

**[00:00:00] (Начало записи)**

**Василий Пугачев:** Здесь собрались люди, занимающиеся общим делом, общим предметом, и предмет наш весьма важный для развития страны, для развития любой организации. Тем более некоторые наши участники приехали издалека, и мы особенно их приветствуем в стенах Московского университета, факультета государственного управления. Мы постараемся дать возможность в пределах времени всем поучаствовать в большей или меньшей степени, и обсудить наиболее актуальные вопросы, связанные с нашей темой «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны». Я думаю, что в этой аудитории нет смысла говорить о ключевом значении человеческого капитала персонала, управления им в целом для успеха любой организации. Далее мы постараемся все это раскрыть. Передаю слово нашему модератору Наталье Николаевне Опариной.

*(Технический разговор.) (00:01:24-00:03:09)*

**Наталья Опарина:** Итак, первое выступление – Пугачев Василий Павлович, профессор, доктор философских наук, заведующий кафедрой управления персоналом.

**Василий Пугачев:** Спасибо. Друзья, как мы уже говорили, персонал, трудовые ресурсы, человеческий капитал – это близкие понятия, и они имеют действительно ключевое значение для развития нашей страны, для развития любого государства. История не знает стран процветающих, лидирующих, в которых не был бы развит, собран зрелый человеческий капитал. В то же время история показывает, что одного наличия человеческого капитала явно недостаточно для успешного развития страны.

Мой доклад посвящен национальному человеческому капиталу. Как мы знаем, человеческий капитал функционирует и на уровне всего государства, и организаций, и отдельного человека. Что касается национального человеческого капитала, то наш собственный опыт свидетельствует о том, что далеко не всегда национальный человеческий капитал способен быть источником развития страны, способен оказывать большое благотворное воздействие на развитие общества в целом. Мы обладали, и в какой-то мере обладаем достаточно развитым человеческим капиталом.

**[00:04:58]**

Приведу лишь некоторые цифры, которые тоже нуждаются в интерпретации. Скажем, в 2016 году Россия заняла первое место в мире по числу людей с высшим образованием в возрасте от 25 до 64 лет – 54 %, второе место у Канады – 51 %, третье место у Израиля – 46 %, четвертое место у США – 42 %. Тем не менее, количество специалистов с высшим образованием не очень то сказывается на развитии нашей страны. Из сопоставимых стран в постсоветский период мы развиваемся самыми медленными темпами – примерно 1 % роста ВВП в год.

Количество человеческого капитала, имеется в виду и качество, может иметь и негативные последствия. Какие негативные последствия могут быть? Прежде всего, бесполезная трата человеческих ресурсов, финансовых ресурсов, материально-

технических и других ресурсов, поскольку мы готовим специалистов, и они уезжают за границу, что проявляется у нас очень ярко. Кроме того, такая подготовка стихийная без стратегического управления может способствовать росту безработицы из-за несоответствия спроса и предложения на рынке труда, то есть готовим одних специалистов (юристов, экономистов), а на рынке труда совсем другие потребности, и вакансии не занимают. Далее, это может породить массовую неудовлетворенность людей, поскольку они вынуждены работать не по специальности. Свыше половины выпускников у нас работает не по специальности. Это порождает низкую производительность труда, так как людей не готовили к будущей работе, и тем более, если работали не по специальности. Это стимулирует миграцию наиболее ценных молодых специалистов в страны Запада. Наконец, это порождает завышенный уровень ожидания и притязаний, не подкрепленных возможностями страны. Отсюда люди занимаются разного рода мошенничеством, в том числе неудовлетворенные выросшие потребности ведут к антисоциальному поведению.

Наша задача состоит не только в том, чтобы накопить и создать человеческий капитал, а прежде всего в том, чтобы управлять им. Итак, накопление человеческого капитала должно сопровождаться управлением, и действительно управлением стратегическим. Стратегическое управление должно быть ориентировано на какие-то долговременные факторы. Мы знаем, что современный мир очень динамичен, и чтобы планировать что-то, нужно учитывать макрофакторы, которые относительно стабильны.

Каковы же эти факторы, на которых должно строиться стратегическое управление человеческим капиталом? Прежде всего, это сама модель социальной системы. Мы должны знать, какой человеческий капитал нужен данной социальной системе, и учет моделей социальной системы, приоритетов и важнейших параметров ее развития является альфой и омегой или отправным пунктом всего управления человеческим капиталом.

