

УДК 331.103.11
ББК 65.241

СОЗДАНИЕ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ¹

В. Н. Белкин¹, Н. А. Белкина¹, О. А. Антонова²

¹ Филиал Института экономики УрО РАН,
Челябинск, Россия

² Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье предпринята попытка анализа причин возможности и невозможности создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест на промышленных предприятиях. Приводятся различные подходы к определению понятий «рабочее место», «высокопроизводительное рабочее место», дается авторское определение понятия «высокопроизводительное рабочее место». Показаны критерии отнесения рабочего места к высокопроизводительному рабочему месту.

Ключевые слова: *рабочее место, высокопроизводительное рабочее место, производительность труда, заработная плата, демография, рабочая сила, высококвалифицированный работник.*

CREATION AND MODERNIZATION HIGH-PERFORMANCE WORKSHOPS ON INDUSTRIAL ENTERPRISES

V.N. Belkin¹, N.A. Belkina¹, O.A. Antonova²

¹ Chelyabinsk Branch of the Institute of Economics
of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences,
Chelyabinsk, Russia

² Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article makes an attempt to analyze the reasons for the possibility and impossibility of creating and modernizing high-performance places in industrial enterprises. Various approaches are given to the definition of the concepts “workplace”, “high-performance workplace”, the author’s definition of the concept of “high-performance workplace” is given. The criteria for assigning a workplace to a high-performance workplace are shown.

Keywords: *workplace, high-performance workplace, labor productivity, wages, demography, labor, highly skilled worker.*

¹ Статья подготовлена в соответствии с государственным заданием ФАНО России для ФГБУН «Институт экономики УрО РАН» на 2018 г.

Для того чтобы российская экономика преодолела кризисное состояние, отражающееся на замедлении темпов ее роста, правительством страны предпринимается ряд мер, в перечне которых находятся задачи, направленные на модернизацию производства. Их решение возможно при повышении производительности труда, качества профессиональной подготовки работников, а также при создании и модернизации высокопроизводительных рабочих мест. В соответствии с этим был издан Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» в котором Правительству РФ необходимо обеспечить к 2020 г. создание и модернизацию 25 млн высокопроизводительных рабочих мест, принять меры для обеспечения к 2018 г. роста производительности труда в 1,5 раза относительно 2011 г., а также в соответствии с Указом № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Правительству РФ необходимо обеспечить увеличение числа высококвалифицированных работников до трети от общего числа квалифицированных работников и повышение уровня реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза.

Предполагается, что достижение поставленных показателей по созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест (далее — ВПРМ) будет происходить за счет расширения и применения новых наукоемких технологий, что очевидно приведет к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы. Несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и профессиональной структуре приведет к нехватке квалифицированных кадров по ряду профессий и специальностей. Поэтому любые проекты по созданию новых рабочих мест должны быть дополнены инвестициями на уровне предприятий в подготовку и переподготовку персонала для этих рабочих мест. Для преодоления несоответствий Правительством РФ было издано распоряжение от 09.07.2014 г. № 1250-р «Об утверждении Плана мероприятий по повышению производительности труда, созданию и модернизации рабочих мест»¹. План включает семь направлений:

- стимулирование инвестиций для обновления и модернизации производства;
- стимулирование технологического обновления;

¹ Об утверждении Плана мероприятий по повышению производительности труда, созданию и модернизации рабочих мест : Распоряжение Правительства Рос. Федерации. URL: <http://government.ru/docs/13690>.

- стимулирование замены устаревших рабочих мест;
- создание условий для профессионального развития работников;
- реализация мер по повышению мобильности трудовых ресурсов;
- меры по повышению производительности труда в компаниях с государственным участием;
- меры по созданию условий для увеличения занятости в сферах индивидуального и малого предпринимательства².

Цель создания и модернизации ВПРМ является менее амбициозной по сравнению с инновационной доктриной, которая была провозглашена ранее. Для ее реализации необходимо преодолеть ряд методологических и методических препятствий.

Первое препятствие, которое стоит на пути достижения цели и которое не преодолено до сих пор — это отсутствие методологически разработанных определений понятий «рабочее место», «высокопроизводительное рабочее место». В табл. 1 представлены различные подходы к определению понятий «рабочее место», «высокопроизводительное рабочее место».

Анализ предлагаемых понятий показал, что на сегодняшний день как в научной литературе, так и в законодательстве не существует единого мнения к определению понятия «рабочее место». Важно то, что существующие определения связывают понятие «рабочее место» или с его материально-вещественной или социально-трудовой составляющей, не раскрывая полностью сущности рабочего места как экономической категории. Если говорить об определении понятия «высокопроизводительное рабочее место», то в публикациях на эту тему используются такие словосочетания, как «высокопроизводительное рабочее место», «высокотехнологичное рабочее место», «высококвалифицированное рабочее место», «эффективное рабочее место». Однако авторы, как правило, не раскрывают содержание этих понятий, видимо, предполагая это само собой разумеющимся, что вызывает определенные трудности при разработке инструментария, позволяющего проводить ретроспективные аналитические расчеты и получать прогнозные оценки динамики создания и модернизации ВПРМ в экономике России.

Следующая методологическая преграда, которую отмечают многие исследователи, заключается

² Об утверждении методики расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году» : Приказ Росстата от 14.11.2013 г. № 449 (ред. от 26.08.2014). URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 19.08.2018).

