

Стратегические задачи управления человеческим капиталом – новый вектор развития

позиция работодателей, проект для обсуждения

*Комитет по рынку труда и кадровым стратегиям РСПП,
Председатель Комитета, Президент «Группы «Онэксим»,
М.Д. Прохоров*

2010 г.

Президент РФ Медведев Д.А.

«... Мы должны выйти на такие изменения в законодательстве и в государственном управлении, которые помогут переходу всей нашей экономики на инновационный характер развития.» «... Человеческий капитал- ресурс для модернизации никак не меньший, чем капитал финансовый.» «По-настоящему современным может считаться только общество, настроенное на неуклонное повышение качества жизни.»

Премьер-министр Путин В.В.

«Единственной реальной альтернативой ... является стратегия инновационного развития страны, опирающаяся на одно из наших главных конкурентных преимуществ - на реализацию человеческого потенциала, на наиболее эффективное применение знаний и умений людей для постоянного улучшения технологий, экономических результатов, жизни общества в целом".

Цель работы :

Соотнести принятые обществом цели и реальные изменения в социально-трудовой сфере, идентифицировать успешные направления и предложить новые точки роста.

I. Основные целевые ориентиры социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020г. с приоритетом создания инновационной экономики

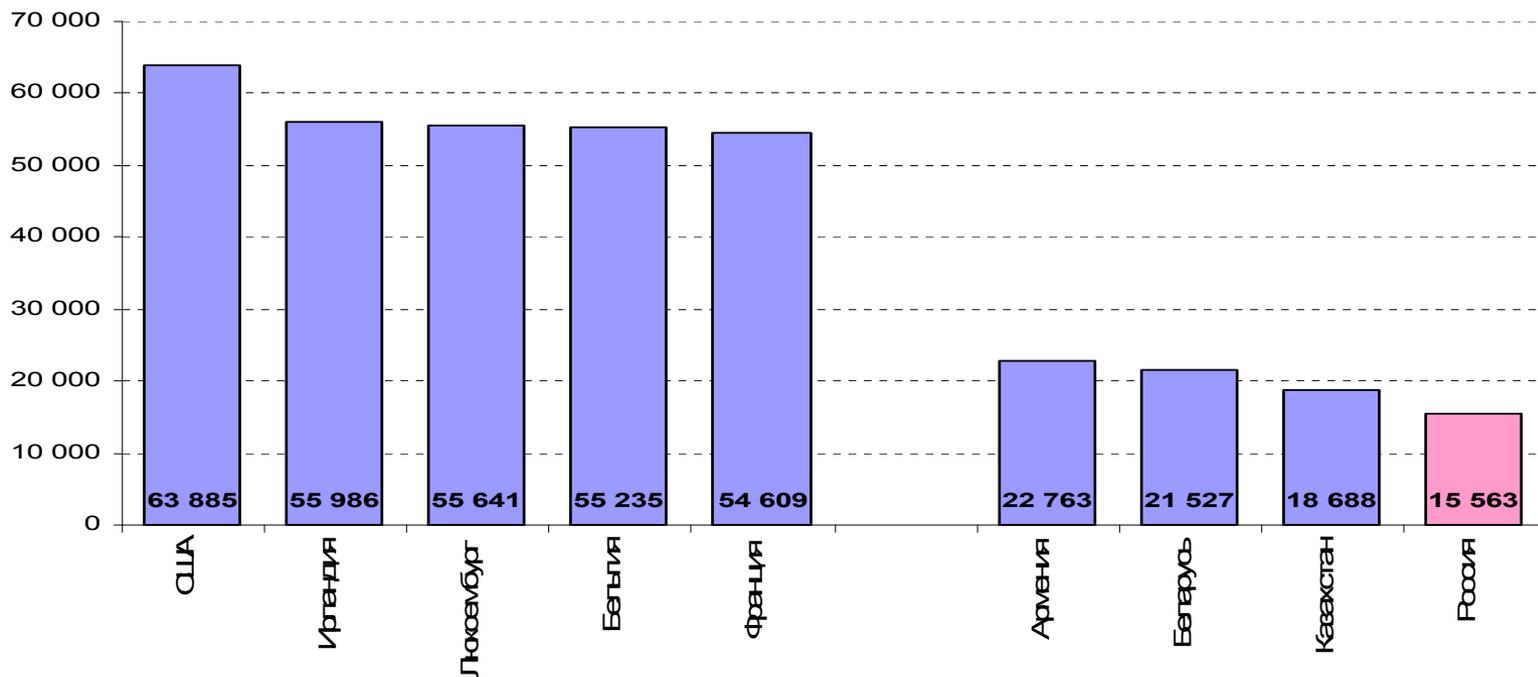
Обобщающий показатель уровня жизни - валовой внутренний продукт на душу населения по паритету покупательной способности увеличится с \$13,9 тыс. в 2007 году (42% от среднего уровня государств – членов ОЭСР) до более чем \$30 тыс. в 2020 году (70%)

- ✓ Рост реальных доходов населения – 2,5 раза, рост заработной платы - 3,3 раза, увеличение численности среднего класса к 2020 году - до более половины населения страны.
- ✓ Повышение качества профессиональных кадров для инновационной экономики. Охват необходимым для инновационной экономики высшим и средним профессиональным образованием составит 60 – 70% населения.
- ✓ Повышение среднего размера трудовых пенсий по старости до величины, обеспечивающей не менее 2,5 - 3 прожиточных минимумов пенсионера. Повышение индивидуального коэффициента замещения утраченного заработка, на который начислялись страховые взносы, трудовой пенсией по старости не менее чем до 40%.

