

VI МОСКОВСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ (МЭФ–2018) КОНФЕРЕНЦИЯ «КАК СПЛАНИРОВАТЬ И ПОДГОТОВИТЬ КАДРЫ ДЛЯ НОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ»

4 апреля 2018 года в рамках VI Московского экономического форума прошла конференция, инициатором и организатором которой выступил Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (ИСЭПН РАН). Замысел мероприятия состоял в том, чтобы собрать представителей реального сектора экономики, образования и науки и совместно обсудить кадровые проблемы отраслей, которые признаны государством приоритетными. На обсуждение были вынесены вопросы о том, в какой мере предприятия этих отраслей обеспечены кадрами; с чем удается справляться системе профессионального образования, а в чем ее явные «провалы»; что нужно предприятиям для долгосрочного планирования кадровых потребностей. Кроме того, инициаторы конференции использовали предоставленную площадку для презентации результатов проекта «Трудовой потенциал как объект стратегического планирования», реализованного сотрудниками ИСЭПН РАН в 2015–2017 гг.

Модераторами конференции выступили **Александрова Ольга Аркадьевна**, д.э.н., заместитель директора ИСЭПН РАН по научной работе, профессор Департамента социологии Финансового университета при Правительстве РФ и **Тюрников Александр Георгиевич**, д.социол.н., профессор, руководитель Департамента социологии Финансового университета при Правительстве РФ.

Открывая конференцию, **Александрова О.А.** привела ряд примеров, говорящих о том, что вопрос «представители каких профессий и в каком количестве будут нужны» волнует и государственные структуры, отвечающие за национальную безопасность, и кадровые службы госкорпораций, и предпринимателей, задумывающихся над созданием учебных заведений, призванных удовлетворять спрос на наиболее дефицитные специальности. Затем слово было предоставлено заместителю генерального директора по развитию АО «Росэлектроника» (входит в госкорпорацию «Ростех»), д.э.н., профессору, **Арсению Валерьевичу Брыкину**.

Свое выступление **Брыкин А.В.** посвятил особенностям взаимодействия работников и работодателей в условиях цифровой экономики. Опыт холдинга «Ростех», объединяющего 159 предприятий и более 80 тысяч работников, говорит о том, что для предприятий сферы высоких технологий прежняя система подготовки кадров в целом не годится. Если раньше планы относительно того, сколько работников и каких профессий/специальностей потребуется через три года и более, верстались под конкретные инвестиционные проекты, то сейчас другой этап развития промышленности, что нашло отражение в Госпрограмме развития цифровой экономики в России. Будущие работники — это нынешние молодежные поколения, имеющее цифровое восприятие реальности. Мир для них меняется очень быстро, они ориентированы на краткосрочный результат, им сложно подолгу концентрироваться на одной задаче. Молодежь интересуется творческие проекты, быстрый заработок, гибкий график, бренд работодателя,

атмосфера в коллективе. По мнению докладчика, в их отрасли при подборе кадров не столько работодатели выбирают будущих работников, сколько, наоборот, молодежь выбирает себе работодателя. Молодые люди «живут» в сети, где присутствуют IBM, Google и другие зарубежные IT-гиганты, и нацелены на трудоустройство в эти компании. Есть и другая проблема: при наличии вакансий на предприятиях холдинга, на рынке труда наблюдается высокий уровень безработицы среди молодежи. Это те выпускники вузов, которые получили диплом, не понимая, чему и зачем они учились. Тем не менее, если смотреть по предприятиям «Союза машиностроителей» (в него входят около 500 предприятий), доля молодежи среди работников неуклонно растет, и к концу 2018 г. она составит 1/3 персонала. Возникает вопрос, готовы ли работодатели к заметному притоку молодежи, который требует серьезных внутрифирменных трансформаций. Во всяком случае, такой вопрос в среде руководителей предприятий звучит.

