

**Марина КРАСИЛЬНИКОВА**

## Работодатели о современном состоянии рабочей силы и профессиональном образовании<sup>1</sup>

Проблема соответствия качества и численности работников потребностям производства на протяжении всех лет реформирования отечественной экономики волновала не только специалистов-исследователей, но и руководителей предприятий, руководство отдельных секторов экономики и страны в целом. В начале 90-х годов прошлого века эта проблема формулировалась прежде всего как проблема безработицы, ожидания стремительного роста которой являлись одним из ключевых звеньев, исходных посылок формирования социально-экономической политики на уровне как государства в целом, так и руководителей отдельных предприятий. Значительного роста безработицы, однако, не произошло, а численность занятых в экономике снижалась медленнее, чем падали объемы производства.

Результатом "страха безработицы" как у руководства экономикой (на всех уровнях, вплоть до руководителей отдельных предприятий, в ряде случаев осознающих свою ответственность перед работниками своих предприятий), так и у самих работников стал феномен избыточной занятости и массовых невыплат заработной платы, широко обсуждавшийся в 1990-е годы. Избыточная занятость возникала, во-первых, из-за боязни работников остаться вообще без работы, и потому готовых сохранить статус занятого, пусть даже и с мизерной зарплатой, или вообще практически без оплаты на многие месяцы, иногда — и годы. Во-вторых, это была осознанная политика руководства тех предприятий, государственное финансирование которых непосредственно зависело от показателей численности занятых. Феномен избыточной занятости существовал параллельно с широко распространенной практикой занятости работников одновременно на нескольких рабочих местах,

совмещения работы по найму и индивидуального предпринимательства<sup>1</sup>.

Однако в последние годы экономического роста в стране все чаще стала обсуждаться проблема дефицита кадров, а вопросы избыточной занятости отошли на второй план. Уровень безработицы в стране остается не слишком высоким. Наряду с этим зачастую дискутируются такие вопросы, как численность и профессионально-квалификационная структура занятых в экономике как фактор, который может стать существенным ограничителем возможностей дальнейшего поступательного развития отечественной экономики.

В статье приводятся результаты исследования представлений работодателей о проблеме численности и профессионально-квалификационной структуры наличной рабочей силы и их соответствия современным потребностям производства. Кроме того, анализируются мнения работодателей о возможностях системы профессионального образования в решении задач, связанных с дисбалансом на рынке труда<sup>2</sup>.

**Дефицит или избыток численности?** Данные исследования показывают что в настоящий момент *более половины (55%) предприятий не испытывают проблем, связанных с несоответствием численности занятых потребностям производства*. Причем это довольно устойчивое соотношение — на предприятиях разных размеров в различных секторах экономики доля благополучных в этом отношении предприятий меняется не принципиально. Как и ожидалось, исходя из общего уровня развития различных секторов экономики, реже всего численность занятых со-

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках госконтракта 4.12.04 № 1724 "Формирование информационной базы мониторинга экономики образования" для Федерального агентства по образованию.

<sup>1</sup> Необходимо уточнить, что возможности работы сразу в нескольких местах доступны только работникам, проживающим в крупных городах с относительно развитым рынком труда.

<sup>2</sup> Информационной базой исследования стал опрос работодателей ряда отраслей российской экономики, проведенный Левада-Центром в начале 2005 г. Подробное описание методики и организации опроса, выборки исследования изложено в статье Н.Бондаренко "Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников", опубликованной в этом номере.

Таблица 1

**ДОЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ОТМЕТИВШИХ НАЛИЧИЕ ДЕФИЦИТА КАДРОВ НА СВОЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ РАЗМЕРА ПРЕДПРИЯТИЯ** (в % по столбцу, от числа предприятий, на которых отмечается несоответствие численности занятых потребностям производства хотя бы по одной из категорий занятых; сумма превышает 100%, поскольку можно было выбрать более одной позиции)

| Категория занятых   | В среднем | Предприятия |         |         |
|---|-----------|-------------|---------|---------|
|   |           | малые       | средние | крупные |
| Число опрошенных  | N=458     | N=150       | N=227   | N=52    |
| Руководители высшего звена  | 13        | 15          | 15      | 8       |
| Руководители функциональных подразделений                                 | 15        | 20          | 14      | 12      |
| Руководители линейных подразделений                                       | 28        | 29          | 30      | 17      |
| Исполнители высшей квалификации, специалисты функциональных подразделений | 19        | 17          | 18      | 29      |
| Исполнители высшей квалификации, специалисты линейных подразделений       | 39        | 37          | 40      | 40      |
| Служащие, офисные работники, технические исполнители                      | 13        | 13          | 13      | 13      |
| Квалифицированные рабочие   | 77        | 82          | 71      | 76      |
| Неквалифицированные рабочие   | 18        | 17          | 16      | 22      |

ответствует потребностям производства на предприятиях промышленности, строительства и транспорта, однако и в этих отраслях доля таких предприятий составляет не менее половины (51%) опрошенных. Наилучшим образом дело обстоит на предприятиях торговли и в секторе деловых услуг — примерно две трети руководителей этих предприятий заявили, что у них нет никаких трудностей с численностью занятых. Срединное положение занимают предприятия связи, на 58% которых проблема несоответствия численности также отсутствует.

