

Человеческий капитал как конкурентное преимущество России на международных рынках

ПЕТЕР ГЕРЕНДАШИ,
директор
PricewaterhouseCoopers
в России

В своем выступлении мне бы хотелось коснуться трех главных тем. Прежде всего поговорить о потенциале человеческого капитала в России, затем проанализировать состояние рынка труда в стране, сделав акцент на основных тенденциях, существующих на этом рынке. И наконец, обсудить ту роль, которую играет компания PricewaterhouseCoopers в России, а также во всем мире.

В целом условия для ведения бизнеса в России постоянно улучшаются. Общий темп экономического роста – один из самых высоких в мире. Проведен целый ряд структурных реформ, осуществлен радикальный переход от плановой закрытой экономики к открытой экономике свободного рынка. Система налогообложения становится все более адекватной и прозрачной. Россия все больше и больше вписывается в европейские и мировые структуры. Большинство российских и иностранных компаний, работающих в России, демонстрируют двузначные показатели

прибыли. Таможенный режим в целом заметно улучшился за последние годы.

Россия в настоящее время переживает период стремительного экономического подъема. Необходимо использовать возможности, которые дает экономический рост, и определить стратегию развития человеческого капитала. Такая стратегия включает три важнейших компонента. Первый – это, конечно, роль правительства. Второй – роль образовательных учреждений. И наконец, третий – роль частного бизнеса, частных фирм.

Высокий уровень образованности населения в России является важнейшим активом, который обеспечит ее рост в долгосрочной перспективе. Относительно низкая стоимость и в целом высокая квалификация рабочей силы являются одним из основных факторов инвестиционной привлекательности.

Что касается человеческого капитала, то позиции России в этой области достаточно сильны. Уровень образованности рабочих и служащих довольно высок по сравнению с другими странами мира. При этом стоимость рабочей силы остается относительно низкой, и это один из основных факторов инвестиционной привлекательности России. Сравнение этих показателей с аналогичными показателями в Индии, Китае и других странах явно в пользу России. Высшее образование в стране имеет хорошие традиции и существенно влияет на формирование рабочей силы и рынка труда в целом. И, конечно, оно призвано помочь стране в ее дальнейшем развитии, в экономическом росте.

Квалификация и талант российских специалистов на всех уровнях бесспорны. Заявление о том, что персонал из России – самый лучший в мире, вполне оправданно. Большинство западных руководителей ценят его очень высоко. Однако с 1991 г. система образования недополучала инвестиции, и сегодня российское общество – вместе с западными компаниями – расплачивается за это.

Информация, полученная от сотен компаний за последние 15 лет, в том числе от западных руководителей, обладающих обширным международным опытом, свидетельствует о том, что персонал из России действительно самый лучший в мире. Российские специали-

сты хорошо зарекомендовали себя практически на всех уровнях организации: офисные сотрудники, заводские рабочие, секретари, инженеры, менеджеры, технический и обслуживающий персонал.

Человеческий капитал является важным фактором развития производства и экономики. Его качество – это один из основных критериев в бизнесе и ключевой вопрос при принятии инвестиционных решений. Одним из главных критериев оценки человеческого капитала, признанных во всем мире, является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Этот индекс разработан ООН и учитывает такие показатели, как ожидаемая продолжительность жизни при рождении, процент грамотности взрослого населения, совокупная доля учащихся в различных возрастных группах, ВВП на душу населения и т.д. Это стандартный показатель оценки благосостояния. Он используется для того, чтобы определить и указать, относится ли государство к развитым, развивающимся или слаборазвитым странам, а также для оценки воздействия экономической политики на качество жизни. Индекс сосредоточивает внимание на более широких аспектах развития, чем показатель дохода на душу населения, который он заменил. Россия находится где-то в центре списка стран мира по индексу развития человеческого потенциала (*табл. 1*). Занимая 65-е место по этому показателю (очень скромное для России), она все-таки значительно обходит своих основных конкурентов – Бразилию, Индию и Китай. И ситуация, что очень важно, в этой области улучшается, к тому же потенциал для улучшения довольно высок. Россия в состоянии продвигаться вверх по всем основным параметрам ИРЧП. Это относится и к сфере образования.