II. Управление человеческим капиталом и достижение целевых параметров развития

Российские политики и экономисты оценивают развитие страны по темпам роста ВВП, игнорируя тот факт, что в основе долгосрочного экономического роста лежит качество управления человеческим капиталом.

Факторы рынка труда - структура занятости, уровень профессиональной подготовки и др., сдерживают рост производительности труда и являются существенными рисками при переходе к инновационной экономике.



✓ Отставание по производительности труда от развитых стран в 3-4 раза, отсутствие положительного тренда по росту производительности труда является основным системным вызовом при создании инновационной экономики (см. приложения 1- 4).

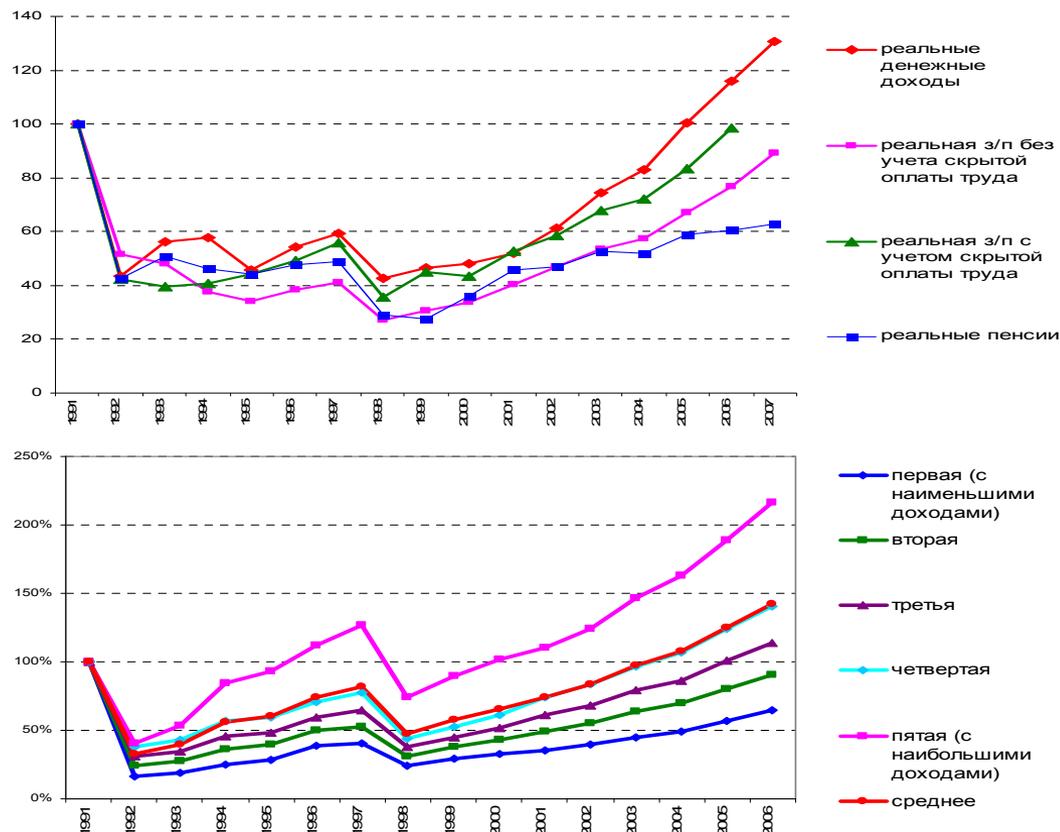
III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

- 1. Занятость и доходы.***
- 2. Качество рабочей силы – уровень профессиональной подготовки, социальная база и дисциплина труда.***
- 3. Социальное и пенсионное страхование.***
- 4. Трудовое законодательство и институциональное устройство в сфере труда.***

III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

1. Доходы и заработная плата.

- ▶ До 2005 г. происходил не рост, а восстановление уровня доходов населения и заработной платы по сравнению с 1991 г.
- ▶ В 1 кв. 2009 г. 13,5 млн. занятых (19,3%) имели доходы ниже ПМ, 6,5 млн. работников (9,3 %) имели доходы в интервале 100 - 115% от ПМ.
- ▶ В 2008-2009 гг. происходит падение доходов и заработной платы. Возможна высокая производительность труда при низкой, но растущей заработной плате (например, Китай), но невозможен рост производительности при падающей заработной плате (Россия)



