

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*В. Гимпельсон,  
Р. Капелюшников, А. Лукьянова*

**СПРОС НА ТРУД И КВАЛИФИКАЦИЮ  
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ:  
МЕЖДУ ДЕФИЦИТОМ И ИЗБЫТКОМ**

Препринт WP3/2007/03  
Серия WP3  
Проблемы рынка труда

Москва  
ГУ ВШЭ  
2007



Издание осуществлено в рамках  
Инновационной образовательной программы ГУ ВШЭ  
«Формирование системы аналитических компетенций  
для инноваций в бизнесе и государственном управлении»

Редактор серии WP3  
«Проблемы рынка труда»  
*В.Е. Гимпельсон*

Г 48 **Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А.** Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком: Препринт WP3/2007/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 60 с.

В целях конкурентоспособности предприятия должны поддерживать «оптимальную» численность и структуру персонала для данного производства при заданном уровне и структуре спроса на труд. В работе анализируется, какие промышленные предприятия России и почему не могут оптимизировать свою занятость. Страдают ли они от дефицита кадров или по-прежнему борются с их избытком? Каково квалификационное измерение дефицита и избытка? Какие факторы повышают вероятность того, что предприятия сталкиваются с неоптимальной занятостью и не могут решить эту проблему? Другими словами, где концентрируются дефицит/избыток и с чем связана их устойчивость? И наконец, каковы издержки и способы борьбы с ними для отдельных предприятий. Предложенный анализ основан на данных масштабного обследования крупных и средних предприятий обрабатывающей промышленности.

УДК 331.522  
ББК 65.240

**Gimpelson V., Kapelyushnikov R., Lukyanova A.** Demand for Labor and Skills in the Russian Industry: Between Shortage and Excess: Working paper WP3/2007/03. Moscow: State University – Higher School of Economics, 2007. – 60 p. (in Russian).

To be competitive, firms have to maintain level and composition of workforce they consider optimal given utilized technology and expected output. The paper discusses what types of firms are unable to keep optimal employment, and why. Do firms still report excess of labor or do they face labor shortage? What is the skill dimension for reported shortage and excess? Which factors raise probability of non-optimal employment and create adjustment barriers? Where are shortage or excess concentrated and what can explain their persistence? Finally, what are costs and ways to deal with non-optimal employment that firms are facing? The presented analysis is based on micro-data of the large-scale survey (2005) of Russian industrial firms.

**Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:**  
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.

© В. Гимпельсон, 2007  
© Р. Капелюшников, 2007  
© А. Лукьянова, 2007  
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007

## Введение\*

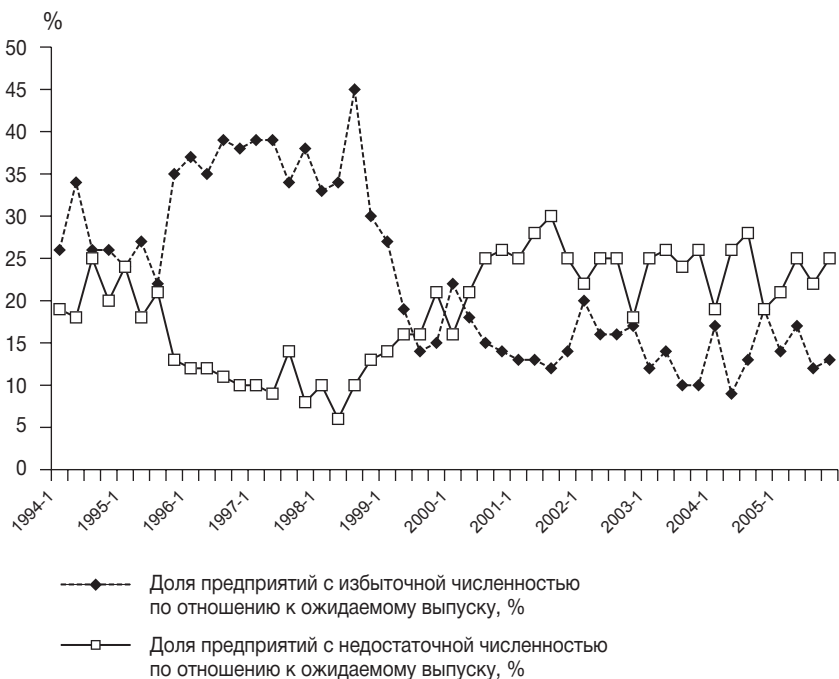
Системной особенностью советской плановой экономики были разнообразные дефициты, включая хроническую нехватку рабочей силы. В начале 1990-х гг. в процессе перехода к рыночной экономике нехватка почти в одночасье сменилась «избытком» в его различных явных и неявных проявлениях. «Избыточность» рабочей силы нарастала на протяжении почти всех 1990-х гг. К началу 1999 г. общая безработица достигла «почтенных» 13–14%, фонд отработанного рабочего времени рабочих промышленности сократился примерно на 10%, реальная заработная плата сжалась на 2/3, а жалобы предприятий на тяжесть «навеса» из лишних работников стали повсеместными. Соответствующие факты хорошо известны<sup>1</sup>. Рис. 1, построенный на данных квартальных опросов РЭБ, показывает, что доля промышленных предприятий, считавших численность своего персонала избыточной относительно ожидаемого спроса на выпускаемую ими продукцию, перевалила за 40%. Наоборот, доля предприятий, считавших ее недостаточной, сократилась до статистически малоразличимых 5–10%.

Посткризисное (1999 г. и далее) восстановление экономики в короткий срок изменило ситуацию. Рост производства «потасил» за собой спрос на труд, который проявился в значительном сокращении безработицы, увеличении загрузки рабочей силы и продолжительности рабочего времени, а также в стремительном росте заработной платы. При этом численность занятых в промышленности чуть подросла в 1999–2001 гг., а затем снова стала уменьшаться, никак не откликаясь на рост производства и полностью «сдав» небольшой прирост, с трудом «отвоєванный» в первые три посткризисных года. В итоге, начиная с 1999 г., доля трудоизбыточных предприятий быстро сокращалась, а доля трудонедостаточных, наоборот, росла. В 2005 г. уже каждый четвертый респондент РЭБа заявлял о том, что его предприятие недостаточно укомплектовано рабочей силой относительно планируемого выпуска. По данным некоторых других обследований, удельный вес трудонедостаточных предприятий превысил 40% (в 2003 г.), а доля трудоизбыточных сократилась до статистически мало-

---

\* Статья подготовлена на данных совместного проекта ГУ ВШЭ и Всемирного банка. Авторы выражают признательность И. Голдбергу (I. Goldberg), В. Голиковой, К. Гончар, Дж. Литваку (J. Litwack), Б. Кузнецову, Е. Савченко, Х. Тану (Hong Tan), К. Юдаевой, А. Яковлеву, Е. Ясину за советы и комментарии на разных этапах проекта. Ответственность за выводы, содержащиеся в данной статье, несут, естественно, только ее непосредственные авторы.

<sup>1</sup> Обзор занятости в России. 1991–2000 гг. М.: БЭА, 2001.



**Рис. 1.** Динамика доли трудоизбыточных и трудонедостаточных предприятий в российской промышленности, %

различных показателей<sup>2</sup>. Предприятия все чаще заявляют о том, что их недоукомплектованность персоналом становится значимым ограничением для производства. Демографические прогнозы, неумолимо предсказывающие сокращение численности населения трудоспособного возраста, усиливают ощущение тревоги у политиков и предпринимателей. Похоже, понятие «дефицита» стало возвращаться в дискуссии о рынке труда. С другой стороны, появились свидетельства того, что он является спутником неконкурентоспособности и следствием искусственного продления жизни убыточных предприятий<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Гимпельсон В. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей?: Препринт WP3/2004/01. Серия «Проблемы рынка труда». М.: ГУ ВШЭ, 2003. С. 10.

<sup>3</sup> Там же.

Цель данной статьи — ответить на вопрос о том, насколько «оптимальна» занятость на российских промышленных предприятиях и каковы масштабы, структура и факторы дефицита и избытка кадров.

Для этого мы намерены решить следующие задачи:

- дать общую характеристику проблем нехватки и избытка кадров;
- выявить, какие факторы влияют на вероятность появления «избытка» или «дефицита» и на их локализацию;
- оценить издержки и пути решения этих проблем для предприятий;
- определить, какое влияние на конечные результаты экономической деятельности оказывают предполагаемые «избыток» и «дефицит» кадров;
- проанализировать «вклад» институтов рынка труда в поддержание неоптимальной занятости на предприятиях.

## **1. Неравновесие на рынке труда: «дефицит» и «избыток»**

Термины «дефицит» и «избыток» рабочей силы используются для обозначения неравновесных ситуаций на рынке труда, когда фирмам приходится функционировать с численностью персонала либо значительно меньшей, либо значительно большей, чем та, которая является для них оптимальной (желательной). На конкурентном рынке труда неравновесные ситуации будут иметь преходящий, краткосрочный характер. Продолжительные расхождения между фактической и желательной занятостью теоретически возможны в двух случаях. Во-первых, при полной негибкости заработной платы, когда она искусственно удерживается на уровне, не обеспечивающем «расчистку» рынка. Классическим примером такой ситуации являлась плановая экономика. Во-вторых, при существовании положительных издержек приспособления, из-за которых подстройка фирм к изменившимся условиям оказывается не мгновенной, а растягивается на длительное время. Например, высокие издержки оборота рабочей силы, вменяемые фирмам жестким трудовым законодательством, замедляют и затрудняют приспособление. С одной стороны, они препятствуют быстрому заполнению открывающихся вакансий, с другой — тормозят «сброс» лишних работников. Таким образом, и преодоление дефицита рабочей силы, и рассасывание ее избытка требуют определенного переходного периода, в течение которого фирмам приходится нести потери из-за того, что численность их персонала остается неоптимальной. При запретительно высоких издержках приспособления подстройки так и не происходит и дисбаланс становится хроническим.

Естественно, что в подобных условиях фирмы оказываются заинтересованы в сокращении потерь, связанных с сохранением неоптимальной

занятости, и пытаются минимизировать их всеми доступными способами. Существует множество вариантов решения проблемы дефицита квалифицированных кадров: увеличение интенсивности и продолжительности труда имеющегося персонала; заполнение вакансий высокооплачиваемых, квалифицированных работников низкооплачиваемыми, неквалифицированными работниками; использование менее интеллектуалоемких технологий, предъявляющих не столь высокие требования к качеству рабочей силы; повышение заработной платы сверх «нормального» рыночного уровня для переманивания нужных работников из других фирм; пересмотр структуры выпуска; наконец, отказ от использования открывшихся возможностей по расширению производства. Важно, однако, отметить, что какие бы из ответных мер фирмы ни предпринимали, эффективность их деятельности все равно будет ниже, чем в гипотетической ситуации отсутствия дефицита квалифицированных работников.

Точно так же фирмы могут предпринимать разнообразные шаги для минимизации издержек, связанных с существованием излишней рабочей силы. Они могут сокращать интенсивность и продолжительность труда своих работников; переходить от использования менее трудоемких к использованию более трудоемких технологий; снижать заработную плату для стимулирования добровольного оттока кадров; переводить квалифицированных работников на неквалифицированные рабочие места; пересматривать структуру выпуска; наконец, сознательно производить убыточную продукцию с тем, чтобы иметь возможность занять «лишних работников». Но и в этом случае, независимо от того, какие бы ответные меры они ни предпринимали, эффективность их деятельности будет ниже, чем в гипотетической ситуации отсутствия «навеса» избыточной занятости.

Рабочая сила неоднородна по своим качественным характеристикам. Вследствие этого ее нехватка может быть как общей (распространяться на всех работников), так и частичной (касаться только отдельных групп работников, прежде всего — квалифицированных). В первом случае принято говорить о дефиците труда (*labor shortage*), во втором — о дефиците квалификации (*skill shortage*).

Выделение нехватки квалифицированной рабочей силы в качестве особо важного случая связано с тем, что она может приобретать затяжной характер, поскольку инвестирование в человеческий капитал представляет собой длительный процесс. При этом перспективы ее преодоления зависят не только от непосредственных участников рынка труда — работодателей и работников (как настоящих, так и будущих), но также от еще одного ключевого агента — государства. Оно не только определяет правила функционирования рынка труда, но и играет важную роль в организации

и финансировании подготовки квалифицированных кадров. Поэтому расщивка узких мест на рынке труда во многом зависит от того, насколько адекватно государство «считывает» рыночные сигналы и насколько оперативно на них реагирует.

Следует отметить, что понятия дефицита и избытка рабочей силы – это теоретические конструкции, которые не поддаются непосредственному наблюдению. Судить об их наличии или отсутствии можно лишь по тем или иным косвенным признакам. И именно реальное экономическое поведение будет для нас критерием, руководствуясь которым мы попытаемся оценить текущую ситуацию с обеспеченностью кадрами российских промышленных предприятий. Такой подход полностью соответствует методологии, принятой в исследованиях дефицита труда или дефицита квалификации<sup>4</sup>.