Исследование показало, что *проблема несоответствия численности работников потребностям производства практически всегда связана не с избытком, а с дефицитом численности.*

Проблема избыточной численности упоминалась респондентами крайне редко — из более чем 1000 опрошенных только около 60 руководителей отмечали, что на их предприятии есть "лишние люди" хотя бы по одной из категорий занятых.

Анализ этой немногочисленной группы респондентов показал, что проблема избыточной численности не является специфической для какого-либо определенного вида занятых, а равномерно присутствует (в очень ограниченных масштабах) во всех основных квалификационных категориях работников. Таким образом, можно утверждать, что проблема избыточной численности работников, которую также можно интерпретировать как проблему неэффективного использования одного из важнейших факторов производства — рабочей силы, сегодня не стоит на повестке дня.

Напротив, дефицит кадров упоминался руководителями предприятий часто и в отношении

всех выделенных категорий занятых. Больше всего работодатели говорили в связи с этим о недостатке квалифицированных рабочих — 77% руководителей (от числа отметивших наличие проблемы дефицита кадров на своем предприятии) или о дефиците квалифицированных кадров в линейных подразделениях<sup>1</sup>: исполнителей высшей квалификации отметили 39% респондентов; руководителей линейных подразделений — 28%. Именно по этим категориям работников данную проблему кадров следует считать существенной. Что касается прочих категорий занятых, то здесь речь может идти лишь о текущей или ситуативной нехватке персонала, поскольку частота упоминания этой проблемы составляет 10–15% (от числа тех, кто вообще испытывает недостаток кадров).

Имеющиеся эмпирические данные позволяют провести только наиболее общий анализ различий мнений работодателей в оценке ситуации на рынке труда, соответственно, определить секторы экономики, в которых проблемы дисбаланса спроса и предложения рабочей силы выражены наиболее остро. Такой анализ проводился в разрезе отраслевой принадлежности, размера предприятия (табл. 1) и степени успешности его функционирования<sup>2</sup>. Последнее направление анализа (сравнение мнений успешных

<sup>1</sup> Под линейными имеются в виду подразделения, занятые основной производственной деятельностью, в отличие от функциональных подразделений, обеспечивающих деятельность предприятия (бухгалтерия, плановый, маркетинговый отделы и т.д.).

<sup>2</sup> Подробное описание методики оценки степени успешности предприятия дана в указанной статье Н.Бондаренко.

Таблица 2

**ДОЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ОТМЕТИВШИХ НАЛИЧИЕ ДЕФИЦИТА КАДРОВ НА СВОЕМ ПРЕДПРИЯТИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УСПЕШНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ** (в % по столбцу, от числа предприятий, на которых отмечается несоответствие численности занятых потребностям производства хотя бы по одной из категорий занятых; сумма превышает 100%, поскольку можно было выбрать более одной позиции)

| Категория занятых   | В среднем | Предприятия |         |          |
|---|-----------|-------------|---------|----------|
|   |           | неуспешные  | средние | успешные |
| Число опрошенных  | N=458     | N=118       | N=281   | N=81     |
| Руководители высшего звена  | 13        | 19          | 13      | 8        |
| Руководители функциональных подразделений                                 | 15        | 10          | 17      | 19       |
| Руководители линейных подразделений                                       | 28        | 32          | 28      | 23       |
| Исполнители высшей квалификации, специалисты функциональных подразделений | 19        | 15          | 20      | 27       |
| Исполнители высшей квалификации, специалисты линейных подразделений       | 39        | 43          | 37      | 39       |
| Служащие, офисные работники, технические исполнители                      | 13        | 2           | 15      | 30       |
| Квалифицированные рабочие   | 77        | 83          | 77      | 63       |
| Неквалифицированные рабочие   | 18        | 18          | 20      | 7        |

и неуспешных работодателей) представляется наиболее интересным, поскольку позволяет оценить меру влияния ресурсных ограничений на условия рекрутирования рабочей силы. Очевидно, что успешные предприятия имеют наилучшие финансовые и другие возможности для привлечения рабочей силы. Вместе с тем уровень и характер спроса успешных работодателей на труд дает образец наиболее высоких требований к качеству и профессионально-квалификационной структуре рабочей силы (с учетом современного состояния экономики). Группа успешных работодателей оказалась относительно небольшой (15% опрошенных), но все же достаточно значимой для того, чтобы говорить о массовом характере взаимосвязей, выявленных на примере этой части опрошенных.

Оценки проблемы дефицита кадров зависят от размера предприятия (см. табл. 1) и от степени его успешности (табл. 2). По наиболее проблемным категориям работников различия не принципиальны, хотя на крупных и более успешных предприятиях дефицит квалифицированных рабочих отмечается несколько реже, особенно на преуспевающих предприятиях. Точно так же крупные и успешные предприятия реже испытывают недостаток в линейных руководителях, но линейные специалисты одинаково дефицитны на предприятиях разного размера и степени успешности деятельности. Вместе с тем на крупных и успешных предприятиях заметной проблемой становится дефицит численности квалифицированных специалистов функциональных подразделений.

