

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА В РОССИИ

DOI: 10.35854/1998-1627-2019-9-5-12

УДК 331

Вертакова Юлия Владимировна

*директор Курского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации,
доктор экономических наук, профессор*

305016, г. Курск, ул. Ломоносова, д. 3, e-mail: vertakova7@ya.ru

Плотников Владимир Александрович

профессор Санкт-Петербургского государственного экономического университета, доктор экономических наук, профессор

191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21, e-mail: plotnikov_2000@mail.ru

Исследование направлено на выявление предпосылок ускорения экономического роста и повышения качества социально-экономического развития посредством модернизации подходов к регулированию рынка труда и воспроизводства трудового потенциала.

Цель. Выявить проблемы обеспечения экономического роста в России трудовыми ресурсами и предложить подходы к их решению.

Задачи. Охарактеризовать современные темпы и перспективы изменения экономического роста в России. Описать проблемы обеспечения экономического роста с позиций факторного подхода (на примере фактора «труд»). Проанализировать причины несбалансированности рынка труда и недостаточной эффективности обеспечения экономики трудовыми ресурсами. Предложить рекомендации по совершенствованию обеспечения трудовыми ресурсами экономического роста на современном этапе развития российской экономики.

Методология. При проведении исследования применены методы институционального, структурного, статистического анализа в отношении процессов экономического роста и социально-экономического развития. При анализе феномена экономического роста использован факторный подход к его описанию, в рамках которого его темпы определяются количеством и качеством факторов производства (ресурсов). Углубленный анализ проведен относительно фактора «труд». Проблемы обеспечения экономического роста в России трудовыми ресурсами изучены с позиций системного подхода, с применением методических приемов вариантного и ситуационного анализа.

Результаты. В статье обоснована позиция о том, что современная экономика России «застыла» в ситуации «околонулевого» роста, что во многом определяется низкой результативностью реализуемой социально-экономической политики, из чего следует необходимость повышения темпов экономического роста. С использованием факторного подхода (на примере фактора «труд») рассмотрена достаточность ресурсного обеспечения экономического роста факторами производства. Показана достаточность и даже избыточность трудовых ресурсов в современной России, с учетом проведенной пенсионной реформы. Всесторонне проанализированы ключевые качественные проблемы функционирования рынка труда: структурное и количественное несоответствие подготовки специалистов в системе образования потребности в работниках; «сверхобразованность» населения (люди выполняют работу, требующую квалификации ниже, чем имеющийся у них уровень образования и/или профессиональной подготовки). Показана специфика этих проблем, даны рекомендации по их разрешению, которые требуют пересмотра подходов к разработке и реализации государственной экономической политики.

Выводы. Ресурсные возможности (в части трудовых ресурсов) для ускорения темпов экономического роста и совершения рывка в социально-экономическом развитии России имеются. Анализ существующих в этой сфере проблем показал, что они преодолимы. Но для этого необходима целенаправленная системная работа, ведущая роль в проведении которой отводится государству, что требует совершенствования реализуемой государственной экономической политики.

Ключевые слова: экономический рост, социально-экономическое развитие, государственная экономическая политика, рынок труда, регулирование занятости, трудовые ресурсы, факторы производства.

Для цитирования: Вертакова Ю. В., Плотников В. А. Трудовые ресурсы и стимулирование экономического роста в России // *Экономика и управление*. 2019. № 9 (167). С. 5–12. DOI: 10.35854/1998-1627-2019-9-5-12.

Благодарности: Статья представляет собой расширенную и переработанную версию доклада авторов на XVII международной конференции «Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития».

WORKFORCE AND STIMULATION OF ECONOMIC GROWTH IN RUSSIA

Yulia V. Vertakova

*Kursk branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation Lomonosova St. 3,
Kursk, Russian Federation, 305016, e-mail: vertakova7@ya.ru*

Vladimir A. Plotnikov

*St. Petersburg State University of Economics
Sadovaya St. 21, St. Petersburg, Russian Federation, 191023, e-mail: plotnikov_2000@mail.ru*

The presented study determines the prerequisites for accelerating economic growth and improving the quality of socio-economic development by modernizing approaches to the regulation of the labor market and reproduction of labor potential.

Aim. The study aims to identify problems in ensuring economic growth in Russia by the workforce and to propose approaches to solving these problems.

