

ИЗМЕНЕНИЕ СТРУКТУРЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА РОССИИ

Хабарова О.Г., к.э.н., доцент

Сибирский государственный университет путей сообщения,

ул. Дуси Ковальчук, 191, г. Новосибирск, 630049, Россия

Аннотация. Статья посвящена вопросу изменения структуры человеческого капитала в части формирования трудовых ресурсов за счет включения в него дополнительной рабочей силы из числа людей пенсионного возраста. Это связано с демографической ситуацией и современными тенденциями на рынке труда России. Рассмотрены факторы, способствующие и препятствующие этому процессу.

Ключевые слова: Человеческий капитал, трудовые ресурсы, рынок труда, дефицит кадров, работающие пенсионеры, цифровая экономика, факторы.

Человеческий капитал является важнейшей составляющей экономического процесса. С развитием научно-технического прогресса и переходом экономики в новую цифровую фазу роль человеческого капитала не уменьшается, а требования к нему как количественные, так и качественные только возрастают. Цифровизация экономики сокращает потребность в количестве работников, чтобы это происходило, трудовые ресурсы должны обладать современными знаниями и компетенциями [6]. В данной статье рассматриваются вопросы трансформации человеческого капитала под влиянием как научно-технического прогресса, так и конкретной ситуации на рынке труда применительно к ситуации в России [7].

Население в большинстве развитых стран стареет и пожилые люди занимают все большую долю в структуре человеческого капитала. К этому приводят факторы воспроизводства населения, присущие той или иной стране. Даже за счет усиленного стимулирования уровня рождаемости населения в близкой перспективе нельзя изменить кардинально эту ситуацию.

К тому же родившиеся сегодня поколения лишь спустя 16–20 лет пополнят трудовые ресурсы.

Одновременно с рынка труда России уходит многочисленное поколение 1950-х годов, а вместо него в трудовые ресурсы пришло немногочисленное поколение рождения 1990-х и 2000-х годов.

Демографы и экономисты обосновывают что Россия находится в демографическом кризисе, так как страна относится к категории стареющих, в которой доля молодых людей меньше доли пожилых. По итогам переписи населения 2020 года люди старше 65 лет составляют 16% от общей численности населения. По международным стандартам этот показатель не должен превышать 7% [2]. Поскольку численность нетрудоспособного населения возрастает, все большее число людей не участвуют в процессе производства, не платит налоги, не создает прибавочную стоимость, но в то же время получает пенсии и пособия. Следствием этого является отрицательное в ряде случаев и сфер деятельности влияние на общественную производительность труда, здоровье и пенсионные системы. В связи с этим необходимо искать способы более полного и эффективного использования значительного жизненного

Автор: Хабарова О.Г.
07.12.2024 18:36 -

опыта старшего поколения. Изменение количественной структуры человеческого капитала, а следовательно, и трудовых ресурсов в сторону увеличения в нем доли населения третьего демографического возраста за счет включения его в экономические и социальные процессы и отношения позволит увеличить результат производства, снизить дисбаланс на рынке труда.

В России на конец 2022 года население в возрасте старше трудоспособного составляло 35746,8 тыс. чел. или 24,5%. Среди них население в возрасте 60-72 года в этом же году было в количестве 23754,7 тыс. чел. или 16,3% от всего населения, из них работает около 20%. Но в возрастной структуре

пенсионеров,

лица в возрасте 60-72 лет составляют уже 66,5% [4,5].

Рассматривая возможность привлечения дополнительного числа пенсионеров на рынок труда, речь может идти только о пенсионерах возраста 60-70 лет, более старшие возраста испытывают уже серьезные ограничения по здоровью и большее их число остается на заслуженном отдыхе.

Для решения проблемы привлечения (именно привлечения, а не принуждения, как это было в последнем варианте пенсионной реформы) лиц пенсионного возраста к работе (особенно младшего пенсионного) приняты некоторые мотивационные проекты на уровне правительства страны, такие как возобновление индексации пенсий работающим пенсионерам с 1 февраля 2025 года, но без возврата средств по предыдущим с 2016 года инфляционным доплатам (Закон об индексации пенсий работающим пенсионерам от 8 июля 2024 года). Индексацию за период с 2016 по 2024 год включают в пенсию работающих пенсионеров только после завершения ими трудовой деятельности.

Несмотря на принятые меры, проблема на рынке труда России обостряется. Уровень безработицы в 2023-2024 гг. менее трех процентов, т.е. находится на естественном уровне. За счет только трудовой миграции вопрос решить не удастся, число трудовых мигрантов снижается, а рост рождаемости, если и произойдет, не даст быстрого эффекта. Цифровой переход в экономике и развитие искусственного интеллекта облегчают проблемы на рынке труда,

однако, требуют вложения больших средств, обучения и переобучения немалой части работников и обновления ряда технологий, а порой их полной замены. Последнее сложно в условиях санкций и требует времени на свою реализацию.