Различные подходы к определению понятий «рабочее место»
и «высокопроизводительное рабочее место»

Автор, источник	Определение
<i>Рабочее место</i>	
Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М. : Инфра-М. 1999. 479 с. [15]	Рабочее место — это место и находящиеся на нем средства производства, орудия труда для выполнения работы, приспособленные к осуществлению трудовых функций одним работником определенной профессии. Количество рабочих мест на предприятии должно соответствовать количеству занятых на нем работников с учетом графика и сменности работы, наличия отпусков
Семенов А., Кузнецов С. Принципы и механизмы создания рабочих мест // Экономист. 2000. № 2. С. 42 [13]	Экономическое рабочее место — совокупность материально-вещественных, экономических и социальных условий обеспечения занятости одного работника безотносительно к числу физических рабочих мест
Подымалов Н. Проблемы повышения качества производства// Плановое хозяйство. 1991. № 1 [11]	Рабочее место — это неделимое в организационном отношении (в данных конкретных условиях) звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения одной или нескольких производственных или обслуживающих операций, оснащённое соответствующим оборудованием и технологической оснасткой. В более широком смысле это элементарная структурная часть производственного пространства, в которой субъект труда взаимосвязан с размещенными средствами и предметом труда для осуществления единичных процессов труда в соответствии с целевой функцией получения результатов труда
Трудовой кодекс РФ. Ст. 209. Основные понятия [6]	Рабочее место — это место, где работник должен находиться и где он выполняет работу в режиме и условиях, предусмотренных нормативно-технической документацией
Система национальных счетов System of National Accounts. 1993. P. 513. URL: http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/1993sna.pdf . System of National Accounts. 2008. P. 408. URL: http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf	Рабочее место — это договор в явной или неявной форме, заключенный между конкретным лицом и институциональной единицей на выполнение определенной работы за оговоренную плату в течение установленного срока или до дальнейшего уведомления
Гимпельсон В. Е., Жихарева О. Б., Капелюшников Р. И. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика. М., 2014. С. 7. URL: https://www.hse.ru/data/2014/04/14/1320874545/WP3_2014_02_fff.pdf [1]	Рабочее место — это круг обязанностей, которые выполняются или должны выполняться одним лицом в интересах одной экономической единицы
Кузнецов С. Г., Коровкин А. Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование. URL: https://ecfor.ru/wp-content/uploads/2015/sa/05.pdf [7]	Можно, вероятно, рассматривать рабочее место как совокупность условий для взаимодействия рабочей силы и капитала, обеспечивающих возможность осуществления труда как целесообразной деятельности по созданию товаров и услуг, т. е. осуществления процесса труда
<i>Высокопроизводительное рабочее место (ВПРМ)</i>	
Действующая на основании Приказа Росстата №449 от 14 ноября 2013 г. методика расчета показателя «Прирост высокопроизводительных рабочих мест, в процентах к предыдущему году» в редакции Приказов Росстата от 18.02.2014 №115 и от 26.08.2014 № 532	Трактует высокопроизводительные рабочие места (ВПРМ) как «замещенные рабочие места предприятия (организации), на которых среднемесячная заработная плата работников (для индивидуальных предпринимателей — средняя выручка) равна или превышает установленную величину критерия (пороговое значение)»
Кузнецов С.Г., Коровкин А.Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование. URL: https://ecfor.ru/wp-content/uploads/2015/sa/05.pdf [7]	Высокопроизводительное рабочее место — экономическое рабочее место, оснащенное современными высокотехнологичными средствами производства, обеспечивающими высокую производительность оборудования, организация производства на котором позволяет при использовании рабочей силы соответствующей квалификации получать на нем производительность труда не ниже определенного уровня (например, уровня развитых стран мира) при адекватной ей оплате труда

Автор, источник	Определение
Балацкий Е. В., Екимова Н. А. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике. М. : Эдитус, 2013. 124 с. [3]	<p>Для ВРМ выполняются следующие критерии:</p> <ul style="list-style-type: none"> — оснащённость самым современным технологическим оборудованием, основанным на последних достижениях науки и техники; — высокая экономическая эффективность производства (производительность труда должна, как правило, в разы превосходить аналогичный показатель традиционных производств; например, в 3,5 раза выше средней производительности труда в стране); — хорошие условия труда, отвечающие самым строгим современным нормам; — хорошее образование и высокая квалификация работников, занятых на данном рабочем месте; — высокая заработная плата работников, занятых на данном рабочем месте (в разы выше, чем у работников традиционных производств); — высокая стоимость создания нового рабочего места или модернизации старого рабочего места (не менее 100 тыс. долларов). <p>Процесс воспроизводства ВРМ предполагает три ключевых момента:</p> <ul style="list-style-type: none"> — создание новых ВРМ (в том числе за счет модернизации старых); — подготовка квалифицированных кадров для новых ВРМ; — создание благоприятных институциональных условий для инвестирования в новые ВРМ
Навроцкий Р. О. Терминологический анализ понятия «высокопроизводительное рабочее место»// Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. Экономика и управление. 2016. № 3. С. 138–143 [8]	<p>ВВРМ — замещенное рабочее место, обеспечивающее высокую производительность труда и достаточную для жизни работника, его замещающего, заработную плату, в случае обоснованной необходимости оснащённое современными высокотехнологичными средствами труда, функционирующее в условиях организации производства, соответствующей передовым требованиям и отвечающее действующим требованиям безопасности труда, для идентификации которого используются пороговые критерии среднемесячной заработной платы или среднемесячной выручки на одного работника</p>

в неоднородности трактовки сущности и критериев идентификации высокопроизводительных рабочих мест, обуславливающей значительные различия в оценке их количества (табл. 2).

По нашему мнению, идентификация и дифференциация высокопроизводительных рабочих мест по показателям производительности труда и заработной плате не является надежным инструментарием, так как происходит искажение самой идеи по созданию и модернизации ВВРМ, где основной задачей является создание условий для персонала по достижению роста производительности труда. Стремление предприятий к росту количества ВВРМ может привести к ухудшению ситуации в трудовых отношениях, к конфликтам, снижению рентабельности производства, росту себестоимости продукции и, как следствие, падению конкурентоспособности.

