С. В. Дружинина

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА

Статья написана в поддержку гранта «Исследование трансформации российской образовательной системы как концептуальной основы устойчивого экономического развития страны»

Статья посвящена проблеме эффективного функционирования трудовых ресурсов с учетом их образовательного потенциала. В статье рассматриваются критерии эффективности функционирования трудовых ресурсов и предлагаются ее показатели для оценки конкурентоспособности национальной экономики.

S. Druzhinina

THE EFFICIENCY OF LABOUR RESOURCES AS A FACTOR OF REGIONAL COMPETITIVENESS

The issue of efficiency of labour resources is regarded in terms of educational potential. Criteria of efficiency of labour resources are suggested, as well as indicators for evaluating competitiveness of national economy.

Традиционно в качестве конкурентных преимуществ региона на первый план выдвигались выгодное географическое положение, обладание богатыми природными ресурсами, наличие благоприятных цен на основные факторы производства. В настоящее время особое значение приобретают такие показатели конкурентоспособности региона, как использование новейших технологий, эффективность общественного производства, уровень образования и квалификации работников, высокая производительность труда, качество жизни основной массы населения, безопасность и экологически чистое производство.

В условиях рыночной экономики особое значение приобретает эффективность общественного производства не только в масштабе страны, но и в масштабе региона и отдельных отраслей экономики. Под эффективностью произ-

водства понимается интегральная результативность использования всех производственных ресурсов, функционирующих в экономике. И, в первую очередь, эффективность функционирования трудовых ресурсов. Одной из ее составляющих является качество трудовых ресурсов. А в основе качества трудовых ресурсов лежит образовательный уровень работников и степень их квалификации.

Начать необходимо с выделения критериев эффективности функционирования трудовых ресурсов. Но прежде заметим, что в основе эффективности общественного производства лежит потребительная стоимость. Почему только потребительная стоимость? Потому что производство тем эффективнее, чем выше уровень потребления. И эффективность функционирования трудовых ресурсов определяется в процессе воспроизводства как результат использования их (трудовых ресурсов) при создании не всех материальных благ, а только той части, которая фактически была потреблена. Далеко не все блага, имеющие общественную полезность, должны быть потреблены. В условиях рыночной экономики, когда падает уровень жизни некоторых слоев населения, сокращается количество и качество потребляемых товаров.

По данным Всероссийского центра уровня жизни, к нищим и малоимущим в России относится 56,5% населения, у 25% россиян заработная плата ниже прожиточного минимума [1]. По данным Социологического центра, 13% россиян не хватает денег на еду и 50% — на одежду [1]. Таким образом, далеко не все произведенные блага оказываются потребленными. Не потребленные блага теряют свои потребительские качества. И эту часть не потребленных благ можно отнести к экономическим потерям. Но эти потери происходят не по вине непосредственного производителя, хотя и это случается в силу использования неквалифицированного труда, устаревших технологий, устаревшего оборудования, слабой дисциплины труда, когда производится бракованная продукция, совершенно не отвечающая стандартам. Более глубокая причина не потребления — однобокое развитие экономики. Следовательно, эффект непосредственного производства — фактически потребленные блага. Каков же эффект от функционирования трудовых ресурсов в процессе воспроизводства?

Начнем со стадии *производства*. Качественный результат функционирования трудовых ресурсов на стадии производства можно определить на основе спроса на отечественные товары и роста индекса промышленного производства в условиях рыночной экономики. Например, за январь-август 2007 г. индекс промышленного производства в экономике Санкт-Петербурга составил 107,9% по сравнению с этим же периодом 2006 г., оборот организаций достиг 1894 млрд руб. При этом численность зарегистрированных безработных уменьшилась за год на 26%, а средняя номинальная заработная плата работающих в экономике за июль 2007 г. составила 16815 руб. — выше средней заработной платы по России [2].

Но не только спрос на продукцию определяет эффект от функционирования трудовых ресурсов. Здесь еще надо учитывать и качество производимых товаров, которое зависит от уровня образования, квалификации и добросовестности работников, в первую очередь. Чем меньше рекламаций на товары, тем выше эффективность функционирования трудовых ресурсов.