На успешных предприятиях многократно возрастает дефицит численности исполнителей средней квалификации — служащих, офисных работников, технических исполнителей. Из числа руководителей успешных предприятий 30% отметили нехватку персонала из этой категории, тогда как для руководителей неуспешных предприятий такой проблемы практически не существует (только 2% таких работодателей упомянули о дефиците служащих на своем предприятии). Такое распределение мнений отражает способность и умение руководителей успешных предприятий оценивать значимость организационно-управленческой деятельности в своем бизнесе, внимание, которое они уделяют организации производства в целом. Понимание этих обстоятельств усиливает потребность в высококвалифицированных кадрах для функциональных подразделений и сознание важности достаточного количества обученного персонала для организационно-технического обслуживания основной деятельности — служащих, офисных работников, технических исполнителей. Степень удовлетворения потребностей работодателей в служащих заслуживает особого внимания, поскольку в понимании роли этой, казалось бы, малозначимой категории работников, наиболее ярко проявляются нестыковки между современным рынком труда и системой профессиональной подготовки кадров. Категория "служащий" не предполагает, как правило, высшего уровня профессиональной подготовки, но требует специфических знаний и навыков в рамках

средней специальной подготовки. Однако современная система профессионального образования не предлагает таких услуг или плохо готовит соответствующих специалистов, поэтому при подборе кадров этой категории работников работодатели предъявляют к нам явно завышенные требования (они ориентируются, как правило, на наличие высшего образования у кандидатов на занятие таких должностей).

Таким образом, дефицит квалифицированно-го персонала постепенно становится существенным фактором, сдерживающим развитие производства. Эта проблема сосредоточена в первую очередь в группе квалифицированных рабочих и специалистов линейных подразделений, т.е. тех самых инженеров, перепроизводство которых традиционно вменяется в вину прежней, советской системе подготовки кадров. Можно добавить, что в первую очередь эти же категории персонала вызывают недовольство работодателей, когда речь заходит об оценке качества наличной рабочей силы. Каждый пятый руководитель отмечает, что уровень квалификации рабочих — ниже требований производства. При этом в целом работодатели оценивают качество имеющегося персонала довольно высоко — на четыре балла (по пятибалльной шкале). Очевидно, что проблемы дефицита численности занятых и качества рабочей силы трудно разделить, они взаимосвязаны.

**Масштабы дефицита квалифицированных кадров.** Судя по данным проведенного опроса работодателей, численность недостающей рабочей силы сопоставима с размером существующей сейчас в стране безработицы. По обследованным предприятиям дефицит численности составляет примерно 5% от среднесписочной численности занятых на этих предприятиях. Если учесть, что в наше обследование включены сектора экономики, в которых занята примерно половина работающего населения страны, и сопоставить оценки размера дефицита с общим уровнем безработицы в стране<sup>1</sup>, то можно заключить, что в целом по стране в настоящее время речь идет о структурном дефиците и, соответственно, о структурном характере безработицы.

Ограниченное число предприятий, участвовавших в опросе и заявивших о наличии дефицита работников, позволяет выделить только две

укрупненные категории работников для более подробного анализа размера дефицита занятых. В укрупненную категорию "специалистов" были объединены все категории персонала, требующие высшей профессиональной подготовки — топ-менеджеры, руководители и специалисты функциональных и линейных подразделений. Укрупненная категория "рабочие" включает квалифицированных и неквалифицированных рабочих. Расчеты показали, что обе категории персонала характеризуются одинаковым размером дефицита кадров. Доля дефицита и "специалистов", и "рабочих" в численности соответствующей категории составляет примерно 6% по всем группам работников.

Если взять только предприятия, где есть дефицит кадров (а это примерно 40% обследованных предприятий), то здесь средний уровень дефицита составляет примерно 14% от среднесписочной численности.

Величина дефицита зависит от размера и успешности предприятия (табл. 3). На малых предприятиях доля дефицита заметно выше, однако на тех, которые состоят из нескольких десятков человек, недостаток одного-двух работников в процентном отношении весьма значим. Дефицит численности на средних и особенно

Таблица 3  
**КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ОЦЕНКИ ДЕФИЦИТА ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ ПО ВИДАМ ПРЕДПРИЯТИЙ** (в % от общей численности соответствующей категории работников предприятий, на которых отмечается несоответствие численности занятых потребностям производства хотя бы по одной из категорий занятых)

| Показатель                            | Специалисты | Рабочие |
|---------------------------------------|-------------|---------|
| Число опрошенных                      | N=458       | N=445   |
| <b>Размер предприятия</b>             |             |         |
| Малые                                 | 25          | 26      |
| Средние                               | 10          | 9       |
| Крупные                               | 7           | 5       |
| <b>Степень успешности предприятия</b> |             |         |
| Неуспешные                            | 14          | 20      |
| Средние                               | 15          | 13      |
| Успешные                              | 11          | 7       |
| <b>Сектор экономики</b>               |             |         |
| Промышленность                        | 9           | 12      |
| Связь                                 | 16          | 7       |
| Строительство                         | 16          | 15      |
| Торговля                              | 21          | 14      |
| Транспорт                             | 4           | 10      |
| Деловые услуги                        | 40          | 12      |

<sup>1</sup> Согласно итогам обследования населения по проблемам занятости, проведенного Росстатом (по методологии МОТ) в ноябре 2004 г., в среднем по России уровень безработицы составил примерно 8% (рассчитано по: <[http://www.gks.ru/wages/2004\\_november.htm](http://www.gks.ru/wages/2004_november.htm)>).

крупных предприятиях не выглядит столь уж существенным.