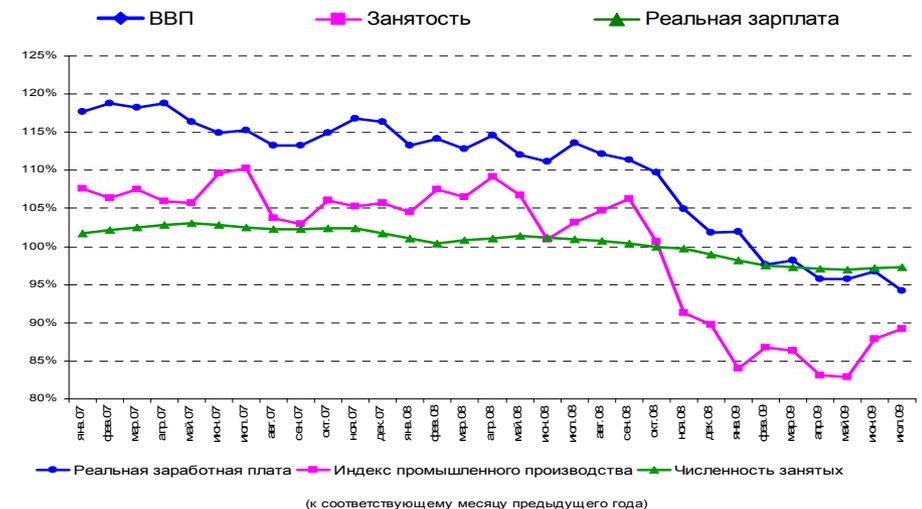
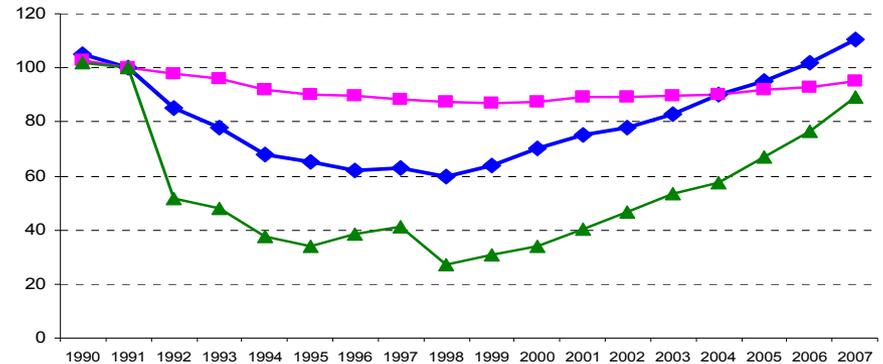
- ✓ **Существование значительного числа «рабочих мест» с низкой оплатой труда приводит к существованию нетрадиционной группы бедности – «работающие бедные»**
- ✓ **Снижение уровня доходов и заработной платы ради сохранения высокой занятости отбрасывает экономику и социальную сферу на несколько лет назад, лишает экономику социальной базы для устойчивого функционирования и развития**

III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

1. Высокая, но неэффективная занятость.

► Специфика российской модели рынка труда – жесткая занятость, низкая производительность труда, нестабильная заработная плата

► Кризис создает возможности для реструктуризации экономики и рынка труда. Пока Россия не воспользовалась этим шансом: искусственно поддерживается высокая формальная занятость на фоне падения заработной платы

