

Т е м а н о м е р а : Человеческий потенциал российской модернизации

Особенности занятости в России и перспективы формирования российского среднего класса как актора модернизации



Авраамова Елена Михайловна – доктор экономических наук, заместитель директора Института социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН РАН)

E-mail: eavraamova@yandex.ru



Токсанбаева Майраш Сейтказыевна – доктор экономических наук, ведущий научный сотрудник ИСЭПН РАН

E-mail: matoksan@mail.ru

Особенности занятости в России и перспективы формирования российского среднего класса как актора модернизации¹

Аннотация

В статье рассмотрено влияние на человеческий капитал россиян изменений профессиональной структуры и рынка труда в последние два десятилетия, а также вероятность в контексте этих изменений формирования в России такого успешно выступавшего в других странах в этой роли актора модернизации, как средний класс. Показано, что структурные диспропорции российской экономики в 1990–2000-е гг. сопровождались существенными дисфункциями в системе оплаты труда. Совмещение этих процессов не стимулирует работников к накоплению человеческого капитала. В результате подрывается механизм вертикальной мобильности и сокращаются возможности формирования российского среднего класса как актора модернизации.

Abstract

This paper examines the effects that changes in the professional structure and the labor market over the past two decades have had on Russia's investment in human capital. The paper discusses the chances of the formation in Russia of a new middle class capable of assuming, as in other countries, the role of a modernizing force. This paper focuses on the structural disproportions in Russia's economy throughout 1990–2000 reveals significant disfunctions in the system of salary payment. The resulting overlapping of the processes decreased workers' motivation to invest in human capital. Lack of motivation has been conducive to a decline of social mobility rates. The development decreases the chances for a viable middle class to emerge in Russia.

Ключевые слова: занятость, средний класс, модернизация

Keywords: employment, middle class, modernization

¹ Статья подготовлена в рамках работы по проекту «Социально-гуманитарный потенциал модернизации России», выполняемой при финансовой поддержке РГНФ (грант № 11–32–03001).

Успех модернизации проблематичен, если в обществе отсутствует социальная сила, которая заинтересована в её активном продвижении, и в качестве такого социального агента в первую очередь рассматривается средний класс. С его формированием и расширением связано решение комплекса социально-экономических проблем. В модернизированных обществах он представляет собой центральную фигуру, для которой характерны рациональное поведение, направленное на минимизацию издержек и максимизацию прибыли, рефлексия своих социальных и экономических интересов и способность продвигать и отстаивать их на институциональном уровне, используя механизмы демократии. В случае выполнения названных задач статистически обозначенный средний слой становится средним классом – базовым социальным образованием, способствующим не только модернизационному развитию страны, но и её интеграции в систему отношений развитых государств, проходящих путь глобализации. В такой постановке вопросы – рождается ли из российского среднего слоя средний класс? какое место он занимает в социальной структуре общества? какова его численность? – являются одними из важнейших. В случае функционирования зрелого среднего класса в обществе действуют механизмы интенсивной вертикальной мобильности, способствующие выходу из бедности значительной части населения.

Социальную группу, способную выполнять функции среднего класса, следует искать на пересечении основных идентификационных признаков, к которым относятся материальное благосостояние, социально-профессиональный статус и социальная самоидентификация индивидов или групп. Признаки, попадающие в соответствующее идентификационное пространство, могут быть взаимообусловлены и взаимоувязаны, и тогда имеет место так называемая статусная совместимость: уровень образования определяет социально-профессиональный статус, который гарантирует некий уровень дохода, который в свою очередь определяет социальную идентичность и т. д. В развитых обществах именно статусная совместимость позволяет соответствующей социальной группе выполнять следующие функции в обществе: гаранта социальной стабильности, инноватора, инвестора и другие, превращающие средний слой в средний класс – основу и оплот позитивно развивающегося модернизированного общества.

Становление и расширение среднего класса тесно связано с интенсивностью и направлением вертикальной мобильности населения – работой так называемых социальных лифтов, обеспечивающих социальные перемещения на более высокие «этажи» общественной иерархии. Наши многолетние исследования показывают, однако, что характер вертикальной мобильности в России в последние два десятилетия не способствовал созданию в ней массового среднего класса.