[00:10:10]

Если задать вопросы применительно к нашему обществу, то возникают вопросы: нужен ли нашему обществу в его нынешней социальной модели вообще современный развитый человеческий капитал; где и как будут работать специалисты, если их удастся подготовить или пригласить из-за рубежа? Мы знаем, что около миллиона высококвалифицированных специалистов и ученых за постсоветский период уехали на Запад, и получается, что мы готовим специалистов отнюдь, а может быть, и преимущественно не для себя. По данным телеканала РБК за последние годы выезд специалистов из страны увеличился в полтора раза. Уезжают квалифицированные специалисты, элитная часть персонала. Таким образом основой стратегического управления персоналом является учет социальной системы.

У нас сложилась социальная система зависимого развития, которая проявляла себя уже давно в полуколониальных странах, являющихся поставщиками сырья. Эта модель вообще ориентирована на вывоз капитала за пределы страны, наращивание сырьевых

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

ресурсов, явная социальная несправедливость, расчет на внешние инвестиции, которых, как правило нет или они вкладываются отнюдь не в сферу производства. Таким образом, если мы планируем стратегическое развитие человеческого капитала, то надо учесть модель самого общества, ведь именно она определяет потребности в человеческом капитале и его качество, иначе будет просто перекачка ресурсов на Запад.

Эффективное использование человеческого капитала требует учета и других параметров: качество, количество специалистов, их мотивированности, что тоже должно найти свое отражение в стратегическом управлении человеческим капиталом. Эффективное использование человеческого капитала невозможно без стратегического управления развитием человеческого капитала, иначе это будет бессмысленная трата ресурсов. Кроме того, нам нужно изменять свою систему, саму модель общества. Нынешней России просто не нужны специалисты в большом количестве и в большом объеме, особенно ученые, физики-ядерщики. Может быть, только оживилась сфера военно-промышленного комплекса. Исходя из модели, прогнозирования и планирования социальных изменений, и изменений социальной системы, инвестиции должны быть прежде всего внутренними. Без этого мы не сможем определить и потребности страны в человеческом капитале, основные параметры его количества и качества, и не можем эффективно использовать человеческий капитал. Спасибо.

**Наталья Опарина:** Спасибо, Василий Павлович. Я думаю, что самый главный вопрос, который прозвучал в выступлении Василия Павловича, – это взгляд на страну в целом и на понимание человеческого капитала с точки зрения национальных проблем.

[00:15:05]

Полагаю, что именно управление человеческим капиталом, и тем более стратегическое управление человеческим капиталом – это и есть то, чего нам не хватает. Мы здесь с вами обсуждаем в первую очередь управленческие подходы, что очень хорошо прозвучало в выступлении Василия Павловича.

**Из зала:** Я не очень понимаю термин «развитие человеческого капитала». Человеческий капитал можно увеличивать или уменьшать, а развивать можно только человеческий потенциал. Как вы на это смотрите?

**Василий Пугачев:** Я не проводил строгих различий между этими терминами. В данном случае, они не существенны, хотя, возможно, коллега прав или отчасти прав. Безусловно, что касается развития человеческого капитала, то я имею в виду качественное изменение капитала в соответствии с динамикой потребностей производства и общества в целом.

**Из зала:** Капитал в долларах оценивается, поэтому какое тут качество.

**Василий Пугачев:** Мы вышли на первое место по числу лиц, имеющих высшее образование – вот вам количество человеческого капитала. Капитал может развиваться даже структурно. Например, ориентация на умения, компетенции, на готовность практически реализовывать какие-то цели. У нас человеческий капитал слишком

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

абстрактный, структурно искажен, поэтому с этой точки зрения это будет развитие. На мой взгляд, в данном случае различия терминов не очень существенные.

**Из зала:** Очень важно, какие смыслы мы вкладываем в саму дефиницию человеческого капитала, так ведь? Однозначной трактовки этого термина нет, и зачастую, по моему разумению, образование, знание как не развивать? Конечно, развитие знаний, развитие образования важно.