## **2. Динамика основных индикаторов рынка труда для российской промышленности в посткризисный период**

В настоящем разделе мы рассмотрим динамику объективных показателей, которые могут прямо или косвенно сигнализировать о длительных расхождениях между спросом и предложением на рынке труда.

Все исследователи согласны с тем, что не существует какого-либо однозначного статистического измерителя дефицита/избытка рабочей силы. Для их идентификации необходим комплексный анализ всей доступной информации о ситуации на рынке труда. Естественно ожидать, что если в каком-либо секторе экономики спрос на рабочую силу превышает ее предложение, то это должно так или иначе проявляться в поведении действующих в нем фирм. Например: 1) занятость в этом секторе станет расти быстрее занятости в экономике в целом; 2) заработная плата также начнет повышаться опережающими темпами; 3) увеличится средняя продолжительность отработанного времени; 4) наем работников превысит их выбытие; 5) вынужденные увольнения (по инициативе фирм) почти полностью прекратятся; 6) резко увеличится число вакансий, а их заполнение растянется на более длительный срок. Можно предположить, что все такие реакции будут в конечном счете «улавливаться» доступными статистическими индикаторами.

В какой мере это описание соответствует реальной ситуации в российской промышленности в посткризисный период? Ответить на этот вопрос позволяют данные, представленные в табл. 2.1 и 2.2. В промышленнос-

---

<sup>4</sup> *Cohen M., Zaidi M.* Global Skill Shortages. L.: Edward Elgar Publishing, 2002.

ти занятость росла опережающими темпами лишь течение трех первых лет экономического подъема (1999–2001 гг.). С 2002 г. крупные и средние промышленные предприятия вновь стали терять рабочие места, тогда как экономика в целом продолжала их наращивать. Ускоренный рост оплаты труда наблюдался в промышленности также только в 1999–2001 гг.: затем в гонке заработных плат она стала проигрывать другим секторам экономики. В течение этого периода был лишь один год (1999 г.), когда в ней наблюдалось увеличение продолжительности отработанного времени в расчете на одного занятого. Но и оно было всего лишь неполной компенсацией гораздо более значительных потерь, понесенных в предшествующий, кризисный период. По темпам найма рабочей силы промышленность опережала всю экономику только на начальном этапе посткризисного периода, тогда как по темпам выбытия персонала она всегда лидировала. Показательно также, что промышленность все время находилась впереди большинства других отраслей и по интенсивности вынужденных увольнений.

Еще более парадоксальную картину дает статистика вакансий. С 2001 г. в промышленности не наблюдалось каких-либо видимых признаков резкого увеличения их числа. На протяжении большей части посткризисного периода уровень вакансий оставался неизменным (по данным отчетности предприятий), либо даже снижался (по данным ФСТиЗ). По этому показателю промышленность, скорее, отставала от других секторов экономики. В любом случае уровень вакансий, колеблющийся в диапазоне от 1% до 2%, не слишком хорошо согласуется с представлениями о существовании масштабного дефицита рабочей силы.

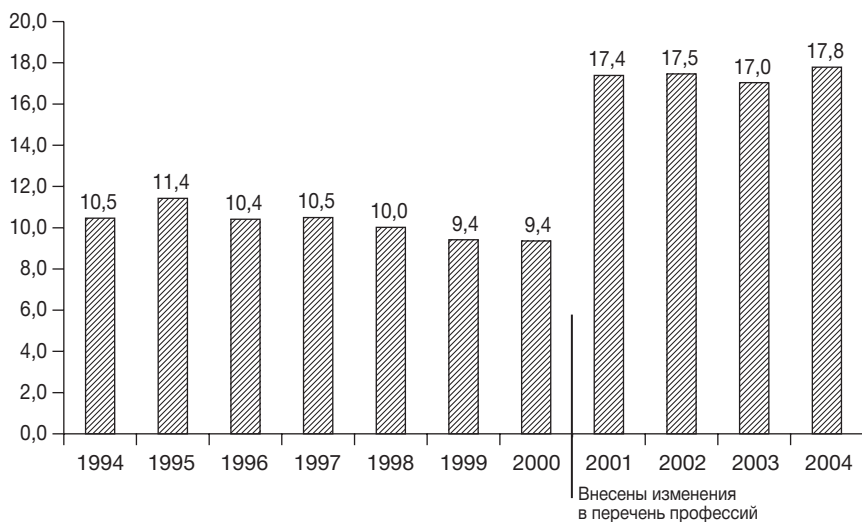
О том же свидетельствуют и данные по безработице. Из табл. 2.2 следует, что по сравнению с безработицей во всей экономике безработица в промышленности не только не сократилась в посткризисный период, но даже несколько выросла. Промышленность, как известно, выступает главным потребителем услуг квалифицированных и полуквалифицированных рабочих. Однако у этих профессиональных групп относительные уровни безработицы в посткризисный период либо оставались неизменными, либо даже возрастали. Явное снижение наблюдалось по двум другим важнейшим профессиональным группам – специалистам средней и, особенно, высшей квалификации. Но спрос на труд специалистов в большей мере формируется не промышленностью, а другими секторами экономики.

Возможно, признаки дефицита квалифицированной рабочей силы выявляются при обращении к данным о подготовке специалистов и квалифицированных рабочих? Но и это предположение не находит сколько-нибудь убедительного подтверждения. Масштабы подготовки работников с высшим образованием в последние годы значительно выросли, а со средним специальным образованием, несколько снизившись на начальном этапе



переходного периода, к настоящему времени также превысили исходный, дореформенный уровень (табл. 2.3). В 1990-е гг. выпуск рабочих по профессиям промышленности учебными заведениями начального профессионального образования (НПО) существенно сократился, но это сокращение, насколько можно судить, шло пропорционально общему сжатию занятости в промышленности. На рис. 2 показана динамика выпуска квалифицированных рабочих по профессиям промышленности учреждениями НПО в расчете на 1000 работников производственно-промышленного персонала промышленности. Из него следует, что на протяжении 1994–2004 гг. эта пропорция оставалась практически неизменной. Следует добавить, что само по себе сокращение масштабов подготовки кадров вряд ли могло создать острый дефицит, учитывая ту значительную меру трудоизбыточности, которая была изначально характерна для российской промышленности и сохранялась на протяжении всех 1990-х гг.

Общая картина, описанная выше, мало походит на ситуацию тотального дефицита кадров. Агрегированные данные не дают достаточных оснований утверждать, что в настоящее время российская промышленность страдает от острой численной нехватки рабочих рук. Официальная статистика указывает, скорее, на остаточные следы общего избытка рабочей силы.



**Рис. 2.** Выпуск учреждениями НПО квалифицированных рабочих по профессиям промышленности в расчете на 1000 работников промышленно-производственного персонала

**Таблица 2.1.** Сравнительная динамика основных индикаторов рынка труда: промышленность vs. вся экономика, 1998–2005 гг., %

	1998 г.		1999 г.		2000 г.	
	Вся экономика	Промышленность	Вся экономика	Промышленность	Вся экономика	Промышленность
Годовые индексы занятости	–	–	100,2	101,0	100,6	101,7
Годовые индексы продолжительности рабочего времени	–	–	101,9	106,5	100,6	101,9
Годовые индексы заработной платы	–	–	144,8	152,2	146,0	148,8
Коэффициент найма	21,0	19,8	24,2	27,4	26,9	30,1
Коэффициент выбытия	24,9	27,7	24,5	27,0	27,8	29,5
Доля вынужденных увольнений	8,9	11,9	6,0	7,2	3,5	4,1
Коэффициент вакансий (по отчетности предприятий)	0,8	0,4	1,0	0,6	1,2	0,7
Коэффициент вакансий (по данным ФСТиЗ)	0,5	0,5	0,9	1,0	1,2	1,3
Коэффициент вакансий рабочих (по данным ФСТиЗ)	0,3	0,4	0,7	0,9	0,9	1,1

2001 г.		2002 г.		2003 г.		2004 г.		2005 г.	
Вся экономика	Промышленность	Вся экономика	Промышленность	Вся экономика	Промышленность	Вся экономика	Промышленность	Вся экономика	Промышленность
100,6	101,0	101,0	98,9	100,5	98,7	101,1	99,7	100,8	99,1
100,1	100,3	99,8	99,1	100,1	101,0	101,4	101,8	99,5	99,1
145,7	146,8	134,6	127,7	126,1	125,6	122,6	122,1	126,9	122,9
29,0	30,2	29,6	29,1	29,2	29,7	29,2	30,3	29,4	29,9
30,0	32,5	30,5	33,7	31,3	35,3	31,2	35,3	31,3	33,8
3,4	3,8	4,6	6,2	4,5	5,8	5,6	6,4	5,8	6,3
1,5	1,0	1,5	1,0	1,5	1,0	1,5	1,0	1,7	2,1
1,4	1,5	1,3	1,4	1,2	1,1	1,2	1,1	1,2	
1,1	1,3	0,9	1,2	0,9	0,9	0,9	0,9		

**Таблица 2.2.** Относительные уровни безработицы для некоторых отраслевых и профессиональных групп работников, 1998–2005 гг.\*

	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Относительный уровень безработицы среди занятых в промышленности	Н. д.	0,90	1,17	1,14	1,13	1,10	1,14	1,13
Относительный уровень безработицы среди специалистов высшей квалификации	0,75	0,62	0,53	0,50	0,48	0,48	0,44	0,40
Относительный уровень безработицы среди специалистов средней квалификации	0,90	0,92	0,86	0,80	0,81	0,75	0,77	0,72
Относительный уровень безработицы среди квалифицированных рабочих промышленности	1,35	1,38	1,34	1,26	1,22	1,26	1,28	1,26
Относительный уровень безработицы среди полуквалифицированных рабочих	1,16	1,13	1,15	1,12	1,24	1,18	1,16	1,17

\* Отношение групповых уровней безработицы к общему уровню безработицы.

**Таблица 2.3.** Выпуск специалистов и квалифицированных рабочих системой профессионального образования, 1990—2005 гг., тыс. человек

	1990 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Специалисты с высшим образованием	401	425	444	407	403	428	458	501	555	635	720	840	977	1076	1151
Специалисты со средним профессиональным образованием	637	585	546	532	474	496	542	549	569	580	608	669	702	703	684
Квалифицированные рабочие с начальным профессиональным образованием	1272	1039	922	878	841	821	800	785	770	763	759	745	722	708	703
В том числе по профессиям промышленности*	Н. д.	Н. д.	Н. д.	183	183	156	147	132	123	124	231	225	211	213	214

\* Данные за 1994—2000 гг. приведены в соответствии с перечнем профессий начального профессионального образования, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1994 г. В 2001 г. в перечень профессий были вновь внесены изменения, что делает данные о выпуске квалифицированных рабочих учреждениями НПО за 1994—2000 гг., за период до 1994 г. и за 2001—2004 гг. несопоставимыми.

Источник: Росстат.

Количество вакансий в промышленности было и остается крайне незначительным. В ней не отмечалось снижения относительной безработицы, которого было бы естественно ожидать в случае взрывного увеличения спроса на труд. Более того, не просматривается даже явных признаков дефицита квалифицированных рабочих.

Однако неудовлетворенный спрос на труд может носить не общий, а избирательный характер, концентрируясь в определенных подотраслях или сегментах рабочей силы. Такой точечный дефицит кадров на одних предприятиях может сочетаться с их избытком на других предприятиях. Агрегированные оценки, относящиеся ко всей промышленности в целом, не позволяют идентифицировать случаи такой структурной разбалансированности на рынке труда, оценить их масштабы и ареал распространения.

Одним из наиболее простых и доступных методов диагностики этого более сложного феномена служат опросные оценки, высказываемые самими руководителями предприятий. В эмпирических исследованиях, посвященных проблемам дефицита/избытка рабочей силы, этот альтернативный подход используется наиболее широко. Однако к оценкам менеджеров необходимо относиться с известной осторожностью, поскольку их мнения могут носить субъективный характер, не находя реального отражения в поведении предприятий, которыми они руководят. Субъективные представления руководителей предприятий о «дефиците» или «избытке» кадров не обязательно должны совпадать с тем, как определяет и понимает эти явления экономическая теория.

Вместе с тем было бы неправильно недооценивать важность такого рода опросных данных. В конечном счете именно сигналы, исходящие от фирм, служат для государства ориентиром при выработке и проведении политики в сфере образования и подготовки кадров. Опыт показывает, что недостатки опросных оценок можно в значительной мере преодолеть, пропустив их через «фильтр» объективных характеристик деятельности предприятий. Другими словами, прежде чем говорить о существовании «дефицита» или «избытка» рабочей силы в каких-либо сегментах экономики, необходимо проанализировать, насколько мнения менеджеров согласуются или не согласуются с реально наблюдаемым поведением возглавляемых ими предприятий.