Успех модернизации проблематичен, если в обществе отсутствует социальная сила, которая заинтересована в её активном продвижении, и в качестве такого социального агента в первую очередь рассматривается средний класс.

Характер вертикальной мобильности в России в последние два десятилетия не способствовал созданию в ней массового среднего класса.

В начале 1990-х гг. в российском обществе доминировало представление о том, что структурные изменения в экономике приведут к расширению «пространства наверху» за счёт появления сегментов рынка труда, обеспечивающих достаточно высокие статусные позиции. Таким образом, будет работать канал восходящей мобильности, примиряющей общество с неизбежными социальными и материальными потерями, сопутствующими болезненным реформам. Однако, вскоре, когда проявился структурный кризис экономики, углубилось социально-экономическое неравенство, а приватизация и акционирование не привели к становлению массового слоя собственников, стало очевидно, что первоначальные прогнозы были неоправданно оптимистичны – «пространство наверху» не расширилось, а сузилось. Многочисленные социологические опросы середины 1990-х гг. фиксировали нисходящий характер социальной мобильности большинства населения, следующий из сравнения респондентами своего прошлого и нынешнего социальных статусов. Что касается статусной совместимости, то масштабное исследование 2000 г. показало (см.: [1]), что на тот момент она отсутствовала: область пересечения всех трёх признаков среднего класса распространялась менее чем на 10% семей.

К концу 2000-х гг. сложилась другая картина – произошло существенное приращение социальных ресурсов вертикальной мобильности, увеличилось число получивших высшее образование, выросли доходы населения, вследствие чего стала более позитивной социальная самооценка большинства россиян. Можно было ожидать, что «статистический» средний слой, очерченный по формальным признакам, превратится в итоге в социальный субъект, не только стабилизирующий общество, но и дающий ему импульс модернизационного развития. Но исследования последних лет показали, что если и отмечались позитивные продвижения по шкалам материального благосостояния, социальной самооценки, уровня образования, то по социально-профессиональной шкале такого продвижения не наблюдалось, и число домохозяйств, имеющих все признаки среднего класса, фактически не расширилось. Это означает, что по-прежнему преобладает ситуация статусной несовместимости, при которой высокий уровень образования недостаточно востребован национальной экономикой.

Это важно подчеркнуть, поскольку образование как социальный институт в современных обществах является одним из основных каналов социальной мобильности, играя важную роль в социальной дифференциации членов общества, распределении их как по социальным слоям, так и внутри этих слоёв. Однако этот канал работает продуктивно лишь в том случае, если подготовленные специалисты востребованы не просто национальной экономикой, но прежде всего её модернизационно

В России по-прежнему преобладает ситуация статусной несовместимости, при которой высокий уровень образования недостаточно востребован национальной экономикой.

ориентированными сегментами и занимают соответствующие своему уровню квалификации и адекватно ему оплачиваемые рабочие места. Вот почему без понимания процессов и тенденций, складывающихся в стране в сфере занятости, невозможно оценить ни перспективы российской модернизации с точки зрения ограничений, накладываемых на неё качеством человеческого потенциала России, ни перспективы среднего класса как ключевого актора российской модернизации.

Одной из таких негативных тенденций выступает дефицит кадров, отражающий дисбаланс между имеющейся в экономике структурой рабочих мест и численностью выпускников по разным специальностям, которые готовятся системой образования. Таким образом, дефицит кадров носит сегодня в России главным образом структурный характер, причём часто недостаточно кадров, без которых страдает основной производственный процесс. В разгар кризиса эти диспропорции несколько ослабли из-за падения совокупного спроса на труд, но с выходом из кризиса началось возвращение на круги своя, так как основные причины дефицита кадров никуда не делись. К их числу принадлежат следующие:

- сегментация рынка труда, не совпадающая ни с сегментацией образования, ни с запросами работников;
- упрощение трудовой деятельности;
- снижение качества профессионального образования;
- ухудшение профессиональной подготовки на рабочих местах.

Эти причины влияют на предложение труда (готовность активного населения занять рабочие места) и на спрос на труд (приемлемость для работодателей претендентов на работу).