Рассмотрим эффективность функционирования трудовых ресурсов на стадии *распределение.* Критерий эффективности общественного производства на

данной стадии — полнота и правильность распределения благ между конечными потребителями. При этом учитывается величина совокупных издержек распределения: движение продукта к потребителю обеспечивается с помощью трудовых и материальных ресурсов на всех этапах продвижения продукта труда. Поэтому эффективность функционирования трудовых ресурсов на стадии распределения может быть определена как результат быстрого и качественного доведения благ до конечного потребителя. А это, прежде всего, затраты труда квалифицированных специалистов по маркетингу, которые должны тщательно проанализировать спрос на ту или иную продукцию, а затем изучить каналы товародвижения и разработать наиболее оптимальный вариант перемещения продукта к потребителю. Эффективность работы специалистов по маркетингу включает уровень их образования, степень квалификации, опыт работы и является одной из составляющих эффективности трудовых ресурсов. Далее, необходимо учитывать такие показатели, как своевременность и сохранность доставки товаров. А это уже зависит от качества, в частности, транспортных услуг и, следовательно, от эффективности труда на транспорте.

Учитывается и эффективность работы торговли — как оптовой, так и розничной. И здесь следует сопоставлять фактически потребленный товар и товар, предназначенный к реализации, но не реализованный по ряду причин (устаревшие модели, непрезентабельный внешний вид, обнаружение скрытых и явных дефектов). Некачественные товары возвращаются производителю для устранения дефектов или замены на качественный товар. Отсюда дополнительные издержки обращения — на оформление документации и транспортировку товара. Поэтому необходимо постоянно сопоставлять результаты и затраты по реализации товаров. Нередко на стадии распределения затраты увеличиваются в силу указанных причин и, таким образом, эффективность функционирования трудовых ресурсов как на стадии распределения, так и на стадии производства снижается.

По сути, распределение тесно связано со сферой обращения, то есть с торговлей. И критерий эффективности сферы обращения должен отражать результативность использования ресурсов, в том числе и трудовых, примененных для осуществления движения продукта от производителя к потребителю, а иногда — и в обратном направлении.

В самом начале реформирования российской экономики произошло резкое усиление зависимости экономики от мирового рынка. Объем импорта увеличился, а объем производства отечественных товаров резко сократился. Это привело, с одной стороны, к устранению возникшего дефицита товаров, а с другой — к потере внутреннего рынка. Произошло резкое разукрупнение оптовой и розничной торговли, появились малые предприятия (МП). В Санкт-Петербурге к 2005 году насчитывалось уже 105 700 МП, ими произведено продукции и услуг на сумму свыше 62,3 млрд руб. [3]. Количество МП в Санкт-Петербурге в 2007 году практически не изменилось. Эффективность функционирования трудовых ресурсов в данном случае можно определить на основе роста прибыли и оборота. При этом занятость является наименее эластичной переменной. Она практически не изменилась у большинства МП. А это говорит о слабой эффективности функционирования трудовых ресурсов, так как сохранение прежнего количества работников при снижении оборота и уменьшении

прибыли свидетельствует либо о наличии элементов скрытой безработицы, либо о фактах «отмывания» денег. Таким образом, результативность функционирования трудовых ресурсов здесь невысока.

В реальном экономическом процессе распределение и обмен переплетаются, поэтому мы будем анализировать эффективность функционирования трудовых ресурсов на стадии *обмен* с учетом такого переплетения.

Критерий эффективности при обмене можно представить как результативность проверки произведенного товара на пригодность к реализации. Поскольку точность проверки потребительской пригодности товаров и услуг зависит от работы таких органов, как Госстандарт, Центр стандартизации продукции, Общество защиты прав потребителей и в их рамках центров экспертизы некачественных товаров, то чем выше результативность работы этих органов, зависящая в том числе и от уровня образования и квалификации работников этих органов, тем выше эффективность функционирования трудовых ресурсов на стадии обмена.