Более того, принятое методическое усреднение заработной платы на замещённые рабочие места не отражает, к сожалению, того факта, что на одном предприятии разрыв между заработны-

ми платами работников на различных рабочих местах может достигать десятков раз. В итоге получается, что учёту подлежит не количество ВВРМ, а количество работников на предприятиях и организациях с высоким уровнем средней заработной платы [1; 2].

Можно согласиться с С. Г. Кузнецовым и А. Г. Коровкиным [7], которые подвергают сомнению квалификацию ВВРМ только как замещённых. По их мнению, кроме замещённых рабочих мест на предприятиях, как правило, имеются вакантные рабочие места. Получается, что вне зависимости от характеристик вакантных рабочих мест к категории ВВРМ они отнесены быть не могут. Таким образом, одно и то же рабочее место в один период времени, когда оно является замещённым, может попасть в категорию ВВРМ, а в другой период времени, когда оно является вакантным, ВВРМ не является, но при этом оно не утрачивает свои характеристики и потенциал высокой производительности. Что служит ещё одним подтверждением постулируемому выше тезису.

Некоторые примеры критериев высокопроизводительных рабочих мест

Источник	Критерии
Указ Президента РФ №596 от 7 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике до 2020 г.»	Производительность труда в 1,5 раза выше, чем в 2011 г.
<i>Деловая Россия</i> План «Новая индустриализация. Концепция 25×25», 16.05.2011	Выручка не менее 3,5 млн р. в год на одно рабочее место
<i>АНО «Агентство стратегических инициатив»</i> Дорожная карта «Создание Национальной системы компетенций и квалификаций» (НСКК) Национальной предпринимательской инициативы по улучшению инвестиционного климата в Российской Федерации Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов	Добавленная стоимость не менее 900 тыс. р. в год на рабочее место, заработная плата не менее 30 тыс. р. в ценах 2011 г.
<i>Минэкономразвития РФ</i> «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года» URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144190/86100fe66c1448fb62701d35f1643d2886937bea/	<p>В прогнозе использовалось два критерия высокопроизводительных рабочих мест в зависимости от рассматриваемого сектора экономики.</p> <p>В качестве основного критерия ВПРМ для большинства секторов использовалась производительность труда, рассчитанная как добавленная стоимость, создаваемая предприятием, на одного сотрудника. Все занятые рабочие места предприятия, производительность труда которого превышает определенный уровень, считаются относящимися к высокопроизводительным рабочим местам. Данный подход соответствует международным методикам расчета производительности труда и напрямую отражает вклад высокопроизводительных рабочих мест в валовой внутренний продукт.</p> <p>Значение критерия ВПРМ по производительности труда определялась исходя из среднего уровня производительности труда шести крупнейших мировых экономик (за исключением России) — США, Китая, Японии, Германии, Индии, Бразилии. При использовании паритета покупательской способности (ППС) 2005 г. в 2011 г. средний уровень валового внутреннего продукта в расчете на одно замещенное рабочее место в этих странах составлял 27 тыс. долл. США. В условиях основного варианта прогноза мировой экономики к 2020 г. производительность труда в этих странах достигнет 37 тыс. долл. США в ценах 2011 г. (по паритету покупательской способности). Это означает, что в соответствии с этими критериями ВПРМ находятся на предприятиях, имеющих в 2011 г. добавленной стоимости в расчете на одно замещенное рабочее место на уровне не менее 612 тыс. р., а к 2020 г. показатель увеличивается до 830 тыс. р. в ценах 2011 г.</p> <p>Использование другого критерия предлагается для сектора услуг (медицина, финансовые услуги, образование, государственное управление, коммунальные услуги), так как добавленная стоимость этого сектора формируется на основании затрат и не всегда отражает объективный вклад данных видов деятельности в развитие экономики. Для предприятий этих видов деятельности в качестве критерия наличия ВПРМ использовался уровень заработной платы на одного занятого. В указанных видах экономической деятельности квалификация сотрудников является основным фактором эффективности, а высокая заработная плата позволит привлечь более квалифицированных сотрудников.</p>

Источник	Критерии
	<p>Значение критерия высокопроизводительного рабочего места по заработной плате устанавливалось на основе определения среднего класса, данного специалистами Всемирного банка в докладе <i>Global Economic Prospects — 2007</i>. Всемирный банк определяет принадлежность к глобальному среднему классу человека с годовым доходом от 4 до 17 тыс. долл. США в ценах 2000 г. по паритету покупательной способности при сохранении этого критерия вплоть до 2030 г. С учетом гипотезы о том, что на каждого работающего члена домохозяйства приходится по одному иждивенцу, домохозяйство находится в среднем классе при доходе на занятого в размере 8—34 тыс. долл. США в год в ценах 2000 г. по ППС. В российских условиях это соответствует среднемесячному доходу в 2011 г. 20—84 тыс. р. на одного занятого. В прогнозе для критерия ВПМР в секторе услуг использовалось среднее значение этого интервала — 52 тыс. р. в месяц в ценах 2011 г. — на весь прогнозный период. В качестве уровня дохода на одного занятого использовался уровень заработной платы. В этом случае в 2020 г. ВПМР должно обеспечивать минимальный уровень заработной платы в размере 80 тыс. р. в месяц в текущих ценах.</p> <p>Основой для увеличения ВПМР является масштаб экономического роста, который позволяет в форсированном сценарии увеличить количество ВПМР к 2020 г. на 8,4 млн мест и достичь целевого параметра. В условиях консервативного и инновационного вариантов к 2020 г. достигается 21—22 млн высокопроизводительных рабочих мест</p>
<p><i>Всемирный банк</i> Доклад о мировом развитии в 2013 году. Занятость. URL: http://econ.worldbank.org/external/default/main?contentMDK=23044836&theSitePK=8258025&piPK=8258412&pagePK=8258258</p>	<p>Используется термин «рабочие места, в наибольшей степени благоприятствующие развитию». Это те рабочие места, которые наиболее ценны для общества, с учетом как их ценности для работающих, так и потенциальных побочных эффектов — позитивных либо негативных (к числу видов занятости, вносящих в развитие более существенный вклад, нежели другие, относятся те, которые сокращают бедность, связывают экономику с мировыми рынками, либо укрепляют доверие и повышают гражданскую активность). Критерии выделения различны для каждой экономики в зависимости от уровня развития страны и ведущих секторов. Для России это рабочие места, способствующие диверсификации экспорта и рабочие места, не субсидируемые за счет трансфертов.</p> <p>В соответствии с методологией, используемой большинством российских источников, к ВПМР по производительности может быть отнесен нефтегазовый сектор (73 % всех рабочих мест здесь относятся к ВПМР — максимальный показатель по отраслям). В соответствии с методологией ВБ такие рабочие места, наоборот, входят в число наименее благоприятствующих развитию.</p>
<p><i>Международная организация труда</i> Decent Work Indicators. Concepts and definitions. Май, 2012 год. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_183859.pdf</p>	<p>Концепция «достойного труда». В соответствии с определением МОТ, это «производительный труд, при котором обеспечивается защита прав, достойный доход и социальная защита. Он также подразумевает достаточность в том смысле, что возможность зарабатывать должна быть полностью доступна для всех»</p>