Tasks. The authors characterize the current rate and prospects of changes in economic growth in Russia; describe the problems of ensuring economic growth from the perspective of a factorial approach (through the example of the labor factor); analyze the causes of labor market imbalance and inefficient provision of workforce for the economy; propose recommendations on improving the process of ensuring economic growth by the workforce at the current stage of development of the Russian economy.

Methods. This study applies methods of institutional, structural, and statistical analysis to the processes of economic growth and socio-economic development. A factorial approach to the description of economic growth is used during the analysis of this phenomenon. Its rate is determined by the quantity and quality of (resource) production factors. The labor factor is thoroughly analyzed. The problems of ensuring economic growth in Russia by the workforce are examined from the perspective of the systems approach using methodological techniques of variant and situation analysis.

Results. The study substantiates the opinion that the modern Russian economy has stalled in a state of near-zero growth, mostly due to the low efficiency of the implemented socio-economic policy. It is therefore necessary to increase the rate of economic growth. The authors use the factorial approach (through the example of the labor factor) to examine the sufficiency of resourcing of economic growth with production factors. It is shown that, in light of the recent pension reform, workforce in modern Russia is sufficient and even superfluous. The key qualitative problems in the operation of the labor market are comprehensively analyzed, including the structural and quantitative discrepancy between specialist training in the educational system and labor requirements; overeducation of the population (people perform work that requires lower qualification than their actual level of education and/or professional training). This study shows the specificity of these problems and provides recommendations on solving them, which requires revising approaches to the development and implementation of the state economic policy.

Conclusions. Russia has the resource capabilities (in terms of workforce) to intensify economic growth and make a breakthrough in socio-economic development. Analysis of the existing problems in this field shows that these issues can be solved. However, this requires a focused, systematic effort spearheaded by the government, which is impossible without improving the implemented state economic policy.

Keywords: *economic growth, socio-economic development, state economic policy, labor market, employment control, workforce, production factors.*

For citation: Vertakova Yu. V., Plotnikov V. A. Workforce and Stimulation of Economic Growth in Russia. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2019;(9):5–12 (in Russ.). DOI: 10.35854/1998-1627-2019-9-5-12.

Acknowledgments: This article is an expanded and revised version of the authors' report at the 17th international conference "Lifelong learning: continuous education for sustainable development".

По нашему мнению, современная российская экономика имеет весьма неопределенные перспективы развития. Основание для этой оценки дает изучение динамики российского ВВП. Так, по официальным данным Росстата, темпы экономического роста в 2017 г. составили 1,5 %

(в декабре 2018 г., после пересчета и уточнения, показатель роста ВВП повышен от 0,1 % до 1,6 %), в 2018 г. — 2,3 % (что вызвало достаточно обоснованные сомнения в достоверности этого показателя в профессиональном сообществе¹), по итогам первого полугодия 2019 г. —

¹ В официальной публикации Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, датированной апрелем 2019 г., например, приводится следующая характеристика официальных показателей роста ВВП в 2018 г.: «В соответствии с первой оценкой Росстата индекс физического объема ВВП в 2018 г. составил 102,3 %. Опубликованный темп роста показателя оказался неожиданным как для главного ведомства, осуществляющего прогнозирование социально-экономического развития страны, Минэкономразвития России, так

Численность рабочей силы в России (лица 15–72 лет) [7]

Год	Всего, тыс. чел.	В том числе		Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %
		занятые, тыс. чел.	безработные, тыс. чел.		
2006	74 419	69 169	5 250	61,7	7,1
2007	75 289	70 770	4 519	63,1	6,0
2008	75 700	71 003	4 697	63,2	6,2
2009	75 694	69 410	6 284	62,0	8,3
2010	75 478	69 934	5 544	62,7	7,3
2011	75 779	70 857	4 922	63,9	6,5
2012	75 676	71 545	4 131	64,9	5,5
2013	75 529	71 391	4 137	64,8	5,5
2014	75 428	71 539	3 889	65,3	5,2
2015	76 588	72 324	4 264	65,3	5,6
2016	76 636	72 393	4 243	65,7	5,5
2017	76 109	72 142	3 967	65,5	5,2

0,7 %. Очевидно, что незначительные темпы роста ВВП вынуждают сомневаться в достижении к 2024 г. ряда целей национального развития, сформулированных в инаугурационном указе Президента России, подписанном в 2018 г. Конечно, эти сомнения справедливы при условии, что не произойдет каких-то кардинальных изменений в российской (ее существенное ускорение) и мировой (значительное падение темпов роста) экономике, а также в сложившейся сегодня модели управления национальным социально-экономическим развитием, которую, судя по имеющимся результатам, нельзя признать высокоэффективной.