Гораздо интереснее зависимость размеров дефицита от степени успешности предприятия. Как уже отмечалось, в целом проблема дефицита менее значима на успешных предприятиях, которые имеют очевидные преимущества на рынке труда и могут привлекать лучшую рабочую силу. Однако разница не так велика. Несмотря на более выгодное положение, успешные предприятия при подборе высококвалифицированного персонала не слишком продвинулись вперед, по сравнению с неуспешными предприятиями. Доля дефицита "специалистов" на неуспешных предприятиях составляет 14%, а на успешных — 11%. Но успешным предприятиям удается решать проблему дефицита "рабочих". По этой категории занятых разрыв в размере дефицита между успешными и неуспешными предприятиями составляет почти три раза.

Еще одно важное различие между успешными и неуспешными предприятиями состоит в том, что первые чаще жалуются на дефицит специалистов для занятия должностей, требующих высшего образования, а вторые — на дефицит рабочих.

Можно предположить, что приведенные в таблице 3 данные о размере дефицита отражают также и отношение работодателей к проблеме подбора кадров. Успешные предприятия имеют наибольшие преимущества на рынке труда и наилучшие возможности при подборе кадров. Но руководители успешных предприятий предъявляют и высокие требования к качеству рабочей силы. И судя по их оценкам, удовлетворение потребности в высококвалифицированных специалистах на современном российском рынке труда является более трудноразрешимой проблемой, нежели привлечение работников на рабочие профессии.

Эти выводы несколько не противоречат приведенным выше данным о том, что именно дефицит квалифицированных рабочих чаще всего упоминается работодателями при рассмотрении проблемы дефицита кадров. Здесь срабатывает простой арифметический эффект: в среднем по опрошенным предприятиям доля квалифицированных рабочих составляет чуть более половины занятых (51%), и поэтому о дефиците рабочих говорят гораздо чаще, чем о дефиците других категорий работников.

Согласно данным об отраслевой структуре спроса на кадры (см. табл. 3), недостаток в определенных категориях работников более всего ощущается руководителями организаций сферы деловых услуг (здесь размер дефицита в среднем

составляет 8% занятых, а только по кругу тех предприятий, руководители которых отметили проблему недостатка численности, — 23%). Однако это может объясняться отмеченным уже выше эффектом размера предприятий: подавляющее число предприятий сферы деловых услуг — это малые предприятия, среднесписочная численность опрошенных предприятий этого сектора экономики — 51 человек, тогда как уже в торговле — 176 человек, а в остальных отраслях — еще выше. Естественным образом, дефицит занятых в секторе деловых услуг связан в первую очередь с недостатком высококвалифицированных специалистов.

Руководители торговых предприятий отмечают довольно значительный уровень дефицита кадров как рабочих, так и специалистов, однако дефицит последних преобладает.

Реже всего дефицит численности отмечают руководители транспортных предприятий (в среднем — 3% занятых, а по "проблемным" предприятиям — 7% занятых). На транспорте дефицит рабочих гораздо более значим, нежели недостаток специалистов. Такая же примерно ситуация складывается и в промышленности, хотя размеры дефицита несколько выше. В строительстве уровень дефицита как специалистов, так и рабочих одинаков и относительно велик.

С учетом эффекта размера предприятия, который приводит к искусственному завышению величины дефицита кадров в секторе деловых услуг, где преобладают малые предприятия, можно заключить, что именно в строительстве наблюдается наибольшая величина дефицита кадров (по показателю доли недостающей численности в процентах к среднесписочной занятости).

**Причины дефицита численности и меры по его устранению.** В настоящий момент на российском рынке труда практически отсутствует проблема избыточной численности занятых, а проблема дефицита кадров затрагивает хотя и значительную, но все же меньшую часть предприятий. Однако для тех предприятий, где отмечается нехватка численности, это все же заметная проблема, которую работодателям приходится решать. Причины возникновения дефицита, способы поиска и найма недостающей рабочей силы существенно различаются на предприятиях рассматриваемых типов, и подходы к решению задач привлечения рабочей силы отражают принципиальные различия между успешными и неуспешными предприятиями. Анализ поведения на рынке труда руководителей успешных предприятий особенно интересен, поскольку показывает пример наилучшей прак-

Таблица 4

**ПРИЧИНЫ ДЕФИЦИТА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ И ЛИНЕЙНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И МЕРЫ ПО ЕГО СОКРАЩЕНИЮ** (е % по столбцу, от числа предприятий, на которых отмечается несоответствие численности занятых потребностям производства хотя бы по одной из категорий занятых; сумма превышает 100%, поскольку можно было выбрать более одной позиции)

| Причины и меры по сокращению дефицита  | Предприятия |         |          |
|--|-------------|---------|----------|
|  | неуспешные  | средние | успешные |
| <i>Основные причины дефицита</i>   |             |         |          |
| Трудно найти высококвалифицированных специалистов с опытом работы  | 77          | 77      | 84       |
| В вузах не готовят или готовят недостаточное число нужных специалистов, обладающих необходимыми навыками и квалификацией | 20          | 29      | 22       |
| Невозможность обеспечить уровень оплаты, привлекательный для таких специалистов  | 67          | 55      | 32       |
| <i>Меры по сокращению дефицита</i>   |             |         |          |
| Обращение в государственную службу занятости   | 55          | 53      | 23       |
| Обращение в частные агентства по подбору персонала   | 9           | 19      | 48       |
| Объявления в газетах, по радио, на телевидении, в Интернете и пр.  | 53          | 70      | 64       |
| Выделение средств на целевое обучение студентов в вузах  | 26          | 11      | 33       |
| Привлечение выпускников вузов  | 33          | 47      | 66       |
| Поиск с помощью коллег, знакомых   | 69          | 60      | 41       |
| Переучивание своих работников самостоятельно, под наставничеством более опытных работников                               | 33          | 48      | 55       |
| Направление своих работников на курсы, в бизнес-школы, вузы и т.п.   | 18          | 32      | 68       |

тики поиска трудовых ресурсов и максимальных возможностей предложения наемного труда.