**Из зала:** Уважаемые коллеги, даже основоположники человеческого капитала говорили об инвестициях не только в образование, но и в здоровье, другие характеристики человека, которые действительно говорили об отдаче на рынке труда. Для нас тоже важный момент – экономическое развитие. В то же время, даже у этих экономических детерминистов были элементы именно социальные.

**Наталья Опарина:** Мой вопрос о модели социальной системы. Вчера тема социальных аспектов капитализма, социального государства часто поднималась на пленарных заседаниях как в выступлениях наших докладчиков, так и в выступлении, например, Джеймса Гилберта. Понимаем ли мы под моделью социальной системы какие-то социалистические подходы, Василий Павлович?

**Василий Пугачев:** Что касается модели, то модель представляет собой общество определенной системной целостности. Можно выделять разные модели, но в данном случае модели характеризуются совместимостью разных элементов. Скажем, модель командного административного социализма, которая у нас была столько лет, или модель рыночного социализма, или либеральные модели капитализма, и другие модели.

[00:20:12]

Конечно же здесь возможно сочетание порой и некоторых разных моделей, но не противоположных, а совместимых по своей сути, по своей направленности. Что касается социалистических идей, то они актуальны, и они во многом реализовались и в модели социального государства, особенно в скандинавских странах. Это тоже нужно учитывать, поскольку ценностные ориентиры социальной модели крайне важны, иначе мы оторвемся от людей, от потребности людей. Эта тема крайней необходимая, и для нашей страны особенно актуальная, поскольку нам пытались и пытаются навязать эту тупиковую модель зависимого развития, от которой необходимо отказаться.

Что касается понятия. Человеческий капитал сегодня трактуется настолько широко и разные аспекты его использования отмечаются. Ядром в любом случае остаются знания и умения. Значит и уметь что-то делать – это главное, а дальше и здоровье, и другие факторы. Спасибо.

**Наталья Опарина:** Спасибо, Василий Павлович. Про «знать и уметь» – это тема нашего следующего докладчика. Безусловно, рабочие кадры – это неотъемлемая часть нашего национального человеческого капитала. Интереснейшая тема, и мы рады, что сегодня у нас здесь присутствует Татьяна Олеговна Разумова, заведующая кафедрой экономики

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

труда и персонала, вместе с которой выполнялось исследование, о котором сейчас расскажет Екатерина Александровна.

**Екатерина Панова:** Доброе утро. Действительно, Василий Павлович совершенно прав, и все данные статистики это подтверждают, и Министерство образования постоянно об этом говорит, что у нас в стране наблюдается явно выраженный перекоп. У нас огромное количество людей с высшим образованием, но не будем говорить про качество этого образования: зайдите в любой небольшой город, и вы обязательно найдете там филиал какого-то учебного высшего заведения. Государственные структуры ведут здесь очень целенаправленную работу по очищению образовательного рынка от подобных непонятных структур, дающих высшее образование, путем отзыва лицензии, приостановки набора. Например, сегодня вышла новость, что еще в трех вузах приостановили приёмную компанию на этот год. Конечно, во всем этом у нас наблюдается дефицит рабочих кадров.

Постоянно в посланиях президента разных годов звучит тема, что российской экономике не хватает квалифицированных рабочих кадров. Приведу цифры статистики. Воронежская область, которая является аграрной, которая у нас будет рассматриваться стратегической в будущем: не укомплектованность кадров специалистами составляет 25 %, не укомплектованность в среднем по региону организаций квалифицированными рабочими составляет 36 %. Мы говорим о том, что рабочих кадров стране не хватает, что и стало основным предметом исследования нашего проекта в точки зрения того, что же у нас есть в системе среднего профессионального образования, как возможные точки роста, и как те проблемные области, которые требуют более пристального внимания.

[00:25:00]

Агентством стратегических инициатив и Агентством по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке было проведено исследование относительно сопоставления тех потребностей, которые есть в квалифицированных рабочих на Дальнем Востоке в ближайший период времени, и теми возможностями, которые предоставляются учебными заведениями по подготовке этих специалистов. В машиностроительном комплексе точек пересечения достаточно много. В нефтегазовом комплексе точек тоже много, но уже не настолько. В химическом комплексе мы наблюдаем, что рабочих кадров у нас практически нет. В металлургическом комплексе мы наблюдаем полный вакуум как высших, так и средних учебных заведений, которые готовят не только управленцев, но и рабочих, специалистов.