Профессор **Тюриков А.Г.** в своем выступлении подчеркнул, что анализ рынка труда и прогноз потребности в кадрах в профессионально-отраслевом разрезе явно недостаточен, необходимо перейти к более сложному анализу, учитывая наличие у работников так называемых *soft skills* — навыков умения работать в команде, системно и креативно мыслить, занимать лидерские позиции. По мнению докладчика, педагогический корпус высшей школы пока, к сожалению, не в состоянии в должной мере сформировать эти навыки, поскольку основная масса преподавателей сама ими не владеет. В связи с этим, необходимо учить студентов не адаптироваться на рынке труда, а занимать деятельностную позицию, предполагающую видение своей жизни и профессии не на год-два, а на 10-15 лет вперед.

По мнению лауреата государственной премии СССР, члена Инженерной академии и Академии транспорта, а в недавнем прошлом — генерального директора крупного оборонного предприятия, к.э.н. **Занина В.П.**, так называемая Болонская система высшего образования при всех ее недостатках имеет важную положительную черту: формирует субъектность будущего специалиста. Все, сделанное студентом на каждой ступени образования, ему засчитывается, что позволяет идти дальше и осваивать что-то новое. Это особенно важно сегодня, когда непонятно, будет ли востребован специалист, обученный по конкретному направлению подготовки, через пять лет. Важным также является воспитание у студентов, обладающих лидерскими задатками, каких-то, по оценке докладчика, в целом не более 5%, чувства ответственности за других людей. А более ответственному отношению к учебе всех студентов вузов мог бы, по мнению докладчика, способствовать переход на полностью платную систему высшего образования — на основании беспроцентного и безвозвратного кредита, погашаемого в течение всей жизни уплатой налога на доходы от трудовой деятельности. Высоко конкурентная экономика требует научиться быть сохозяевами предприятий, когда доход каждого работника зависит от конечного результата.

Председатель Московской городской организации профсоюза трудящихся авиационной промышленности **Чугунков С.Н.** начал с возражения предыдущему докладчику. Согласившись с тезисом о том, что каждый работник должен

получать долю от результатов общего труда, он, в то же время, обратил внимание на сегодняшние реалии, когда в строительстве, в ОПК рабочие трудятся по 12 часов, но без пропорционального роста заработной платы. По мнению докладчика, если предприятие испытывает трудности, то это должно сказываться на материальном положении топ-менеджеров, которые, действительно, должны жить с выручки от реализованной продукции; рядовые же работники, от которых с точки зрения управления предприятием ничего не зависит, должны иметь гарантированный заработок. Что же касается ситуации с кадрами в авиационной промышленности, то анализ работы 44-х столичных авиастроительных предприятий говорит о том, что сегодня эта отрасль не привлекательна для трудоустройства: заработная плата на 30-40% ниже средней по Москве (во времена СССР она была, напротив, на 10-20% выше среднегородской), сегодня социальный престиж работы в отрасли дополнительно снижается введением в системе Минпромторга серьезных ограничений на получение звания «Ветеран труда»; утрачена некогда развитая социальная инфраструктура. **Чугунков С.Н.** подтвердил, что нужных отрасли специалистов в возрасте 35-45 лет на рынке труда практически нет. По данным профсоюза, в Москве по специальности работают всего порядка 10% выпускников технических вузов, что объясняется также и выводом промышленных предприятий за пределы Москвы, где менее дорогая земля и людские ресурсы. Для выполнения работ по гособоронзаказу предприятия привлекают иногородних и даже иностранных промышленных рабочих, работающих вахтовым методом. Увеличить горизонт планирования потребности в кадрах предприятиям не позволяет привязка к федеральным государственным программам, которые рассчитаны на 5-7, максимум 10 лет. Дополнительно мешает выстраиванию долгосрочной политики кадровая чехарда на уровне самого топ-менеджмента: за последнее время руководители сменились на 36 из 44 авиастроительных предприятий, причем на некоторых предприятиях руководство менялось несколько раз в течение одного года.