Источник	Критерии
	Страны оцениваются по 11 группам индикаторов, среди них индикаторы необходимого объема доходов и продуктивности, возможности трудоустройства, стабильности и безопасности работы и др.
Фонд Форда (США)	Рабочее место, позволяющее получать достаточную для жизни заработную плату, накапливать финансовые активы, иметь карьерные перспективы
Институт изучения занятости (США)	Рабочее место, которое гарантирует улучшение качества жизни среднего класса и выход за пределы порога бедности для американцев с низким уровнем доходов

Для дифференциации и идентификации высокопроизводительных рабочих мест, на наш взгляд, необходимо учитывать ряд факторов, которые влияют на создание условий для повышения уровня производительности труда и заработной платы. С этой точки зрения можно согласиться с мнением С. Н. Смирных, что высокопроизводительное рабочее место можно рассматривать как комплекс технико-технологических (потенциал, определяющий производительность оборудования), трудовых (качество человеческого капитала работника), организационных (определяет условия производства и труда) и институциональных (совокупность норм и правил, установленных в договоре и регламентирующих выполнение работником определенных функций) составляющих [14].

По нашему мнению, ВПРМ — это рабочее место отвечающее стандартам пятого и шестого технологических укладов (индивидуализация производства и потребления, снижение энергоёмкости и материалоёмкости производства, конструирование материалов и организмов с заранее заданными свойствами), с высококвалифицированной рабочей силой, обеспечивающей рост производительности труда на высокотехнологичных средствах производства, с соответствующим уровнем организации производства и труда, обеспечивающим достойную заработную плату.

Для создания и модернизации ВПРМ с точки зрения качества человеческого капитала необходимо определить цель, критерий и показатели идентификации и дифференциации [9; 10; 12]. На наш взгляд, целью создания и модернизации ВПРМ может выступать ценность рабочих мест с точки зрения развития персонала, трудовых отношений, основанных на концепции достойного труда. Соответственно, критерием создания и модернизации ВПРМ будет рост благосостояния работников предприятий за счет реализации трудового и инновационного потенциала работников и, как следствие, роста производительности труда и заработной платы. В связи с этим важно прежде всего создать на предприятиях систему

трудовых и инновационных ценностей в корпоративной культуре, на основе которых будут созданы условия для их реализации персоналом на ВПРМ.

В работе Е. В. Балацкого, Н. А. Екимовой представлены сравнительные характеристики рабочих мест [3] (табл. 3).

Наряду с неоднородностью трактовки сущности и критериев идентификации высокопроизводительных рабочих мест, исследования показывают еще несколько слабых мест в этом вопросе.

1. Демографический провал. Если варианты изменения общей численности населения могут быть альтернативными (расти или сокращаться), то возрастной состав населения практически безальтернативен. По всем прогнозам численность экономически активного населения и численность занятых будет снижаться. Из состава трудовых ресурсов выбывает многочисленное поколение рожденных в 1950-е гг., а прибывает — малочисленное поколение 1990-х гг., поэтому численность и доля населения в трудоспособном возрасте будут быстро убывать до середины 2020-х гг. (даже если менять его возрастные границы за счет пенсионного возраста).¹ Коэффициент демографической нагрузки возрастет с 577 нетрудоспособных, приходящихся на 1 000 человек трудоспособного возраста в 2007 г., до 708 чел. в 2016 г.² Очевидно, что демографические изменения, помимо всего прочего, вызывают серьезные экономические последствия, которые касаются всех сфер экономики: рынка труда и услуг, потребительского рынка, сбережений, инвестиционного климата. Демографическая нагрузка на одного трудоспособного неизбежно приводит к росту неудовлетворенного спроса на рынке труда и, как следствие, к росту потребности в рабочей силе мигрантов.

¹ Предположительная численность населения Российской Федерации до 2025 года // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140095525812.

² Там же.