Как уже отмечалось, проблема дефицита специалистов высшей квалификации линейных и функциональных подразделений отмечается как на неуспешных, так и на успешных предприятиях. Причины сложившейся ситуации в основном одинаково оцениваются работодателями предприятий разной степени успешности (табл. 4). Основные различия между этими предприятиями касаются возможностей оплаты труда высококвалифицированных специалистов: руководители успешных предприятий вдвое реже упоминают эту причину дефицита кадров (32% — на успешных против 67% — на неуспешных). Однако и те и другие в равной мере полагают, что основной причиной дефицита высококвалифицированных специалистов является недостаток работников, имеющих опыт работы, а также отсутствие или недостаточное качество подготовки нужных специалистов в системе высшего профессионального образования.

Приведенные данные отличаются от результатов исследований на эту тему, проводившихся ранее. В работе В.Гимпельсона представлены данные опроса руководителей промышленных предприятий, в котором в вопросе о причинах

дефицита кадров отсутствовала позиция "трудно найти квалифицированных специалистов/рабочих с опытом работы"<sup>1</sup>. В результате, как представляется, баланс ответов сместился в сторону факторов спроса.

Вместе с тем наше исследование показало, что сейчас работодатели ниже всего оценивают качество подготовки рабочей силы в системе профессионального образования, по сравнению с уровнем подготовки в предыдущие годы<sup>2</sup>, т.е. налицо рост претензий работодателей к системе профессионального образования. Поэтому, по мнению работодателя, опыт работы, который подразумевает обучение в процессе работы, но за счет другого работодателя, становится своеобразным восполнением недостатков образования. Первостепенная значимость данной причины дефицита, а именно отсутствие предложения профессиональной рабочей силы с опытом работы, позволяет утверждать, что ограничения предложения наемного труда все же являются наиболее значимым фактором.

<sup>1</sup> См.: Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: Недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? // Препринт WP3/2004/01. М.: ГУ-ВШЭ, 2004. С. 29 (табл. 3).

<sup>2</sup> Подробнее см. указанную статью Н.Бондаренко.

Частота упоминания двух основных причин дефицита кадров — отсутствие специалистов с опытом работы и недостаточность подготовки в системе высшего профессионального образования, их соотношение заметно меняется в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия. На недостаток специалистов с опытом работы чаще всего жалуются руководители промышленности (88%) и строительства (80%), а частота упоминания этой причины на транспортных предприятиях наименьшая — она вдвое ниже и составляет 46%. Вообще, по мнению руководителей транспортных предприятий, основная причина дефицита высококвалифицированных специалистов — невозможность достойной оплаты труда (65%). Это самый высокий показатель, к нему приближаются только данные по промышленности, где эту проблему упомянули 62% руководителей.

Отсутствие *достаточной* подготовки специалистов в системе высшего образования более всего волнует руководителей предприятий сферы деловых услуг. Только в этой отрасли данная причина дефицита кадров столь же значима, сколь и отсутствие специалистов уже с опытом работы. "Недостаток подготовки" отметили 60% работодателей в сфере деловых услуг, а "трудности поиска специалистов с опытом работы" — 62%. Проблема подготовки необходимых специалистов в системе высшего образования менее всего волнует руководителей транспорта (19%) и строительства (23%).

Несмотря на примерно одинаковую оценку причин складывающегося дефицита численности работников, стратегии привлечения недостающих кадров существенно различаются на успешных и неуспешных предприятиях. Первые в большей мере ориентированы на сотрудничество и использование потенциала системы высшего профессионального образования. Они заметно чаще склонны, по крайней мере, на декларативном уровне, принимать на работу выпускников, направлять своих работников на курсы повышения квалификации, в бизнес-школы, выделять средства на целевое обучение студентов в вузах.

Вместе с тем руководители успешных предприятий активнее используют и собственные ресурсы подготовки кадров, самостоятельно повышая квалификацию своих работников, например, под наставничеством более опытного персонала.

Еще одно важное отличие состоит в том, что если неуспешные предприятия примерно в половине случаев (55%) отметили, что они обращаются в государственную службу занятости в поисках высококвалифицированных специалистов, то успешные работодатели отмечали этот способ вдвое реже (23%). Успешные рабо-

тодатели активно сотрудничают с частными агентствами по подбору кадров (48%), тогда как неуспешные предприятия практически не используют этот ресурс (всего 9% упомянули его). Это различие имеет еще и качественную составляющую: на сегодняшний день ситуация в нашей стране складывается так, что служба занятости в первую очередь концентрирует рабочую силу относительно низкого качества, тогда как частные агентства по подбору персонала занимаются более квалифицированными кандидатами и предлагают более совершенное и качественное обслуживание работодателей.