### **3. Методология и данные**

В настоящей работе мы опираемся на данные выборочного обследования крупных и средних предприятий обрабатывающей промышленности, проведенного ГУ ВШЭ и Всемирным банком во второй половине

2005 г.<sup>5</sup> Размер выборки составил около 1 тыс. крупных и средних предприятий, расположенных в различных регионах Российской Федерации. Программа обследования включала как опрос менеджеров по различным вопросам деятельности предприятий, так и сбор объективной финансово-экономической информации. Основная дескриптивная статистика, дающая представление о структуре выборки, представлена в табл. 3.1.

**Таблица 3.1.** Описание выборки предприятий

	Среднее	Медиана	Доля, % от общего числа предприятий
Распределение предприятий по отраслям:			
Металлургия	...	...	8,5
Химическая и нефтехимическая	...	...	8,8
Машиностроительная	...	...	40,1
Лесная и лесобработывающая	...	...	8,6
Легкая	...	...	9,3
Пищевая	...	...	24,8
Предприятия с численностью занятых:			
до 250 человек	...	...	43,8
251–500 человек	...	...	25,7
501–1000 человек	...	...	15,9
свыше 1000 человек	...	...	14,7
Предприятия с участием иностранного капитала	...	...	23,1
Предприятия с долей государственности свыше 25%	...	...	28,3
Предприятия, созданные в 1992 г. и позже	...	...	21,7

<sup>5</sup> Более подробно об обследовании и его результатах см.: Building Skills and Absorptive Capacity in Russian Enterprises: Competitiveness and Investment Climate Assessment for the Russian Federation. World Bank, 2007; Российская промышленность на перепутье. Что мешает нашим фирмам стать конкурентоспособными. М.: ГУ ВШЭ, 2007.

	Среднее	Медиана	Доля, % от общего числа предприятий
Наличие расходов на НИОКР	...	...	51,9
Наличие поставок на экспорт	...	...	45,3
Уровень использования производственных мощностей, %	64,1	70,0	...
Предприятия с долей устаревшего оборудования свыше 50%	...	...	54,3
Инвестиции в основной капитал, % от стоимости основного капитала	33,2	9,1	...
Уровень рентабельности продукции, %	9,8	9,4	...
ВДС на 1 работника, тыс. руб.	201,4	137,9	...
Среднемесячная заработная плата, руб.	6139	5248	...
Изменение численности занятых в 2004 г.	-1,5	0	...
N	1002		

*Источник:* здесь и далее данные Обследования ГУ ВШЭ и Всемирного банка, посвященного оценке инвестиционного климата в России.

Проблема дефицита квалифицированных кадров затрагивалась в двух разделах анкеты обследования. Во-первых, в разделе, посвященном характеристике инвестиционного климата. Респондентам предлагалось оценить значимость различных ограничений, препятствующих деятельности их предприятий; в качестве одного из них мог быть назван дефицит квалифицированной рабочей силы. Во-вторых, в разделе, посвященном использованию трудовых ресурсов. В этом случае респондентов прямо спрашивали о наличии/отсутствии на их предприятиях дефицита кадров.

Субъективные оценки влияния дефицита кадров на инвестиционный климат резко расходятся с объективной картиной, которая вырисовывается из доступных статистических данных. Согласно этим оценкам, нехватка квалифицированной рабочей силы создавала достаточно серьезные или очень серьезные помехи для 67% обследованных предприятий, а в 17% случаев она являлась главным препятствием для их



деятельности<sup>6</sup>. (В ранжированном списке препятствий фактор дефицита занимал третье место из 20 возможных – вслед за уровнем налогов и непредсказуемостью государственного регулирования.)

Однако по целому ряду причин мы отдаем предпочтение альтернативным оценкам, полученным на основе ответов предприятий на прямой вопрос о наличии/отсутствии нехватки квалифицированной рабочей силы, и в последующем анализе будем использовать именно их. Во-первых, они позволяют выявлять предприятия не только с недостаточной, но и с избыточной численностью персонала. Таким образом, проблема неоптимальной занятости получает более полное, комплексное освещение. Во-вторых, с их помощью удастся четко разграничить качественные и количественные аспекты рассматриваемой проблемы (ср. упоминавшиеся выше понятия «дефицита труда» и «дефицита квалификации»). В-третьих, они открывают возможности для более дифференцированного анализа, сфокусированного на отдельных профессиональных группах (руководителей, специалистов, служащих или рабочих). Наконец, оценивая связь подобных показателей трудонедостаточности/трудоизбыточности с характеристиками экономической деятельности, можно получить достаточно полное представление о том, какие предприятия чаще, а какие реже сталкиваются с такого рода трудностями. Ответ на этот вопрос имеет критически важное значение для понимания того, насколько велики издержки, связанные с проблемой дефицита квалифицированной рабочей силы, и каким образом политика государства могла бы способствовать их снижению.

#### **4. Дефицит и избыток: сколько и где?**

Мы начинаем анализ опросных данных с описания того, как опрошенные руководители оценивали общую укомплектованность своих предприятий персоналом относительно величины текущего выпуска.

##### **Масштабы дефицита и избытка**

Распределение ответов на вопрос о том, насколько фактическая численность персонала соответствует оптимальной, представлено в табл. 4.1. Почти 60% предприятий считали свою укомплектованность рабочей силой

---

<sup>6</sup> Как показывает опыт, вопросы такого типа чрезвычайно чувствительны к контексту, в который их помещают составители анкет. Так, достаточно изменить меню предлагаемых ответов (т.е. использовать несколько иной перечень лимитирующих факторов), и значимость такого ограничителя, как дефицит квалифицированной рабочей силы, резко снижается. См. об этом: *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ. М.: ИМЭМО РАН, 2006.

оптимальной, чуть более четверти – недостаточной, чуть более десятой части – избыточной. Таким образом, соотношение числа трудонедостаточных и трудоизбыточных предприятий составляло 2 : 1 (27,3% против 12,9%). Согласно этим оценкам, проблема дефицита кадров представляется менеджерам намного более злободневной, чем проблема их избытка.

**Таблица 4.1.** Распределение предприятий промышленности по наличию дефицита или избытка персонала, % от общего числа опрошенных предприятий

<b>Учитывая текущий объем выпуска Вашего предприятия, оцените насколько оптимальной является численность работников?</b>	
Численность оптимальна	59,8
На предприятии не хватает работников (фактическая численность ниже оптимальной)	27,3
На предприятии избыток работников (фактическая численность выше оптимальной)	12,9
N	990

Это, однако, не означает, что проблема дефицита актуальна для всей промышленности. Хотя доля трудодефицитных предприятий вдвое больше (чем трудоизбыточных), они могут быть меньше по размеру и само отклонение от оптимума у них также может быть меньше по абсолютной величине. В этом случае трудонедостаточность отдельных предприятий имеет относительный характер и не означает трудонедостаточности всей промышленности в целом, а лишь свидетельствует о трудностях адаптации для обеих групп. Распределение предприятий с неоптимальной численностью по величине отклонения от оптимума показано в табл. 4.2.

Как мы видим, средние значения отклонений весьма близки, а медианные совпадают. При этом распределение трудодефицитных предприятий по величине отклонения от оптимальной численности оказывается смещено влево по сравнению с аналогичным распределением трудоизбыточных предприятий. Средний дефицит превышает средний избыток лишь потому, что три трудодефицитных предприятия указали величины отклонений, превышающие 100% от фактической численности. Если мы исключим эти три частных случая, то средние по обоим подвыборкам практически совпадают. К этому следует добавить, что предприятия с избыточной численностью персонала примерно в 1,5 раза крупнее предприятий с недостаточной численностью. В результате суммарный дефицит (рассчитанный как сум-

**Таблица 4.2.** Распределение предприятий по величине отклонения фактической численности персонала от оптимальной, %

<b>Отклонение фактической численности от оптимальной</b>	<b>Дефицит кадров, % предприятий от числа указавших недостаток работников</b>	<b>Избыточная численность, % предприятий от числа указавших избыток работников</b>
1–5%	26,9	12,6
5–10%	33,1	37,6
10–20%	19,4	36,2
Более 20%	19,4	12,6
Среднее значение	17,0	14,6
Медиана	10,0	10,0
N	263	127

ма дефицитов по всем предприятиям в выборке) превышает суммарный избыток лишь на 17%. Это означает, что при соответствующем перераспределении занятых с предприятий, имеющих избыточную численность рабочей силы, на предприятия, испытывающие ее недостаток, проблема общего дефицита численности могла бы быть почти решена. (Другое дело, что профессионально-квалификационные характеристики дефицита и избытка могут при этом существенно различаться.)

Обратимся к оценкам дефицита и избытка в разрезе отдельных категорий работников (табл. 4.3). Среди обследованных предприятий 95%, 81%, 98% и 88% не испытывают дефицита руководителей, специалистов, служащих и неквалифицированных рабочих соответственно. Более остро стоит проблема дефицита квалифицированных рабочих, которую отметили свыше половины опрошенных предприятий.

О возможности одновременного сосуществования дефицита и избытка свидетельствуют данные табл. 4.4. Если на предприятиях с достаточной и избыточной общей численностью персонала на дефицит специалистов указали лишь 12–15% респондентов, то на предприятиях с недостаточной общей численностью их доля составила 38%. Проблема дефицита квалифицированных рабочих актуальна для 37–43% предприятий с нормальной и избыточной численностью, а среди предприятий, указавших на недостаточную численность работников, этот показатель достигает 97% (!). Другими словами, трудонедостаточные предприятия во многих случаях испытывают нехватку не только квалифицированных рабочих, но также специалистов и даже неквалифицированных рабочих.

**Таблица 4.3** Распределение предприятий по группам с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью работников определенных профессий, % от общего числа обследованных предприятий

Группы работников	На предприятии численность работников данной профессиональной группы		
	оптимальна	недостаточна	избыточна
Руководители	87,7	4,6	7,8
Специалисты	72,6	19,3	8,1
Служащие	90,3	2,0	7,7
Квалифицированные рабочие	41,5	54,2	4,3
Неквалифицированные рабочие	74,5	12,5	13,0

Предприятия, отмечающие оптимальную или недостаточную укомплектованность персоналом в целом, указывают, как правило, отсутствие избыточной численности работников в разрезе отдельных категорий. В то же время среди трудоизбыточных предприятий 32–65% отмечают излишнюю

**Таблица 4.4.** Соотношение между общей обеспеченностью предприятий кадрами и их обеспеченностью отдельными группами работников, %

Общая численность персонала	Предприятия, указавшие оптимальную численность				
	руководителей	специалистов	служащих	квалифицированных рабочих	неквалифицированных рабочих
Оптимальна	93,5	85,2	96,9	62,5	88,4
Недостаточна	86,0	59,6	91,9	3,0	65,2
Избыточна	63,8	40,8	56,1	24,6	28,9
Всего	87,7	72,6	90,3	41,5	74,5

Общая численность персонала	Предприятия, указавшие недостаточную численность				
	руководителей	специалистов	служащих	квалифицированных рабочих	неквалифицированных рабочих
Оптимальна	3,1	11,9	0,7	37,3	5,2
Недостаточна	8,3	37,7	4,7	97,0	32,0
Избыточна	3,9	15,2	2,4	42,9	6,6
Всего	4,6	19,3	2,0	54,2	12,5
Общая численность персонала	Предприятия, указавшие избыточную численность				
	руководителей	специалистов	служащих	квалифицированных рабочих	неквалифицированных рабочих
Оптимальна	3,4	2,9	2,4	0,2	6,4
Недостаточна	5,7	2,6	3,5	0	2,8
Избыточна	32,3	44,0	41,5	32,5	64,5
Всего	7,8	8,1	7,7	4,3	13,0

численность по отдельным категориям. Об избыточности неквалифицированных рабочих говорят почти две трети трудоизбыточных предприятий. Это свидетельствует о том, что лишние работники, которые при определенных условиях могли бы быть перераспределены на предприятия, испытывающие в них необходимость, присутствуют во всех профессиональных группах.

При обратной группировке те же данные позволяют получить представление о вероятных масштабах вынужденного замещения работников с более высокой квалификацией работниками с более низкой квалифи-

кацией. Так, оказывается, что примерно на каждом втором предприятии, жалующемся на нехватку квалифицированных рабочих, общая численность персонала является оптимальной либо избыточной. Это означает, что часть мест, предназначенных для квалифицированных рабочих, занимают неквалифицированные рабочие. Понятно, что такое ухудшающее замещение должно отрицательно влиять на общие показатели экономической деятельности предприятий.

Итак, в качестве предварительного вывода мы можем констатировать, что дефицит кадров и их избыток в промышленности, по всей видимости, сосуществуют и ведут к двойным потерям (от избытка и от недостатка). Кроме того, в большинстве случаев дефицит труда сочетается с дефицитом квалификации: общая нехватка персонала чаще всего выражается в нехватке квалифицированных рабочих и несколько реже — в нехватке специалистов.