Вопрос выполнения задач, поставленных в президентском указе, нами не воспринимается как самодостаточный. Суть проблемы состоит не в «плане ради плана», т. е. не столько в достижении запланированных значений тех или иных индикаторов, сколько в том, что за этими индикаторами стоит. Нельзя не принять позицию о необходимости преодоления фактической стагнации в развитии национальной экономики и неприемлемости объяснения низкой результативности реализуемой социально-экономической политики в стране с «новой нормальностью», санкциями и т. д. [1; 2; 3] Строго следуя в данном случае в русле марксистской доктрины (концепции базиса и надстройки), полагаем, что современная Россия остро нуждается в повышении темпов экономического роста. Успешное решение этой задачи позволит создать материальную базу для достижения и других стратегически важных национальных целей, от преодоления бедности до надежного обеспечения обороноспособности государства.

При анализе вопроса о потенциальных источниках экономического роста можно при-

держиваться различных позиций, касающихся объяснения его природы и механизмов запуска в современной экономике [4–6]. Предлагаем встать на традиционный способ его изучения, а именно: использовать факторный подход, в рамках которого темпы экономического роста зависят от количества и качества вовлекаемых в экономическую деятельность факторов производства. Предметом нашего изучения в данной статье является такой фактор производства, как труд. Рассмотрим его, не умаляя при этом значения других факторов и учитывая, что исследовать в полном объеме все факторы в рамках одной статьи затруднительно.

В таблице 1 представлены данные Росстата о динамике основных количественных показателей рабочей силы в России. Из этих данных следует, что основные показатели достаточно стабильны и демонстрируют положительные тенденции изменения. Так, с 2006 по 2017 г. (более поздних данных пока Росстат не опубликовал) общая численность рабочей силы возросла на 1,69 млн чел. или на 2,3 %, количество занятых увеличилось на 2,973 млн чел. или на 4,3 %, численность безработных уменьшилась на 1,283 млн чел. или на 24,4 %, уровень занятости поднялся на 3,8 %, а уровень безработицы снизился на 1,9 %.

Некоторая негативная динамика наблюдалась по показателям численности населения в официальном возрасте трудоспособности (16–55/60 — для женщин/мужчин). Но после принятия Федерального закона от 27 сентября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» границы трудоспособного возраста повышены, что должно положительно отразиться на общем предложении работников на

и для российского и международного экспертного сообщества. В течение 2018 г. оценка индекса физического объема ВВП, осуществляемая различными российскими и международными учреждениями и организациями, находилась в интервале 101,7–101,8 % (цит. по: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/21979.pdf>).

национальном рынке труда. Так, по расчетам А. В. Кашепова [8], «повышение пенсионного возраста вызовет увеличение численности населения в трудоспособном возрасте по среднему варианту (прогноза — прим. авторов) примерно на 9 млн в 2023–2024 гг. При этом дополнительное вовлечение лиц в возрасте 55–60 (65) лет в состав рабочей силы составит не более 4–5 млн чел., поскольку половина «новых» трудоспособных уже входит в состав рабочей силы».

Иными словами, с позиций количественных характеристик такого фактора производства, как труд, особенно с учетом ожидаемого роста его производительности, ситуация в России в ближайшие годы складывается благоприятная. Мало того, некоторыми специалистами прогнозируется даже его избыточное предложение: «Вследствие опережения роста численности рабочей силы над ростом числа рабочих мест, безработица может увеличиться с 3,5–4,0 млн чел. до 7,7–7,8 млн чел., и составить 9,6–9,7 % от численности рабочей силы» [8]. В неявном виде с этой точкой зрения солидаризуется и правительство страны, которое предпринимает активные шаги по защите трудовых прав «предпенсionеров». Очевидно, что при дефицитном рынке труда эти меры не имеют смысла, но они явно необходимы в ситуации появления в экономике, вследствие повышения пенсионного возраста, «лишних» работников, не обеспеченных рабочими местами. Тем не менее с позиций создания условий для экономического роста наличие значительных трудовых резервов может быть оценено как благоприятный фактор.