Составной частью исследований, которые компания PricewaterhouseCoopers проводила по всему миру, является поиск талантов в России и в других странах с развивающейся рыночной экономикой. Российский бизнес, как и международный, столкнулся с проблемой привлечения талантливых специалистов для обеспечения будущего роста. Во всем мире идет поиск талантливых людей, обладающих необходимыми навыками, потому что наличие таких людей является важным фактором развития каждой страны. Типичная ситуация: исполнительные директора компаний ищут людей с

необходимыми для их компаний навыками. В то же время сами исполнительные директора являются объектом такого же поиска. Эта ситуация характерна не только для России, но и для всего мира.

Таблица 1

Место России в мире по ИРЧП

Величина ИРЧП	Ожидаемая продолжительность жизни при рождении (годы)	Процент грамотности взрослого населения (в возрасте от 15 лет и выше)	ВВП на душу населения (ППС в долл. США)
1. Норвегия (0,965)	1. Япония (82,2)	1. Грузия (100,0)	1. Люксембург (69 961)
65. Россия (0,797)	115. Россия (65,2)	10. Россия (99,4)	59. Россия (9902)
81. Китай (0,768)	72. Китай (71,9)	53. Китай (90,9)	89. Китай (5896)
126. Индия (0,611)	121. Индия (63,6)	107. Индия (61,0)	114. Индия (3139)
177. Нигерия (0,311)	177. Свазиленд (31,3)	128. Мали (19,0)	172. Сьерра-Леоне (561)

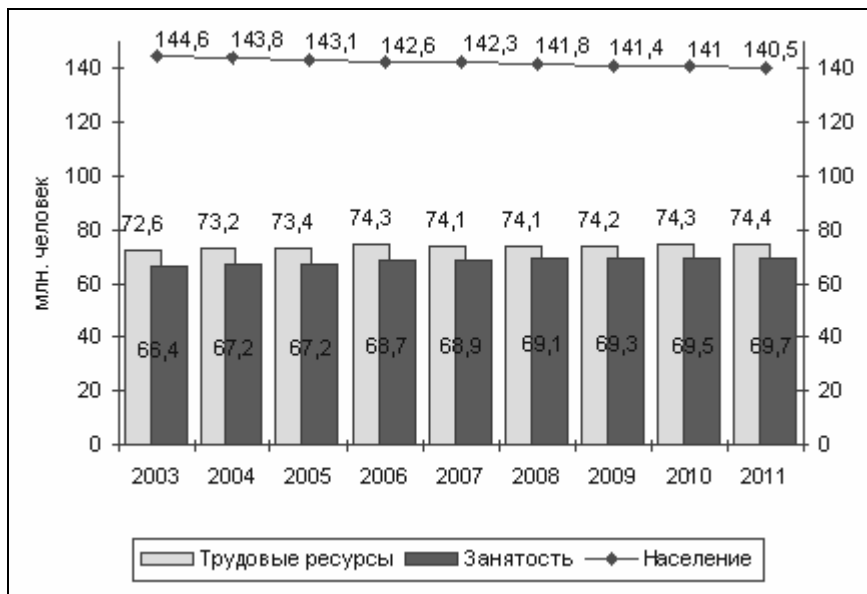
Источник: данные ООН.

Растет мобильность талантливых, одаренных людей. Имея свободный выход в Интернет, они легко обмениваются информацией, могут передвигаться по всему миру, переезжать из одной страны в другую, чтобы воспользоваться наилучшими возможностями для своего трудоустройства.

Что мы подразумеваем, говоря о проведении определенной государственной политики в области развития человеческого капитала, особенно в Российской Федерации? Мы полагаем, что эта проблема должна находиться в центре внимания государства, что должна быть обеспечена сильная связь образования, жилищного строительства, системы здравоохранения с ее реформированием, с реформой пенсионного обеспечения, а также с реформой системы оплаты труда. Когда подобная связь существует, то есть возможность для обеспечения того роста, свидетелями которого мы являлись последние несколько лет. Но если каждый из этих элементов будет рассматриваться отдельно, если не будет связи между этими элементами, тогда у нас будет упущена возможность эффективного развития страны. Государственная политика должна быть направлена на то, чтобы организовать связь между этими элементами.