Вообще, руководители успешных предприятий гораздо более активны при подборе недостающего персонала: в среднем они упомянули примерно четыре направления поиска кадров, тогда как руководители неуспешных предприятий — только три.

Дефицит менее квалифицированного персонала функциональных и линейных подразделений предприятий — служащих, офисных работников, также является проблемой для многих предприятий. Как уже упоминалось, только неуспешные предприятия не испытывают такого дефицита. Руководители средних и успешных предприятий единодушны в определении причин дефицита служащих. Это три основные причины: трудности с поиском опытных работников (62 и 77% соответственно), низкий уровень оплаты труда (37 и 29% соответственно) и напряженный, неудобный режим работы (24 и 30% соответственно).

Различия в стратегии решения проблемы дефицита служащих, которые демонстрируют руководители успешных и средних предприятий, во многом повторяют схему, уже описанную выше на примере высококвалифицированных специалистов. Предприятия послабее обращаются в службу занятости (64% — на средних против 56% — на успешных), а более развитые — в частные агентства (6% — на средних против 88% — на успешных). Успешные руководители, помимо этого, чаще обращаются и к системе профессионального образования: привлекают выпускников (22% — на средних против 40% — на успешных), выделяют средства на целевое обучение (16% — на средних против 28% — на успешных). Однако успешные предприятия, похоже, стараются не тратить усилия и средства на самостоятельную подготовку служащих и офисных работников: этот способ устранения дефицита рассматриваемой категории работников применяет примерно каждый третий руководитель среднего предприятия (38%) и только примерно каждый четвертый — на успешном предприятии (28%).

Таблица 5

**ПРИЧИНЫ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И МЕРЫ ПО ЕГО СОКРАЩЕНИЮ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УСПЕШНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ** (в % по столбцу, от числа предприятий, на которых отмечается несоответствие численности занятых потребностям производства хотя бы по одной из категорий занятых; сумма по столбцу превышает 100%, поскольку можно было выбрать более одной позиции)

| Причины и меры по сокращению дефицита   | Предприятия |         |          |
|---|-------------|---------|----------|
|   | неуспешные  | средние | успешные |
| <b>Основные причины дефицита</b>  |             |         |          |
| Трудно найти высококвалифицированных специалистов с опытом работы   | 72          | 68      | 79       |
| Учреждения начального профессионального образования не готовят или готовят недостаточное число рабочих нужных профессий, обладающих достаточными навыками и квалификацией | 55          | 47      | 60       |
| Невозможность обеспечить уровень оплаты, привлекательный для таких специалистов   | 58          | 55      | 18       |
| Работа в напряженном режиме   | 23          | 29      | 30       |
| <b>Меры по сокращению дефицита</b>  |             |         |          |
| Обращение в государственную службу занятости  | 74          | 74      | 38       |
| Обращение в частные агентства по подбору персонала  | 12          | 20      | 33       |
| Объявления в газетах, по радио, на телевидении, в Интернете и пр.   | 64          | 72      | 74       |
| Выделение средств на целевое обучение в ПТУ, на курсах  | 13          | 23      | 41       |
| Привлечение выпускников ПТУ и т.п.  | 48          | 55      | 35       |
| Поиск с помощью коллег, знакомых  | 54          | 46      | 31       |
| Переучивание своих работников самостоятельно, под наставничеством более опытных работников  | 39          | 58      | 68       |
| Направление своих работников на курсы, в ПТУ и т.п.   | 11          | 17      | 14       |

Отметим еще два интересных различия в стратегии найма персонала высокой и средней квалификации.

Во-первых, поиск работников через объявления в средствах массовой информации довольно часто применяется не только для привлечения высококвалифицированного персонала, но и для служащих. Однако для служащих этот способ является основным, особенно на успешных предприятиях (68% — на средних и 92% — на успешных). В случае найма высококвалифицированных специалистов он используется заметно реже (70% — на средних и 64% — на успешных).

Во-вторых, метод "по знакомству" — поиск через коллег, знакомых — используется заметно реже на успешных предприятиях, особенно когда речь заходит о служащих. На средних предприятиях через знакомых ищут высококвалифицированных специалистов (60%) и служащих (57%). Руководители успешных предприятий в 41% случаев упомянули, что через знакомых ищут высококвалифицированных специалистов, и только в 9% случаев — служащих.

По практически единодушному мнению руководителей различных типов предприятий, причины дефицита квалифицированных рабочих в целом те же самые, что и по остальным категориям работников. Разница только в том, что отсутствие подготовки рабочих нужных профессий и

квалификации становится еще более значимым фактором (табл. 5). Исключение составляет лишь возможность оплаты труда, которая практически не является проблемой для успешных предприятий, зато их руководители несколько чаще упоминают напряженный режим труда как важный фактор, приводящий к дефициту квалифицированных рабочих на их предприятии. Строго говоря, возможности оплаты наемного труда и интенсивности его эксплуатации ("напряженный режим...") это однопорядковые причины, характеризующие возможности спроса. Повышенный уровень интенсивности должен компенсироваться более высоким уровнем оплаты, а ссылки на напряженные условия труда — завуалированная форма недостаточного уровня его оплаты.

При подборе квалифицированных рабочих, как и при найме высококвалифицированных специалистов, руководители успешных предприятий отдают предпочтение частным агентствам по подбору персонала, нежели службе занятости. Они реже, чем руководители неуспешных предприятий, прибегают к услугам коллег и знакомых для найма квалифицированных рабочих.