Следует подчеркнуть, что, помимо количественных характеристик факторов производства, для экономического роста важны и соответствующие качественные показатели. В связи с этим обратимся к их анализу в аспекте фактора «труд» на основании результатов выборочных исследований, проводимых в России с 1992 г., направленных на оценку соответствия квалификации занятого населения выполняемой работе, а также фактических данных, приведенных на официальном сайте Росстата [9]. Согласно результатам этих обследований, нашей стране присущи две ключевые проблемы в рассматриваемой сфере:

- 1) структурное и количественное несоответствие подготовки специалистов в системе образования потребности в работниках, которая может быть определена на основе анализа рынка труда;
- 2) «сверхобразованность» населения (люди выполняют работу, требующую квалификации ниже, чем имеющийся у них уровень образования и/или профессиональной подготовки).

Первая из этих проблем влияет на несбалансированность рынка труда, когда одновременно с дефицитом кадров по профессиям и специальностям незанятым трудно найти работу, поскольку их квалификация не соответствует той, что востребована в экономике в данный период. Вторая проблема тесно связана с первой, являясь результатом стихийного ее решения. Отечественная система образования готовит такое количество трудовых ресурсов с высшим образованием, которое, объективно рассуждая, не востребовано в экономике. Как отмечает Г. А. Чередниченко, «отношение численности студентов к численности населения в возрасте 17–25 лет увеличилось с 23 до 32 % за 2000–2005 гг., далее на фоне спада численности возрастной когорты соответствующий показатель повысился до 35,4 % в 2010 г. и до 33,7 % в 2013 г. Для оценки изменений в охвате молодежи приемом в высшую школу за рассматриваемый период (1995–2016 гг. — прим. авторов) рассчитаем отношение численности принятых на очные отделения вузов к числу условно 18-летних. Этот индикатор равнялся 19,6 % в 1995 г., возрос до 35,4 % к 2005 г., достиг 45,6 % в 2011 г. и 52,6 % в 2016 г.» [9, с. 169–170]. В этой ситуации незанятые граждане вынуждены соглашаться на работу с более низкими квалификационными требованиями, нежели те, которым они соответствуют.

Социальный результат названных проблем хорошо известен — девальвация дипломов, следствием чего является систематическое «обвинение» российских образовательных организаций, в частности университетов, в том, что они якобы «ничему не учат» или «учат не тому, что востребовано в реальной жизни». Такое отношение к данному вопросу формирует социальную базу для перманентных образовательных реформ, результативность которых сомнительна. Напротив, некоторые из них еще более усугубляют ситуацию с качеством подготовки кадров и их востребованностью на рынке труда.

Заметим, что, не отрицая потребности в совершенствовании профессионального образования, в особенности высшего, нельзя согласиться с приведенными выше его негативными оценками. Эти утверждения, обладая ярко выраженной эмоциональной окраской и базируясь на неких «общих рассуждениях», по нашему мнению, не имеют достаточно надежных и аргументированных доказательств. Обратим внимание на три важных аспекта.

Во-первых, естественно, любой крупной социально-экономической системе (не является исключением и система образования) присуща инерционность процессов развития и функционирования. Согласно действующим версиям

образовательных стандартов, подготовка бакалавров осуществляется в течение четырех лет, специалистов — пяти, магистров — в течение дополнительных двух лет. Таким образом, для обучения работников с высшим образованием в университете по очной форме обучения требуется 4–7 лет. Ускорить эти процессы невозможно. Но за столь продолжительный период запросы работодателей о наличии конкретных прикладных компетенций могут измениться, и, как показывает практика, меняются. Разумеется, это приводит к несоответствиям на рынке труда. По-другому и быть не может, подобные несоответствия ожидаемы. Избавиться от них полностью невозможно. Поэтому для «подгонки» квалификации работников (как выпускников, так и имеющих опыт работы) к текущим требованиям необходимо дополнительное обучение. Крупные компании создают для этих целей специализированные структуры, так называемые корпоративные университеты, которые зачастую, несмотря на присутствие в их названии слова «университет», вовсе не являются образовательными организациями высшего образования, занимаясь повышением квалификации и переподготовкой собственных работников, т. е. реализуя программы дополнительного профессионального образования.