Хотелось бы сказать несколько слов о рынке труда, о проблемах, связанных с падением численности и старением населения. Чтобы процессы экономического и социального развития продолжались теми же темпами, должны быть приняты определенные меры.

При правильных действиях со стороны правительства возможен рост занятости населения в среднесрочной перспективе, даже несмотря на демографические проблемы и отрицательный прирост населения. К числу таких инициатив принадлежат действия, направленные на повышение доли работающих в общей численности населения, поощрение иммиграции, повышение пенсионного возраста и возвращение диаспоры в Россию. Надо добавить, что эти проблемы стоят и перед другими странами мира, не только перед Россией.



Источник: Economist Intelligence Unit.

Рис. 1. Динамика рынка труда России, 2003–2011 гг.

Главная задача в области занятости заключается в том, чтобы она оставалась на уровне, достаточном для нормального развития эко-

номики. Мы знаем, что в Российской Федерации предпринимаются и будут предприниматься шаги в этом направлении. И я думаю, что проблемы в области занятости будут успешно решаться и не скажутся негативно на развитии страны.

Что касается других аспектов рынка труда, то за последние годы в России поднялся уровень средней заработной платы, причем этот рост выражается двузначными цифрами. Хотя доля населения с доходами ниже прожиточного минимума в России составляет 14%, уровень доходов в крупных городах приближается к уровню доходов в Центральной и Восточной Европе. Среднемесячная номинальная заработная плата до налогообложения в России может достичь современного уровня Восточной Европы в 2010–2012 гг. и приблизиться к современному уровню Португалии в 2014 г. Безусловно, это одна из важнейших тенденций за последние несколько лет, и мы надеемся, что в ближайшем будущем она сохранится. Судите сами: по сравнению с 2000 г. заработная плата выросла примерно в 5 раз. Средняя заработная плата на данный момент составляет более 500 долларов в месяц. Это означает, что Россия остается очень конкурентоспособной страной, в том числе и с точки зрения инвестиционной привлекательности, по сравнению с другими рынками, такими, как Индия и Китай.

В Москве и Санкт-Петербурге уровень доходов менеджеров старшего и среднего звена почти достиг уровня доходов в развитых странах, что свидетельствует о подъеме российской экономики.

В то же время существуют большие различия в уровне доходов по регионам России. Рабочая сила намного дешевле на расстоянии порядка 200 миль от Москвы и Санкт-Петербурга. В некоторых случаях региональные различия в уровне заработной платы могут привести к серьезным проблемам – например, к уменьшению численности населения на Дальнем Востоке.

Однако рост средней заработной платы также означает, что будет расти и покупательная способность населения России. И это очень хорошая новость. Рост покупательной способности населения будет стимулировать экономическое развитие, занятость. А это важно с точки зрения эффективного управления человеческим капиталом. И

мы должны сделать все возможное, чтобы не упустить открывающихся возможностей.

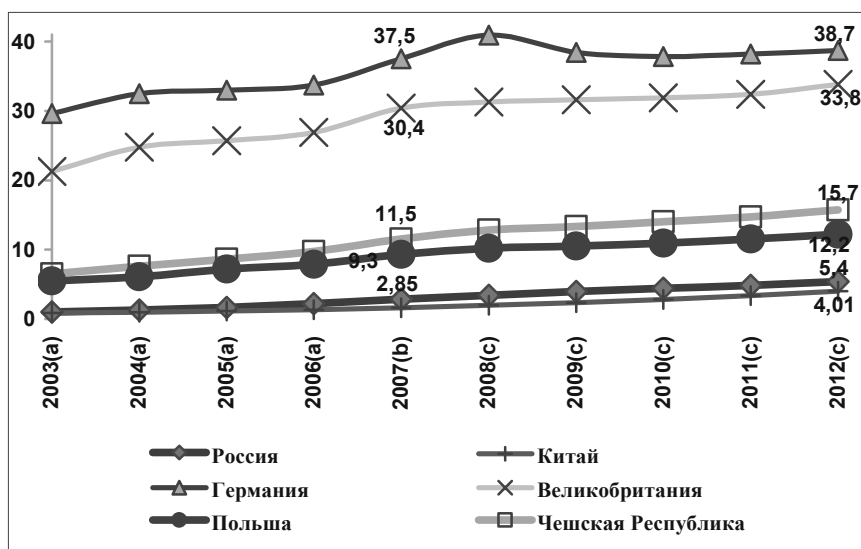


Источник: Росстат, анализ РвС.