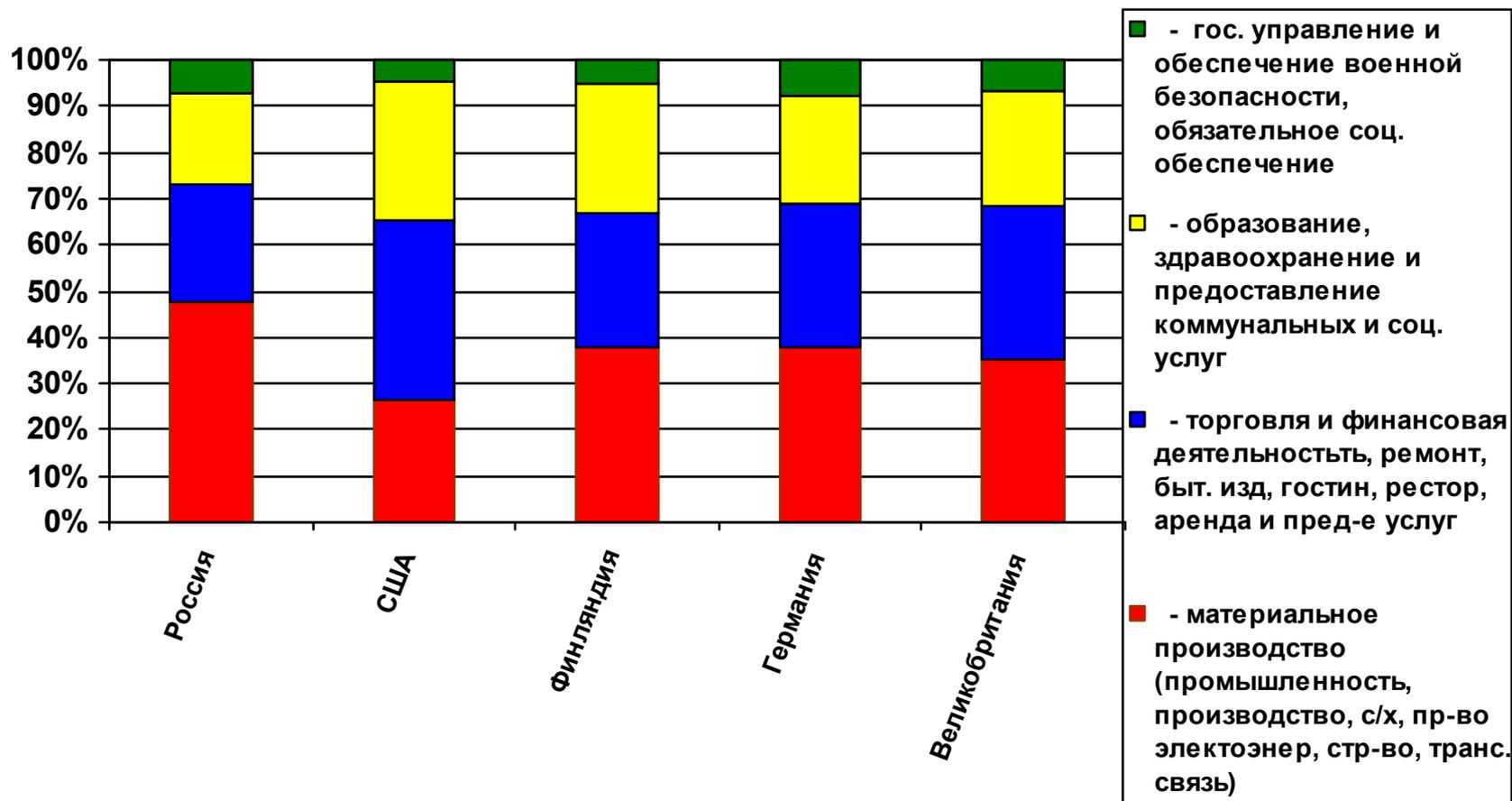


✓ В России сохранение высокой занятости ведет к консервации архаичной структуры рынка труда и экономики в целом. Таким образом искусственно поддерживается низкая производительность труда, не создаются стимулы к организации новой занятости и переходу работников в новые сферы экономики.

III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

1. Неэффективная структура занятости.

Структура численности занятых в экономике по видам экономической деятельности



✓ Сложившая в России структура занятости не отвечает требованиям инновационной экономики. Необходима реструктуризация структуры занятости со значительным увеличением численности занятых в сферах, непосредственно связанных с предоставлением услуг, развитием здравоохранения, образования и т.д.

III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

2. Качество рабочей силы

*Существенным ограничением развития российской экономики является **качество рабочей силы**, для которой характерен:*

- а. низкий уровень профессиональной подготовки;
- в. недостаточно устойчивое материальное положение, преобладание бедных слоев в социальной структуре занятых;
- с. недостаточный уровень трудовой и производственной дисциплины.

Уровень профессионализма работников требует коренных изменений в системе квалификаций и профессиональном образовании.

- В стране отсутствует современная национальная система квалификаций. В России согласно действующему «Единому тарифно-квалификационному справочнику насчитывается более 7 тысяч рабочих профессий, а в странах ОЭСР сборники рабочих профессий насчитывают от 600 до 800 профессий. Например, профессии «miner» (шахтер), в России соответствует 6 профессий (горнорабочий очистного забоя, забойщик, крепильщик и др.).
- В России отсутствует механизм формирования и актуализации современных стандартных требований к профессиям и стандартных технологий подготовки по каждой специальности. Профессиональные учебные заведения часто используют устаревшие методические материалы, списанную технику для обучения и т.д.
- Для опережающего обучения необходима практика составления среднесрочных и долгосрочных прогнозов в разрезе секторов занятости, профессий и квалификаций.
- В системе подготовки и квалификации существенно нарушен баланс по объему и качеству высшего среднего и начального профессионального образования.
- В стране низка престижность рабочих профессий, особенно для молодежи; система начального и среднего образования нуждается в специальных государственных стимулах для привлечения талантливой молодежи в рабочую среду;
- Система финансирования начального и среднего образования нуждается в реформе;
- В системе начального и профессионального образования отсутствует техническая база обучения рабочим профессиям для современной экономики и экономики среднесрочной перспективы;
- Вопросы профессиональной подготовки неэффективно увязаны с вопросами общего образования и сроками службы в армии.

III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

2. Качество рабочей силы

в) недостаточно устойчивое материальное положение большинства работников



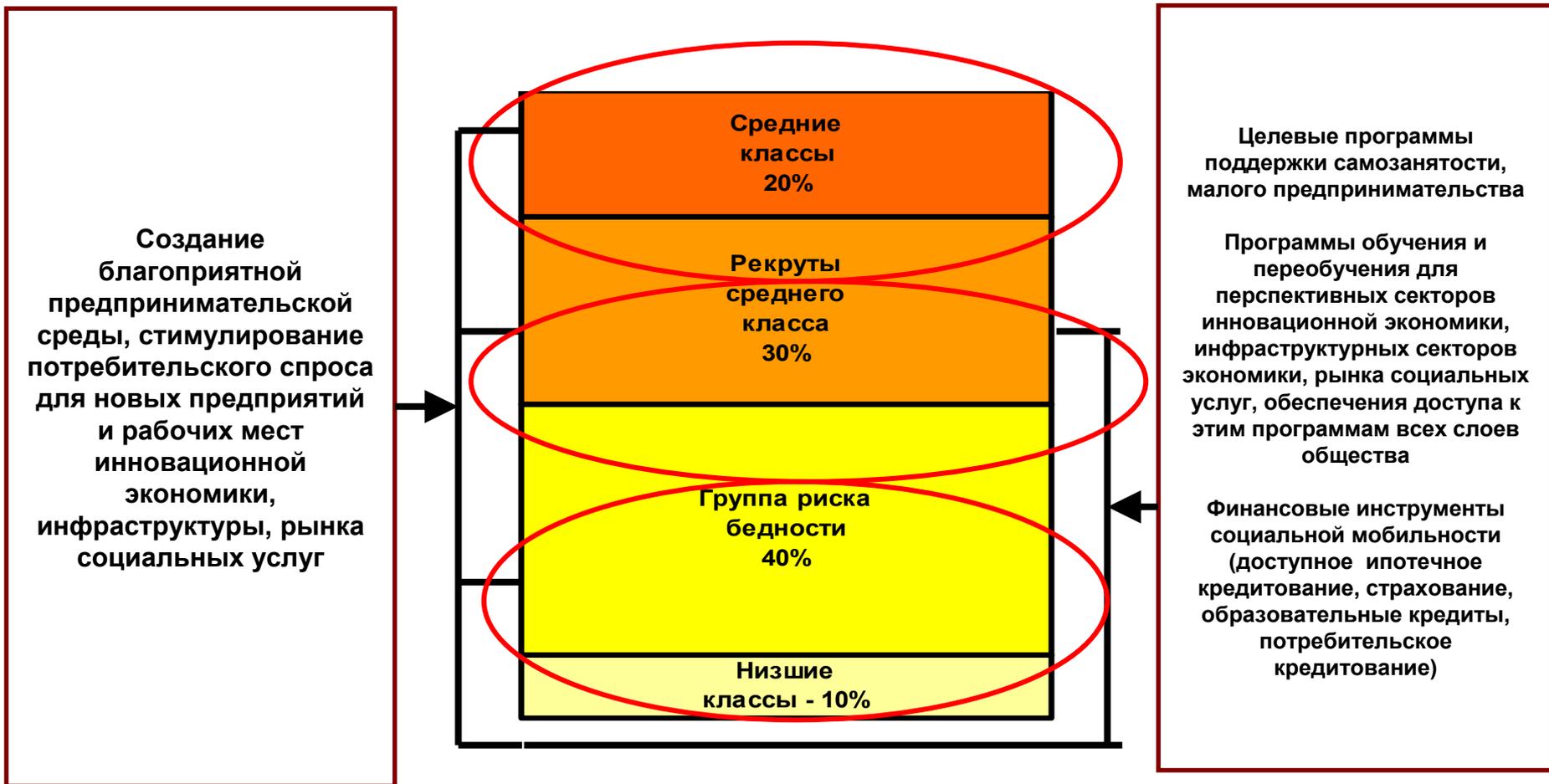
- Качество рабочей силы определяется отношением работника к тому или иному социальному слою.
- Социальные позиции среднего класса выражаются в ответственном отношении к труду, готовности к обучению, стремлении к высокому профессионализму. Средний класс является социальной базой функционирования инновационной экономики.
- Расширение границ среднего класса, увеличение на рынке труда доли среднего класса - это задача формирования качества рабочей силы, адекватного инновационной экономике.