Сравнительные характеристики рабочего места
и высокопроизводительного рабочего места (ВПРМ)

Характеристика	Рабочее место	ВПРМ
<i>Основные характеристики</i>		
Ресурсы	Атомы — физические активы	Биты — информация
Работа	Структурированная, локализованная	Гибкая, виртуальная
Работники	Зависимые сотрудники	Сотрудники, наделенные полномочиями, свободные агенты
<i>Факторы, воздействующие на организации</i>		
Технология	Механическая	Цифровая, электронный бизнес
Рынки	Локальные, отечественные	Глобальные, включая использование Интернета
Рабочая сила	Гомогенная (однородная), разной квалификации	Разнообразная, высококвалифицированная
Ценности	Стабильность, экономичность	Изменчивость, скорость
События	Спокойные, прогнозируемые	Турбулентные, более частые кризисы
<i>Компетенции менеджмента</i>		
Руководство	Автократия	Распределение власти, наделение правами
Фокус	Получение прибыли	Связи с потребителями и сотрудниками
Выполнение работы	Отдельными людьми	Командами
Взаимоотношения	Конфликты, конкуренция	Сотрудничество
Цель	Эффективный результат	Экспериментирование, обучающаяся организация

2. Требования к рабочей силе. Существует мнение, что 25 млн ВПРМ будут заполняться за счет трех групп: 8—9 млн — новые молодые работники, еще 2—3 млн — работники бюджетной сферы, 10 млн — перейдут из архаичных и отсталых производств. Итого получается максимум 22 млн человек на 25 млн рабочих мест. Примерно 3—5 млн человек выпали из расчета и, видимо, их предполагается набрать за счет мигрантов. Однако проблема в том, что в России уже сейчас имеется, по меньшей мере, несколько сот тысяч высокооплачиваемых и требующих высокой квалификации вакансий, на которые работодатели не могут найти подходящих сотрудников. И эти вакансии не закрываются ни молодыми специалистами, ни тем более бюджетниками или работниками отсталых производств. Причина, в частности, в высоких квалификационных требованиях, которые предъявляют к кандидатам работодатели. Для переобучения требуются большие усилия, как от самого работника, так и от работодателей и государства, которое должно создавать инфраструктуру непрерывного повышения квалификации [8;4]. К высококвалифицированному работнику предъявляются следующие требования со стороны работодателя, которые представлены в карте квалификаций и компетенций (рис. 1).

На наш взгляд, первоочередным и наиболее остро стоящим вопросом является: «Кто займет ВПРМ?» Предполагается, что такие рабочие места

должны быть заняты высококвалифицированными работниками.

В связи с вышеизложенным необходимо определить понятие «высококвалифицированный работник». Следует отметить, что до настоящего времени в РФ отсутствует четко закрепленное в законодательстве понятие «высококвалифицированные работники», а также отсутствуют четкие критерии их выделения в составе квалифицированной рабочей силы¹.

Приказом Федеральной службы государственной статистики от 21 февраля 2013 г. № 70 утверждена методика расчета показателя «удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе»².

Согласно данной методике, к высококвалифицированным работникам относятся занятые трудовой деятельностью работники, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее профессиональное образова-

¹ Антонова Г. Высококвалифицированные работники. Центральное бюро нормативов по труду. Режим доступа: https://cbnt.ru/analytics/rynok_truda/2012/8.

² Методика расчета показателя «Удельный вес численности высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в регионе, в процентах»: Приказ Федер. службы гос. статистики от 21.02.2013 г. № 70 // Гарант: Информац.-правовой портал. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70226484>.



Рис. 1. Карта квалификаций и компетенций высококвалифицированного работника

ние, относящиеся к следующим группам занятий Общероссийского классификатора занятий (далее — ОКЗ, принят постановлением Госстандарта России от 30 декабря 1993 г. № 298):

1 группа — руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий;

2 группа — специалисты высшего уровня квалификации (химики, физики, математики, инженеры, биологи, врачи, преподаватели и т. п.);

3 группа — специалисты среднего уровня квалификации (техники, механики, фельдшеры, фармацевты и т. п.).

Кроме того, к высококвалифицированным работникам относятся работники 7-й группы ОКЗ (квалифицированные рабочие крупных и мел-

ких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и другие), которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется высшее или среднее профессиональное образование.

В соответствии с методологией данного классификатора критерием квалификации является уровень образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы, которые в совокупности образуют необходимые предпосылки для выполнения работы определенной сложности. Эти же подходы — наличие профессионального образования и стаж работы — также формализованы в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

При классификации занятий учитывают, что определенный уровень квалификации может

быть достигнут не только профессиональным образованием или специальной подготовкой, но достаточно часто его достигают опытом практической работы. Соответственно к квалифицированным работникам относят работников, выполнение трудовых обязанностей которых требует наличия начального, среднего или высшего профессионального (специального) образования, или в ряде случаев — опыта практической работы по соответствующей профессии.

К специалистам высшего уровня квалификации относятся специалисты, которые осуществляют разработки и исследования научных теорий и концепций, способствуя обогащению и увеличению суммы накопленных обществом знаний в различных областях деятельности, практическое их применение и систематическое распространение путем обучения.

Большинство занятий (профессий), объединяемых этой классификационной группой, отличается высокой степенью сложности выполняемых работ и требует уровня квалификации, соответствующего высшему профессиональному образованию, а также более высоких ее уровней, определяющихся дополнительными специальными знаниями и умениями, а также характеризующихся наличием ученой степени.

Основные функции специалистов высшего уровня квалификации различных профессиональных групп заключаются в развитии теорий, исследовании и анализе процессов и явлений, разработке концепций и методов в различных областях науки, практическом применении полученных знаний и результатов исследований в конкретных отраслях деятельности, преподавании теории и практики в различных отраслях знаний на определенном образовательном уровне; оказании информационных, финансовых, коммерческих, юридических и социальных услуг; создании и исполнении произведений литературы и искусства; подготовке научных документов и отчетов.

Таким образом, для создания и модернизации ВПРМ необходимы не только высокотехнологичные производства, но и люди, обладающие знаниями и умениями, которые позволят им занять такие рабочие места.