В отличие от ситуации с высококвалифицированными специалистами, сокращение дефицита которых на успешных предприятиях преимущественно обеспечивается за счет направления в вузы и бизнес-школы своих работников и приема вы-



Таблица 6

**ПРИЧИНЫ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ И МЕРЫ ПО ЕГО СОКРАЩЕНИЮ ПО ОТРАСЛЯМ ЭКОНОМИКИ**  
(е % по столбцу, от числа предприятий, на которых отмечается несоответствие численности занятых потребностям производства хотя бы по одной из категорий занятых; сумма по столбцу превышает 100%, поскольку можно было выбрать более одной позиции)

| Причины и меры по сокращению дефицита   | Промышленность | Строительство | Торговля | Транспорт |
|---|----------------|---------------|----------|-----------|
| Число опрошенных  | N=84           | N=83          | N=59     | N=81      |
| <i>Основные причины дефицита</i>  |                |               |          |           |
| Трудно найти высококвалифицированных специалистов с опытом работы   | 74             | 77            | 68       | 46        |
| Учреждения начального профессионального образования не готовят или готовят недостаточное число рабочих нужных профессий, обладающих достаточными навыками и квалификацией | 52             | 69            | 39       | 36        |
| Невозможность обеспечить уровень оплаты, привлекательный для таких специалистов   | 53             | 25            | 46       | 70        |
| Работа в напряженном режиме   | 27             | 30            | 32       | 39        |
| <i>Меры по сокращению дефицита</i>  |                |               |          |           |
| Обращение в государственную службу занятости  | 71             | 75            | 65       | 76        |
| Обращение в частные агентства по подбору персонала  | 19             | 30            | 23       | 11        |
| Объявления в газетах, по радио, на телевидении, в Интернете и пр.   | 68             | 76            | 65       | 68        |
| Выделение средств на целевое обучение в ПТУ, на курсах  | 31             | 24            | 10       | 24        |
| Привлечение выпускников ПТУ и т.п.  | 53             | 59            | 32       | 56        |
| Поиск с помощью коллег, знакомых  | 40             | 44            | 58       | 43        |
| Переучивание своих работников самостоятельно, под наставничеством более опытных работников  | 88             | 52            | 32       | 44        |
| Направление своих работников на курсы, в ПТУ и т.п.   | 18             | 22            | 10       | 21        |

пускников системы высшего профессионального образования, стратегия поиска квалифицированных рабочих **в последнюю очередь** ориентирована на обращение к системе профессионального образования. Причем это характерно как для успешных, так и для неуспешных предприятий.

Основные методы поиска недостающих квалифицированных рабочих — размещение объявлений в средствах массовой информации (64% — на неуспешных предприятиях и 74% — на успешных). Кроме того, успешные предприятия чаще всего прибегают к обучению работников внутри собственного производства под наставничеством опытных рабочих (68%), а неуспешные обращаются в службу занятости (74%). Третий наиболее распространенный способ поиска рабочих кадров на неуспешных предприятиях — рекомендации коллег и знакомых (54%), на успешных — выделение средств на целевое обучение в ПТУ, на курсах (41%)<sup>1</sup>. Здесь нужно отметить, что данное

<sup>1</sup> Не стоит преувеличивать значимость высокой частоты упоминания руководителями успешных предприятий затрат на целевое обучение как метода решения проблемы дефицита квалифицированных рабочих. Напомним, что, во-первых, на успешных предприятиях дефицит этой категории работников минимален, а во-вторых, в группе успешных предприятий выше, чем в среднем, доля предприятий сектора деловых услуг, связи и торговли, которые предъявляют спрос на весьма специфические рабочие кадры. Основные рабочие кадры сосредоточены в других отраслях.

исследование показало, что в настоящее время основной формой повышения квалификации рабочих является переобучение на курсах повышения квалификации. Представляется, что 41% успешных работодателей, отметивших "выделение средств на целевое обучение в ПТУ, на курсах" как способ решения проблемы дефицита квалифицированных рабочих прежде всего имели в виду именно курсы, а не ПТУ, поскольку успешные предприятия менее всего привлекают на работу выпускников ПТУ.

В отличие от проблемы поиска высококвалифицированных специалистов, интенсивность усилий по ликвидации дефицита рабочих кадров на успешных предприятиях ниже и практически сопоставима с деятельностью неуспешных предприятий в этом плане. Руководители и тех и других предприятий из предложенного списка мер выбрали в среднем три меры по ликвидации дефицита квалифицированных рабочих кадров (табл. 6).

Дефицит квалифицированных рабочих отмечается чаще всего в промышленности, строительстве, транспорте и торговле. Остановимся поэтому подробнее на положении именно в этих отраслях.

Причины дефицита оцениваются руководителями предприятий примерно так же, как и в

среднем, лишь руководители транспортных предприятий называют низкий уровень оплаты труда основной причиной недостатка рабочих, заметно меньше уделяя внимания проблемам предложения необходимой рабочей силы на рынке труда. Напомним, что точно такие же отличия характерны и для ситуации с высококвалифицированными специалистами на транспорте.

Как видно из сравнения данных, приведенных в таблицах 5 и 6, основное отличие в стратегии ликвидации дефицита рабочих кадров в отдельных отраслях от ситуации в среднем по всем исследованным секторам экономики состоит в том, что работодатели в промышленности, строительстве и транспорте охотнее привлекают выпускников учреждений начального специального профессионального образования. Из этого можно заключить, что услуги системы начального профессионального образования пока все же востребованы работодателями именно в тех отраслях, для которых данная система преимущественно и готовит рабочие кадры.