Рис. 2. Динамика доходов населения России, 1992–2007 гг.

А теперь несколько слов о затратах на оплату труда. Затраты на оплату труда в час в России выше, чем в Китае, но ниже, чем в Чехии и Польше, и намного ниже, чем в развитых странах, таких, как Германия или Великобритания. В течение ближайших нескольких лет сохранится конкурентное преимущество России, которое заключается в наличии относительно дешевой рабочей силы. Данное преимущество уже послужило стимулом и будет в будущем стимулировать приток иностранных инвестиций в промышленное производство и сферу обслуживания.

Заработная плата в России будет расти, для этого есть огромные возможности. Надеемся, что через некоторое время произойдет определенное выравнивание уровня заработной платы в различных отраслях экономики России. В отдельных отраслях и регионах почасовая оплата труда уже достигла уровня европейских стран, но не в целом по России.



Источник: Economist Intelligence Unit.

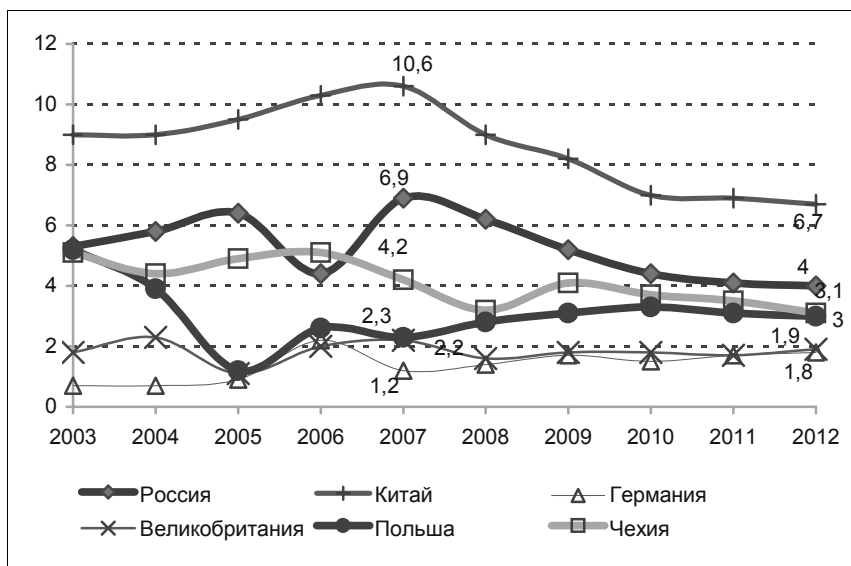
Рис. 3. Динамика уровня почасовой оплаты труда в долл. США

Последние несколько лет в России наблюдается существенный рост производительности труда, который частично объясняется тем, что раньше производственные мощности использовались не полностью. Так как этот источник роста производительности труда уже практически исчерпан, для дальнейшего повышения потребуется гораздо больше инвестиций в технологии, обучение и оборудование, что повлечет за собой увеличение капиталоемкости производительности. Мы полагаем, что темпы роста производительности труда в России будут выше, чем в странах Западной, Центральной и Восточной Европы.

Вопрос нынешнего уровня затрат на оплату труда и наличия трудовых ресурсов может быть решен путем реструктуризации труда и эффективного управления им. Эти меры должны быть направлены на внедрение капиталоемких технологий и стандартов производительности, подобных тем, что приняты в развитых странах с высоким уровнем расходов на оплату труда. Стремительное превращение

России в страну со все более высоким уровнем развития экономики (во многом вызванное ростом расходов на зарплату) должно привести к значительному сокращению наименее эффективных секторов, позволив компаниям высвободить необходимые трудовые ресурсы.