Сегментация рынка труда, с ранжированием рабочих мест на «хорошие» и «плохие», ориентирует запросы работников на труд в продвинутых сегментах, между тем весьма широкая сфера мало привлекательных рабочих мест как один из основных «рассадников» кадрового дефицита продолжает воспроизводиться. Этим явлением в частности обусловлен недостаток квалифицированных рабочих в реальном производстве и ряда специалистов – в бюджетных отраслях. Одновременно с этим миллионы людей не могут найти себе работу по специальности.

Опасность такой ситуации для перспектив модернизации заключается не только в снижении эффективности использования человеческого потенциала страны, но и в том, что проблема структурного дефицита кадров как бы затушевывает, отодвигает на задний план другую очень серьёзную проблему российской экономики, «запускающую» многие негативные процессы в динамике человеческого потенциала страны. Мы

Сегментация рынка труда, с ранжированием рабочих мест на «хорошие» и «плохие», ориентирует запросы работников на труд в продвинутых сегментах, между тем весьма широкая сфера мало привлекательных рабочих мест, как один из основных «рассадников» кадрового дефицита, продолжает воспроизводиться.

имеем в виду расширенное воспроизводство в последние годы «плохих» рабочих мест, т. е. рабочих мест с очень низкой и нестабильной заработной платой, без оформления официальной занятости и сопутствующих ей социальных гарантий, с вредными или тяжёлыми условиями труда и т. п.

Воспроизводству «плохих» рабочих мест способствует процесс *упрощения труда*, продуцируемый примитивизацией производства, которая связана со стагнацией и свёртыванием высокотехнологичных сегментов и с расширением зоны малопродуктивной занятости (подробнее на развитии этих процессов мы остановимся немного ниже).

Что касается «вклада» *снижения качества профессионального образования* в дефицит кадров, то он обусловлен ухудшением самого учебного процесса, плохой сопряжённостью обучения с реальными запросами производства и слабой готовностью выпускников к практической работе, т. е. низким качеством их общего человеческого капитала. В результате дефицит кадров проявляется не только в мало привлекательных сегментах, но и в престижных видах деятельности из-за трудностей подбора подходящих сотрудников. Например, в 2008 г. количество вакансий в процентах к среднесписочной численности персонала в финансово-риелторском сервисе было выше, чем в среднем по экономике. Кроме того, несопряжённость профессиональной структуры выпускников со спросом на труд приводит к тому, что подчас нечем замещать естественное выбытие кадров. Прежде всего это относится к специальностям инженерно-технического профиля и к квалифицированным рабочим.

Наконец, проблема *ухудшения профессиональной подготовки на рабочих местах* порождает ограничения в накоплении специфического человеческого капитала, который формируют внутрифирменные инвестиции в специальные навыки работников, необходимые для конкретного производства. Со специфическим капиталом связана не только профессиональная адаптация кадров к рабочим местам, но и их должностной рост и соответственно повышение оплаты труда. Поэтому перспективы этого роста – один из факторов повышения привлекательности определённого вида занятости. Однако, например, в обрабатывающей промышленности, где значимость навыков высока, около трети предприятий вообще не проводят внутрифирменное обучение (см.: [2]).

Структурный дефицит кадров как одна из наиболее ярких негативных тенденций развития системы занятости в России накладывается на технологическое отставание российской экономики, проявляющееся в сокращении объёмов высококвалифицированного производительного труда. Численность трудовых кадров в обрабатывающих производствах продолжает уменьшаться – только за период с 2000 по 2009 гг. она умень-

Структурный дефицит кадров как одна из наиболее ярких негативных тенденций развития системы занятости в России накладывается на технологическое отставание экономики, проявляющееся в сокращении объёмов высококвалифицированного производительного труда.

шилась на 1 млн 106 тыс. человек (см.: [3]). В свою очередь, получают развитие виды деятельности, не ориентированные на производство высокотехнологичного продукта. Так, например, интенсивно наращивается численность занятых в торговле, в результате чего доля занятых в этом виде деятельности (17,6%) превысила аналогичные показатели всех развитых стран, не поднимающиеся выше 13–14% (см.: [3]).