И наконец, *в потреблении* продукт удовлетворяет различные потребности членов общества, в том числе и потребность в образовании и повышении квалификации. Эффективность *потребления* трудовых ресурсов можно определить как степень удовлетворения потребностей производства в квалифицированых специалистах и их умении адаптироваться к рыночным условиям хозяйствования. При этом следует иметь в виду, что степень удовлетворения потребностей производства обусловливается не потреблением как таковым, а объемом и структурой производства, с одной стороны, и экономической ситуацией в обществе, с другой стороны. Кроме того, речь идет не о любых потребностях, а о действительных потребностях, то есть об общественных потребностях, порождаемых достигнутым уровнем развития производительных сил и производственных отношений. Они ограничены данным уровнем, но могут быть удовлетворены. Эффективность функционирования трудовых ресурсов на этой стадии зависит от эффективного использования товаров и услуг в процессе потребления. Этот эффект определяется несколькими моментами. Во-первых, это длительность использования потребительских качеств потребляемого продукта. Сюда относится использование его в период гарантийного срока, срока использования до первого ремонта, надежность использования в различных условиях эксплутации, количество потребностей, которые он способен удовлетворить. Все эти параметры характеризуют качество продукта. Поэтому чем выше качество товаров и услуг, тем выше эффективность функционирования трудовых ресурсов. Во-вторых, это степень использования данного товара в процессе потребления. Нередки случаи, когда сырье и материалы, полуфабрикаты не используются предприятиями в случае их остановки, в случае невыгодности выпускать продукцию вследствие ее низкой конкурентоспособности. Это прямые материальные потери, которые сказываются как на эффективности общественного производства, так и на эффективности функционирования трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы просто перестают функционировать в полную силу, либо образуя избыточную занятость, либо увеличивая безработицу.

Мы рассмотрели эффективность функционирования трудовых ресурсов в общественном производстве. Теперь следует выявить показатели эффективно-

сти функционирования трудовых ресурсов с учетом их образовательного потенциала и специфики региона. По нашему мнению, существуют три показателя эффективности функционирования трудовых ресурсов, которые можно применить в региональной экономике. Первый — уровень квалификации работников. Второй — эффективность осуществления программ занятости. И третий — степень мотивации труда.

Рассмотрим *первый показатель эффективности функционирования трудовых ресурсов* — **уровень квалификации работников.** Чем выше уровень квалификации работников, тем выше результаты их труда. Пока же на рынке труда существует несоответствие между спросом определенной квалификации и его предложением. Кроме того, существует разный спрос на труд квалифицированных работников у предприятий различных форм собственности. Так, у частных предприятий спрос на высококвалифицированных работников — 39%, а у государственных предприятий — 17%. [4]. Чтобы ликвидировать этот дисбаланс спроса, необходимо проанализировать работу институтов профессионального обучения, механизмы обучения квалифицированных работников, а также способности работников адаптироваться к изменениям на рынке труда. Развитые страны удовлетворяют свои потребности в квалифицированном труде благодаря многообразию институциональных и рыночных программ, объединяющих различные школы, учреждения профессионального обучения, а также программы обучения на производстве. Большое внимание уделяется системе профессионального обучения. Международная организация труда (МОТ) определяет обучение как «систематическую подготовку кадров в целях совершенствования их способностей к выполнению пользующихся на рынке труда спросом социально-значимых функций» [5].

В мировой практике существуют так называемые пирамиды, характеризующие переход от школы к работе. Они демонстрируют взаимозависимость между образованием и последующим обучением с целью приобретения квалификации. Такие пирамиды включают четыре уровня навыков. Первый уровень составляет основу пирамиды. Он предполагает наличие и приобретение основных навыков — умения читать, писать, считать. Этот уровень мы относим к формированию трудовых ресурсов. Второй уровень — это уровень базовой квалификации. Сюда, с одной стороны, входят навыки калькуляции и решения задач, с другой стороны, — усвоение «гражданственности» и культуры труда. Работники должны осознавать свои социальные права и потребности, социальные обязанности и ответственность. Третий уровень пирамиды формируется сочетанием того, что обычно именуется общей квалификацией и специализацией. К общей квалификации относятся способность и навыки, которые дают возможность смены места работы в рамках полученной профессии. Профессиональная специализация подразумевает конкретные специальности, требующиеся определенному предприятию. Второй и третий уровни данной пирамиды относятся к распределению трудовых ресурсов. И, наконец, четвертый уровень пирамиды — это приобретение высококлассных профессионально-технических навыков, для получения которых требуются значительные капиталовложения. Этот уровень мы также относим к распределению трудовых ресурсов.