Все большее значение для российских компаний будут иметь эффективное управление и трудовая политика. Поэтому все усилия компаний по повышению производительности труда необходимо расценивать как положительное явление. В число таких мер входят реструктуризация труда (уменьшение размеров компании, экономия расходов и т.д.), а также региональная диверсификация и аутсорсинг, благодаря которым компании получают возможность выгодно использовать разницу в расходах на оплату труда между регионами.



Источник: Economist Intelligence Unit.

Рис. 4. Динамика производительности труда в %

В заключение своего выступления я хотел бы остановиться на роли компании PricewaterhouseCoopers, вкладывающей немалые средства в развитие человеческого капитала. PricewaterhouseCoopers

является крупнейшей в мире консалтинговой фирмой. У нее есть офисы в 150 странах, где трудятся около 150 тысяч человек. В 2006 г. более 20 тысяч человек в разных странах мира поступило на работу в эту компанию. И, конечно, она стремится привлечь прежде всего наиболее талантливых специалистов как в России, так и за ее пределами.

Итак, что же делает компания PricewaterhouseCoopers для того, чтобы улучшить ситуацию с человеческим капиталом в России? Во-первых, делается все для того, чтобы способствовать решению проблем в области образования. Тратятся очень большие средства на образование и подготовку своих сотрудников: в среднем около 4200 долларов на каждого сотрудника в год, а в России в этой компании работает более 2000 человек. Реализуется стратегия, направленная на повышение квалификации специалистов, которые работают в России, и прежде всего российских граждан. Вносится определенный вклад и в решение демографических проблем: делается все возможное для того, чтобы у работников этой компании, имеющих детей, особенно малолетних, был более гибкий рабочий график. Все сотрудники имеют медицинскую страховку, кроме того, активно вкладываются средства в спортивные мероприятия для сотрудников компании. Кроме того, под постоянным контролем находится зарплата сотрудников, которая индексируется с учетом инфляции.

Хочется отметить и тот факт, что в год PricewaterhouseCoopers нанимает около 250 выпускников вузов, 200 студентов проходят в компании стажировку, и 85% из них получают предложение о работе. Как я говорил ранее, вкладываются немалые средства в повышение квалификации своих сотрудников и создаются все условия для получения дополнительного образования без отрыва от производства.

Политика компании PricewaterhouseCoopers в области корпоративного управления полностью соответствует Трудовому кодексу Российской Федерации, все требования которого строго соблюдаются.

Наконец, что касается «утечки мозгов», то здесь также делается все возможное, чтобы сотрудники могли стажироваться за границей (и таких специалистов очень много), но при этом 98% сотрудников возвращаются в Россию после окончания стажировки в той или иной

стране, потому что для них создаются наилучшие условия для работы в России, а не за рубежом.

Несколько слов о роли компании PricewaterhouseCoopers в подготовке специалистов для экономики страны. 5000 выпускников вузов прошли обучение в компании, и сейчас они работают в различных отраслях российской экономики, а также занимают определенные посты в правительстве. Компания продолжает поддерживать с ними контакты. 300 бывших сотрудников компании занимают высшие должности в российских фирмах. Специалисты компании читают лекции в МГУ, ГУ-ВШЭ, АНХ им. Плеханова, в Финансовой академии.

Мы очень гордимся той ролью, которую PricewaterhouseCoopers играет в России. В какой-то степени компания, как и разные университеты, подготавливает молодых специалистов, которые выходят в большую жизнь и успешно решают проблемы, стоящие перед бизнесом.

И наконец, я хотел бы отметить, что человеческий капитал является очень важной частью стратегии компании PricewaterhouseCoopers в различных странах мира. Специалисты компании пристально следят за тенденциями в сфере развития человеческого капитала, анализируя деятельность в этой области 50 тысяч различных организаций в США, России, Западной и Центральной Европе.

Человеческий фактор будет оставаться одним из важнейших факторов развития в ближайшие годы. И мы видим, что у России есть огромные возможности в этой области. Вот почему очень важно уделять большое внимание тому, чтобы бизнес и правительство могли обмениваться информацией и разрабатывать эффективные совместные стратегии в области управления человеческим капиталом на основе доминирующих тенденций в России и в мире в целом.