науках (строительство, связь, технологии производства и т. д.), особенно значимых для роста производительности труда в промышленности, тратят на оплачиваемую работу до 20 часов в неделю. В частности, для студентов, занимающихся информационно-телекоммуникационными технологиями, типична занятость уже со 2-3 курса. Таким образом, более тесная работа промышленных предприятий с ВУЗами позволяет рассчитывать на выполнение двуединой задачи – повышения качества образования и привлечения более подготовленных кадров. Помимо упоминавшихся выше возможных форм сотрудничества между предприятиями и ВУЗами (“корпоративные университеты” и профильные кафедры), можно также отметить фонды целевого капитала, программы MBA и DBA, адаптированные под конкретные компании или отрасли и т.п. Однако только крупные ВУЗы, обладающие широким научно-исследовательским потенциалом и опытом прикладных исследований, способны чутко реагировать на запросы бизнеса. Поэтому нынешняя стратегия “укрупнения”, создания федеральных университетов, пришедшая на смену резкому росту числа ВУЗов и “фрагментации” системы высшего образования, представляется обоснованной.

Однако очевидно, что тесное “направляющее” воздействие бизнеса на средние и высшие учебные заведения “под силу” лишь крупным компаниям. Средний и малый бизнес такой возможности практически лишён. Эти предприятия в наибольшей степени ощущают ресурсное ограничение по труду, ситуацию “рынка продавца”, когда спрос на квалифицированных работников устойчиво превышает предложение. Поэтому, пожалуй, именно такие компании должны наиболее рационально подходить к управлению наличными трудовыми ресурсами. Небольшой размер фирм здесь может оказаться преимуществом – проще определить вклад каждого сотрудника и разработать гибкую систему мотивации, без значительных затрат проводить регулярный assessment персонала. Эффективное управление и мотивация персонала позволяет небольшим компаниям осуществлять нововведения в других сферах – логистике, менеджменте качества, развивать то, что именуют “бережливым” производством (lean production). Опыт быстроразвивающихся средних и малых компаний (“газелей”, темп прироста выручки в течение нескольких лет подряд составляет 30% и более) – наглядная тому иллюстрация. Многие российские “газели” – это компании, имеющие национальные бренды (“Коркунов”, “Конфаэль” – в пищевой промышленности, “Глория Джинс” – в лёгкой промышленности, “Эконика” – в обувной). Небольшие компании зачастую включены в технологическую цепочку крупных российских или транснациональных компаний. Как правило, такие фирмы, прошедшие через жёсткое сито отбора поставщиков “крупняка”, – лидеры по производительности труда в своих отраслях. Примеры таких компаний охватывают различные отрасли: это производство автокомпонентов, деревообработка,

химическая и электронная промышленность. Их опыт необходимо популяризировать, тиражировать, в том числе, развивая кооперацию между малыми и средними компаниями в формате бизнес-инкубаторов и различных технопарков.

Рассмотренные выше вопросы - далеко не полный перечень факторов, влияющих на производительность труда в российской промышленности. Выпуск в расчёте на одного сотрудника зависит ещё от параметров оборудования, используемого на предприятии, а значит, и от инвестиционной активности компаний. Необходимо учитывать уровень комфорта и охраны труда. Вместе с тем, продвижение в решении демографической и образовательной составляющих проблемы, обеспечение большей гибкости региональных рынков труда, тиражирование лучших практик в малом и среднем бизнесе способны ускорить рост производительности труда в промышленности и таким образом повысить конкурентоспособность отечественной экономики.