Формирование этих четырех групп навыков — не что иное, как формирование «цены труда». Трудовые ресурсы, обладающие определенной суммой на-

выков, будут соответственно оцениваться и на рынке труда. К сожалению, в условиях рыночной экономики цена труда зачастую определяется не соотношением спроса и предложения на рынке труда, а наличием определенного уровня образования, квалификации работника, возможностями и желанием работодателя оценить их в материальном выражении посредством определенной заработной платы. И в данном случае действует закон стоимости — товары оцениваются по стоимости или с отклонением от нее в зависимости от различных факторов, в том числе и от конкуренции.

Возвращаясь к нашей пирамиде навыков, отметим, что в настоящее время существуют четыре системы обучения, сложившиеся в разных странах (рис. 1): «Немецкая двойная система», «Французская система», «Американская система» и «Латиноамериканская система» [6].

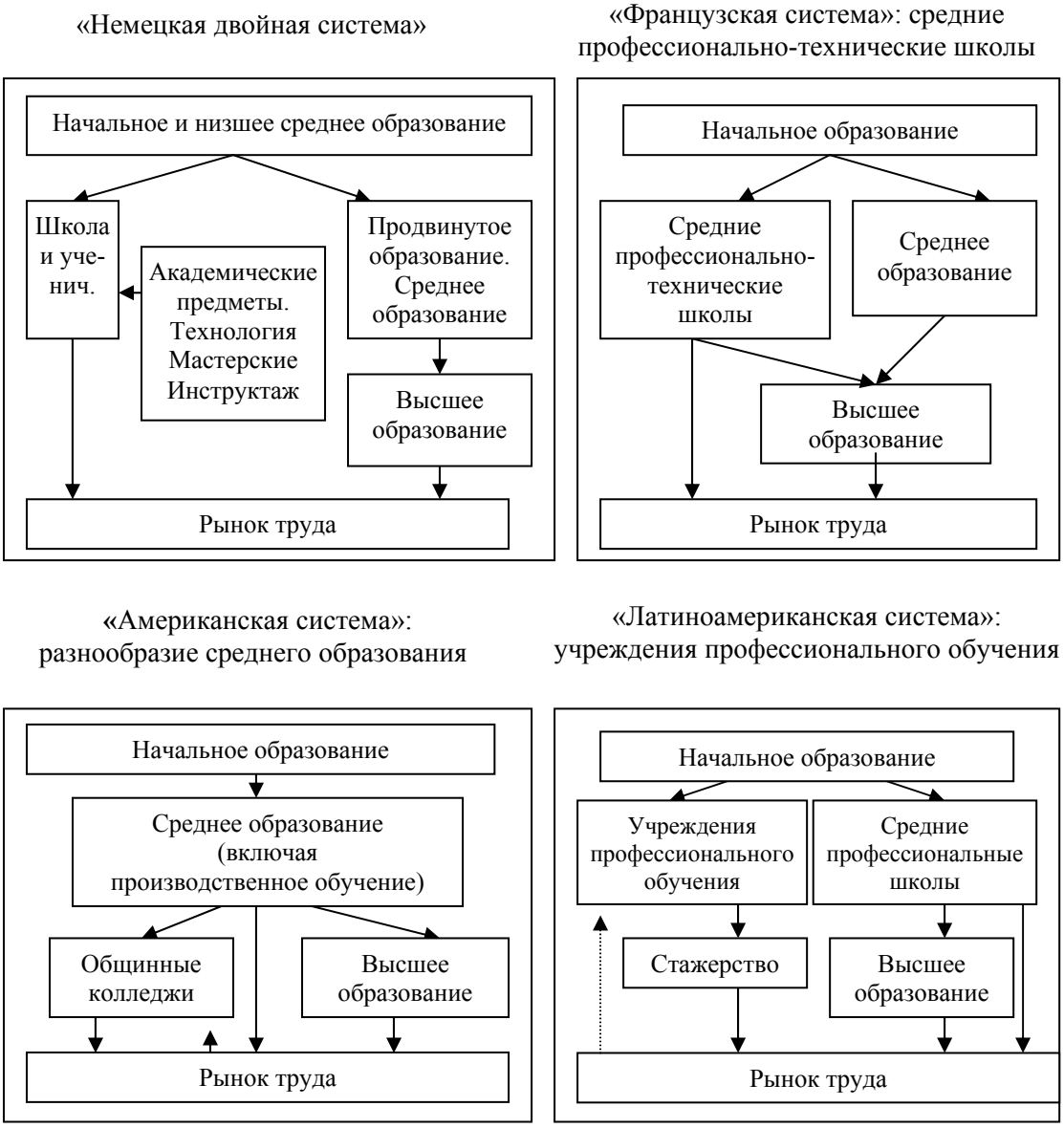

Рис. 1. Переход от школы к работе:
как функционируют различные системы профессионального образования

Существует необходимость соответствия между материально-технической базой производства и системой подготовки работников. Развитие техники, внедрение новых технологий ведут к изменению функций работника.

К России больше подходит «Французская система», если под профессионально-техническими школами иметь в виду профессионально-технические училища. Смысл этих систем обучения в том, чтобы формы соответствовали содержанию. Ключевая задача — оптимизация пирамиды с точки зрения ее функциональных возможностей в отношении обеспечения конкурентоспособности и роста региона, а также с точки зрения развития трудовых ресурсов и трудового потенциала в результате накопления знаний и навыков. В конечном счете, формируется определенный образовательный потенциал работников, который и влияет на конкурентоспособность национальной экономики.

Не следует забывать, что трудовой потенциал человека формируется на основе его способностей, образования, воспитания и жизненного опыта. А образование — это, по сути, степень использования полученных знаний на рабочем месте. И главная проблема экономики России в том, что на большинстве предприятий не нужен тот объем знаний, который получен в вузе. А это может привести к тому, что страна получит рынок неквалифицированного труда. Отсюда возникает проблема соотношения неквалифицированного и квалифицированного труда. В России по-прежнему превалирует физический труд, не требующий особых навыков и образования. А высококвалифицированные специалисты ищут себе применение за рубежом: «утечка мозгов», хоть и приостановлена, но не прекратилась.