Во-вторых, очевиден факт отсутствия унификации и невозможности достижения полной согласованности между перечнем направлений, специальностей, профилей подготовки в образовательной системе и представлениями работодателей по этому вопросу. Реальный бизнес разнообразен и диверсифицирован, каждому предприятию (организации) свойственна специфика, которая отражается как на составе трудовых функций, так и на их распределении между работниками. В действительности нередко важную роль имеют не профессиональные компетенции, а личные качества работников. В качестве примера можно привести трудовую деятельность специалистов по маркетингу или связям с общественностью, где инициативность, креативность, умение убеждать и другие подобные качества имеют большое значение и существенно влияют на результаты трудовой деятельности. Помимо этого, одни и те же специалисты могут быть востребованы в совершенно разных отраслях, с течением времени меняя профиль своей деятельности, исходя из логики собственного карьерного роста.

В-третьих, работа не по специальности, полученной в образовательной организации, — это нормальное явление. Такая мысль, на первый взгляд, кажется некорректной. Но только на первый взгляд. Приведем несколько цитат из работы В. Гимпельсона и соавторов [10], которые пишут о том, что «в развитых странах соответствие фактической работы полученным

специальностям отмечается примерно в 80 % случаев». В Швеции «по полученной специальности (полное соответствие) работают 61 % мужчин и 71 % женщин, еще 16 % мужчин и 10 % женщин работают по смежным или близким специальностям (слабое соответствие). Другими словами, примерно 80 % всех выпускников университетов и колледжей сохраняют приверженность выбранной профессии». В США «55 % обладателей третичного образования отмечают, что они трудятся по профессии, тесно связанной с полученным образованием, для еще 20 % специальность по образованию и текущая занятость как-то связаны. Никак не связаны они для 20 % выпускников университетов и колледжей. Эти соотношения очень стабильны и слабо зависят от пола, расы, семейного положения». Для России численные показатели сопоставимы с теми, что присущи развитым странам. Согласно указанным ранее данным Росстата, проанализированным по итогам выборочных исследований качества трудовых ресурсов в нашей стране, на отсутствие связи работы с профессией (специальностью), полученной в образовательной организации, в России в 2017 г. указала следующая доля опрошенных из числа занятого населения в возрасте 15 лет и старше: 17 % — послевузовское, 29 % — высшее, 41 % — среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена, 45 % — среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих. Как видим, ситуация вполне сопоставима с той, что наблюдается в развитых странах. Уместно указать на авторитетное мнение Т. Л. Клячко: «... И в советское время предприятия были недовольны уровнем подготовки молодых специалистов, но сейчас это как-то стало забываться» [11]. Причина рассмотренных выше несоответствий заключается в том, что при выборе профессии молодые люди зачастую слабо представляют себе как свою будущую профессиональную деятельность и карьеру, так и жизненную траекторию в целом.

Итак, первая из указанных выше проблем — проблема структурного и количественного несоответствия подготовки специалистов в системе образования потребности в работниках, которая может быть определена на основе анализа рынка труда, является фундаментальной для развивающейся рыночной экономики. Наиболее эффективный подход к ее разрешению — это не попытки проведения очередной радикальной реформы образования, а поддержка и государственное стимулирование развития системы непрерывного образования. Современным работникам требуется получение образования на протяжении всего периода трудовой активности. Поддержка го-

Распределение занятого населения в 2017 г. по соответствию уровня образования выполняемой работе

Возрастная категория, лет	15–72	15–79
Образование ниже, чем обычно требуется в данном занятии, %	5.3	6.2
Образование выше, чем обычно требуется в данном занятии, %	24.3	25.8
Образование соответствует занятию, %	70.4	68.0

Источник: выборочные исследования, Росстат.

сударства в этом вопросе, по нашему мнению, выступает значимым фактором стимулирования экономического роста.

Рассмотрим вторую проблему — «сверхобразованность» занятого населения, проявляющаяся в том, что работники имеют квалификацию более высокую, чем требуется для исполнения трудовых функций по занимаемым ими должностям. Возникает вопрос о том, каким образом диагностировать эту проблему.

Во-первых, в России среди занятого населения явно доминируют работники с высоким образовательным уровнем, что не в полной мере соответствует структуре (по уровню квалификации) потребности в трудовых ресурсах. Так, по упоминавшимся выше данным выборочных исследований, не имеют среднего общего образования 4 % занятых россиян, имеют среднее общее — 17 %, среднее профессиональное по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и по программам подготовки специалистов среднего звена — 19 % и 26 % соответственно, высшее образование — у 34 % занятых. Во-вторых, наблюдается высокая доля занятых, которые работают на должностях, требующих более низкой квалификации, чем имеющаяся у них, о чем свидетельствует таблица 2.