### **Причины дефицита и избытка**

В списке основных причин недостатка рабочей силы (табл. 4.5, левая панель) лидируют позиции «Отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей» (72,2%) и «Низкий уровень заработной платы на предприятии по сравнению с другими предприятиями в городе/регионе» (41,1%). За ними со значительным отрывом следуют «Высокая текучесть кадров» (30%), «Высокая конкуренция за работников на местном рынке труда» (23%), «Тяжелые/вредные условия труда» (18,5%). Отсюда можно заключить, что основную причину дефицита работников опрошенные менеджеры видят на стороне предложения — в недостатке на местном рынке труда работников нужных специальностей. Причиной, лежащим на стороне спроса — прежде всего, неспособности платить конкурентную заработную плату и неспособности удержать уже нанятых работников — придается сравнительно меньшее значение<sup>7</sup>. Следует, однако, отметить, что сумма всех ответов, ссылающихся на спросовые ограничения, заметно превосходит долю ответов, ссылающихся на ограниченность предложения. Анализ показывает, что те, кто отмечают объяснения, связанные со спросом, не выбирают позицию «Отсутствие на местном рынке...»<sup>8</sup>. Поэтому делать категорический вывод о том, что дефицит кадров связан с физической нехваткой работников на местном рынке труда, было бы преждевременным.

---

<sup>7</sup> Такая структура предпочтений может иметь и психологическое объяснение: менеджерам легче «писать» проблему на внешние по отношению к ним обстоятельства, чем признаваться в собственных ошибках или беспомощности.

<sup>8</sup> Корреляция между выбором этих позиций статистически значимая и отрицательная.

Теперь обратимся к причинам сохраняющегося избытка (правая панель табл. 4.5). Все ответы можно условно разделить на две группы: а) сознательное придерживание, связанное с ожиданием роста спроса (позиция 5), и б) вынужденное придерживание, обусловленное значительными издержками оборота (позиции 1–4, 6). Предприятия первой группы «растут» или ожидают рост производства, а потому могут быть в хорошей «финансово-экономической форме». Во второй группе, по-видимому, ситуация иная: предприятия нуждаются в сокращении персонала, которое связано со значительными издержками, а потому трудно осуществимо по экономическим, административным или социальным причинам. Отметим, что и в первом случае (ожидание роста спроса) придерживание связано с издержками оборота. При отсутствии таких издержек рациональной стратегией был бы «сброс» лишних работников как реакция на низкий спрос, а затем наем новых как ответ на активизацию спроса. В условиях же высоких издержек такая стратегия может оказаться нерациональной.

**Таблица 4.5.** Основные причины дефицита и избытка работников на обследованных предприятиях, % от численности соответствующей группы

Причины дефицита		Причины избытка	
Высокие издержки, связанные с наймом работников	2,2	Высокие издержки увольнения работников	18,8
Отсутствие на местном рынке труда работников нужных специальностей	72,2	Сопrotивление профсоюзов	4,7
Высокая конкуренция за работников на местном рынке труда	23,0	Ограничения со стороны местных/региональных властей	2,3
Ожидание сокращения спроса на выпускаемую продукцию	4,8	Опасения конфликтов с трудовым коллективом	10,2
Высокая текучесть кадров	30,0	Ожидание роста спроса на выпускаемую продукцию	51,6
Тяжелые/вредные условия труда	18,5	Социальная ответственность руководства предприятия	47,7
Низкий уровень заработной платы относительно других предприятий	41,1	Другие причины	26,6
Другие причины	8,5		
N	270	N	128

**Примечание.** Сумма превышает 100%, поскольку можно было отметить до трех позиций.

## 5. Структура дефицита и избытка

Как дефицит и избыток распределены между предприятиями? Коррелирует ли наличие дефицита или избытка с определенными структурными или финансово-экономическими характеристиками предприятий? В одной из предыдущих работ мы постарались показать, что вероятность того, что предприятие признается в дефиците квалифицированного труда, значимо выше для малоэффективных и неконкурентоспособных предприятий<sup>9</sup>. Наоборот, более эффективные предприятия, которые способны конкурировать за рабочую силу на рынке труда, реже сталкиваются с этой проблемой. Для них проблема дефицита чаще принимает форму физического отсутствия на рынке работников с такими навыками и опытом, которые нарабатываются в течение длительного периода времени и являются продуктами развития рыночной экономики (например, уникальные топ-менеджеры, юристы или финансисты, и т.п.). Да и в этом случае проблема дефицита разрешается через рост «цены» — приглашение нужных специалистов с соответствующей компенсацией из других регионов страны или из-за рубежа.

В цитируемой выше работе мы не исследовали факторы избыточности персонала. Кроме того, наше обследование базировалось на относительно небольшой выборке. Обследование 2005 г. позволяет вернуться к проблеме структуры и факторов неоптимальной занятости, несколько сместив фокус обсуждения и опираясь на большую выборку.

Поиск ответов на эти вопросы мы начнем с простого дескриптивного анализа предприятий, руководители которых отмечают неоптимальную численность (табл. 5.1).

Доля трудодефицитных предприятий особенно высока в легкой промышленности (50% против 26,9% в среднем по выборке), а трудоизбыточных — в химической промышленности (22,6% против 12,9%). Если легкая промышленность переживает тяжелые времена, попав в жесткую конкуренцию с импортом, то химическая и нефтехимическая промышленность унаследовала очень крупные предприятия, численность занятых на которых зачастую чрезмерна (в 1,5 раза больше средней по выборке). Лидерство по показателю трудодефицитности легкой промышленности — одной из самых проблемных отраслей российской экономики — уже само по себе служит достаточно красноречивым свидетельством того, что нехватка рабочей силы чаще всего является уделом экономически наименее успешных предприятий. Отметим также, что предприя-

---

<sup>9</sup> Гимпельсон В. Указ. соч.



**Таблица 5.1.** Распределение предприятий с различными структурными характеристиками по группам с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала, 2005 г.

Группы предприятий	Численность персонала					
	оптимальна		недостаточна		избыточна	
	доля предприятий, %	доля предприятий, %	доля предприятий, %	величина дефицита, %	доля предприятий, %	величина избытка, %
Вся выборка	59,8	27,3	17,0	12,9	14,6	
<i>По отраслям:</i>						
Металлургия	56,5	29,4	19,5	14,1	13,5	
Химия и нефтехимия	52,4	25,0	8,9	22,6	13,7	
Машиностроение	57,1	29,6	17,9	13,3	15,3	
Деревообработка	60,7	25,0	11,6	14,3	11,0	
Легкая	41,9	50,5	22,6	7,5	12,3	
Пищевая	74,3	15,5	13,2	10,2	16,8	
<i>По численности занятых:</i>						
Менее 250 человек	62,9	29,0	22,0	8,1	13,6	
251–500 человек	58,4	28,2	15,2	13,3	16,8	
501–1000 человек	61,4	22,8	8,6	15,8	15,0	
Свыше 1000 человек	51,1	25,2	11,7	23,8	13,2	
<i>По выпуску продукции на экспорт:</i>						
Экспорта нет	62,2	27,6	20,0	10,2	14,4	
Экспорт есть	56,9	26,9	13,4	16,2	14,7	

Группы предприятий	Численность персонала					
	оптимальна		недостаточна		избыточна	
	доля предприятий, %	доля предприятий, %	доля предприятий, %	величина дефицита, %	доля предприятий, %	величина избытка, %
<i>По затратам на НИОКР:</i>						
Нет	63,6	26,8	16,9	9,6	14,4	14,4
Есть	56,3	27,7	17,1	16,0	14,7	14,7
<i>По возрасту:</i>						
Созданы до 1992 г.	60,0	26,5	16,5	13,6	14,6	14,6
Созданы в 1992 г. и позже	59,1	30,2	18,6	10,7	14,8	14,8
<i>По наличию прямых иностранных инвестиций:</i>						
Нет	61,8	26,8	16,9	11,5	14,3	14,3
Есть	53,3	29,0	17,3	17,8	15,3	15,3
<i>По участию государства в акционерном капитале:</i>						
Доля государства менее 25%	61,0	26,7	14,9	12,3	14,5	14,5
Доля государства 25% и выше	56,7	28,7	21,8	14,5	14,8	14,8
<i>По уровню конкурентоспособности:</i>						
Высокий	60,6	24,8	11,6	14,7	15,6	15,6
Средний	61,2	26,9	15,6	11,9	14,7	14,7
Низкий	47,9	35,0	25,0	17,1	14,7	14,7

тия, идентифицирующие себя как неконкурентоспособные, значительно чаще констатируют неоптимальную численность рабочей силы – как в одну, так и в другую сторону.

**Таблица 5.2.** Экономическое положение предприятий с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала, 2004 г., %

Численность персонала	Производительность труда (ВДС на чел.), тыс. руб.	Производительность труда по отношению к средней по отрасли	Рентабельность, %	Уровень загрузки производственных мощностей, %	Годовой прирост численности занятых, %	Среднемесячная заработная плата, руб.
Оптимальна	213,5	1,05	10,7	66,2	0,53	6246
Недостаточна	171,4	0,88	7,6	61,9	-1,05	5620
Избыточна	179,8	0,90	10,2	59,7	-4,06	6295
N	940	940	946	972	974	894

Данные табл. 5.2 позволяют сделать вывод, что недоукомплектованные предприятия отличаются самыми низкими значениями показателей производительности труда, рентабельности и среднемесячной заработной платы. Несмотря на жалобы на недостаточную численность, они продолжают терять работников, поскольку не в состоянии их удержать. Занятость у предприятий этой группы сократилась за год более чем на 1%, тогда как у предприятий с оптимальной численностью персонала она выросла. Все это можно рассматривать как дополнительные свидетельства того, что они экономически малоуспешны и неконкурентоспособны.

Этот вывод хорошо согласуется с данными об образовательной структуре рабочей силы на предприятиях с оптимальной, сверхоптимальной и субоптимальной численностью персонала. Данные табл. 5.3 свидетельствуют о том, что трудонедостаточные предприятия располагают человеческим капиталом более низкого качества. В среднем доля выпускников вузов и сузуов у них почти на 5 процентных пунктов ниже, чем у предприятий с нормальной укомплектованностью кадрами. Это означает, что общая нехватка рабочей силы обычно сочетается еще и с недостаточным уровнем ее квалификации.

**Таблица 5.3.** Образовательная структура рабочей силы на предприятиях с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала, %

Численность персонала	Доля работников с различным уровнем образования в общей численности персонала				
	Высшее и незаконченное высшее	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Общее среднее и ниже	Итого
Оптимальна	19,3	24,7	27,3	28,7	100
Недостаточна	18,4	20,9	27,7	33,0	100
Избыточна	19,5	23,0	25,9	31,6	100
Всего	19,1	23,4	27,3	30,2	100

Связь трудодефицитности с экономической неэффективностью и неконкурентоспособностью более подробно анализируется в табл. 5.4. Она содержит оценки уравнения множественной логит-регрессии для переменной, характеризующей отклонение фактической численности от оптимальной (предприятия с оптимальной численностью приняты за базу сравнения). Все оценки, независимо от используемой спецификации, говорят об одном: такие экономические показатели, как заработная плата, производительность труда и рентабельность, значимо и негативно связаны с вероятностью того, что предприятие окажется трудонедостаточным. В то же время характеристики экономической деятельности предприятий не связаны статистически значимо с вероятностью трудоизбыточности, которая является, прежде всего, функцией прошлой занятости. Это свидетельствует о том, что менее эффективные предприятия по экономическим причинам не могут достичь оптимальной численности (или удержать ее), а слишком крупные предприятия не могут быстро «сбросить лишний вес», независимо от своих экономических возможностей. Этот «лишний вес» является приобретенным наследством, а не результатом текущей экономической деятельности. Возможный отказ крупных и средних предприятий от этого «наследства» ограничивается жесткостью существующего трудового законодательства (в части защиты занятости)<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> О связи между трудовым законодательством и поведением предприятий на рынке труда см. раздел 7 данной статьи.

**Таблица 5.4.** Факторы неоптимальности численности персонала: все работники (множественная логит-регрессия)

Насколько оптимальной является численность работников?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток
Экспортер (1 = да)	-0,303	0,161	-0,225	0,186	-0,241	0,168
Создано после 1992 г. (1 = да)	0,097	-0,189	0,098	-0,151	0,077	-0,188
Есть иностр. собственник (1 = да)	0,076	0,841**	0,033	0,592*	0,136	0,742**
Госсобственность >25% (1 = да)	0,253	-0,077	0,146	0,051	0,076	-0,157
Занятость (ln численности)	-0,022	0,460***	0,043	0,480***	0,038	0,504
Средняя ЗП (ln)	-0,273**	-0,118				
Производительность труда (ln)						
Рентабельность			-0,281***	-0,226*	-1,080**	-1,028***
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-0,336	-26,983	0,348	-26,142	-1,023	-27,476
Псевдо R <sup>2</sup>	0,1437		0,1344		0,1392	
N	894		929		946	

**Примечание.** Базовая категория в табл. 5.4–5.7 – оптимальная численность.

\*\*\*, \*\*, \* соответствуют 1%, 5%, 10%-му уровням значимости.