Если мы говорим про ключевые проблемы, то первый вывод, к которому мы пришли, – это то, что развитие системы среднего профессионального образования невозможно на той материально-технической и финансовой базе, которая есть сейчас. Конечно, у нас есть «майские» указы президента, и в соответствии с указом президента зарплата преподавателей-мастеров производственного обучения средних профессиональных учреждений будет доведена по средней по экономике, но это перспектива 2018 года, а

рабочие кадры нам нужны же сейчас. Без должной материально-технической базы невозможно сформировать квалифицированный рабочий класс.

Второе. Мы все с вами понимаем, что у нас есть большие достижения в области среднего профессионального образования. Благодаря системе образовательных и профессиональных стандартов, которая была разработана и внедрена с активным участием практики управления, бизнес у нас зашел в систему подготовки кадров, и ввел корректировку между тем, кого готовят средние профессиональные учреждения, и кто реально нужны потенциальным работодателям. Подвижки здесь достаточно большие. Тем не менее, мы с вами понимаем, что разные финансовые возможности регионов и разный уровень жизни в разных регионах приводят к тому, что некоторые средние профессиональные учебные заведения готовят рабочие кадры для соседей, а не для себя. Просто в силу разницы заработных плат с пограничными регионами подготовленные рабочие кадры активно перетекают туда, где более высокая зарплата.

Следующее. Конечно, у нас бизнес понял, что спасение утопающих – дело рук самих утопающих, и стал активно создавать корпоративные университеты, на базе которых производится подготовка рабочих и других необходимых кадров среднего профессионального учреждения. В принципе, все опрошенные говорили о том, что необходимо в системе среднего профессионального обучения отойти от модели массовой подготовки, которая реализуется сейчас, к модели подготовки того, что реально необходимо на рынке труда. Например, по нынешней системе финансирования средних специальных учебных заведений около 90 % рабочих готовят на третий разряд, а экономике необходимы четвертый-пятый разряды. Получается, что те, кого выпускают сузы, не соответствуют реальным потребностям рынка труда.

Также мы говорим о том, что за время реформ мы потеряли престижность работы по рабочим специальностям. Исследования показывают, что рабочая специальность – это не низкооплачиваемая рабочая специальность в современной экономике. Например, высококвалифицированный сварщик в среднем получает около 80-100 тысяч рублей. Все равно быть рабочим не престижно в нынешней системе, поэтому в сузы идут те, кто не прошли на уровень 10-11 класса.

Так и будет продолжаться до тех пор, пока у нас будет перекоп в сторону доступности высшего образования и непрестижности среднего профессионального образования. Во многом непрестижность среднего профессионального образования связана с практически провалом у нас в системе профориентации. Та профориентация, которая ведется в современной школе – это больше формальный механизм, нежели реально действующая система. Нельзя здесь упрекнуть школьных психологов, которые занимаются профориентацией, потому что он просто не в состоянии понимать все возможности, которые предоставляются в области среднего профессионального образования.

[00:29:58]

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

Нужна более плотная интеграция между практиками, которые могут иллюстрировать собой, каких успехов можно достигнуть в области рабочих профессий и школами. В настоящее время профориентация у нас больше сводится к системе профинформирования недели реального управления сознательным карьерным выбором наших школьников. Этот момент необходимо развивать, если мы хотим достигнуть какого-либо прогресса в области среднего профессионального образования, и учет всех предыдущих моментов, о которых я сказала, также потребует пристального внимания и государства, и бизнес-сообщества, и профильных и иных организаций.

**Татьяна Разумова:** Спасибо большое, Екатерина Александровна. Вы говорите о том, что упал престиж, но обращаясь к представителям старшего поколения, наверное, найду поддержку, когда скажу, что престиж упал гораздо раньше. Я, например, помню 1960-1970-е годы, когда уже была проблема с рабочими кадрами. Не пора ли делать акцент на развитие технологий и радикальном изменении портрета рабочего в сторону фактически специалиста, управляющего автоматами?