✓ В последнее десятилетие улучшение качества жизни не привело к изменению социальной структуры общества. Вместе с тем, бедность среди работающих является сдерживающим фактором развития экономики и общества.

III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

2. Качество рабочей силы.

Стратегические задачи: создание «социальных лифтов»

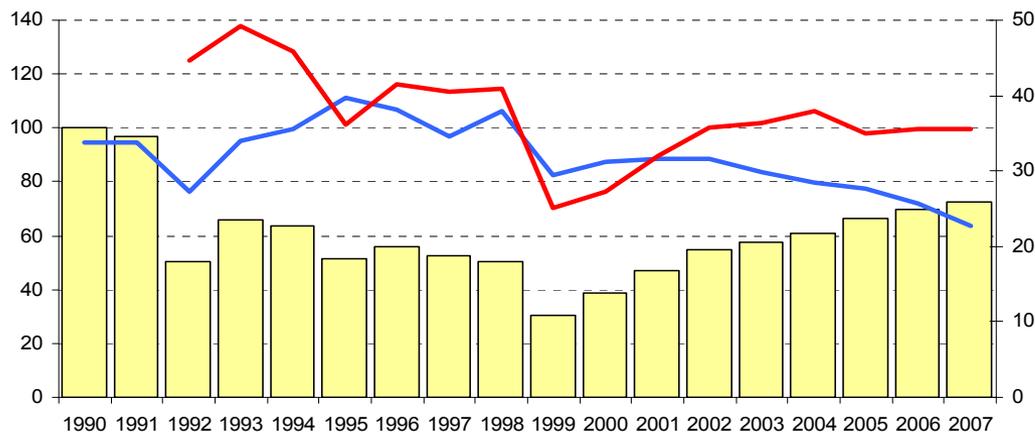


✓Создание «социальных лифтов» во всех секторах социальной структуры общества, перемещения из «слабых» социальных групп - в социально благополучные, из маргинальных - в социально стабильные – основное условие создания благоприятной среды для инновационной экономики, роста социальной стабильности в обществе

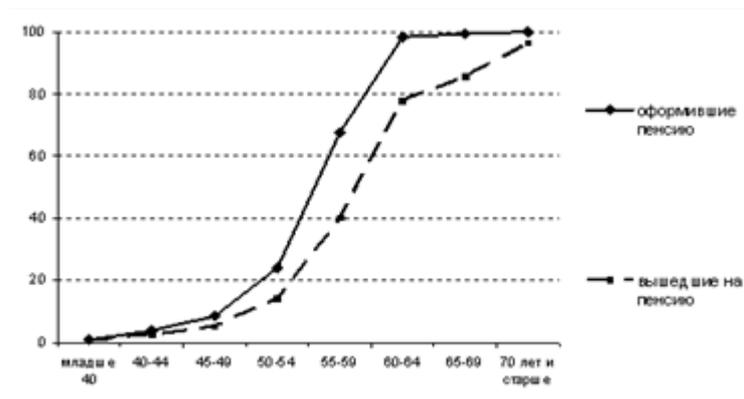
III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

3. Пенсионная система и социальное страхование.

Несмотря на рост реального размера пенсий, происходит уменьшение коэффициента замещения (Россия – 22,9 %, Франция, Япония, США – 50 %, Швеция, Германия – 65 %, Италия, Испания – 90 %). Дальнейшее реформирование связано с поддержкой бедности, адекватной инфраструктуры для социального и пенсионного страхования работников, чей доход превышает 415 тыс. рублей в год не существует.