Структурные диспропорции отечественной экономики в сторону невысокотехнологичных видов занятости сопровождаются существенными дисфункциями оплаты труда. Согласно показателям соотношения начисленной заработной платы работников организаций к среднероссийскому уровню (2000-2009 гг.), в экономике страны наиболее высоко оцениваются те виды деятельности, которые имеют отношение к сырьевым и финансовым ресурсам. Среди них особо выделяется финансовая деятельность (242% от средней по стране), деятельность, связанная с добычей топливно-энергетических ископаемых (226%), производство кокса и нефтепродуктов (202%). Второе место, согласно размерам начисленной заработной платы, занимают виды деятельности, относящиеся к госуправлению и сфере услуг. В их числе государственное управление и обеспечение военной безопасности (123% от средней по стране), операции с недвижимым имуществом (123%), транспорт и связь (120%). В эту группу также входит работа по производству и распределению электроэнергии, газа и воды (110%). Далее идут виды деятельности, где средний размер зарплаты меньше среднего значения в целом по экономике. Это обрабатывающие производства (93% от средней по стране), ремонт автотранспортных средств и предметов личного пользования (86%), здравоохранение (75%), а также образование (65%). Наконец, аутсайдером отечественной экономики по уровню оплаты труда является сельское хозяйство (49% от средней по стране) (см.: [4]). Из-за того, что на сегментированном рынке труда зарплатный статус занятости расходится с её профессионально-квалификационным, провоцируются процессы растраты трудового потенциала. Смена работы путём перехода в сегмент с большей заработной платой нередко предпочтительнее восходящей квалификационной мобильности. Это одна из причин высокого уровня трудовых перемещений, в том числе холостого оборота рабочей силы, а также нисходящей квалификационной мобильности.

Социологические данные¹ показывают, что современная молодёжь при выборе профессии и дальнейшем трудоустройстве руководствуется преимущественно прагматическими соображениями. В двухтысячные годы заметно снизилась доля

¹ Исследование «Поведение выпускников российских вузов на современном рынке труда» (всероссийская городская выборка) 2005 г. НИСП; а также уже упоминавшееся исследование «Образование и занятость».

стремящихся работать «по призванию» и соответственно выросла доля тех, для кого важны в первую очередь размер дохода и перспективы карьерного роста.

Размер оплаты труда, риск невыплаты заработной платы, нестабильное положение предприятий являются основными причинами оттока молодёжи из низкооплачиваемых промышленных отраслей. Те же причины определяют направления трудовой мобильности среднего поколения. Социологическая информация даёт представление о масштабах работы не по специальности. С начала 1990-х гг. доля работающих не по специальности устойчиво росла – с 36% среди выпускников 1993 г. до 47% среди выпускников 2004 г.¹ Однако к 2010 г. этот показатель несколько снизился (до 42%). По данным исследования ГУ-ВШЭ (см.: [5]), на рынке труда сохраняют полученную в вузе специальность 79% медиков и только 36% инженеров.

Распределение численности занятых по видам экономической деятельности с учётом возрастных групп показывает, что молодое поколение россиян чутко реагирует на структурно-трансформационные процессы в отечественной экономике и стремится соответствовать требованиям её активно развивающихся направлений, в то время как занятость в стагнирующих и проблемных секторах народного хозяйства сохраняется преимущественно за населением старших возрастов. Можно наблюдать в динамике по годам (2000-2009 гг.), как происходит смена возрастного состава у занятых. В 2000 г. наибольшая доля работников финансовой отрасли имела возраст от 40 до 49 лет (35%), торговли – от 30 до 39 лет (31%), промышленности – от 40 до 49 лет (33%). К 2009 г. ситуация изменилась. Так, сферы торговли, управления, финансов и кредита стали наиболее привлекательными для молодёжи, численность которой сохраняется в этих отраслях стабильно высокой и имеет тенденцию к росту. Согласно структуре занятых этими видами деятельности в 2009 г., доля трудящихся в возрастном интервале 20–29 лет стала занимать доминирующее положение в торговле (30%), финансовой деятельности (35%), государственном управлении (31%). В свою очередь, за счёт доминирующей доли занятых в старших возрастах (40–49 лет) обеспечивается деятельность в сельском хозяйстве (29%), рыболовстве (33%), добывающих (29%) и обрабатывающих производствах (26%), в производстве электроэнергии, газа и воды (29%) (см.: [6]). Таким образом, виды деятельности, в наибольшей степени ответственные за производство валового внутреннего продукта и экономическое развитие государства, остаются «на плечах» у старшего поколения.