Все вышеотмеченное требует частичного включения этой части человеческого капитала страны, а именно - части пенсионеров в активную производственную деятельность.

Наибольшее число работающих пенсионеров занято в образовании и здравоохранении, сельском хозяйстве, а наименьшее – в финансовом секторе, ресторанном бизнесе, гостиничном хозяйстве. Специалисты изучили 53,9 тысячи резюме из Новосибирской области, и выявили группы профессий, в которых работодатели чаще обращают внимание на кандидатов в возрасте 40 лет и старше. Больше всего такие кандидаты востребованы в дефицитных профессиях. Это фрезеровщики, токари, наладчики оборудования, водители категорий С, Д и Е, врачи, учителя, продавцы, швеи, повара, сварщики, разнорабочие, строители, слесари и электромонтажники[1]. Социологические исследования среди лиц пенсионного возраста показывают, что работающий пенсионер при всем желании в улучшении своего материального положения, заинтересован и в востребованности в обществе и более высоком уровне общения, и в сохранении социального статуса[3].

Факторы, тормозящие этот процесс, следующие:

- Законодательные - неполное возвращение работающим пенсионерам индексации всей суммы предполагаемой пенсии.
- Здоровье и медицинское обслуживание - далеко не все пенсионеры даже молодого пенсионного возраста обладают уровнем здоровья, позволяющим им выполнять трудовые обязанности в требуемом режиме и интенсивности.
- Существующая до настоящего времени дискриминация на рынке труда для лиц пред пенсионного и пенсионного возраста и отсутствие достаточной мотивации у большого числа работодателей принимать на работу пожилых работников.
- Отношение в обществе к работающим пенсионерам. Работающие пенсионеры воспринимаются обществом неоднозначно. С одной стороны, в обществе существует мнение, что работающие пенсионеры - это резерв трудовых ресурсов страны, понимание и принятие того факта, что кто способен и желает трудиться, должны работать и получать за это заработную плату, с другой, работающие пенсионеры воспринимаются как класс, занимающий места молодых работников и препятствующий их продвижению по карьерной лестнице, да еще и не имеющие требуемых компетенций, памяти, мобильности и энергии.

Однако в условиях дефицита кадров, особенно в отдельных отраслях и регионах, работодатели стали чаще принимать на работу сотрудников в возрасте от 40 лет и старше. Это связано с тем, что за последние два года сильно сократилось число более молодых соискателей.

Для реализации задач, стоящих перед экономикой страны, необходимы политика и практики по удержанию, привлечению старших работников и содействию сотрудничества между поколениями, которое состоит из обмена знаниями, культурными традициями, взаимной заботы, понимания и

поддержки. Сегодняшние социально-экономические и демографические тренды заставляют искать новые отношения между всеми структурными составляющими человеческого капитала включая людей разных возрастов, действенные инструменты в преодолении дискриминации: совершенствование законодательства, адаптация образовательных программ для лиц пожилого возраста, создание специальных гибких условий труда для работающих пенсионеров, меры по мотивации работодателей для привлечения в производство лиц пенсионного возраста. Государству необходимо законодательно сохранить все пенсионные накопления, одинаково для работающих и неработающих пенсионеров, обратить особое внимание на пенсионеров от 60 до 65-70 лет, проанализировать список профессий, где могли бы работать пенсионеры, адаптировать их возможную занятость по режиму работы и времени. Работодателям, у которых остаются работать пенсионеры, предоставлять льготы, в средствах массовой информации пропагандировать труд пенсионеров, предоставлять работающим пенсионерам льготы на лечение и профилактику.

Литература

1. Без дискриминации: в Новосибирске стали чаще нанимать работников в возрасте от 40 лет https://ngs.ru/text/job/2024/11/08/74306696/?utm_medium=ios&utm_source=app (дата обращения 30.11.2024).
2. Всероссийская перепись населения 2020 года : сайт / Росстат — Москва, 2020. — URL : <https://rosstat.gov.ru/vpn/2020> (дата обращения: 30.11.24).
3. Попова Л.А., Зорина Е.Н. Экономические и социальные аспекты старения населения в северных регионах. Сыктывкар: Коми республиканская типография (Коми научный центр УрО РАН), 2014. 122 с.

4. Российский статистический ежегодник. 2023: Стат.сб./Росстат. – М., 2023 – 701 с.

5. Труд и занятость в России. 2023: Стат.сб./Росстат - М., 2023. – 180 с.https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf
(дата последнего обращения 01.12.2024)

6. Хабарова О.Г. Формирование трудовых ресурсов в условиях цифровой экономики. В сборнике: Политранспортные системы. Материалы XII Международной научно-технической конференции. В 3-х частях. Новосибирск, 2022. С. 201-204.

7. Хабарова О.Г. Направления изменения человеческих ресурсов России в условиях цифровой экономики. В сборнике: Политранспортные системы. Материалы X Международной научно-технической конференции. 2019. С. 237-239