Сверхобразованность трудовых ресурсов с позиции ее связи с экономическим ростом может иметь двоякую трактовку. С одной стороны, она является индикатором нерационального использования имеющихся в обществе ресурсов, находящихся в ведении домохозяйств (при оплате стоимости обучения за счет обучающихся и их семей) или государства (при обучении в государственных и муниципальных образовательных организациях за счет средств соответствующих бюджетов). Эти ресурсы затрачиваются на получение невостребованного образования, т. е. выступают не в форме инвестиций в человеческий капитал, о необходимости увеличения которых в современной России часто ведутся оживленные дискуссии, а чистых общественных затрат, не приносящих в дальнейшем экономических выгод.

Кроме того, сверхобразованность работников играет демотивирующую роль, судя по нашим оценкам, основанным на проводившихся в течение ряда лет индивидуальных собеседованиях

с трудоустроенными выпускниками университетов в различных российских регионах. Эта демотивация обусловлена тем, что работа на должностях, требующих более низкого уровня квалификации, чем имеющийся, вызывает негативные эмоции и переживания у работника, который ощущает себя неудачником, полагает, что впустую потратил время на обучение, оценивает свой нынешний трудовой статус как временный и не стремится ввиду этого к повышению уровня профессионального мастерства и т. д.

Решить эти проблемы в сложившейся модели государственного регулирования экономики быстро и эффективно, используя прямые методы государственного воздействия, к сожалению, невозможно. За исключением некоторых сегментов занятости, где сохраняется высокая регулирующая роль государства. Характерный пример связан с регулированием комплектования российских вооруженных сил. Так, при проведении в 2008–2012 гг. радикальных военных реформ, связанных с приданием вооруженным силам «нового облика», более чем вдвое сокращено количество офицерских должностей (требуют наличия высшего образования) в армии и на флоте: примерно с 335 тыс. до 150 тыс. единиц. О последствиях реформ сообщали в СМИ следующее: «Из-за этого части младших офицеров, в основном выпускникам военных вузов, предложено либо уволиться в запас, либо занять вакантные должности сержантов — командиров отделений, заместителей командиров взводов, командиров боевых машин. Были уникальные случаи, когда офицеры становились простыми стрелками или пулеметчиками... В пик реформ ... в статусе «офицеров-сержантов» было около 10 тыс. чел.» [11]. В дальнейшем, после фактического признания ошибочности такого радикального реформаторства, ситуация была исправлена, эффект сверхобразованности личного состава в армии и на флоте к настоящему времени в целом устранен. К сожалению, использовать этот опыт в большинстве отраслей экономики невозможно по объективной причине: в них отсутствует жесткое государственное управление, которое присуще сфере обороны и безопасности.

По нашему мнению, для преодоления негативных последствий сверхобразованности следует предпринять комплекс мер, к основным из которых можно отнести следующие. Пре-

жде всего необходима активизация государственной информационной политики в области труда, занятости, образования, требуется систематическое разъяснение населению необходимости и целесообразности (экономической и социальной) планирования образовательной и карьерной траектории на долгосрочную перспективу (в идеале — на всю жизнь). При рациональном подходе зачастую оказывается, что гораздо эффективнее не поступать после окончания школы в университет, а сначала получить профессию в организации среднего профессионального образования. И лишь затем, если необходимо, повышать образовательный уровень, реализуя концепцию образования на протяжении всей жизни.

Кроме того, недостаточная мотивированность и недостаточный уровень квалификации при выполнении трудовых функций сверхобразованными работниками (последнее связано с тем, что обладая завышенным уровнем образования в отношении выполняемой работы, такие работники зачастую не владеют необходимыми для ее эффективного выполнения компетенциями) порождает необходимость в развитии российской системы дополнительного образования. В ряде случаев эта проблема решается «автоматически» — через внутрифирменное обучение и работу различных коммерческих образовательных организаций, но эта деятельность требует и государственной поддержки, как административной, так и экономической.

Влияние сверхобразованности на экономический рост может рассматриваться и как положительный фактор, но в средне- и долгосрочной перспективе. Сверхобразованность занятого населения в России имеет и положительные эффекты, которые состоят в следующем [12].