3. Сокращение рабочей силы. Для увеличения показателей производительности труда на ВПРМ должны быть применены передовые технологии, повышен уровень автоматизации труда. Что, в свою очередь, потребует от сотрудников более высокой квалификации по сравнению с обычным рабочим местом, повышенной адаптивности к новым технологиям. В результате при неизменном объеме выполняемой работы создание ВПРМ приведет к существенному сокращению

общего количества работников. А несоответствие квалификации существующего состава сотрудников новым квалификационным требованиям повлечет еще и существенное обновление кадрового состава. Например, внедрение одного вертикального обрабатывающего центра (ВОЦ) стоимостью около 30 млн р. может заменить от 20 до 50 универсальных станков. При двухсменной работе занято на нем будет 3 человека — 2 оператора и 1 наладчик, вместо 20—50 рабочих, занятых на универсальных станках. Внедренная линия поверхностного монтажа и обслуживающий её один специалист заменяют собой целый участок, обслуживаемый 120 сотрудниками. С заменой оборудования повышается не только его технологический уровень, но и квалификация обслуживающего его персонала¹.

Все это в совокупности может привести к дестабилизации рынка труда и повышению социальной напряженности. Необходимо принимать меры по снижению негативных последствий высвобождения избыточной рабочей силы.

4. Стоимость создания и модернизации ВПРМ. Следующее слабое место заключается в том, что существуют серьезные разночтения в оценках по поводу стоимости создания и модернизации ВПРМ. Так, официальная оценка Министерства экономического развития РФ состоит в том, что стоимость создания и модернизации ВПРМ будет варьировать от 100 до 300 тыс. долл. При этом Министерство утверждает, что 9 миллионов уже создано, а на остальные нужно 3,5 трлн р. Простейшие расчеты показывают, что 3,5 трлн р., деленные на 16 млн, дают чуть меньше 220 тыс. р. за одно место, что на порядок меньше оценки в 100—300 тыс. долл.²

Задача по созданию ВПРМ подкреплена государственной программой «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности», на реализацию которой планируется потратить 3,5 трлн р. В результате доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей экономики в валовом внутреннем продукте к 2018 г. должна вырасти в 1,3 раза относительно уровня 2011 г., а производительность труда к тому же периоду — увеличиться в 1,5 раза. Однако несложно увидеть, что недофинансирование задачи — 25 даже по самым скромным расчетам (100 тыс. долл. за одно ВПРМ) составляет большую сумму.

¹ Интервью Ханенко Д. Б., генерального директора АО «СЭЗ имени Серго Орджоникидзе», депутата Саратовской областной Думы // Коммерсант. 2017. 23 окт. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3447734>

² Беркутов М. Высокотехнологичный пшик всероссийского масштаба // Концептуал. 2013. 23 мая. URL: <http://xn--80ajoghfyj0a.xn--p1ai/vysokotehnologichnyu-pshik-vserossiyskogo-masshtaba>.

Так, 2,5 трлн долл. по текущему значению валютного курса составляет примерно 82,5 трлн р. по сравнению с выделяемыми 3,5 трлн р. Тем самым недофинансирование программы в абсолютных цифрах составляет 79 трлн р., т. е. денежных средств выделено в 23 раза меньше, чем это необходимо. Иными словами, государство берет на себя финансирование 4,5 % всех потребностей в ВПРМ, тогда как остальные 95,5 % должен обеспечить частный бизнес [5].

5. Участие науки и образования в создании и модернизации ВПРМ. Задачу по созданию 25 млн ВПРМ должен решать не только бизнес, но также сферы науки и образования. Чтобы ее решить, нужно вернуть приоритет научных исследований, кардинально усилить роль Российской академии наук, постоянно работать над востребованностью научных результатов реальным сектором экономики, по-новому развивать систему высшего профессионального, прежде всего естественно-научного и технологического образования. Предложенный Закон о реорганизации РАН и других государственных академий наук не решает задачу повышения эффективности научных исследований. Основная проблема российской науки — это невостребованность научных результатов реальным сектором производства. Следовательно, важнейшая задача, которая стоит перед государственными органами, — сделать науку востребованной. Реальным инструментом решения этой задачи должна быть Российская академия наук.

6. Трудовая миграционная политика. Идет серьезная критика практики реализации «Задачи-25» по линии трудовых миграционных процессов. Существуют кардинальные мнения, что необходимо полностью закрыть рынок труда для мигрантов. Специалисты, занимающиеся вопросами трудовой миграции, отмечают, что данное явление носит противоречивый характер. Миграция с точки зрения создания ВПРМ имеет как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным сторонам этого процесса можно отнести:

- за счет привлечения неквалифицированных трудящихся-мигрантов россияне высвобождаются для более интеллектуального труда;
- высококвалифицированные специалисты, которые получили образование за границей, приносят принимающим странам чистую прибыль, обеспечивая трудовые и интеллектуальные ресурсы без предварительных затрат на их создание/развитие;
- низкая стоимость рабочей силы приезжих в конечном результате увеличивает конкурентоспособность выпускаемой продукции;

— решение демографической проблемы.

Отрицательными сторонами трудовой миграции являются:

- в основной своей массе мигранты — это неквалифицированная или низкоквалифицированная рабочая сила с соответствующим уровнем оплаты труда, что приводит к снижению уровня заработной платы для местных работников;
- осложнение ситуации на рынке рабочей силы, усиление конкуренции за рабочие места, рост безработицы в стране среди местного населения;
- мигрантами оказывается дополнительная нагрузка на социальную инфраструктуру страны: школы, детские сады, медицинские учреждения;
- проблемы с внедрением трудосберегающих технологий, возникающие из-за использования дешевой рабочей силы, приводят к снижению производительности и эффективности труда;
- большую долю своих сбережений мигранты отсылают на родину, что означает отток средств из экономики принимающей страны;
- проблемы миграции в аспекте нелегалов дополняются и тем, что приехавшие, пользуясь местной инфраструктурой, не уплачивают государству налоги, что дополнительным бременем ложится на плечи коренного населения. Сведения о миграционной ситуации в РФ за 2015—2017 гг. представлены в табл. 4.