Рассмотрим оценки множественной логит-регрессии для групп специалистов и квалифицированных рабочих, для которых доля предприятий с неоптимальной численностью особенно велика, а также для группы неквалифицированных рабочих. Соответствующие оценки представлены в табл. 5.5–5.7.

Обратная связь наличия дефицита работников с величиной средней заработной платы сохраняется и в случае специалистов (на 10%-м уровне доверительной вероятности), и в случае квалифицированных рабочих (на 1%-м уровне). Низкая производительность труда на предприятии значимо повышает вероятность дефицита квалифицированных рабочих, но не специалистов. Что же касается рентабельности, то ее влияние на вероятность дефицита этих групп работников статистически несущественно. В дополнительных специалистах, при прочих равных условиях, также нуждаются компании-экспортеры, а в квалифицированных рабочих – предприятия, созданные до начала реформ. Вероятность дефицита неквалифицированных рабочих не зависит от основных структурных характеристик предприятия, но она значимо выше на предприятиях с низкой производительностью и низкой рентабельностью. Влияние средней заработной платы в данном случае статистически незначимо.

Теперь обратимся к детерминантам избытка. В случае специалистов два фактора значимы во всех спецификациях: возраст и размер предприятия. Старые (созданные до 1992 г.) и крупные предприятия имеют повышенный риск столкнуться с проблемой сокращения численности специалистов, которая оказывается избыточной. Предприятия с избытком квалифицированных рабочих практически не отличаются от предприятий с оптимальной численностью занятых, но это может быть следствием того обстоятельства, что доля первых в выборке очень мала (4,2%). Вероятность избытка неквалифицированного труда выше на крупных предприятиях и на предприятиях с иностранными собственниками. Последнее на первый взгляд кажется странным, но мы можем объяснить это тем, что наличие иностранного акционера усиливает давление на менеджмент с целью реструктуризации и повышения эффективности, актуализируя необходимость избавления от лишних работников, доля которых выше среди неквалифицированных рабочих (см. табл. 4.4).

Обобщением этих результатов могут служить оценки, полученные с использованием аппарата производственных функций (табл. 5.8). Мы оценили несколько альтернативных спецификаций, куда в качестве независимых переменных, помимо логарифма основного капитала, логарифма занятости и числа накопленных лет образования, включали показатели, характеризующие принадлежность предприятий к группам с оптимальной,

**Таблица 5.5.** Факторы неоптимальности численности персонала: специалисты (множественная логит-регрессия)

Насколько оптимальной является численность специалистов?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток
Экспортёр (1 = да)	0,369*	0,285	0,491**	0,350	0,396*	0,407
Создано после 1992 г. (1 = да)	0,145	-0,918**	-0,089	-0,780*	-0,067	-0,958**
Есть иностр. собственник (1 = да)	-0,216	0,568	-0,044	0,560	-0,088	0,601
Госсобственность >25% (1 = да)	0,161	-0,115	0,168	0,013	0,157	-0,287
Занятость (ln численности)	-0,012	0,637***	0,001	0,619***	-0,016	0,621***
Средняя ЗП (ln)	-0,213*	-0,042				
Производительность труда (ln)			-0,012	-0,213		
Рентабельность					0,248	-2,135***
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-1,622*	-30,27***	-2,071**	-29,21***	-2,091**	-31,20***
Псевдо R <sup>2</sup>	0,1347		0,123		0,1291	
N	890		925		940	

\*\*\*, \*\*, \* соответствуют 1%, 5%, 10%-му уровням значимости.

**Таблица 5.6.** Факторы неоптимальности численности персонала: квалифицированные рабочие (множественная логит-регрессия)

	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток
Насколько оптимальной является численность квалифицированных рабочих?						
Экспортёр (1 = да)	-0,022	0,013	0,054	0,155	0,024	0,380
Создано после 1992 г. (1 = да)	-0,285	0,251	-0,336*	0,269	-0,387**	-0,004
Есть иностр. собственник (1 = да)	0,060	0,484	0,039	0,077	-0,026	0,428
Госсобственность >25% (1 = да)	-0,051	-0,050	-0,037	0,081	-0,050	-0,225
Занятость (ln численности)	0,181*	0,359	0,167*	0,306	0,138	0,337
Средняя ЗП (ln)	-0,323***	-0,319				
Производительность труда (ln)			-0,303***	-0,314		
Рентабельность					-0,419	-0,462
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-1,366*	-26,064	-0,190	-24,626	-1,649**	-43,037
Псевдо R <sup>2</sup>	0,1455		0,1378		0,1352	
N	890		924		941	

\*\*\*, \*\*, \* соответствуют 1%, 5%, 10%-му уровням значимости.



**Таблица 5.7.** Факторы неоптимальности численности персонала: неквалифицированные рабочие (множественная логит-регрессия)

Насколько оптимальной является численность неквалифицированных рабочих?	Спецификация 1		Спецификация 2		Спецификация 3	
	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток	Дефицит	Избыток
Экспортёр (1 = да)	0,265	-0,012	0,251	0,068	0,343	0,107
Создано после 1992 г. (1 = да)	-0,025	-0,305	-0,192	-0,269	-0,015	-0,378
Есть иностр. собственник (1 = да)	0,457	1,063***	0,385	0,998***	0,303	0,951***
Госсобственность >25% (1 = да)	0,043	-0,334	0,023	-0,371	0,002	-0,394
Занятость (ln численности)	0,130	0,479***	0,151	0,425***	0,165	0,426***
Средняя ЗП (ln)	-0,082	-0,118				
Производительность труда (ln)			-0,204*	0,027		
Рентабельность					-1,432**	-0,283
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	-3,57***	-28,85***	-2,57**	-29,23***	-3,70***	-29,18***
Псевдо R <sup>2</sup>	0,1425		0,1347		0,1358	
N	847		879		898	

\*\*\*, \*\*, \* соответствуют 1%, 5%, 10%-му уровням значимости.

недостаточной и избыточной численностью персонала (первая из них рассматривалась как базовая). В первой модели использовались показатели дефицита/избытка по всем занятым, в остальных — по отдельным профессиональным группам (руководителям, специалистам, служащим, квалифицированным и неквалифицированным рабочим). В качестве зависимой переменной использовался логарифм добавленной стоимости.

Как показывают данные табл. 5.8 и проблема недостаточной, и проблема избыточной занятости особенно актуальны для экономически неуспешных предприятий. Действительно, между предполагаемым дефицитом/избытком рабочей силы и показателями выпуска прослеживается сильная отрицательная связь. В уравнении регрессии (для всех работников) коэффициент для переменной трудонедостаточности значим на уровне 1%, а для переменной трудоизбыточности — на уровне 5%. Исходя из полученных оценок можно сделать вывод, что при равенстве затрат всех производственных факторов у предприятий с недостаточной занятостью общая факторная производительность оказывается примерно на 7,5%, а у предприятий с избыточной занятостью — примерно на 6% ниже, чем на предприятиях, где занятость является оптимальной<sup>11</sup>. Это означает, что как с дефицитом, так и с избытком рабочей силы в первую очередь приходится сталкиваться наименее эффективным, неконкурентоспособным предприятиям с ограниченными финансовыми возможностями.

В то же время оценки, полученные для отдельных профессиональных групп, свидетельствуют, что как недостаточно высокая, так и недостаточно низкая занятость представителей «беловоротничковых» профессий — руководителей, специалистов и служащих — не отражаются сколько-нибудь значимо на результатах экономической деятельности предприятий. (Стоит, однако, отметить, что эти переменные всегда входят в оцениваемые уравнения с правильным — отрицательным — знаком.)

В отличие от «белых воротничков» эффект нехватки квалифицированных рабочих является статистически значимым. У предприятий, жалующихся на недостаточную численность квалифицированных рабочих, общая факторная производительность оказывается примерно на 6,5% ниже, чем у предприятий, где их численность оценивается как нормальная. Несколько более неожиданно, что экономическая эффективность точно так же — значимо и отрицательно — связана и с нехваткой неквалифицирован-

---

<sup>11</sup> Приведенные оценки следует рассматривать как достаточно условные и приближенные, так как они получены с использованием простейшей производственной функции Кобба — Дугласа.

**Таблица 5.8.** Производительность и укомплектованность рабочей силой

<b>Зависимая переменная: ВДС (Log)</b>	<b>Все занятые</b>	<b>Руководители</b>	<b>Специалисты</b>	<b>Служащие</b>	<b>Квалифицированные рабочие</b>	<b>Неквалифицированные рабочие</b>
Капитал (Log)	0,246***	0,258***	0,261***	0,261***	0,248***	0,260***
Труд (Log)	0,886***	0,867***	0,859***	0,861***	0,881***	0,877***
Среднее число лет образования	0,001***	0,001***	0,001***	0,001***	0,001***	0,001***
<b>Укомплектованность рабочей силой (оптимальная)</b>						
недостаточная	-0,404***	-0,190	0,000	-0,039	-0,344***	-0,390***
избыточная	-0,331**	-0,272	-0,130	-0,216	-0,258	-0,185
Пропущенные значения	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Регионы	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Константа	5,485***	5,178***	5,137***	5,142***	5,410***	5,205***
N	657	657	657	657	657	657
R <sup>2</sup>	0,59	0,58	0,58	0,58	0,59	0,59

\*\*\*, \*\*, \* соответствуют 1%, 5%, 10%-му уровням значимости.

ных рабочих. Вместе с тем показатели избытка как квалифицированных, так и неквалифицированных рабочих слабо коррелируют с результатами экономической деятельности. Можно предположить, что с помощью снижения заработной платы предприятиям в значительной мере удастся компенсировать потери в производительности, связанные с избыточной занятостью рабочих. Однако компенсировать с помощью повышения заработной платы потери в производительности, связанные с их недостаточной занятостью, они не могут из-за ограниченности имеющихся у них финансовых ресурсов.

В целом все доступные данные однозначно указывают на то, что высказываемые менеджерами субъективные оценки как дефицита, так и из-

бытка кадров являются отражением неспособности предприятий, которые они возглавляют, предложить конкурентную заработную плату, чтобы привлечь и удержать работников в нужном количестве и с нужной квалификацией. Если это так, то тогда суть проблемы заключается не столько в физическом недостатке рабочей силы (в том числе — квалифицированной), сколько в избытке стагнирующих, нежизнеспособных предприятий или, в иных терминах, в низкой работоспособности механизмов рыночной селекции.

## **6. Как бороться с дефицитом?**

Итак, различные индикаторы свидетельствуют о том, что многие промышленные предприятия сталкиваются с несбалансированностью занятости, проявляющейся в дефиците квалифицированных кадров. Существует несколько, не исключających друг друга, способов решения этой проблемы: поиск нужных работников на открытом рынке труда; увеличение продолжительности рабочего времени уже имеющегося персонала; внутрифирменная подготовка кадров.

Первый, напрашивающийся способ преодоления дефицита кадров — активизация найма. Естественно ожидать, что трудодефицитные предприятия должны быть лидерами по темпам создания рабочих мест и аутсайдерами по темпам их свертывания. Однако реальная картина оказывается иной. Среди предприятий с недостаточной численностью персонала более половины относились к категории ликвидаторов рабочих мест (табл. 6.1). В 2004 г. ими было приобретено 3% «новых» и потеряно 6% «старых» рабочих мест. И хотя по активности создания рабочих мест они вплотную приближались к предприятиям с оптимальной занятостью, зато по активности их ликвидации практически не отличались от предприятий с избыточной занятостью. Складывается впечатление, что их главная проблема заключалась именно в неспособности сохранять уже имеющиеся рабочие места. Они же сталкивались с наибольшими сложностями в процессе привлечения новых работников.

Впрочем, как было показано выше, значительная несбалансированность профессионально-квалификационной структуры характерна для большинства российских промышленных предприятий независимо от степени их укомплектованности рабочей силой. Это свидетельствует о наличии экономических и административных барьеров, мешающих их адаптации через наем новых работников. Если «цена» такой адаптации велика, то несбалансированность может стать устойчивой и негативно влиять на многие стороны экономической деятельности предприятий. О том, какова

**Таблица 6.1.** Создание и ликвидация рабочих мест на предприятиях с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала, 2004 г., %

Численность персонала	Коэффициент создания рабочих мест	Коэффициент ликвидации рабочих мест
Оптимальна	3,2	4,7
Недостаточна	3,1	6,1
Избыточна	1,8	6,5
Всего	2,9	5,3

**Примечание.** При оценке коэффициентов создания и ликвидации рабочих мест из расчета были исключены 1% предприятий с максимальными потерями и 1% предприятий с максимальными приростами численности занятых.