В первую очередь «образование, особенно высшее и послевузовское, нацелено не только на развитие профессиональных навыков и

получение знаний, необходимых для производительного труда. Не менее важный аспект — повышение общего культурного уровня человека, его интеллектуальное развитие... Рост образовательного уровня россиян, даже без привязки к использованию этого человеческого потенциала, мы воспринимаем как безусловное достижение». Речь идет о том, что экономический рост как количественный показатель существенно уступает социально-экономическому развитию [13; 14; 15], которое обусловлено не только динамикой среднедушевого ВВП или национального дохода, но и прогрессивным гуманитарным развитием.

Кроме того, «при оценке качества используемых в экономике ресурсов, в том числе трудовых, следует исходить не из сиюминутных потребностей, а учитывать изменение ситуации на перспективу, «сверхобразованность» может рассматриваться ... как своеобразный резерв для будущего развития российской экономики по инновационному сценарию, необходимость чего сегодня не вызывает сомнений».

Таким образом, следует сделать вывод о том, что ресурсные возможности (в части трудовых ресурсов) в России для ускорения темпов экономического роста и совершения рывка в социально-экономическом развитии имеются. Несмотря на некоторые существующие в этой сфере проблемы, они вполне преодолимы, но для их преодоления требуется целенаправленная системная работа, ведущая роль в проведении которой отводится государству, совершенствование проводимой государственной политики по направлениям, указанным нами в статье. По нашему мнению, необходима модернизация реализуемой в настоящее время модели государственного регулирования экономики через усиление в ней планового начала в противовес рыночному, например, путем развития механизмов стратегического и индикативного планирования.

Литература

1. Максимцев И. А., Межевич Н. М., Разумовский В. М. Мировая экономика перед вызовами «annus horribilis»: на пороге новой регионализации // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2017. № 1–2 (103). С. 19–24.
2. Зельднер А. Г. Социально-экономическое положение России в 2018 г. и возможности экономического роста // Финансовая экономика. 2019. № 1. С. 586–589.
3. Ивантер В. В., Порфирьев Б. Н., Сорокин Д. Е. [и др.] Как придать импульс развитию российской экономики: приоритеты действий (предложения к основным направлениям деятельности Правительства РФ до 2024 г.) // Финансы: теория и практика. 2018. Т. 22, № S1. С. 4–15.
4. Богомолов В. Г., Харламов А. В. Отраслевые и территориальные аспекты экономического роста в Российской Федерации: монография. Калининград: Изд-во КГТУ, 1998. 143 с.
5. Полянин А. В., Докукина И. А. Тенденции и прогнозы экономического роста для российской экономики: региональный аспект // Среднерусский вестник общественных наук. 2017. Т. 12, № 3. С. 53–63. DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-3-53-63.
6. Колодко Г. Институты, политика и экономический рост // Вопросы экономики. 2004. № 7. С. 35–50.
7. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018 // Росстат: офиц. сайт Федеральной службы государственной статистики. 2018. 30 июля. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B18_61/Main.htm (дата обращения: 28.06.2019).

8. Кашенов А. В. Прогнозирование занятости населения и безработицы в условиях повышения пенсионного возраста // Уровень жизни населения регионов России. 2018. № 4 (210). С. 9–17.
9. Статистическое измерение соответствия квалификации занятого населения выполняемой работе [Электронный ресурс] // Росстат: офиц. сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/stat-izm.pdf (дата обращения: 28.06.2019).
10. Чередниченко Г. А. Российская молодежь в системе образования: от уровня к уровню // Вопросы образования. 2017. № 3. С. 152–182. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-3-152-182.
11. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Карабчук Т., Рыжикова З., Биляк Т. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? [Электронный ресурс] // Демоскоп Weekly. 2009. № 397–398. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0397/analit01.php> (дата обращения: 19.07.2019).
12. Клячко Т. Л. Высшее образование: больше, лучше или дешевле? [Электронный ресурс] // Демоскоп Weekly. 2016. № 669–670. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0669/demoscope669.pdf> (дата обращения: 28.06.2019).
13. Литовкин Д. В войсках больше не будет «офицеров-сержантов» // Iz.ru. 2016. 29 дек. URL: <https://iz.ru/news/654626> (дата обращения: 28.06.2019).
14. Кокшарова М. Я., Круглов Д. В., Плотицкий В. А. Проблемы регулирования региональных рынков труда в России // Управленческое консультирование. 2019. № 6. С. 54–66. DOI: 10.22394/1726-1139-2019-6-54-66.
15. Вертакова Ю. В. Стратегическое планирование устойчивого развития региона // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2005. № 1. С. 48–53.
16. Бодрунов С. Д. Возвращение индустрии – возвращение Гэлбрейта: от НИО.2 к ноосферной цивилизации // Экономическое возрождение России. 2017. № 2 (52). С. 17–21.
17. Положенцева Ю. С. Государственное регулирование социально-экономической дифференциации регионов // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2017. № 2 (32). С. 12–16.