¹ Исследование «Поведение выпускников российских вузов на современном рынке труда» (всероссийская городская выборка) 2005 г. НИСП; а также исследование «Образование и занятость».

Это приводит к тому, что, вместо выстраивания успешных индивидуальных карьерных траекторий во времени, сегодня в России приходится говорить скорее о возрастной сегрегации по всем отраслям. Восходящей вертикальной мобильности могло бы способствовать накопление квалификационного потенциала на рабочих местах. Этот квалификационный потенциал (специфический человеческий капитал) формируется на внутрифирменном рынке труда благодаря обучению работников на конкретных производствах. Его накопление – одно из основных условий роста производительности труда за счёт профессионально-квалификационной мобильности персонала, а значит, повышения продуктивности занятости. Накладываясь на капитал, приобретённый в системе профессионального образования, он даёт мультиплицированную отдачу, характерную для усложнения труда, и служит ярким индикатором изменения качества человеческого потенциала страны – процесса, имеющего краеугольное значение для оценки перспектив модернизации. Поскольку же индикатором отдачи на человеческий капитал выступает прогрессирующее увеличение зарплаток работников на протяжении трудовой жизни, то о процессах его накопления даёт представление возрастное распределение заработной платы (см. рис. 1).

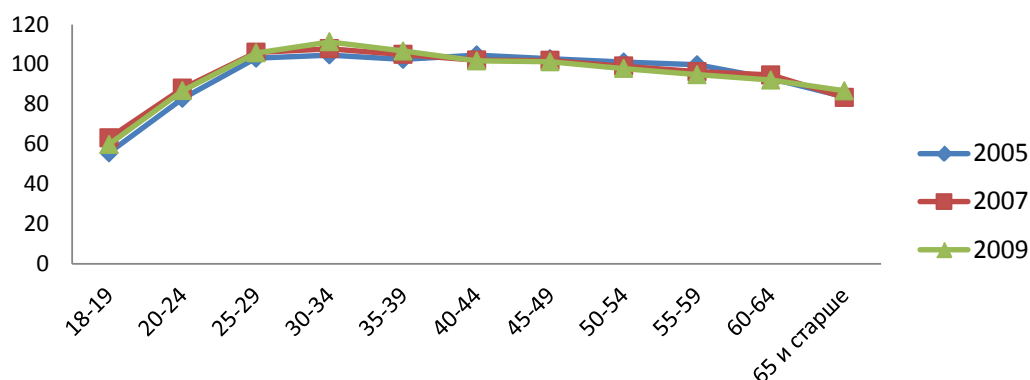


Рис. 1. Распределение средней начисленной заработной платы работников по возрастным группам в РФ в 2005-2009 гг., % от средней по экономике¹

В отличие, например, от США, где заработная плата работников растёт до 55 лет, в нашей стране внутрифирменное накопление человеческого капитала фактически завершается к 35 годам, когда заработки достигают «пика» (см.: [8]). При этом «сплюснутая» кривая возрастного распределения наблюдается не только в среднем по РФ, но и во всех типах поселения, что говорит о системном характере деформаций в формировании запасов этого капитала (см.: [9]).

¹ Рассчитано по данным Росстата (см. [7]).

Вместо выстраивания успешных индивидуальных карьерных траекторий во времени, сегодня в России приходится говорить скорее о возрастной сегрегации по всем отраслям.

Приведённые цифры свидетельствуют о подрыве в России механизма вертикальной профессионально-квалификационной мобильности как важнейшего социального лифта и фактора роста заработной платы работников в процессе трудовой деятельности. Причины данного феномена многообразны, и большая роль среди них принадлежит разукрупнению предприятий, которое за период реформ приобрело невиданный размах. Так, за 1990-е гг. размер среднестатистического предприятия уменьшился в 10 раз, среднего и крупного – в 38 раз, а малого – в 3 раза (см.: [10, с. 94]). Пролонгация данной тенденции, но уже не в таких «обвальных» формах, отмечается и в настоящее время. Это подтверждают цифры о среднегодовой численности работников промышленности, где выше, чем в большинстве отраслей, доля крупных и средних объектов, и данные о среднесписочной численности занятых на малых предприятиях (без внешних совместителей) в расчёте на одно предприятие (см. рис. 2).