Процесс функционирования трудовых ресурсов должен обеспечивать подготовку и переподготовку необходимого числа работников определенных профессий и квалификации по различным отраслям экономики.

Существуют три группы работников, различающихся по квалификации: первая группа — работники квалифицированного труда (в том числе высококвалифицированные специалисты). Сюда относят все профессии и специальности, для овладения которыми требуется определенный минимум общеобразовательных знаний и специальная подготовка. Ко второй группе относят работников малоквалифицированного труда. Сюда относятся профессии и специальности, овладение которыми требует краткосрочной, до двух месяцев, специальной подготовки непосредственно на рабочем месте, а также те профессии и специальности, предельный уровень квалификации по которым ограничен первым и вторым тарифными разрядами. И к третьей группе относятся работники неквалифицированного труда. Сюда относят профессии и специальности, овладение которыми не зависит от наличия у работника определенного минимума общеобразовательных знаний, не требует специальной подготовки и ограничивается производственным инструктажем, изучением правил техники безопасности.

По оценке швейцарского института Бери, ежегодно проводящего исследования качества рабочей силы в разных странах, Россия находится в середине второй десятки из обследованных институтов 49 стран по уровню квалификации рабочих, имея 53 балла из 100 [7]. Кстати, Россия уступает по этому показателю Швейцарии, Японии, Нидерландам, Германии.

Свой рейтинг стран по качеству рабочей силы проводит также Центр внешнеэкономических исследований РАН. Здесь при расчете интегрального показате-

ля используются веса факторов. Для среднего уровня квалификации работников вес факторов — 25, в этом случае рейтинг России составляет 35 баллов [7] — ниже, чем в первом случае.

Главная причина невысокого спроса на квалифицированных работников заключается в неспособности ряда предприятий платить конкурентную заработную плату. Там, где уровень заработной платы выше среднего, есть спрос на квалифицированные кадры.