- реальный размер пенсии (1990 г. = 100) (левая ось)
- средняя пенсия к средней зарплате (к-т замещения) (правая ось)
- пенсия к прожиточному минимуму пенсионера (правая ось)



✓ **Пенсионная система в России представляет собой инструмент борьбы с бедностью, но не является системой страхования и не содержит стимулов к производительному труду .**

II. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

3. Пенсионная система и социальное страхование.

Основные проблемы пенсионной системы, которые становятся препятствием для создания социальной базы инновационной экономики сводятся к следующему :

- В системе нечетко разграничены социальное обеспечение и социальное страхование граждан, что ведет к непрозрачности системы;
 - Отсутствует система ревизии и актуализации льгот, для большинства льгот нет имущественного ценза; часть льгот неконкурентна в сравнении с современными социальными системами зарубежных государств, часть льгот существенно расширены даже в сравнении с советским временем;
 - Постоянно принимаются новые обязательства, влекущие дополнительные расходы;
 - Требуется решения вопрос источников финансирования и размера пенсий лиц, пенсионные права которых заработаны в советском государстве до 1991 года.
- ✓ **Пенсионная система ведет к постоянному, нерегулируемому росту налоговой нагрузки, отдача от нее для населения не корреспондирует с целями развития инновационной экономики, нужны дополнительные шаги реформирования пенсионной и социальной системы для ее увязывания с новыми задачами в социально-экономической сфере.**

III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

4. Трудовое законодательство

Формы трудовых отношений: до и после принятия ТК

2000 г. (КЗоТ РФ)

2007 г. (ТК РФ)

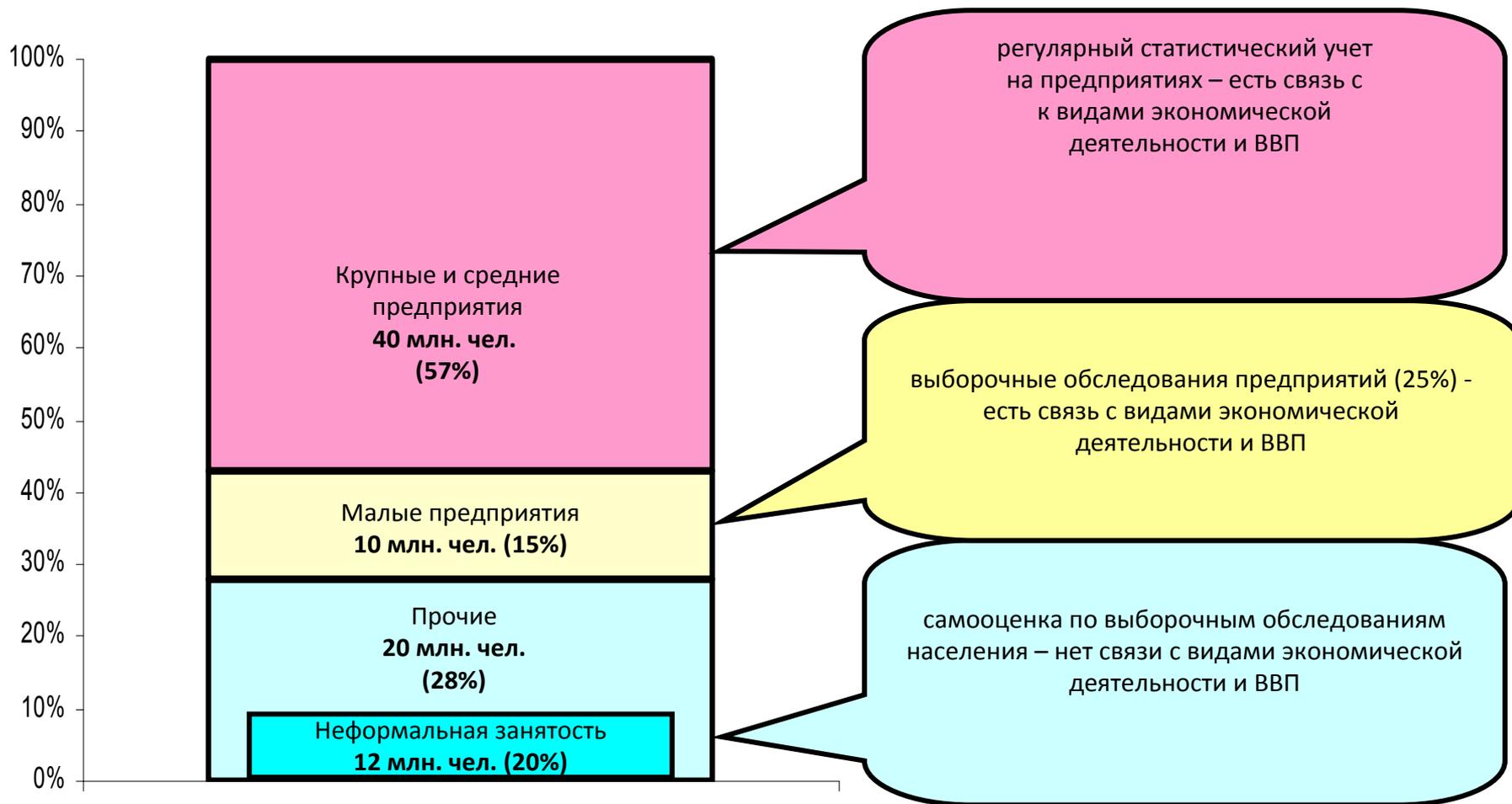
Форма трудовых отношений	%
Бессрочный трудовой договор	76,8
Срочный трудовой договор	12,1
Гражданско-правовые договоры	3,9
Иные формы отношений	7,2

Форма трудовых отношений	%
Бессрочный трудовой договор	81,0
Срочный трудовой договор	10,1
Гражданско-правовые договоры	1,4
Иные формы отношений	7,5

✓ Проведенная реформа трудового законодательства не несла в себе радикальных новаций, необходимых рынку. Как следствие, не получили распространения гибкие формы занятости, основной формой найма остается бессрочный трудовой договор.