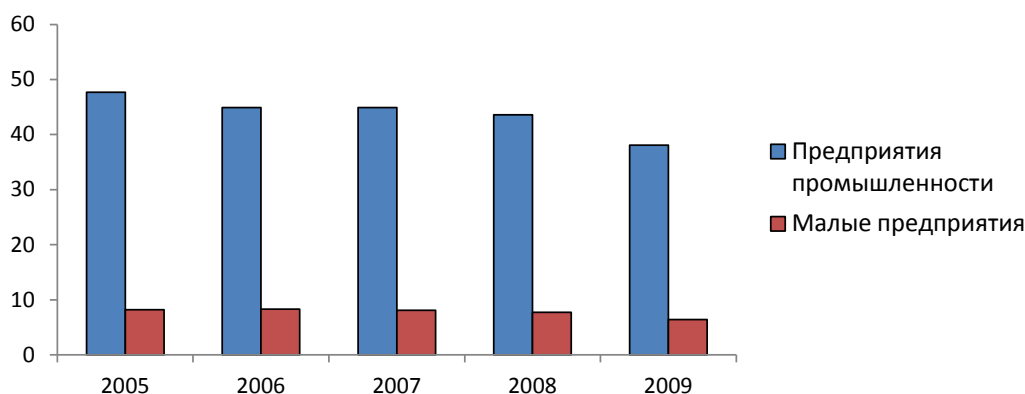


Рис. 2. Среднегодовая численность работников предприятий промышленности и среднесписочная численность работников малых предприятий соответственно на одно промышленное и малое предприятие в РФ в 2005-2009 гг., человек¹

Уменьшение размеров предприятий, которое в нашей стране нередко связывают с преодолением гигантомании и развитием малого бизнеса, – процесс далеко не однозначный. Сложные технологии чаще концентрируются в крупных и средних компаниях. Поэтому, как показывает мировой опыт, в них интенсивнее накапливается специфический человеческий капитал и поддерживаются долгосрочные трудовые отношения, необходимые как для его накопления, так и для эффективной отдачи (см.: [15]). Кроме того, в развитых странах высокую технологичность современного производства обуславливает научно-технический и инновационный потенциал крупных корпораций. Именно они формируют экономический фундамент, на котором произрастают малые предприятия (см.: [10, с. 96–97]). Российский же процесс разукрупнения

¹ Рассчитано по: [11–14].

предприятий, затрагивающий объекты разного статуса, стал отражением деструкции этого фундамента, деиндустриальной примитивизации производства и соответствующего снижения потребности в инвестициях в человеческий капитал на рабочих местах.

Ещё более рельефно этот процесс проявляется в росте занятости в неформальном секторе, к которому, согласно методике Росстата, относится рыночная деятельность не юридических лиц и их наёмного персонала (см. рис. 3).

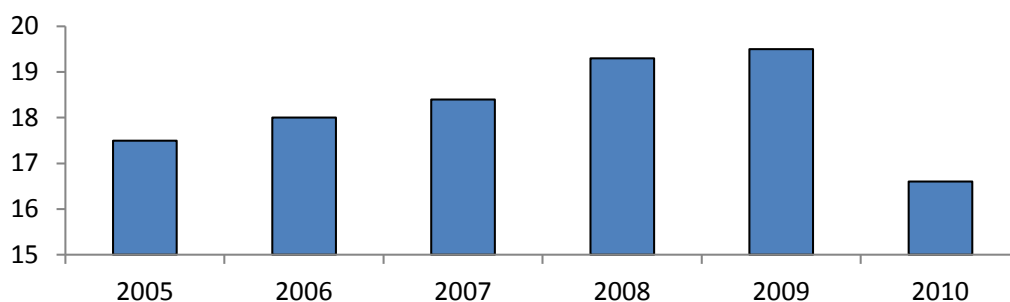


Рис. 3. Численность занятых в неформальном секторе в РФ в 2005-2010 гг., % к занятым¹