References

1. Maksimtsev I.A., Mezhevich N.M., Razumovskii V.M. The global economy facing the challenges of “annus horribilis”: on the verge of a new regionalization. *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*. 2017;(1-2):19–24. (In Russ.).
2. Zel'dner A.G. Socio-economic situation of Russia in 2018 and opportunities for economic growth. *Finansovaya ekonomika = Financial Economy*. 2019;(1):586–589. (In Russ.).
3. Ivanter V.V., Porfir'ev B.N., Sorokin D.E. et al. How to boost the development of the Russian economy: Priority actions (Suggestions for the main activities of the state until 2024). *Finansy: teoriya i praktika = Finance: Theory and Practice*. 2018;22(S1):4–15. (In Russ.).
4. Bogomolov V.G., Kharlamov A.V. Sectoral and territorial aspects of economic growth in the Russian Federation. Kaliningrad: KSTU Publ.; 1998. 143 p. (In Russ.).
5. Polyaniin A.V., Dokukina I.A. Economic growth trends and forecasts for the Russian economy: Regional aspect. *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk = Central Russian Journal of Social Sciences*. 2017;12(3):53–63. (In Russ.). DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-3-53-63.
6. Kolodko G. Institutions, politics and economic growth. *Voprosy ekonomiki*. 2004;(7):35–50. (In Russ.).
7. Labor force, employment and unemployment in Russia (based on the results of sample labor force surveys). 2018. Official website of the Federal State Statistics Service. URL: https://gks.ru/bgd/regl/B18_61/Main.htm (accessed on 28.06.2019). (In Russ.).
8. Kашepov A.V. Forecasting employment and unemployment in the face of increasing retirement age. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards and Quality of Life*. 2018;(4):9–17. (In Russ.).
9. Statistical measurement of the qualifications of the employed population for work performed. Official website of the Federal State Statistics Service. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/stat-izm.pdf (accessed on 28.06.2019). (In Russ.).
10. Cherednichenko G.A. Russian youth in the education system: From stage to stage. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2017;(3):152–182. (In Russ.). DOI: 10.17323/1814-9545-2017-3-152-182.
11. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Karabchuk T., Ryzhikova Z., Bilyak T. Choosing a profession: What did you learn and where are you useful? *Demoskop Weekly*. 2009;(397–398). URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0397/analit01.php> (accessed on 19.07.2019). (In Russ.).
12. Klyachko T.L. Higher education: more, better or cheaper? *Demoskop Weekly*. 2016;(669–670). URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2016/0669/demoscope669.pdf> (accessed on 28.06.2019). (In Russ.).
13. Litovkin D. There will no longer be “sergeant officers” in the troops. *Iz.ru*. Dec. 29, 2016. URL: <https://iz.ru/news/654626> (accessed on 28.06.2019). (In Russ.).
14. Koksharova M.Ya., Kруглов D.V., Plotnikov V.A. Problems of regulation of regional labor markets in Russia. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie = Administrative Consulting*. 2019;(6):54–66. (In Russ.). DOI: 10.22394/1726-1139-2019-6-54-66.
15. Vertakova Yu.V. Strategic planning for sustainable development of the region. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie = Proceedings of Voronezh State University. Series: Economy and Management*. 2005;(1):48–53. (In Russ.).
16. Bodrunov S.D. Return of industrialization – return of Galbraith: From NIS.2 to noospheric civilization. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii = The Economic Revival of Russia*. 2017;(2):17–21. (In Russ.).
17. Polozhentseva Yu.S. State regulation of socio-economic differentiation of the regions. *Teoriya i praktika servisa: ekonomika, sotsial'naya sfera, tekhnologii*. 2017;(2):12–16. (In Russ.).