**Екатерина Панова:** Конечно, надо. Здесь ответ однозначный. Если мы посмотрим на реальность, давайте исходить из того, что у нас есть такая объективная предпосылка, как низкий уровень автоматизации рабочих мест в нашей экономике. До тех пор, пока у нас есть достаточно дешевая рабочая сила и достаточно низкие штрафы, которые налагаются на организации в области несоблюдения норм охраны труда и охраны экологии, у нас автоматизация не пойдет. Предприятию гораздо проще заплатить определенный штраф за превышение нормы выброса вредных веществ в атмосферу, нежели вкладываться в экологию, в автоматизацию, в технологизацию производственных процессов.

Конечно, у нас есть передовые производства, где рабочие кадры – это не рабочие в засаленных грязных формах, которые что-то крутят гаечным ключом. Это близко к позиции инженера, который ставит техническое задание перед автоматизированными системами. Но таких предприятий у нас, к сожалению, не так много. До тех пор, пока предприятию выгоднее оперировать сиюминутной прибылью и акцентировать внимание на текущем использовании трудовых ресурсов, а не рассматривать их как стратегические вложения, эта система, к сожалению, у нас будет сохраняться.

**Валерий Малашенко:** Я профессор кафедры экономики Старооскольского технологического институт филиала МИСиС в Старом Осколе, которых, как вы говорите, сейчас много. Большинство наших выпускников остаются в городе. Кроме проблемы выезда за границу, у нас еще большая проблема – выезд в Москву, в Петербург, где заработная плата в два-четыре раза больше, чем на наших предприятиях.

Я работаю с 1965 года после техникума, в горной промышленности проработал 23 года, и скажу, что престижность рабочих профессий была огромная. Мне предлагали уже на втором году работы пойти мастером, я работал проходчиком, но я не шел, потому что я получал 600 рублей, а мастер – 360 рублей. Сварщик в провинции 80-100 тысяч рублей не получает. Ориентируйтесь на провинцию, потому что большинство работает там. У нас турки строили фабрику окомкования. Большой проект, около 6 миллиардов рублей,

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

турецкая компания, а несколько десятков подрядчиков были российские. Зарплата сварщика турецкого 2 тысячи долларов, нашего сварщика – 30 тысяч рублей. Разброс и в условиях жизни, и так далее.

Я с вами согласен, что быстрый переход с училищ в техникумы – это абсурд. В нашем филиале есть техникум, и в него сегодня мы вкладываем больше средств, чем в институт, потому что там ничего не было, а другие техникумы, которых у нас еще пять, вообще остались на том нуле, который был в училище: ни специалистов, ни зарплаты, ни престижности – ничего.

[00:35:10]

У вас очень хорошая работа, и я думаю, ее надо сделать больше к провинциальной жизни, тогда у вас получится то, что нам сегодня нужно. Спасибо.

**Наталья Опарина:** Мы с вами с удовольствием поработаем.

**Екатерина Панова:** Хочу воздать честь и хвалу МИСиС, потому что я знаю, что МИСиС выбрал модель, близкую к производству. У меня был опыт, что я работала в металлургическом предприятии города Выкса, и там был филиал МИСиС, адаптированный под подготовку рабочих кадров именно для данного металлургического производства. Конечно, эта идея, когда вуз у нас не отдельно, и рабочие кадры не отдельно, а находятся в тесной интеграции, и их готовят под конкретное предприятие, это во многом облегчает и трудоустройство работников, и повышает качество самого образования.

**Наталья Опарина:** Вопросы подготовки рабочих кадров, и другие вопросы, касающиеся человеческого капитала, очень важны сегодня с точки зрения именно государственного управления. О том, как это реализуется в регионах и что хотелось бы потребовать с губернаторов, расскажет нам Татьяна Вячеславовна.

**Татьяна Зайцева:** Добрый день, уважаемые коллеги. Расскажу результат исследования, которое тоже имеет очень интересную историю. Существует Ассоциация институтов и школ по государственному управлению Центральной и Восточной Европы, где я много лет уже руковожу рабочей группой по человеческому капиталу. Несколько лет назад все участники стран, которые входят в понятие Центральной и Восточной Европы поставили простой вопрос: почему в разных странах, в разных регионах, сколько бы мы не говорили, что надо развивать человеческий капитал, он не развивается? Что мешает? Была поставлена задача – посмотреть на ключевые показатели эффективности глав регионов, губернаторов, для того, чтобы увидеть, какой заказ со стороны государства поступает в эти регионы для того, чтобы человеческий капитал либо развивался, либо не развивался.