Рост занятости в неформальном секторе почти до 20% является логическим продолжением процесса деконцентрации, который в формальном секторе протекает как разукрупнение предприятий². Частично он связан с нормальным рыночным развитием индивидуальных услуг, в том числе высококвалифицированных, но самые крупные его сегменты – сельское хозяйство, торговля и ремонт, где применяется далеко не самый квалифицированный труд. В совокупности с прочими работниками реального производства, а также транспорта и связи на их долю приходится около 80% «неформалов». Сложность труда в неформальном секторе в среднем объективно ниже, чем в секторе юридических лиц³, а соответственно меньше горизонт накопления человеческого капитала на рабочих местах.

¹ Рассчитано по [16; 17].

² Заметное снижение занятости в неформальном секторе в 2010 г. вряд ли говорит в пользу перелома тенденции её расширения. Скорее оно вызвано переходом к страховому налогообложению оплаты труда и ожиданиями роста страховых взносов, что предполагает частичную трансформацию этого вида занятости в «теневую».

³ Для выявления хотя бы примерных её масштабов на предприятиях мы провели сравнение данных на основе следующих статистических источников: выборочные обследования населения по проблемам занятости (ОМПЗ); сведения, подаваемые юридическими лицами в территориальные статистические органы. Средние и крупные предприятия охвачены сплошным учётом, малые предприятия – выборочным. На основе этих источников определяются два основных показателя: численность занятых и численность работников организаций (юридических лиц). База для расчёта первого показателя – информация ОМПЗ, а для второго – сведения от юридических лиц.

Ещё одним видом занятости, ограничивающим перспективы вертикальной мобильности, является нерегистрируемая («теневая») занятость, в том числе у юридических лиц. Наши расчёты показали, что, согласно выборочным данным обследования населения по проблемам занятости, проводимого Росстатом (ОНЗП), численность работников, заявляющих о своей занятости в организациях, была в феврале – ноябре 2007 г. (мы выбрали предкризисный год) более чем на 10 млн выше среднегодовой численности работников организаций, о которой заявляли в территориальные органы статистики эти организации. Отчасти расхождения вызваны спецификой статистического учёта в каждом из источников. Тем не менее, по нашим оценкам, не менее 9,5 млн россиян, работающих в различных организациях, имеют незарегистрированную занятость. Одна из её особенностей – нестабильность трудовых отношений, что ослабляет мотивацию работодателей к инвестированию в человеческий капитал своих сотрудников, а самих работников – к его приобретению и наращиванию.

Серьёзным тормозом пополнения этого капитала является и высокий оборот рабочей силы (см. рис. 4), во многом вызванный значительной долей «плохих» и очень «плохих» рабочих мест.

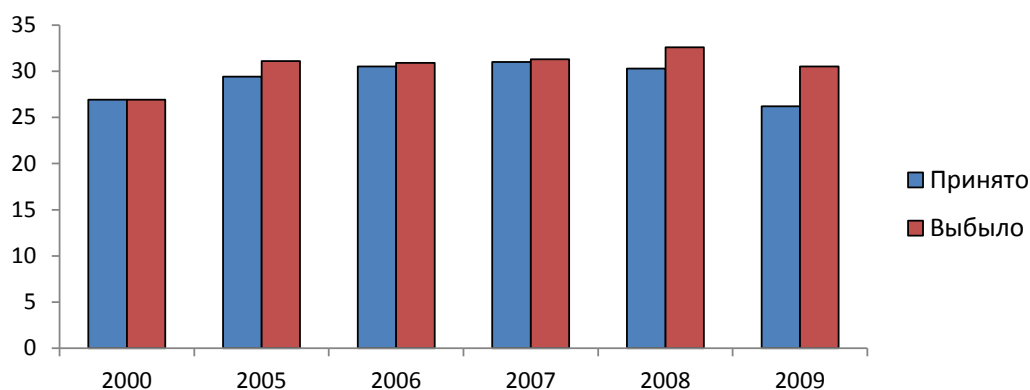


Рис. 4. Численность принятых и выбывших работников организаций в РФ в 2000-2009 гг., % к среднесписочной численности работников (см. [3; 18])