Тему кадрового обеспечения авиастроительной отрасли затронула в своем докладе и д.э.н., зам. директора ИСЭПН РАН **Александрова О.А.** Она рассказала о методологии и основных результатах исследования «Трудовой потенциал как объект стратегического планирования», проведенного ИСЭПН РАН в 6 субъектах РФ — Нижегородской, Новосибирской, Воронежской, Ивановской областях, Краснодарском крае и Республике Адыгея. В состав обследованных приоритетных производств вошли сектора экономической деятельности, которые обеспечивают научно-промышленное развитие (авиастроение, судостроение, приборостроение и др.), а также те, что повышают степень самодостаточности экономики за счет импортозамещения в сфере создания потребительских благ (легкая, пищевая промышленность и аграрное производство). Помимо руководства предприятий и отраслевых ассоциаций, в число опрошенных экспертов вошли руководители учреждений СПО и вузов; кроме того, был проведен анкетный опрос учащихся учреждений, готовящих кадры для приоритетных отраслей. Исследование показало, что основные причины кадрового дефицита в этих отраслях — сохраняющиеся низкая рентабельность и короткий горизонт планирования. Еще одна причина кадрового голода связана с переходом образова-

тельных учреждений на подушевое финансирование: сегодня нужные предприятиям, но не пользующееся популярностью направления подготовки, просто закрываются. В орбиту исследования попал и ряд предприятий авиастроительной отрасли, важной, как подчеркнула **Александрова О.А.**, своим мультипликативным эффектом для экономики в целом. Хотя в ряде случаев есть признаки определенного оживления, загрузка авиастроительных предприятий по-прежнему далека от той, что обеспечивает экономическую эффективность. Сохраняются и проблемы с долгосрочным планированием деятельности предприятий, поскольку принимаемые госпрограммы затем не воплощаются в конкретные контракты. Усугубляет ситуацию и низкое качество управления предприятиями: их руководителями все чаще становятся экономисты или не имеющие инженерного образования менеджеры, не понимающие специфику отрасли. Что касается издержек работы системы профтехобразования, то они обусловлены, с одной стороны, ситуацией в реальном секторе экономики, а с другой — реформой образования, в рамках которой учреждения СПО соревнуются со школами за «души», а штат преподавателей техникумов и колледжей, включая мастеров производственного обучения, до предела сокращается. Исследование показало, что руководители предприятий и отраслевых ассоциаций хорошо понимают, что нужно для развития их отраслей, и пытаются доводить свое мнение до структур государственного управления, но пока не очень успешно.

Результатам этого исследования было посвящено также выступление **Колениковой О.А.**, к.э.н., с.н.с. ИСЭПН РАН и **Токсанбаевой М.С.**, д.э.н., зав. лабораторией ИСЭПН РАН. По их оценке, на всех обследованных производствах дефицитными являются ключевые профессии, квалифицированные работники. Один из факторов этого дефицита — деформированная возрастная структура, связанная с «провалом» работников средних возрастов, тогда как именно они выходят на «пик» квалификации ввиду длительного цикла накопления специфического человеческого капитала (у специалистов инженерного профиля и у квалифицированных рабочих он доходит до 10–15 лет). Из-за их нехватки предприятия вынуждены делать ставку на молодежь, которую надо не только привлекать, но и закреплять, чтобы она могла накапливать необходимые компетенции. Другая немаловажная проблема — острый дефицит узких специалистов. Для его преодоления, по мнению руководителей предприятий в сфере высоких технологий, в вузах следует снижать унификацию обучения и не просто наращивать бюджетные места по техническим специальностям, а финансово поддерживать те кафедры, на которые уже ориентируются работодатели. Нужна поддержка учебных заведений, где еще готовят узких специалистов, а по тем направлениям, которые утрачены, обучать студентов за рубежом. Чтобы расширить круг предприятий, готовых на регулярной основе организовывать производственную практику, им также необходимо оказывать помощь. Для предприятий пищевой и легкой промышленности, на которых легла подготовка ключевой группы квалифицированных рабочих, требуется всестороннее содействие, включая софинансирование затрат.