Другая проблема заключается в организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан. Особенно остро эта проблема стоит перед определенными категориями безработных: военнослужащими, молодыми специалистами, инвалидами, имеющими показания к труду, женщинами, воспитывающими детей дошкольного возраста. Вот как решается эта проблема в Санкт-Петербурге. В банке профессий (специальностей) Департамента ФСЗ имеются 284 образовательные программы. В 2005 году наиболее востребованными оказалось обучение по 124 профессиям (специальностям) — пользователь ПК, бухгалтер, менеджер, повар-кондитер, парикмахер, секретарь-референт. Численность лиц, направленных на обучение этим специальностям, составила 3516 чел. — 83% от всех обученных. Используется такая форма работы, как совместное с работодателями финансирование профессионального обучения безработных. Из безработных, закончивших обучение, трудоустроено 99,6% — 3501 чел. [3]. Подобный опыт следует использовать и в других регионах, в частности, с избытком трудовых ресурсов. Чем выше уровень квалификации трудовых ресурсов региона, тем выше его конкурентоспособность!

Второй показатель эффективности функционирования трудовых ресурсов — эффективность осуществления программ занятости. Для обеспечения эффективной занятости, а следовательно, эффективного функционирования трудовых ресурсов, необходимо учитывать специфику развития и размещения производительных сил по регионам.

Для регионов с избытком трудовых ресурсов (Архангельская, Ивановская, Читинская области, Хабаровский край, республики Северного Кавказа) программы занятости необходимо нацеливать на максимальную загрузку имеющихся предприятий, перевод их на многосменный режим работы, создание новых рабочих мест, в том числе развитие трудоемких производств. Необходимо применять организацию надомного труда, народных промыслов с целью использования труда инвалидов.

Для регионов с дефицитом трудовых ресурсов целесообразно развитие высокопроизводительных отраслей и технологий, обеспечивающих высвобождение работников, расширение практики совместительства, создание условий для привлечения трудоспособного населения из других регионов страны. Необходимо разрабатывать и осуществлять программы сотрудничества предприятий, организаций, вузов, обеспечивающих целевую подготовку кадров с частичным возмещением затрат за счет работодателей.

Конечным результатом реализации программ занятости является баланс спроса и предложения на труд. Но любая программа занятости может быть эффективной только тогда, когда она нацелена на определенную группу лиц, причем, не обязательно безработных. При этом программа должна быть ориенти-

рована как на конечные, так и на промежуточные результаты. Те, и другие результаты должны иметь четкие критерии оценки, контрольные цифры, баланс трудовых ресурсов, динамику напряженности рынка труда. Чем меньше участников, тем эффективнее программа, тем легче оценить ее результаты.

Третий показатель эффективности функционирования трудовых ресурсов — степень мотивации труда. Мотивы к труду порождаются самой производственной деятельностью. С одной стороны, они возникают из потребностей и ценностей самого человека, с другой стороны — зависят от условий производства, заработной платы, условий и безопасности труда, продвижения по службе и других стимулов. Совокупность этих мотивов и образует трудовую мотивацию. В рыночной экономике ряда развивающихся стран трудовая мотивация не всегда высока. Это объясняется, с одной стороны, тем, что упал престиж высококвалифицированного труда и вытеснены такие понятия, как чувство долга, ответственность за свой труд. Проявляется пассивность молодежи, некоторая часть которой иногда просто деградирует. С другой стороны, — немало работников, пытающихся получить для себя блага в теневой экономике.

Чтобы повысить трудовую мотивацию, необходимо использовать как материальные, так и нематериальные стимулы. Что касается материальных стимулов, то здесь стоит старая задача — обеспечить соответствие должностных окладов рыночному уровню, особенно на государственных предприятиях; проводить индексацию заработной платы в зависимости от уровня инфляции; повышать должностные оклады в зависимости от сроков работы на данном предприятии, от производительности труда работников и соответствия его квалификации занимаемой должности. Необходимо разработать и разумную систему стимулирования труда в виде премий, надбавок, поощрений.

Среди нематериальных стимулов к труду на современном этапе развития общества можно назвать участие в управлении производством и создание нормального климата в коллективе. Участие работников в управлении будет действенным тогда, когда будет отработан механизм социального партнерства. Что касается психологического климата в коллективе, то он зависит от самих работников и от руководителей предприятий.