В целом при высоком уровне экономической активности и трудовой мобильности населения острой проблемой рынка труда является формирование продуктивной занятости. Высокий оборот рабочей силы сочетается с низкой интенсивностью оборота рабочих мест в аспекте создания эффективных и выбытия неэффективных мест (см. [19]). Более того, в условиях многоукладной экономики, малоэффективной по рыночным критериям, с точки зрения самих работников, оказывается и занятость в сегментах, которые должны быть локомотивами модернизации. Вместо повышения производительности труда в этих сегментах преобладает ликвидаторская тенденция. Она тащит за собой и другие сегменты народнохо-

зайственной значимости. Взамен происходит генерация рабочих мест в малопродуктивных формальных и неформальных анклавах рынка, упрощение труда и ограничение накопления человеческого капитала во всех его формах. В результате подрубается механизм вертикальной трудовой мобильности и роста заработной платы на основе усложнения труда. Последнее же, в свою очередь, ведёт к сокращению возможностей формирования российского среднего класса как актора модернизации.

Таким образом, сдерживание роста российского среднего класса на базе восходящей вертикальной мобильности лежит в сфере труда и занятости. Перелом негативных тенденций требует пересмотра стратегических ориентиров развития экономики и методов её регулирования, в том числе путем органичного встраивания комплексной политики занятости в модернизационную стратегию. Без этого невозможно говорить не только об улучшении ситуации с человеческим потенциалом модернизации, но даже о простом сохранении человеческого потенциала развития российской экономики по любому сценарию, включая сценарий превращения России в «энергетическую и сырьевую сверхдержаву».

Библиографический список

1. Средние классы в России: социальные и экономические стратегии / Под ред. Т. Малевой. М.: Теис, 2003.
2. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Лукьянова А. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком. – М: ГУ ВШЭ, 2007. – С. 42–43.
3. Труд и занятость в России 2009 /Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_36/IssWWW.exe/Stg/d1/01-20.htm (28.11.2011).
4. Предварительные итоги Всероссийской переписи населения // Интернет-портал Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: http://www.perepis-2010.ru/results_of_the_census/results-inform.php (28.11.2011).
5. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. и др. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? // Экономический журнал ВШЭ. Том 13. № 2.
6. Социальное положение и уровень жизни населения в России. 2010 // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_44/IssWWW.exe/Stg/d02/16-06.htm (28.11.2011).
7. Затраты на рабочую силу и заработная плата // Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages/#> (28.11.2011).

8. Капелюшников Р. И. Записка об отечественном человеческом капитале // Отечественные записки. 2007. № 3. URL: <http://www.strana-oz.ru/?numid=37&article=1469> (28.11.2011).
9. Попова Р. И. Деформация распределения заработной платы по возрасту на поселенческих рынках труда // Материалы Десятого всероссийского симпозиума «Стратегическое планирование и развитие предприятий». – М.: ЦЭМИ РАН, 2009. Секция 4. – С. 147.
10. Мачульская О. В., Балацкий Е. В. Особенности малого предпринимательства в России // Проблемы прогнозирования. 1999. № 2.
11. Промышленность России – 2010 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_48/Main.htm (28.11.2011).
12. Малое предпринимательство в России – 2008 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b08_47/Main.htm (28.11.2011).
13. Малое и среднее предпринимательство в России – 2009 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b09_47/Main.htm (28.11.2011).
14. Малое и среднее предпринимательство в России – 2010 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_47/Main.htm (28.11.2011).
15. Дорошенко Е. В. Пожизненная занятость и накопление человеческого капитала в современной экономике // Экономическая наука в современной России. 2011. № 2.
16. Экономическая активность населения России – 2010 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_61/IssWWW.exe/Stg/02-33.htm (28.11.2011).
17. Обследование населения по проблемам занятости – 2010 год // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_30/Main.htm (28.11.2011).
18. Приём и увольнение работников организаций и неполная занятость в январе 2011 года // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/IssWWW.exe/Stg/d01/35.htm (28.11.2011).
19. Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Российский рынок труда: «модель для выживания», а не «модель для развития». Аналитический доклад ЦеТИ НИУ-ВШЭ (не опубликован).