Таковы препятствия по созданию и модернизации ВПРМ на сегодняшний день, которые имеют комплексный характер. Их преодоление позволит или не позволит достичь поставленной цели.

Таким образом, ВПРМ — это не только окружающая рабочая среда, но и сам человек, живущий и существующий по принципам шестого технологического уклада. Характеристиками ВПРМ будут¹:

- оснащенность самым современным технологическим оборудованием, основанном на последних достижениях науки и техники;
- высокая экономическая эффективность производства (производительность труда должна, как правило, в разы превосходить аналогичный показатель традиционных производств; например, в 3,5 раза выше средней производительности труда в стране);

¹ Капитал страны : Федер. интернет-издание. URL: <http://kapitalrus.ru/articles/article/239827/>

Сведения о миграционной ситуации в РФ, за 2015–2017 гг.¹

Показатели миграционной ситуации	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Въехало иностранных граждан, чел.	17 000 000	16 290 031	—
Выехало иностранных граждан, чел.	16 600 000	14 614 071	—
Находится на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства, чел.	9 924 726	9 747 621	—
Оформлено разрешений на работу, в том числе:	214 559	149 013	148 326
Высококвалифицированным специалистам, чел.	43 555	26 995	26 531
Квалифицированным специалистам, чел.	20 902	14 775	18 017
Оформлено патентов на работу, чел.	1 788 201	1 510 378	1 682 622

- высокая квалификация работников, занятых на данном рабочем месте;
- высокая заработная плата работников, занятых на данном рабочем месте (в разы выше, чем у работников традиционных производств);
- высокая стоимость создания нового рабочего места или модернизации старого рабочего места (не менее 100 тыс. долларов).

Из сказанного следует, что процесс воспроизводства ВПРМ, который в явном виде в литературе как таковой не обсуждается, предполагает три ключевых момента²:

1. Создание новых ВПРМ (в том числе за счет модернизации старых).
2. Подготовка квалифицированных кадров для ВПРМ.
3. Создание благоприятных институциональных условий для инвестирования в ВПРМ.

¹ Данные Министерства внутренних дел РФ. URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/10519577>.

² Там же.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гимпельсон, В. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика / В. Гимпельсон, О. Жихарева, Р. Капелюшников // *Вопр. экономики*. — 2014. — № 7. — С. 93–126.
2. Гимпельсон, В. Е. «Поляризация» или «улучшение»? Эволюция рабочих мест в России в 2000-е годы / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников // *Вопр. экономики*. — 2015. — № 7. — С. 87–119.
3. Балацкий, Е. В. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике / Е. В. Балацкий, Н. А. Екимова. — М.: Эдитус, 2013. — С. 124. — URL: <http://nonerg-econ.ru/cat/12/17> (дата обращения: 29.08.2018).
4. Вировец, Ю. Тот человеческий капитал, которым обладает сегодня Россия, за прошедшие 10 лет сильно деградировал / Ю. Вировец // *Известия*. — 2012. — 17 янв. — URL: <http://www.poranarabotu.ru/news/1477> (дата обращения: 29.08.2018).
5. Калачева, Л. В. Определение основных направлений увеличения производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест в угольной промышленности / Л. В. Калачева // *Гор. информац.-аналит. бюл. (науч.-техн. журн.)*. — 2015. — № 4. — С. 269–275.
6. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Контракт: «ИНФРА-М», 2002. — С. 959
7. Кузнецов, С. Г. Высокопроизводительные рабочие места: определение, учет, анализ и прогнозирование / С. Г. Кузнецов, А. Г. Коровкин // *Научные труды: институт народнохозяйственного прогнозирования РАН*. — 2015. — № 13. — С. 115–137.
8. Навроцкий, Р. О. Терминологический анализ понятия «высокопроизводительное рабочее место» // *Вестник Твер. гос. ун-та. Сер. Экономика и управление*. — 2016. — № 3. — С. 138–143. — URL: <http://eprints.tversu.ru/6694/120138-143.pdf> (дата обращения: 29.08.2018).
9. Наумова, Ю. В. Сущность высокопроизводительных рабочих мест и их вклад в экономический / Ю. В. Наумов // *Современные тенденции развития науки и технологий*. — 2016. — № 7-7. — С. 76–79.
10. Потапцева, Е. В. Особенности появления и развития высокопроизводительных рабочих мест в промышленном комплексе РФ / Е. В. Поташева, Р. Н. Гиниятуллин, В. С. Вахромеев // *Вестн. Урал. фин.-юрид. ин-та*. — 2015. — № 1. — С. 48–52.
11. Подымалов, Н. Проблемы повышения качества производства / Н. Подымалов // *Плановое хоз-во*. — 1991 — № 1.
12. Савельева, Т. В. Создание высокопроизводительных рабочих мест в регионах РФ: задачи и результаты / Т. В. Савельева, А. А. Сурцева // *Новая наука: проблемы и перспективы*. — 2017. — № 1-1. — С. 212–215.
13. Семенов, А. Принципы и механизмы создания рабочих мест. / А. Семенов, С. Кузнецов // *Экономист*. — 2000. — № 2. — С. 42.
14. Смирных, С. Н. Оценка отраслевой и региональной структуры высокопроизводительных рабочих мест / С. Н. Смирных // *Экономика и социум*. — 2016. — № 12 (31). — URL: http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_31/Smirnyh%20S.N..pdf (дата обращения: 05.06.2018).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Белкин Владимир Никифорович — директор Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН, доктор экономических наук, профессор. *akademiya28@bk.ru*

Белкина Надежда Андреевна — ведущий научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН, доктор экономических наук, доцент. *akademiya28@bk.ru*

Антонова Ольга Анатольевна — старший научный сотрудник Челябинского филиала Института экономики Уральского отделения РАН, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономико-правовых основ управления Челябинского государственного университета. *akademiya28@bk.ru*

REFERENCES

1. Gimpel'son V., Zhikhareva O., Kapelyushnikov R. Dvizhenie rabochikh mest: chto govorit rossiiskaya statistika [The work presents statistics on the creation and modernization of workplaces]. *Voprosy ekonomiki*. [Question of economy], 2014, no. 7, pp. 93–126. (In Russ.).

2. Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I. «Polyarizatsiya» ili «uluchshenie»? Evolyutsiya rabochikh mest v Rossii v 2000-e gody [The study is devoted to the evolution of jobs in Russia in the 2000s]. *Voprosy ekonomiki*. [Question of economics], 2015, no. 7, pp. 87–119. (In Russ.).

3. Balatsky E.V., Ekimova N.A. *The doctrine of high-tech jobs in the Russian economy* [The monograph contains material on the new initiative of the Russian leadership on the transformation of the national economy], Moscow, Editus, 2013. 124 p. Available at: <http://nonerg-econ.ru/cat/12/17/>, accessed 29.08/2018 (In Russ.).

4. Virovets Yu. Tot chelovecheskij kapital, kotorym obladaet segodnya Rossiya, za proshedshie 10 let sil'no degradiroval [That human capital, which Russia has today, has greatly degraded over the past 10 years]. *Izvestiya* [News], 2012, 17.01. Available at: <http://www.poranarabotu.ru/news/1477/http://nonerg-econ.ru/cat/12/17/>, accessed 29.08/2018 (In Russ.).

5. Kalacheva L.V. Opredelenie osnovnykh napravlenii uvelicheniya proizvoditel'nosti truda, sozdaniya i modernizatsii vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest v ugol'noi promyshlennosti [The article is devoted to the creation and modernization of high-performance places in the coal industry]. *Gornyi informatsionno-analiticheskii byulleten' (nauchno-tekhnicheskii zhurnal)* [Mining information and analytical bulletin (scientific and technical journal)], 2015, no. 4, pp. 269–275. (In Russ.).

6. *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii* [Comments on the Labor Code of the Russian Federation]. Moscow, Contract, Infra-M, 2002. 959 p. (In Russ.).

7. Kuznetsov S.G., Korovkin A.G. *Vysokoproizvoditel'nye rabochie mesta: opredelenie, uchet, analiz i prognozirovaniye* [The article presents an analysis of the accounting and running of high-performing jobs in the economy]. *Nauchnye trudy: Institut narodnokhozyaistvennogo prognozirovaniya RAN* [Scientific works: Institute of Economic Forecasting of RAS], 2015, no. 13, pp. 115–137. (In Russ.).

8. Navrotskii R.O. Nauchno-metodicheskie osnovy otsenki vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest v sovremennoi Rossii [Essential differences of the concept “high-performance workplace “in the scientific literature]. *Elektronnyi nauchno-prakticheskii zhurnal «InnoTsentr»* [Bulletin of the Tver State University. Series “Economics and Management”], 2016, no. 3 (12). Available at: [http://innoj.tversu.ru/Vipusk3\(12\)2016/1%20-%20Navrotskii.pdf](http://innoj.tversu.ru/Vipusk3(12)2016/1%20-%20Navrotskii.pdf), accessed 29.08/2018 (In Russ.).

9. Naumova Yu.V. *Cushchnost' vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest i ih vklad v ekonomicheskii rost* [The study deals with the essence and contribution to the economic growth of high-performance jobs]. *Sovremennye tendentsii razvitiya nauki i tekhnologii* [Modern trends in the development of science and technology], 2016, no. 7-7, pp. 76–79. (In Russ.).

10. Potap'tseva E.V., Giniyatullin R.N., Vakhromeev V.S. Osobennosti poyavleniya i razvitiya vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest v promyshlennom komplekse RF [The paper reflects the main features of creating high-performance jobs in the manufacturing sector]. *Vestnik Ural'skogo finansovo-yuridicheskogo instituta*. [Bulletin of the Ural Financial and Law Institute], 2015, no. 1, pp. 48–52. (In Russ.).

11. Podymalov N. Problems of improving the quality of production [The paper presents an analysis of improving the quality of production]. *Planned economy* [Planned economy], 1991, no. 1. (In Russ.).

12. Savelieva T.V., Surtseva A.A. Creation of high-performance jobs in the regions of the Russian Federation: tasks and results [The study presents the regional objectives and planned results for the creation of high-performance jobs]. *New Science: Problems and Prospects* [New Science: Problems and Prospects], 2017, no. 1-1, pp. 212–215. (In Russ.).

13. Semenov A., Kuznetsov S. Principles and mechanisms of job creation [The paper shows the mechanism and principles of job creation]. *The Economist* [Economist], 2000, no. 2, p. 42. (In Russ.).

14. Smirnykh S.N. Otsenka otraslevoi i regional'noi struktury vysokoproizvoditel'nykh rabochikh mest [The work assesses the sectoral and regional structure of high-performance jobs]. *Ekonomika i sotsium*. [Economy and society], 2016, no. 12 (31). Available at: http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_31/Smirnykh%20S.N..pdf, accessed 29.08/2018 (In Russ.).

15. *Modern economic dictionary*. [The publication presents definitions of economic concepts], 2nd ed. Moscow, Infra-M, 1999, 479 p. (In Russ.).