Таким образом, проанализировав показатели эффективности функционирования трудовых ресурсов в России, можно сделать вывод, что она не высока. И, в конечном счете, зависит от экономической и социальной политики государства и от осуществления мер по повышению уровня жизни населения страны. Возникает вопрос, что же необходимо предпринимать в условиях рыночной экономики, чтобы максимизировать данную эффективность? Одна из причин многих бед в российской экономике — институциональная неразвитость. Да, институты рыночной инфраструктуры созданы, но они не работают в полную силу и не выполняют во всем объеме свои функции, а это является главной причиной отсутствия конкуренции и цивилизованных рынков (рынка товаров и услуг, рынка капиталов, рынка труда, рынка недвижимости). Понятия рынок и конкуренция — взаимосвязанные понятия, это бесспорно. Именно степень конкуренции на рынке определяет степень его развития и развитие региона.

Если проанализировать конкуренцию применительно к рынку труда, то можно отметить следующее. Рынок труда в России не отличается большим объемом заключаемых контрактов между работниками и работодателями, высока

доля неформальной занятости. А это явно не способствует высокому уровню эффективного использования трудовых ресурсов. Второй момент — высокая степень мобильности ресурсов, которая отличается отсутствием большой разницы между числом наймов и увольнений (2/3 увольнений — добровольные). Это свидетельствует о гибкости рынка труда. Но как эта гибкость влияет на эффективность функционирования трудовых ресурсов — вопрос не простой. Чаще всего увольнения на добровольной основе связаны с поиском более высокооплачиваемой работы. И нередко эта работа требует менее квалифицированных трудовых затрат. Кроме того, ряд предприятий, проводя ротацию кадров, принимают на работу молодых специалистов, но менее опытных и квалифицированных в данной области. В частном секторе нередко предлагается работа при условии подписания ненадежных договоров, но при высокой оплате труда в конвертах. И этот спрос удовлетворяется. Хотя эффективность функционирования трудовых ресурсов в таких условиях невысока как в масштабе предприятия, так и в масштабе общества.

Существует конкуренция по ряду профессий: финансисты, программисты, специалисты по маркетингу, менеджеры, но, в конечном счете, все определяется возрастом претендента, опытом работы и его претензиями к уровню заработной платы. Далеко не всегда работодатель во главу угла ставит высокий образовательный уровень. Чаще преимущества имеют гибкие и адаптивные работники. К тому же, пока отсутствуют профессионально-квалификационные стандарты, отвечающие реальным требованиям работодателей. А нередко создание новых рабочих мест сопровождается ухудшением их качества. Это связано и с наличием устаревшего оборудования, и с дороговизной создания качественных рабочих мест.

Конкуренция ограничивает рост цен и обеспечивает доступность товаров и услуг для населения. Но для этого еще необходима разумная бюджетно-налоговая политика. В настоящий момент налоговое бремя остается весьма ощутимым для большинства трудящихся, что также не способствует повышению эффективности функционирования трудовых ресурсов.

Между тем обеспечение эффективного функционирования трудовых ресурсов как важного фактора конкурентоспособности экономики является сферой деятельности государственных федеральных и региональных структур. Далеко не все законы и принятые постановления по регулированию рынка труда, в частности, приведены в соответствие с современными условиями производства. Инфраструктура государственного регулирования рынка труда создана, но нуждается в корректировке.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Жизнь — малодоходный бизнес // Аргументы и время. № 1, 11 мая 2006. С. 3, 8.
2. Социально-экономическое положение Санкт-Петербурга и Ленинградской области в 2007 г. СПб., 2007. С. 8.
3. Рынок труда // Материалы Департамента федеральной службы занятости. СПб., 2005. С. 1, 16–18.
4. *Гимпельсон В.* Дефицит квалификации и навыков на рынке труда // Вопросы экономики. 2003. № 3. С. 83.
5. Доклад о состоянии занятости в мире. Бюро МОТ. М.,1999. Вып. 3. С. 73.

6. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. МБТ. Женева, 1998. С. 75.

7. *Савин В.* Рабочие руки наших соотечественников вовсе не так дешевы // Эксперт. 2003. № 15. С. 14.