III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

Занятость на пике экономического роста (2007 г.)



✓ На российском рынке труда почти 20% (12 млн. чел.) составляет неформальная занятость (= численности занятых в Австралии!). Необходимы изменения трудового законодательства, которые бы позволяли оформлять современные виды трудовых отношений, включая дистанционную занятость.

III. Ключевые элементы управления человеческим капиталом.

4. Трудовое законодательство

Трудовое законодательство направлено в первую очередь на «консервацию» действующей структуры занятости по следующим основным причинам:

- ✓ Действующее законодательство сдерживает рост производительности труда, ставя работодателя в неконкурентные условия по срокам высвобождения и его стоимости (5 месяцев на всей территории РФ и 8 месяцев для регионов Крайнего Севера);
- ✓ Законодательство не позволяет эффективно оформлять новые формы трудовых отношений, связанные с развитием инновационной экономики – например, с использованием дистанционных рабочих мест и пр.
- ✓ установленный в законодательстве перечень оснований для заключения срочных трудовых договоров и введения гибких графиков работ существенно ограничивает их использование;
- ✓ установленные трудовым законодательством нормы, регулирующие рабочее время и время отдыха, предоставление работникам льгот и компенсаций являются существенно завышенными по сравнению с аналогичными нормами в законодательстве стран ОЭСР (*фонд рабочего времени шахтера Канады на 40% больше годового фонда рабочего времени аналогичного рабочего, занятого в тех же северных широтах на шахтах России*);
- ✓ переводы на другую работу и установленные сроки предупреждений о предстоящем увольнении в связи с технологическими изменениями излишне «зарегламентированы» и сдерживают необходимые инновации;
- ✓ для обеспечения эффективной занятости работников старшего возраста практически отсутствуют возможности применения гибких графиков работы, неполной занятости, упрощенных процедур приема и увольнения и т.д.

III. Векторы движения

Для достижения целевых параметров социально экономического развития Российской Федерации до 2020 года необходимо изменить векторы движения.

от политики искусственного сдерживания высвобождения работников



к политике стимулирования роста производительности труда, созданию новых рабочих мест в инновационном секторе, инфраструктурных секторах, секторе услуг и т.д.

от дешевых и неквалифицированных рабочих мест



к рабочим местам с достойной заработной платой и высокой квалификацией труда

от жесткого трудового законодательства и слабой дисциплины экономических субъектов



к гибкому законодательству и высокой дисциплине участников рынка

в пенсионной сфере
от инструмента борьбы с бедностью



к системе страхования и накоплений

IV. Основные выводы и предложения

Ключевые элементы
рынка труда

Условия развития

Целевые параметры

Занятость и доходы

- ✓ Масштабные публичные дебаты, обсуждение в обществе ценности производительности труда и его связи с качеством жизни населения.
- ✓ Политика занятости, нацеленная на создание новых рабочих мест в перспективных секторах экономики и стимулирующих участников рынка к эффективной занятости в этих секторах.
- ✓ Гибкость трудового законодательства в части найма-увольнения работников (в том числе работающих пенсионеров).
- ✓ Конкурентные для РФ условия трудового законодательства (в первую очередь, по использованию рабочего времени).
- ✓ Целевые программы частно-государственного партнерства по созданию рабочих мест для случаев массового высвобождения.
- ✓ Отказ от практики административного сдерживания увольнений.
- ✓ Система обязательного страхования работников на случай безработицы, расширение системы социального страхования как социальной среды занятых «нового поколения».

**Рост производительности
труда в 2,5 раза;
повышение реальных
доходов работающего
населения в 2.5 раза,
увеличение среднего
класса к 2020 году до
более половины
населения страны.
Исключение бедности
среди работающего
населения.**

IV. Основные выводы и предложения

Ключевые элементы
рынка труда

Условия развития

Целевые параметры

Качество рабочей силы

- ✓ Современная национальная система квалификаций, совершенствование национального классификатора профессий.
- ✓ Актуальный прогноз структуры экономики и занятости в разрезе профессий и квалификаций и секторов экономики
- ✓ Институт разработки и внедрения современных профессиональных стандартов для инновационной экономики.
- ✓ Программы профессиональной ориентации молодежи и ее стимулирования к получению перспективных профессий и занятости в инновационных отраслях экономики.
- ✓ Расширение участия бизнеса в системе управления начальным и средним профессиональным образованием
- ✓ Высокое качество образования на всех его уровнях, доступность качественного образования всем слоям общества.
- ✓ Переход к экономике с высокими стандартами рабочего места, уровня производительности, квалификации и оплаты.
- ✓ Исключение явления бедности среди работающих в первую очередь за счет роста производительности труда.

Повышение качества профессиональных кадров для инновационной экономики.