Координатор проекта «Трудовой потенциал как объект стратегического планирования», н.с. ИСЭПН РАН **Ненахова Ю.С.**, опираясь на результаты анкет-

ного опроса около 800 студентов профильных вузов, а также техникумов и колледжей, готовящих специалистов для приоритетных отраслей, отметила ряд выявленных противоречий, позволяющих говорить о наличии антиномий в трудовых стратегиях молодежи. Так, преваляющий мотив выбора профессии — призвание, интерес к профессии, и хорошая работа ассоциируется, скорее, с работой по призванию. Однако престиж профессии для большинства определяется уровнем доходов, который она приносит. Те молодые люди, которые выбрали инженерно-техническую специальность, в основной массе полагали, что в будущем инженеры не останутся без работы, а 2/3 студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, — что с рабочей профессией будет легко найти неплохо оплачиваемую работу. В то же время, говоря о собственном трудоустройстве по окончании обучения, больше половины ожидают, что им будет сложно найти работу с достойной оплатой и даже вообще работу, особенно это касается учащихся учреждений СПО и тех, кто обучается аграрным специальностям. В целом качество образования в своем образовательном учреждении респонденты оценивают достаточно высоко, в том числе и производственную практику. В то же время, у четверти респондентов практика, скорее, отбила желание трудоустроиться по специальности. Ответы учащейся молодежи на вопросы, сколько времени потребуется на преодоление экономического кризиса, будет ли решена задача импортозамещения и т.д., говорят о довольно пессимистичных ожиданиях. При этом основные препятствия на пути развития промышленности и сельского хозяйства молодежь видит в незаинтересованности властных структур и коррупции.

Заведующая Центром политики занятости и социально-трудовых отношений Института экономики РАН, д.э.н. **Соболева И. В.** констатировала, что современный этап отличается новым видом функциональной неграмотности — люди не могут пользоваться тем, что предлагает цифровая экономика, как в обычной жизни, так и на рынке труда. Хотя в последние годы и произошел колоссальный технологический скачок, Россия по показателям компьютеризации и охвату населения Интернетом существенно отстает от развитых стран. В России 30% населения к цифровой экономике не имеют никакого отношения (в развитых странах таких менее 10%), но и среди 70% вовлеченных в нее большая доля тех, у кого навыки весьма примитивны. С точки зрения компьютерной грамотности наблюдается значительный поселенческий, гендерный и поколенческий разрыв. Высокий уровень компьютерной грамотности и пользования Интернетом наблюдается только у молодежи — он близок к 100%. В итоге те люди, которые выступают в роли педагогов, оказываются менее компетентными и поэтому частично теряют авторитет, им труднее передать необходимые навыки креативности — те самые *soft skills*. В то же время, важно понимать, для чего люди используют Интернет. Хотя за последние 5 лет россияне стали значительно чаще заходить в Интернет, чтобы осуществлять финансовые операции, что-то покупать и продавать в такой сфере, как «Поиск и выполнение оплачиваемой работы», роста практически нет. Сегодня квалифицированные люди, многие из которых как раз и двигают цифровую экономику, но, в то же время, выпадают за пределы трудового законодательства, потому что нынешний Трудовой ко-

декс не ориентирован на новые формы занятости, охват которыми сегодня еще достаточно узок, но точно будет расширяться в будущем.