эта цена, можно судить по оценкам сложности поиска и найма работников, относящихся к различным профессиональным группам (табл. 6.2).

**Таблица 6.2.** Оценка степени сложности поиска/найма работников по профессиональным группам

Профессиональные группы работников	Нет проблем	Проблемы иногда возникают, но не часто	Возникают регулярно, но разрешимы в разумные сроки	Очень большие проблемы	Проблемы неразрешимы в разумные сроки
Руководители	43,6	27,5	14,1	13,4	1,2
Специалисты	34,2	29,1	22,5	13,2	0,9
Служащие	79,8	12,5	5,1	2,5	0
Квалифицированные рабочие	15,0	19,0	28,6	33,5	3,4
Неквалифицированные рабочие	67,4	13,6	10,9	4,8	0,5

Наибольшие сложности (сумма ответов «Очень большие проблемы» и «Проблемы практически неразрешимы в разумные сроки») возникают при поиске квалифицированных рабочих: примерно 40% респондентов

**Таблица 6.3.** Интегральный индекс сложностей, с которыми сталкиваются предприятия с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала при поиске/найме работников различных профессий, баллов

Численность персонала	Профессиональные группы работников				
	Руководители	Специалисты	Служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Оптимальна	1,9	2,0	1,3	2,6	1,4
Недостаточна	2,0	2,4	1,3	3,5	1,8
Избыточна	2,3	2,5	1,4	3,0	1,6
Всего	2,0	2,2	1,3	2,9	1,5

отмечали здесь очень большие проблемы<sup>12</sup>. (Заметим, что дефицит квалифицированных рабочих отметили примерно 50%, но реальные сложности с поиском/наймом признает гораздо меньшая доля опрошенных руководителей!)

Аналогичные показатели по руководителям и специалистам составляют около 15%. В случае со специалистами эта оценка оказывается примерно одинаковой для всех групп предприятий. Что же касается руководителей, то по данной профессиональной группе она достигает 25% на самых крупных предприятиях нашей выборки, примерно 33% на предприятиях, созданных после 1965 г. и 20% на предприятиях-создателях рабочих мест. Неудивительно, что проще всего обстоит дело с поиском и наймом служащих и неквалифицированных рабочих: 84–92% опрошенных руководителей отмечали полное отсутствие проблем либо их эпизодичность.

Приведенные данные позволяют также рассчитать интегральный индекс сложности поиска/найма работников разных профессий. (Его оценки производились по 5-балльной шкале: 1 балл – проблем нет; 5 баллов – проблемы неразрешимы в разумные сроки.) Результаты расчета представлены

<sup>12</sup> Этот показатель фактически не зависит ни от размера предприятия, ни от года создания, ни от динамики занятости, однако его значение выше для государственных предприятий, среди которых каждое второе констатирует критические сложности.

в табл. 6.3. Как и следовало ожидать, наибольшие трудности сопряжены с поиском квалифицированных работников. Но даже для них значение интегрального индекса составляет около 3 баллов, т.е. в среднем соответствует варианту ответа «Проблемы возникают регулярно, но разрешимы в разумные сроки». По остальным профессиональным группам интегральный индекс сложностей найма лежит в диапазоне от 1,3 до 2,2 балла.

Интересно отметить, что различия между предприятиями с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала сравнительно невелики. Явное «лидерство» предприятий с недостаточной укомплектованностью кадрами обнаруживается лишь по одной профессиональной группе – квалифицированным рабочим. Сложности, возникающие при попытках найма таких работников, оценивались ими в 3,5 балла по сравнению с 2,6–3,0 баллами у предприятий с нормальной или избыточной укомплектованностью. Это согласуется с ранее сделанным выводом о том, что подавляющее большинство российских предприятий понимают дефицит рабочей силы именно как дефицит квалифицированных рабочих.

Насколько тесно жалобы на нехватку работников определенных профессий связаны с реальными трудностями их нахождения на рынке труда? Данные табл. 6.4 позволяют утверждать, что во многих случаях такая связь оказывается достаточно слабой. Так, реальные трудности с поиском руководителей испытывали менее 10% предприятий, ссылавшихся на их

**Таблица 6.4.** Оценка сложностей, с которыми сталкиваются предприятия, жалующиеся на нехватку работников определенных профессий при их поиске на рынке труда, %

Предприятия с недостаточной численностью	Оценки сложности поиска работников					
	Нет проблем	Проблемы иногда возникают, но не часто	Возникают регулярно, но разрешимы в разумные сроки	Очень большие проблемы	Проблемы неразрешимы в разумные сроки	Интегральный индекс, баллов
Руководителей	57,1	15,4	18,1	8,5	0,8	1,8
Специалистов	4,2	24,3	33,3	35,4	2,6	3,1
Служащих	36,8	15,8	31,6	15,8	0,0	2,3
Квалифицированных рабочих	1,5	10,3	31,3	51,7	5,2	3,5
Неквалифицированных рабочих	7,8	23,3	43,1	24,1	1,7	2,9

**Таблица 6.5.** Потери рабочего времени на предприятиях с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала, % от годового фонда рабочего времени

Численность персонала	Причины потерь рабочего времени					
	Забастовки	Дополнительные отпуска по инициативе работников	Временная нетрудоспособность	Отпуска по инициативе администрации	Прогулы	Всего
Оптимальна	0,4	3,2	6,8	1,2	0,7	12,3
Недостаточна	0,1	3,8	8,5	2,4	1,4	16,2
Избыточна	0,0	2,6	7,0	2,7	0,9	13,2
Всего	0,2	3,3	7,3	1,8	0,9	13,5

нехватку. По служащим аналогичный показатель составлял менее 20%, по неквалифицированным рабочим – чуть более 25% и лишь по специалистам и квалифицированным рабочим он оказывался достаточно существенным – около 40% и 60% соответственно. Но даже эти оценки предполагают, что риск столкнуться с реальным дефицитом квалифицированной рабочей силы намного меньше (как минимум, вдвое), чем это представляется руководителям предприятий.

Помимо активизации найма еще одной возможной стратегией, способной компенсировать экономические потери от нехватки рабочей силы, является увеличение продолжительности рабочего времени. Однако, как показывает табл. 6.5, именно трудодефицитные предприятия являлись лидерами по общим потерям рабочего времени. Эти потери были у них почти на треть больше, чем у двух других групп: 16% от годового фонда рабочего времени против 12–13%. Основными причинами его неполного использования выступали временная нетрудоспособность работников, предоставление им дополнительных отпусков, а также прогулы. Возникает вопрос: не является ли проблема трудодефицитности всего лишь следствием нерационального использования имеющихся трудовых ресурсов? В любом случае очевидно, что трудодефицитные предприятия ведут себя иначе, чем можно было бы ожидать: в условиях физической нехватки рабочих рук вместо увеличения продолжительности труда они склонны (или вынуждены?) еще больше ее сокращать.



Привлечение работников требуемых профессий и квалификации извне предполагает, что они имеются в наличии на рынке труда. Для массовых специальностей такой путь возможен. Однако во многих случаях предприятия нуждаются в обладателях специфических навыков, которые не могут быть предложены на рынке труда, а являются продуктом соответствующих инвестиций в специфический человеческий капитал через корпоративное обучение, включая, например, обучение на рабочем месте. Инвестиции во внутрифирменную подготовку кадров являются необходимым условием поддержания конкурентоспособности<sup>13</sup>. Такие инвестиции формируют специальные навыки и знания, дополняющие технологию, без которых предприятие не может эффективно функционировать. Соответственно можно предположить, что трудодефицитные предприятия должны демонстрировать повышенную склонность к инвестициям во внутрифирменную подготовку работников.

В какой мере востребована ими эта стратегия преодоления проблемы дефицита? Как видно из табл. 6.6, предприятия, где численность персонала недостаточна, демонстрируют более высокую степень готовности обучать своих работников по сравнению с предприятиями, где она оптимальна: в обеих группах охват подготовкой составлял 67–69%. В этом отношении трудонедостаточные предприятия значительно уступали трудоизбыточным, среди которых 84% предоставляли обучение своим работникам. Лидерство трудоизбыточных предприятий отмечается и по охвату обучением отдельных категорий персонала (хотя состав обучающихся во всех трех группах примерно одинаков).

На всех предприятиях — независимо от их групповой принадлежности — наблюдается несоответствие между структурой спроса на квалификацию и структурой внутрифирменной подготовки (ср. оценки, представленные в табл. 4.4 и табл. 6.6). Чаще всего обучение затрагивает наиболее квалифицированных работников — специалистов и руководителей, хотя дефицит кадров по этим категориям не является наиболее острым. Однако приоритетное отношение к переподготовке специалистов и руководителей легко объяснимо, если учесть, что инвестиции в их специфический человеческий капитал могут обеспечивать более высокую отдачу, чем инвестиции в специфический человеческий капитал представителей других профессиональных групп. Обращает на себя внимание тот факт, что повальные жалобы на нехватку квалифицированных рабочих (97%) со

---

<sup>13</sup> Лазарева О.В., Денисова И.А., Цухло С.В. Наем или переобучение: опыт российских предприятий: Препринт WP3/2006/11. Серия «Проблемы рынка труда». М.: ГУ ВШЭ, 2006; Building Skills and Absorptive Capacity in Russian Enterprises: Competitiveness and Investment Climate Assessment for the Russian Federation. World Bank, 2007.

**Таблица 6.6.** Подготовка работников на предприятиях с оптимальной, недостаточной и избыточной численностью персонала

	Доля предприятий, предоставляющих обучение (от общего числа предприятий)	Доля прошедших обучение (на предприятиях, предоставляющих обучение)	Средняя продолжительность обучения, недель (на предприятиях, предоставляющих обучение)
Все работники Руководители Специалисты Другие служащие Квалифицированные рабочие Неквалифицированные рабочие	Предприятия с оптимальной численностью персонала		
	67,2	—	—
	40,5	8,8	2,7
	41,0	9,0	3,2
	14,9	1,0	2,2
	34,8	8,0	3,6
Все работники Руководители Специалисты Другие служащие Квалифицированные рабочие Неквалифицированные рабочие	Предприятия с недостаточной численностью персонала		
	68,9	—	—
	41,1	7,5	3,1
	47,0	9,4	3,3
	11,9	1,3	1,8
	34,1	5,7	3,7
Все работники Руководители Специалисты Другие служащие Квалифицированные рабочие Неквалифицированные рабочие	Предприятия с избыточной численностью персонала		
	13,7	1,8	4,1

	Доля предприятий, предоставляющих обучение (от общего числа предприятий)	Доля прошедших обучение (на предприятиях, предоставлявших обучение)	Средняя продолжительность обучения, недель (на предприятиях, предоставлявших обучение)
	Предприятия с избыточной численностью персонала		
Все работники	84,1	–	–
Руководители	54,7	11,0	2,7
Специалисты	62,5	13,5	2,2
Другие служащие	18,8	1,1	1,5
Квалифицированные рабочие	39,8	7,8	2,8
Неквалифицированные рабочие	16,4	1,1	2,1

стороны трудодефицитных предприятий не ведут к более интенсивному обучению этой категории персонала — лишь каждое третье из них вкладывает средства в подготовку квалифицированных рабочих.

Наибольшую долю работников подготовка охватывала на трудоизбыточных предприятиях. Это связано с тем, что данная группа состоит в основном из крупных предприятий, многие из которых имеют собственные учебные базы и программы адаптации и переподготовки работников. На крупных предприятиях расширению обучения способствует экономия на масштабе — удельные издержки по обучению работников оказываются у них ниже, чем у более мелких предприятий. По сравнению с двумя другими группами подготовка, которую предоставляют трудонедостаточные предприятия, слабее ориентирована на квалифицированных рабочих и руководителей, но зато сильнее — на неквалифицированных рабочих.

Вместе с тем нельзя не отметить, что самая высокая продолжительность обучения характерна для предприятий с недостаточной численностью персонала: 4 недели против 2–3 недель в двух других группах. Возможно, это является следствием более низкого качества рабочей силы, которую они в состоянии привлечь.

Для более точной оценки влияния дефицита/избытка рабочей силы на активность подготовки мы использовали регрессионную пробит-модель. Результаты расчета представлены в табл. 6.7. Из них следует, что предоставление любого вида обучения положительно связано с размерами и экспортной ориентацией предприятий. Трудонедостаточность стимулирует внутрифирменное обучение, но не оказывает влияния на объемы более дорогостоящей переподготовки работников в учебных заведениях за пределами предприятий. Кроме того, обучение вне предприятия предполагает получение более общих знаний и навыков, которые могут быть использованы за пределами предприятия. Опасения оппортунистического поведения обученных работников могут дестимулировать такого рода инвестиции. При прочих равных условиях трудоизбыточные предприятия на 13–15% чаще, чем предприятия с оптимальной численностью, ведут обучение своих работников как внутри, так и вне предприятия. Это подтверждает ранее сделанный вывод о том, что общая избыточность персонала не снимает проблемы нехватки кадров со специфическими навыками.