IV. Основные выводы и предложения

Ключевые элементы
рынка труда

Условия развития

Целевые параметры

**Социальное и
пенсионное страхование**

- ✓ Усиление связи между уплачиваемыми взносами и пенсионными правами;
- ✓ Разделение страховых функций и функций социального обеспечения по источникам финансирования, в частности, определение источников финансирования пенсионных прав советского времени – «внутреннего долга» РФ;
- ✓ Развитие правовых и институциональных условий пенсионного страхования, в первую очередь для в отношении лиц, чей доход превышает 415 тысяч рублей в год;

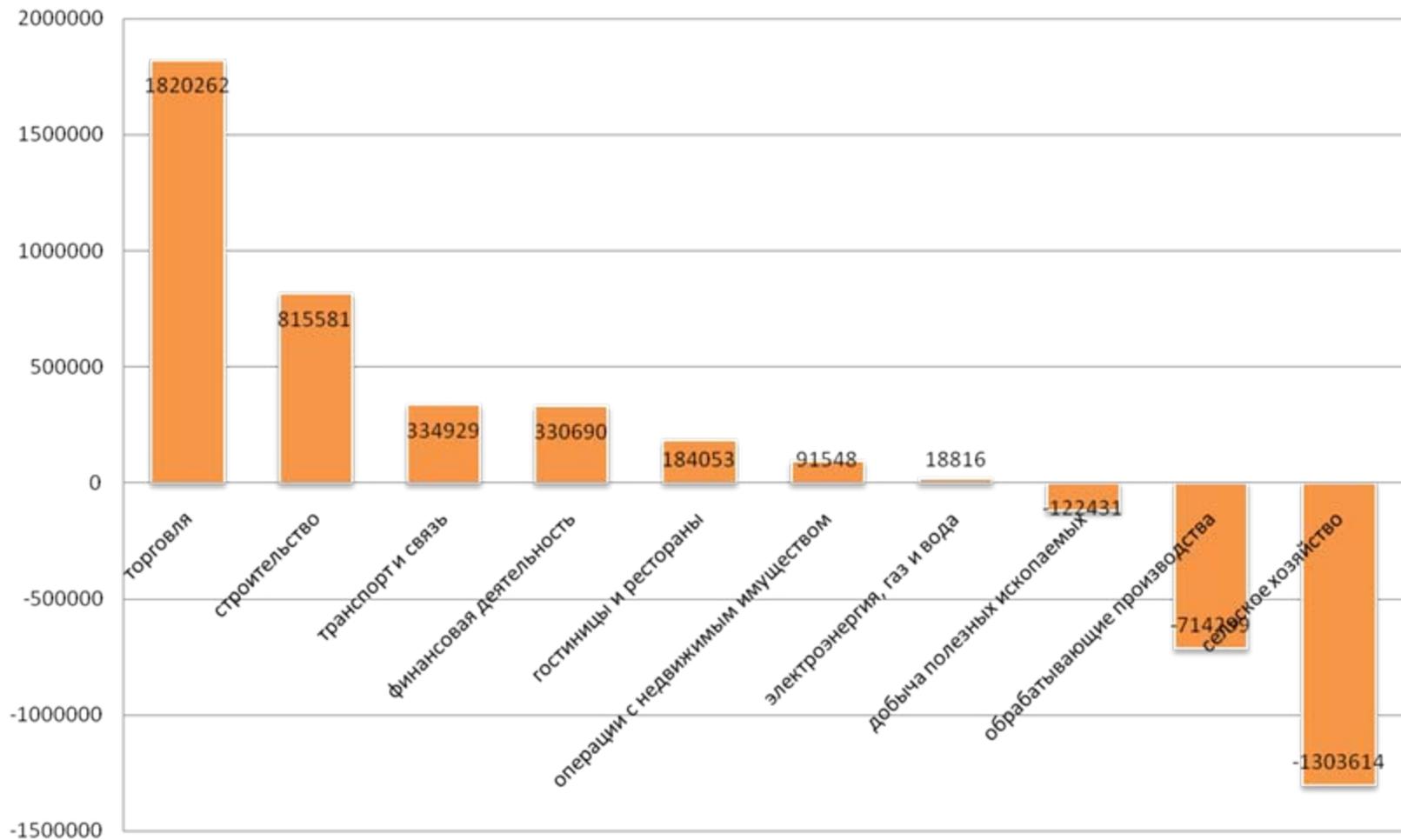
**Повысить коэффициент
замещения утраченного
заработка трудовой
пенсией по старости не
менее, чем до 40%**



Приложения

Приложение 1

Изменение численности занятых 2002-2007гг.



Приложение 2

Рост номинальной заработной платы в 2002 - 2007гг. относительно средней по экономике

Рост номинальной заработной платы в 2002 - 2007гг. относительно средней по экономике



Приложение 3

Рост производительности труда в 2002 - 2007гг.



Приложение 4

Лидеры изменений: сравнительные характеристики видов деятельности за 2002 – 2007гг.

	рост производительности	изменение занятости	рост заработной платы
торговля	выше средней	существенный рост	существенно выше средней
операции с недвижимым имуществом	выше средней	существенный рост	существенно выше средней
строительство	выше средней	существенный рост	ниже средней
транспорт и связь	выше средней	рост	ниже средней
обрабатывающие производства	выше средней	снижение	ниже средней
гостиницы и рестораны	ниже средней	рост	выше средней
сельское хозяйство	ниже средней	снижение	выше средней
электроэнергия, газ и вода	ниже средней	рост	ниже средней
добыча полезных ископаемых	ниже средней	снижение	ниже средней