Два дня назад к нам на факультет приехал министр счастья королевства Бутан. Многие были на этой встрече, потому что в королевстве Бутан применяется уникальная система государственного управления, где основным измерителем, показателем, индикатором эффективности государственного управления региона, области, целой страны, являются показатели счастья – психологического благополучия граждан этого региона.

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

Почему все-таки КПЭ губернаторов? Это нам нужно, потому что в ключевых показателях демонстрируются приоритеты национального развития, определяются вектора и движущие силы регионального развития, потому что по ключевым показателям губернаторов оценивают, а потом выстраивают рейтинги по Российской Федерации, это закладывает ориентиры для разработки региональных инвестиционных стратегий, основы для достигнутых результатов разных глав, и превращаются глав регионов в подответных обществу, гражданам и власти.

Что мешает? Когда я делала исследования, у меня был огромный материал, связанный с тем, что показатель человеческого капитала напрямую связан с показателями инвестиционной привлекательности регионов.

[00:40:00]

Тем не менее что мешает? Мешает то, что большинство решений продиктовано сиюминутными политическими задачами, и как ни парадоксально, всегда одна и та же формула: минимальные усилия для достижения минимально дозволенного результата, то есть никто особо не стремится к каким-то высотам. Другая проблема состоит в том, что человеческий капитал – это тот капитал, который формируется, развивается, увеличивается очень медленно, а отчитываться нужно сейчас, в рейтинги попадать нужно сейчас, и премиальные выплаты тоже неплохо бы получить сегодня, а не 10 лет спустя. Если мы посмотрим на связь между человеческим капиталом и инвестиционной привлекательностью, то мы увидим, что эти факторы второй природы, которые полностью зависимы от показателей человеческого капитала, как раз определяют последующие индексы инвестиционной привлекательности для регионов.

Я делала краткий анализ разных наших регионов. Я разделила все наши регионы на пять групп по соотношению разных богатств, которыми они могут распоряжаться.

Первая группа – это регионы с богатыми природными ресурсами, которые инвестиции привлекают под ресурсы, под развитие и под обновление материально-технической базы. Человеческий капитал находится в таком подчиненном положении – в основном, полагаются на вахтовых работников.

Вторая группа – это столичные регионы. Часть трудовых ресурсов носят миграционный характер: маятниковая миграция, трудовая миграция, и работодатели в этих регионах могут себе позволить вообще не беречь эти ресурсы и достаточно паразитически с ними обращаться.

Третья группа – это регионы с удачным географическим положением, но у них очень интересная проблема – стареющее население. У них хороший климат, хорошее географическое положение привлекают особую категорию трудовых ресурсов – людей, которые стремятся к пенсионному возрасту, и стареющее население существенно снижает эти возможности по использованию человеческого капитала.

Четвертую группу представляют дотационные регионы. Я намеренно не стала упоминать конкретные примеры, но у нас есть дотационные регионы, которые с лихвой пользуются

этими дотациями и в самом лучшем ключе их используют, и те регионы, которые не используют финансовые возможности этих федеральных дотаций для развития человеческого капитала.

Пятую группу представляют те регионы, у которых нет ничего: ни хорошего положения, ни ресурсов. Единственное, что у них остается – это человеческий капитал. У нас есть уже в Российской Федерации примеры успешного развития человеческого капитала регионов – это Калужская область, Нижний Новгород и Нижегородская область, в первую очередь, где ресурсов как таковых особых нет, но ставка губернаторов была сделана именно на долгосрочное вложение в долгосрочный капитал. Эти стратегии уже себя с лихвой оправдали – эти регионы входят в пятерку самых инвестиционно привлекательных регионов Российской Федерации после столичных регионов (Москва, Санкт-Петербург и Ленинградская область). Посмотрим на рейтинг регионов, которую предложила западная рейтинговая система: Белгород, Нижний Новгород и Калуга входят в пятерку самых привлекательных инвестиционных регионов России.

Посмотрим на ключевые показатели. До недавнего времени их было 12, совсем недавно один из показателей был исключен и их осталось 11, причем исключили показатель, связанный с единым государственным экзаменом. Если раньше хоть один показатель был связан с человеческим капиталом, то в конце концов и его исключили из пула показателей эффективности губернаторов. Ожидаемая продолжительность жизни, численность населения, объем инвестиций в основной капитал и так далее. Даже те показатели, которые есть, носят немного лукавый характер.