Теперь рассмотрим, насколько активно стратегия переобучения используется для преодоления дефицита кадров по отдельным профессиональным группам (табл. 6.8). Практически для всех категорий можно говорить о существовании значительной экономии на масштабе. Положительно влияет на подготовку персонала инновационная активность предприятия (прав-

**Таблица 6.7.** Факторы, определяющие предоставление обучения (предельные эффекты, оценки пробит-модели)

	Любой вид обучения	Обучение на предприятии	Обучение вне предприятия
Доля работников с высшим образованием	0,002	0,000	0,002*
НИОКР (1 = да)	0,052	0,066*	0,047
Создано после 1992 г. (1 = да)	-0,021	0,004	-0,058
Экспортер (1 = да)	0,067*	0,079**	0,078**
Есть иностранный собственник (1 = да)	-0,072	-0,033	-0,092*
Госсобственность >25% (1 = да)	0,056	0,002	0,116**
Численность занятых (менее 250 человек)			
251–500 человек	0,113***	0,089**	0,124***
501–1000 человек	0,168***	0,174***	0,216***
более 1000 человек	0,215***	0,314***	0,269***
Оптимальность численности (оптимальная)			
недостаточная	0,053	0,073*	0,031
избыточная	0,133***	0,138**	0,124**
Отрасль	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да
Пропущенные значения	Да	Да	Да
N	964	969	963
Псевдо R <sup>2</sup>	0,1464	0,1390	0,1396

да, лишь в отношении обучения «белых воротничков»). Однако в отличие от общего охвата подготовкой (см. табл. 6.7), поведение предприятий по отношению к отдельным профессиональным группам практически не зависит от степени укомплектованности рабочей силой. Исключение со-

ставляют лишь специалисты, у которых шансы пройти профессиональную переподготовку оказываются выше на трудоизбыточных предприятиях. Вместе с тем обнаруживается другая важная закономерность – основным стимулом предоставления обучения работникам выступают высокие издержки поиска и найма. Данный эффект статистически значим для всех профессиональных групп за исключением неквалифицированных рабочих. Но в любом случае можно утверждать, что у предприятий, где численность персонала недостаточна, склонность к инвестициям в специфический человеческий капитал оказывается никак не выше, чем у предприятий, где она оптимальна или избыточна. Это также ставит под сомнение предположение, что заявления работодателей о дефиците труда или квалификации могут считаться надежным и достоверным сигналом.

**Таблица 6.8.** Факторы, определяющие предоставление обучения по категориям персонала (предельные эффекты, оценки пробит-модели)

	Руководители	Специалисты	Другие служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
НИОКР (1 = да)	0,088**	0,065*	0,054*	-0,010	0,010
Создано после 1992 г. (1 = да)	-0,010	-0,023	0,011	-0,014	-0,019
Экспортер (1 = да)	0,045	0,041	-0,014	0,032	0,007
Есть иностранный собственник (1 = да)	0,020	0,005	-0,005	-0,030	0,007
Госсобственность >25% (1 = да)	0,044	-0,036	0,032	0,008	0,046
Численность занятых (менее 250 человек)					
251–500 человек	0,099**	0,127***	0,030	0,080*	0,083***
501–1000 человек	0,247***	0,195***	-0,022	0,139***	0,024
более 1000 человек	0,224***	0,205***	0,085**	0,196***	0,118***

	Руководители	Специалисты	Другие служащие	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Оптимальность численности (оптимальная)					
недостаточная	-0,050	-0,007	-	-0,016	-0,001
избыточная	0,045	0,200***	0,045	0,076	0,000
Сложность поиска и найма необходимых работников (нет проблем)					
проблемы возникают, но они разрешимы в разумные сроки	0,037	-0,002	0,093***	0,097*	0,009
большие или неразрешимые проблемы	0,128**	0,122**	-0,024	0,109*	0,052
Отрасль	Да	Да	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да	Да	Да
Пропущенные значения	Да	Да	Да	Да	Да
N	982	980	873	982	827
Псевдо R <sup>2</sup>	0,1056	0,1012	0,0938	0,1046	0,0979

Подводя промежуточные итоги, мы можем сказать, что предприятия, заявляющие о нехватке рабочей силы, не предпринимают практически никаких шагов, которые было бы естественно ожидать от них, если бы речь шла о физической нехватке рабочих рук и, в частности, квалифицированных рабочих. Они не пытаются минимизировать потери рабочего времени и увеличить его продолжительность; меньше других инвестируют в подготовку и переподготовку кадров; не пытаются интенсифицировать наем. Этот «букет» поведенческих реакций дополняет обобщенную характеристику этих предприятий как неконкурентоспособных на рынке труда.

## 7. Неоптимальная занятость и законодательная защита рабочих мест

Поддержание неоптимальной занятости может быть связано с тем, что издержки оборота рабочей силы, определяемые институтами рынка труда, запретительно велики. Эти издержки, вменяемые работодателю трудовым законодательством, замедляют адаптационную реакцию предприятий на неоптимальность занятости<sup>14</sup>. Чем больше временной лаг между появлением неоптимальной занятости и корректирующим ее поведением предприятий, тем устойчивее и продолжительнее дисбаланс<sup>15</sup>. Увольнение избыточных работников требует времени и значительных затрат, а потому работодатель может предпочесть никого не увольнять, либо «выжимать» их поодиночке, соблюдая формальные требования закона. Издержки увольнения в итоге добавляются к издержкам найма, поскольку спрос на труд цикличен и работодатель допускает положительную вероятность того, что в обозримом будущем придется оптимизировать численность уже в обратном направлении.

Чем волатильнее спрос на производимые блага, тем волатильнее спрос на труд. Это создает особые проблемы для предприятий, находящихся в наиболее рискованных и конкурентных секторах рынка: недавно созданных, инновационных, производящих новую продукцию и т.п. Поэтому того чтобы фирмы преуспевали в развитии инновационного и высокотехнологического производства степень защиты рабочих мест должна быть относительно ниже, а гибкость рынка труда выше<sup>16</sup>.

В нашем обследовании респонденты сообщали о существовании различных ограничений, препятствующих деятельности их предприятий, а также оценивали (по 5-балльной шкале) их относительную значимость. Лишь 1% респондентов признали действующий режим регулирования трудовых отношений *очень* серьезным препятствием для развития производства и еще около 4% — существенным препятствием. Если же добавить сюда и тех, кто классифицировал режим регулирования трудовых отношений как заметное препятствие, то мы получим примерно 16% от числа всех ответов. По сравнению со многими другими лимитирующими факторами его

---

<sup>14</sup> Здесь и далее речь идет о том разделе трудового законодательства, который «отвечает» за защиту существующих рабочих мест. Мы называем его законодательством о защите занятости (ЗЗЗ). Подробный обзор основных исследований влияния трудового законодательства на рынок труда, опубликованных в 1990-е гг., см.: *Addison J., Teixeira P.* The Economics of Employment Protection. IZA, DP 381, October 2001.

<sup>15</sup> *Arrow K., Capron W.* Dynamic Shortages and Price Rise: The Engineer-Scientist Case // *The Quarterly Journal of Economics.* May 1959. Vol. 73. No. 23.

<sup>16</sup> Характерно, что наиболее инновационные страны имеют невысокий уровень защиты рабочих мест.



значение выглядит как достаточно слабое<sup>17</sup>. Результаты мало варьируют по основным группам предприятий, что, казалось бы, служит дополнительным свидетельством против того, чтобы считать жесткость регулирования трудовых отношений злободневной проблемой. Тем не менее такая интерпретация была бы преждевременной.

Во-первых, в этом «антирейтинге» составляющих инвестиционного климата уверенно лидируют общие для всех и принципиальные характеристики внешней среды и регуляторного режима, по отношению к которым «регулирование трудовых отношений» кажется частностью. Во-вторых, под «регулированием трудовых отношений» первые лица предприятия могут понимать заключение коллективного договора или отношения с профсоюзами, что действительно не является для них серьезным препятствием. В-третьих, дефицит квалифицированного труда, широко признаваемый как значимое ограничение, в свою очередь связан с режимом регулирования трудовых отношений, хотя это может респондентами и не осознаваться. (К вопросу о связи восприятия законодательства о защите занятости и найма квалифицированных работников мы вернемся ниже.)

Тема качества регулирования как потенциального ограничения для развития получила уточнение в вопросе о том, какие правила и нормы действующего трудового законодательства создают наибольшие трудности для данного предприятия (табл. 7.1).

Хотя данные в целом не свидетельствуют о том, что регулирование трудовых отношений представляет какие-либо сложности, лишь 40% всех респондентов не видят для себя никакой проблемы в действующем трудовом законодательстве. Три элемента законодательства вызывают повышенную озабоченность: во-первых, «правила, регулирующие наем на работу граждан других стран» (20,2%); во-вторых, «правила найма и увольнения работников» (18,8%); и наконец, в-третьих, «правила использования рабочего времени» (15,3%).

Эти три позиции во многом определяют возможности адаптации количества используемого труда как фактора производства. Первые две позиции связаны с издержками найма/увольнения и выражаются в том, что предприятие сознательно выбирает для себя заниженный уровень занятости и тем самым отказывается от создания новых рабочих мест. Трудности маневра рабочим временем не только повышают общие издержки предприятия, но и (совместно с несозданными рабочими местами) отрицательно влияют и на величину выпуска, и на численность занятых. В итоге страдают эффек-

---

<sup>17</sup> Напомним, что, например, «дефицит квалифицированной рабочей силы» в качестве самого важного барьера на пути функционирования своих предприятий отметили свыше 17% респондентов.

**Таблица 7.1.** Какие правила и нормы действующего трудового законодательства создают наибольшие трудности для предприятия?, %

Нормы трудового законодательства	Всего	Численность персонала		
		недостаточна	оптимальна	избыточна
Правила найма и увольнения работников	18,8	15,9	18,2	25,8
Правила использования срочных трудовых договоров	11,8	10,4	12,3	11,7
Правила использования рабочего времени	15,3	13,7	15,5	17,2
Соблюдение требований уровня МРОТ	10,6	13,0	10,0	10,9
Нормы, регулирующие предоставление социальных льгот	12,5	12,6	10,1	17,2
Нормы, регулирующие своевременность выплат заработной платы	12,1	12,6	10,1	17,2
Правила, регламентирующие отношения с профсоюзами	4,1	3,0	4,7	3,9
Правила, регулирующие найм на работу граждан других стран	20,2	27,8	18,2	14,8
Другое	3,1	3,0	3,0	3,9
Нет таких норм и правил	39,7	35,6	42,6	37,5
N	1002	592	270	128

тивность и конкурентоспособность предприятий, а также потенциальные работники из числа незанятых или неформально занятых.

Показательно, что предприятия с избыточной занятостью намного чаще, чем предприятия с нормальной или недостаточной занятостью, жалуются на нормы, регулирующие найм и увольнение работников. Это естественно, поскольку именно для них проблема освобождения от лишних работников особенно актуальна. В то же время трудodefицитные предприятия намного чаще, чем предприятия двух других групп, жалуются на правила, регламентирующие найм на работу граждан из других стран. С одной стороны, это наглядно свидетельствует о их ориентации на сегмент самой дешевой, наименее квалифицированной рабочей силы, а с

другой – позволяет предполагать, что недавние ужесточения миграционного законодательства должны еще больше обострить проблему дефицита рабочей силы в российской промышленности. (Как видим, еще до этих нововведений неоправданно жесткие нормы, регулирующие труд мигрантов, создавали серьезные проблемы примерно для каждого пятого промышленного предприятия.)

Влияние трудового законодательства на поиск и наем квалифицированных работников можно проиллюстрировать с помощью табл. 7.2. В ней показаны значения коэффициентов ordered probit-регрессий, в которых

**Таблица 7.2.** Факторы, определяющие трудности поиска/найма квалифицированных работников: оценки из ordered probit-регрессий

	Индекс трудностей поиска/найма, 5-балльная шкала		
	Специалисты	Квалифицированные рабочие	
Средняя заработная плата (Log)	-0,093*	-0,199***	-0,197***
Госсобственность >25% (1 = да)	0,218**	0,021	0,023
Есть иностранный собственник (1 = да)	-0,153	-0,036	-0,042
Численность <250 чел. (1 = да)	-0,301***	-0,166**	-0,162**
НИОКР (1 = да)	0,208***	0,044	0,033
Создано после 1992 г. (1 = да)	0,078	-0,115	-0,122
Индекс жесткости 333	0,108***	0,094***	–
333 не является ограничением	–	–	-0,306***
Отрасль	Да	Да	Да
Регион	Да	Да	Да
N	896	898	898
LR chi2	123,85	181,13	189,56

\*\*\*, \*\*, \* соответствуют 1%, 5% и 10%-му уровням значимости.