Доцент кафедры истории и политики стран Европы и Америки МГИМО(У) МИД РФ, к.и.н. **Четверикова О.Н.** обратила внимание на то, что цифровая экономика таит в себе и большие опасности. Одна ситуация — когда, как, например, в Германии, цифровизация обеспечивает промышленный прогресс, то есть, речь идет об использовании информационных технологий в промышленном производстве. В России же речь идет, прежде всего, об оцифровке системы управления, образования, здравоохранения, что позволяет собрать максимально большое количество персональных биометрических данных, представляющих собой информацию для транснационального бизнеса о потенциальных потребителях товаров и услуг. То же касается и образования: в начале 1960-х, сразу после запуска спутника, американцы поняли, что главную опасность представляет не военно-промышленный комплекс, а советская система образования, поэтому, когда началась перестройка, была поставлена задача ее разрушить, оставив только те фрагменты, которые могут обслуживать американский бизнес. Болонскую систему, принципы которой разрабатывались в американских университетах, сначала навязали европейцам. Европейские университеты близки российским: это, в основном, государственные вузы, тесно связанные с традициями образования. В США университеты представляют собой частные корпорации, которые производят знания и технологии и продают их американским ТНК. Ключевые американские университеты являются одной из стержневых структур военно-разведывательного комплекса США. Создавая Болонскую систему, американцы встраивали европейские университеты, а затем и наши, в глобальное образовательное пространство, в котором они доминируют и являются ведущими игроками, способными переманивать талантливых студентов и одновременно перекачивать прикладные разработки. Модель сегодняшнего глобального управления строится таким образом, чтобы в развивающихся странах не было полноценной индустрии, а были лишь отдельные очаги, которые работают на ведущие американские кластеры. Пока у России не будет суверенной экономики и стратегического социально-экономического курса, кадры, способные производить передовые технологии, мы будем готовить для чужой экономики, для своей — экономистов и маркетологов.

Доклад **Новгородовой А.В.**, к.э.н. директора Фонда сохранения и развития научного и литературного наследия академика Ф.Г. Углова был посвящен проблемам трудовых ресурсов Арктики. По ее мнению, провозглашенный руководством страны курс на вахтовый метод работы в Арктике ошибочен. Во-первых, он не обеспечивает поддержку коренным народам Севера, притом, что именно они наиболее приспособлены к жизни в этих чрезвычайно тяжелых условиях. Во-вторых, необходимо учитывать фактор глобального потепления: в этих условиях для освоения арктических просторов потребуется порядка 5 млн. человек, постоянно живущих на данной территории. Соответственно, стоит задача создания приемлемых условий жизни, включая качественное образование и медицинское обеспечение. Но, прежде всего, необходимо создание рабочих мест. Сегодня занимающиеся освоением богатейших природных запасов компа-

нии, многие из которых — иностранные, практически не учитывают проблемы занятости постоянного населения, заполярные города в своей массе остаются наиболее депрессивными. Одним из очевидных способов обеспечения занятости является создание производств по переработке добытого в Арктике сырья, однако, пока что сырая нефть танкерами отправляется для переработки в Норвегию, которая, будучи также северной страной, демонстрирует более высокие по сравнению с Россией показатели экономического и социального развития.

Член Экспертного Совета при Комитете Государственной Думы по делам СНГ, евразийской интеграции и связям с соотечественниками, к.и.н., с.н.с. Института экономики РАН **Лактионова Н.Я.** обратила внимание на проблему нарушенной кадровой преемственности, которая затрагивает не только трудовые коллективы, но и топ-менеджмент. Согласно исследованиям международных агентств, генеральные директора российских предприятий значительно моложе своих зарубежных коллег; в России чаще, чем в других странах, происходит ротация руководства крупнейших компаний. Непродуманные меры, нацеленные на массовое и быстрое омоложение персонала и управленцев не только в приоритетных производствах, но и в науке, здравоохранении, образовании, ведут к недоиспользованию потенциала руководителей, смещенных со своих должностей исключительно в силу возраста, и, что еще важнее, — к разрушению естественной связи поколений, притом, что тенденции к ее восстановлению пока не просматриваются.

Материал подготовили:

Александрова О.А., д.э.н., зам. директора ИСЭПН РАН по научной работе, профессор Департамента социологии Финансового университета при

Правительстве РФ;

Коленникова О.А. к.э.н., ст.н.с. ИСЭПН РАН