Подведем итог. Опрос мнений работодателей по проблемам использования трудовых ресурсов показал довольно высокий уровень удовлетворенности качеством наличной рабочей силы, а также отсутствие массовых проблем, связанных с несоответствием численности занятых современным потребностям производства.

Вместе с тем дефицит кадров и низкий уровень квалификации персонала отмечается значительной частью работодателей. В среднем эти проблемы в наибольшей степени касаются самой массовой категории персонала — квалифицированных рабочих. Анализ мнений работодателей, наиболее успешно ведущих свой бизнес, показал, что в настоящее время им удается самостоятельно решать проблему дефицита рабочих кадров.

Дефицит высококвалифицированных специалистов линейных подразделений, в основном инженерных кадров, является сегодня в равной мере значимой проблемой для предприятий независимо от эффективности их деятельности. Это свидетельствует о том, что сам по себе высокий уровень платежеспособного спроса на труд, который могут обеспечить высокоэффективные работодатели, не позволяет полностью решить проблему дефицита этой категории наемного труда, в отличие от менее квалифицированных кадров. Очевидно, следует предположить, что недостатки профессиональной подготовки (предложения высококвалифицированного наемного труда) являются пока существенной причиной дефицита.

Анализ причин дефицита кадров показывает, что они обусловлены как спросом, так и характером предложения наемного труда. При этом чем менее квалифицированным является труд, тем успешнее преодолеваются ограничения спроса (проблемы оплаты труда).

Ограничения предложения наемного труда всех уровней квалификации связаны с проблемами профессиональной подготовки. Претензии работодателей к этой системе обучения становятся все более существенными. Недоверие к ней приводит к тому, что работодатели ориентируются в первую очередь на найм работников со стажем, а не молодых выпускников. Особенно это относится к системе начального и среднего профессионального образования.

Для решения проблемы дефицита высококвалифицированных кадров работодатели готовы сотрудничать с системой высшего профессионального образования, привлекая его выпускников или направляя своих работников для повышения квалификации, хотя и отмечают низкий уровень подготовки. Проблему дефицита рабочих кадров пока успешно решают эффективно работающие предприятия. Однако как на таких предприятиях, так и в менее эффективном секторе экономики при решении проблемы дефицита рабочих кадров работодатели реже всего используют ресурсы системы среднего и начального профессионального образования, что свидетельствует о крайне неудовлетворительном уровне и качестве подготовки.

В условиях ограниченного предложения профессионально подготовленного наемного труда, удовлетворяющего работодателя по уровню качества, интенсивно развивается система обучения на рабочем месте в первую очередь представителей рабочих профессий. Обучение в процессе работы — это нормальное явление, безусловно необходимое в условиях современной экономики. Однако, очевидно, что такой подход не должен подменять собственно профессиональную подготовку в системе образования, пусть даже нацеленную на формирование только базовых, универсальных профессиональных знаний и навыков. Обучение на рабочем месте — это слишком затратный процесс, поскольку в это время не только обучающийся не является полноценным работником, но и опытные сотрудники, под наставничеством которых проходит обучение, также не работают с полной отдачей. Особые затруднения такая затратная схема подготовки профессиональных наемных работников вызывает у малых предприятий.

Таким образом, не только население (наемные работники) в настоящее время в большинстве

своем ориентируются на получение именно высшего образования<sup>1</sup>, но и работодатели готовы сотрудничать в основном с системой высшего профессионального образования, практически отказывая в доверии учреждениям более низких ступеней профессиональной подготовки. Можно сказать, баланс интересов достигнут, но вряд ли его можно назвать эффективным, а потому устойчивым.

Очевидно, неправильно оценивать мнение работодателей о возрастающем дефиците профессиональных кадров как "ложный сигнал"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> См., например, статью: *Гудков Л. и др.* Образование в России: Привлекательность, доступность, функции // Вестник общественного мнения: Данные, анализ, дискуссии. 2004. № 1 (69). С. 35-55.

<sup>2</sup> См.: *Гимпельсон В.* Указ. соч. С. 27.

Ограниченность предложения квалифицированного наемного труда связана в значительной мере с качеством подготовки. Как показывает опыт наиболее эффективных предприятий, успешно решающих проблему дефицита рабочих кадров, по возможности минуя систему среднего и начального профессионального образования, работодатели все менее надеются на ресурсы образовательной системы. И именно это отражает мнение работодателей о недостатке предложения квалифицированной рабочей силы, которое не стоит оценивать как "ложное", в том числе и потому, что оно подкрепляется поведением самих наемных работников, ориентирующихся в сложившихся условиях на максимальный, высший уровень профессионального образования.

Авторы номера:

**Бондаренко** Наталья **Владимировна** (Аналитический Центр Юрия Левады)

Грязнова Ольга Станиславовна (Аналитический Центр Юрия Левады)

Демина Наталия Владимировна (**ИМЗМО** РАН)

**Капелюшников** Ростислав Исаакович (**ИМЗМО** РАН)

Красильникова Марина Дмитриевна (Аналитический Центр Юрия Левады)

Левада Юрий Александрович (Аналитический Центр Юрия Левады)