**Примечание.** Индекс жесткости 333 рассчитывался как сумма ответов на вопрос о том, какие правила и нормы действующего законодательства создают для предприятия наибольшие трудности.

зависимыми переменными являются 5-балльные индексы, характеризующие степень трудностей поиска/найма квалифицированных работников. Мы контролируем основные структурные характеристики предприятия, а также регион и отрасль. В число независимых переменных входит либо суммарный индекс восприятия жесткости ЗЗЗ (столбцы 2 и 3 табл. 7.2), либо позиция «В законодательстве нет таких правил и норм, которые создают для предприятия дополнительные трудности».

Все спецификации дают согласованные результаты. Чем выше индекс восприятия жесткости законодательства о защите занятости (ЗЗЗ), тем выше индекс трудностей поиска и найма. Предприятия, которые не воспринимают нормы трудового законодательства как ограничители, в меньшей степени сталкиваются с трудностями при поиске/найме квалифицированных рабочих.

Обратим внимание на то, что заработная плата влияет на трудности найма обратным образом. Это соответствует ранее сделанному выводу о том, что привлечение и закрепление квалифицированного труда связаны в первую очередь со спросовыми ограничениями. Другой интересный факт, следующий из табл. 7.2, заключается в том, что небольшие предприятия (с численностью до 250 человек) в относительно меньшей степени сталкиваются с трудностями поиска/найма (по сравнению с более крупными предприятиями). Это можно объяснить тем, что фактический режим регулирования для небольших предприятий отличается повышенной гибкостью и они в меньшей степени испытывают давление со стороны законодательных ограничений.

## Заключение

В 1990-е гг. общим знаменателем многих дискуссий о российском рынке был тезис о тотальной недозанятости, скрытой безработице и недоиспользовании квалификационного потенциала в российской промышленности. В начале текущего десятилетия этот тезис сменился другим – утверждением о существовании значительного дефицита кадров и дефицита профессиональной квалификации. Отсюда постулируется необходимость более активного государственного вмешательства в определение того, кого, чему и как должна учить система профессионального образования. Такой политический вывод в принципе устраивает многих: чиновники всегда ищут «чем еще поруководить»; работодатели рады переложить расходы на профессиональную подготовку своих работников на бюджет; сами граждане также не прочь возложить ответственность за свой профессиональный выбор на заботливое и всезнающее государство.

На этом фоне возникают разнообразные предложения об ускоренном развитии системы начального и среднего профессионального образования при сокращении высшего, о приоритетах одних узких профессий/специальностей по отношению к другим, о частичном восстановлении обязательного распределения, и многие другие. В основе этих идей лежит вера в то, что «мудрое» государство все может знать и спрогнозировать в деталях на многие годы вперед; при этом оно не ошибается в отличие от «слепых» сил рынка. Такие предложения не только затрагивают интересы миллионов, но и предполагают выделение значительных бюджетных средств. Надежды поучаствовать в их освоении формируют консенсус среди различных сил. Результаты реализации подобных предложений – в лучшем случае нейтральные – могут проявиться не ранее чем через 5–7 лет, что снимает значительную долю ответственности с тех, кто их лоббирует сегодня. Но именно поэтому тезисы о «дефиците» труда и квалификации нуждаются в серьезном осмыслении и обосновании, которые, на наш взгляд, пока отсутствуют.

Сегодняшняя Россия не одинока в констатациях того, что наступает эра подобных дефицитов. Естественно, они были свойственны советской эпохе, что отражало природу плановой экономики как экономики дефицита. Но и сверхрыночные США пережили не один виток полемики на эту тему (последняя волна опасений по поводу наступающего глобального дефицита труда, угрожающего экономике США, активизировалась на рубеже прошлого и нынешнего столетий)<sup>18</sup>. Однако исход во всех случаях был одинаковым: рынок успешно справлялся с «дефицитом», а государственные меры оказывались малоэффективными. Причина этого заключается в том, что утверждения и о «дефиците труда», и о «дефиците квалификации» базируются на данных о предложении труда, при этом полностью игнорируются механизмы формирования спроса на труд.

Р. Фримен выделяет несколько причин широкой популярности «теории дефицита». Одна из них – игнорирование того разрыва, который исторически всегда существовал между демографическими трендами и тенденциями экономического развития. Вторая важная причина – совпадение интересов политиков, работодателей и руководителей системы образования. Политики отводят внимание общества от необходимости сложных и непопулярных институциональных реформ на рынке труда; работодатели рады приветствовать дополнительные бюджетные вливания в подготовку кадров, снижающие их издержки на рабочую силу; деятели системы про-

---

<sup>18</sup> Freeman R. Is a Great Labor Shortage Coming? Replacement Demand in the Global Economy: Working Paper No 12541. September 2006.

фессионального образования заинтересованы в дополнительных расходах на эти цели<sup>19</sup>. Весьма очевидно, что и в России есть веские основания для проявления тех же скрытых групповых интересов.

Что же показало наше исследование? Прежде всего оно выявило резкое несоответствие между объективной картиной состояния рынка труда, какой она вырисовывается из агрегированных данных официальной статистики, и субъективной картиной, сформировавшейся в восприятии менеджеров. Основываясь на данных обследования руководителей российских промышленных предприятий, мы зафиксировали их массовую озабоченность дефицитом труда и квалификации. Эта озабоченность хорошо коррелирует с пафосом выступлений многих политиков, чиновников, промышленников, но обычно она высказывается вне связи с рыночной ценой предполагаемого дефицита. Однако объективные показатели рынка труда, такие как относительная заработная плата, статистика безработицы, найма и увольнений, не позволяют безоговорочно подтвердить это мнение.

Опрошенные руководители предприятий, называя дефицит квалифицированных работников в числе главных ограничений инвестиционного климата, прямо не увязывают эту нехватку с возможным повышением заработной платы своих работников. Однако более детальный анализ высказанных ими оценок заметно снижает общий градус озабоченности. Оказывается, что среди менеджеров, относящих дефицит квалифицированной рабочей силы к числу важнейших лимитирующих факторов, только половина прямо признают его существование на своих предприятиях; что среди тех, кто упоминает об этой проблеме, только две трети связывают ее с отсутствием требуемых работников на рынке труда; что среди тех, кто заявляет об отсутствии необходимых работников на рынке, примерно у половины тем не менее не возникает серьезных трудностей с их поиском и наймом; и т.д. В результате таких уточнений размеры предполагаемого дефицита постепенно съеживаются и перестают быть угрожающими.

Традиционный подход связывает возникновение дефицита труда и дефицита квалификации с поведением предприятий-лидеров — динамичных, инновационных, быстро растущих, осваивающих передовые технологии и ориентированных на захват незанятых рыночных ниш, прилагающих активные усилия для создания дополнительных рабочих мест, но неспособных — по причине высоких темпов своего развития — привлечь достаточное количество работников требуемой квалификации. Легко понять, почему в таких случаях нехватка персонала действительно может превра-

---

<sup>19</sup> *Freeman R. Op. cit.*

щаться в серьезное препятствие на пути расширения производства. Однако при обращении к показателям экономической деятельности российских промышленных предприятий, объявляющих себя трудодефицитными, мы обнаруживаем нечто совсем иное. В большинстве случаев это убыточные предприятия с низкой производительностью, с плохим качеством персонала и заниженной заработной платой, замкнутые на внутренний рынок и инновационно инертные, мало инвестирующие и постепенно теряющие рабочие места. Такой вывод подтверждается полученными нами оценками связи между трудодефицитностью и финансово-экономическими характеристиками предприятий: эта ассоциация прямая и статистически значимая.

Еще удивительнее, что предприятия, страдающие от дефицита труда или дефицита квалификации, делают очень немногое из того, что им, казалось бы, нужно срочно делать. Они достаточно инертны в привлечении новых работников; не прилагают усилий к тому, чтобы минимизировать потери рабочего времени и увеличить его продолжительность; мало инвестируют в подготовку и переподготовку кадров; не пытаются стимулировать работников с помощью более высокой оплаты или улучшения условий труда. При этом все указывает на обусловленность дефицита кадров, с которым они сталкиваются, именно заниженной заработной платой. В свете такой политики трудно ожидать, что эта проблема будет когда-нибудь ими решена.

Чем же можно объяснить столь резкий контраст между устоявшимися представлениями и полученными нами выводами? Все дело в том, что стандартное описание трудодефицитных предприятий как организаций, у которых потребности в рабочей силе превосходят возможности рынка, сформировано применительно к конкурентной среде с хорошо работающими механизмами рыночного отбора. В подобной среде экономически неуспешные предприятия быстро проигрывают конкурентную борьбу за привлечение трудовых ресурсов экономически успешным, выбывают из игры и, таким образом, их голоса перестают быть слышны. Если и звучат заявления о дефиците труда или дефиците квалификации, то исходят они по большей части от предприятий, проходящих фазу ускоренного роста. В современной российской экономике ситуация оказывается во многом иной. Вследствие слабости механизмов рыночной селекции аутсайдеры, теряющие трудовые ресурсы, никуда не исчезают, а продолжают оставаться на плаву неопределенно долгое время. И именно они, находясь в кризисном или полукризисном состоянии, становятся главными трансляторами жалоб на нехватку квалифицированной рабочей силы и требований расширить ее подготовку на государственной основе. Более того: в создаваем-

мом ими информационном шуме становятся практически неразличимы действительно «узкие» места, с которыми могут сталкиваться на рынке труда экономически наиболее успешные предприятия.

Фактически мы имеем дело, если воспользоваться образным выражением Б. Кузнецова, с «непохороненными мертвыми предприятиями». Предприятия, которые наименее конкурентоспособны, неэффективны и платят заниженную заработную плату, оказываются основными «декларантами» тезиса о дефиците. Именно поэтому они и не способны отреагировать на его появление повышением заработной платы и продолжают терять рабочие места, тогда как неэффективность механизмов «расчистки» рынка позволяет им сохранять видимость присутствия в экономике. Они действительно не имеют возможности привлекать рабочую силу в том количестве, в котором хотелось бы, но с точки зрения экономического благосостояния общества было бы гораздо хуже, если бы такая возможность была им предоставлена. В этом смысле проблема дефицита во многом является проблемой настройки институтов, обеспечивающих конкуренцию.

Однако массовые декларации о дефиците составляют лишь часть общей картины. Наше исследование показало, что наряду с предприятиями, констатирующими собственную трудодефицитность, в российской промышленности существует обширный сегмент предприятий, отмечающих трудоизбыточность. Эта трудоизбыточность также представляет собой проблему, которая проявляется в наличии значительной части рабочей силы, избыточной по отношению к текущей производственной программе предприятия. Ее масштаб связан с размерами предприятия, а сама она является во многом наследием гигантов советской эпохи. Для этих предприятий крайне актуально избавиться от «лишнего веса», негативно влияющего на их конкурентоспособность. И вновь мы сталкиваемся с неэффективностью действующих институтов, на этот раз — трудового законодательства, чрезмерно защищающего рабочие места и не позволяющего предприятиям оптимизировать занятость.

Итак, подведем итоги. Невозможность для предприятий поддерживать оптимальную численность и структуру занятых является реальной проблемой. Ее главная причина заключается в том, что институциональная среда, в рамках которой функционируют предприятия, затрудняет достаточно быструю реаллокацию рабочей силы из сегментов, где она используется неэффективно, в те сегменты, где эффективность может быть выше. Если это так, то тогда попытки подменить комплексный «ремонт» институтов всесторонним и детальным государственным вмешательством в систему профессионального образования приведет к еще большей не-



эффективности и дальнейшему снижению конкурентоспособности российской промышленности.

На наш взгляд, глубинным источником предполагаемого дефицита квалифицированной рабочей силы в современной российской экономике является вовсе не ее физическая нехватка, а слабость механизмов рыночной селекции, когда явно неконкурентоспособные предприятия продолжают генерировать на нее спрос — отчасти реальный, отчасти виртуальный. И выход из ситуации заключается вовсе не в том, чтобы снабжать такие предприятия недостающими кадрами. Напротив, необходимо ускорить темпы реаллокации трудовых ресурсов из неэффективных секторов экономики в эффективные. Можно сказать, что ключевой проблемой является и не избыток и не недостаток работников, а присутствие на российском рынке труда большого числа явно нежизнеспособных предприятий, вносящих сильнейшие искажения в его функционирование.

*Препринт WP3/2007/03*

*Серия WP3*

*Проблемы рынка труда*

В. Гимпельсон, Р. Капелюшников,  
А. Лукьянова

**Спрос на труд и квалификацию в промышленности:  
между дефицитом и избытком**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*

Технический редактор *О.А. Быстрова*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.

Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>, Бумага офсетная. Печать трафаретная.

Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,9. Усл. печ. л. 3,5

Заказ № . Изд. № 657

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

**Для заметок**

---

---

**Для заметок**

---

---