[00:44:59]

Например, по поводу численности населения. Была парадоксальная ситуация: губернатор одной из областей, чтобы повысить показатель численности населения, дал негласное распоряжение местным ЗАГСам регистрировать фиктивные браки с трудовыми мигрантами. В этой области за месяц было зарегистрировано более трех тысяч фиктивных браков, и за месяц население приросло на три тысяч человек, потому что мигранты тут же поменяли свой юридический статус, и статистически учитывались уже как оседлое население данного региона. Из показателей эффективности глав регионов в 2015 году убрали показатель, связанный с единым государственным экзаменом.

Другая группа показателей – муниципальные образования. Главы муниципальных образований – это уровень немного ниже. Здесь опять очень лукавые показатели. Например, среднесписочная численность всех предприятий и организаций. В свое время Прохоров «Норильскому никелю» поменял юридический адрес и зарегистрировал его в Красноярском крае, потому что губернатором Красноярского края был на то время его близкий друг Хлопонин. И формально все работники «Норильского никеля», которые никакого отношения на тот момент к Красноярскому краю не имели, стали числиться среди среднесписочного состава населения Красноярского края.

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

Единственный показатель качества – удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления. Мы видим жилые помещения, коммунальный комплекс, и в 11 пункте у нас появляются выпускники муниципальных общеобразовательных учреждений. Практически ничего нет, связанного с системой здравоохранения, кроме показателя смертности. Показатель смертности тоже очень непростой показатель, потому что ожидаемая продолжительность жизни очень своеобразно меряется в нашей стране, и смертность меряется своеобразно. С этим был связан скандал в прошлом году, когда врачи возмутились и открыто признались, что им запрещали фиксировать смерти. Скорая помощь выезжает на место, а им запрещают фиксировать смерть, потому что в течение ближайшей недели подводятся итоги деятельности губернатора, и надо все эти смерти зафиксировать неделей позже. С этими показателями эффективности связаны такие абсолютно абсурдные вещи.

В заключение посмотрим на Китай. У нас 11 показателей, для китайских глав региона 22 показателя. Они разбиваются на несколько групп, и обратите внимание: вторая группа «социальное развитие» – это то, что имеет прямое отношение к развитию человеческого капитала, увеличению человеческого капитала региона. «Наука и образование», про науку у наших губернаторов вообще ни одного слова не сказано нигде и никак. «Культура, здравоохранение и спорт», «Планирование семьи». Например, в том же самом королевстве Бутан планирование семьи и все, что связано с институтом семьи как источником формирования человеческого капитала, в системе показателей глав регионов он стоит на первом месте. Социальная защищенность. У нас у губернаторов и даже глав муниципалитетов ни уровень преступности, ни уровень социальной стабильности вообще не рассматривается как показатель человеческого капитала.

**Из зала:** У нас же есть официальная методика расчёта уровня жизни населения в регионах, только у вас в показателях этого нет.

[00:49:59]

**Татьяна Зайцева:** Методик у нас много. Например, прекрасная методика расчета уровня жизни, которая четкая.

**Из зала:** 70 % показателей по этой методике делаются опросами. А что такое опросы для регионов?

**Татьяна Зайцева:** Значит мы с вами говорим про разные методики. Пафос моего выступления состоял в том, что в показателях эффективности деятельности губернаторов или глав регионов, по которым затем оценивается их работа, выставляется оценка и вывешивается общероссийский рейтинг, эти показатели отсутствуют. Их там нет! Нет ни одного показателя про науку, нет ни одного показателя про социальную защищенность, нет ни одного показателя про здравоохранение, нет ни одного показателя про образование вообще. Был показатель про ЕГЭ, но губернаторы настояли на том, чтобы этот показатель тоже был убран из состава показателей.

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

**Из зала:** Известны ли вам работы, в которых рассчитано численное значение человеческого капитала и безразмерного индекса человеческого капитала для всех стран мира и всех субъектов Российской Федерации в их сопоставлении?

**Татьяна Зайцева:** Да, есть. Такие работы есть. В мире этим занимается Международная организация труда, которая ведет такие расчеты в первую очередь. У нас в Российской Федерации это делал Институт экономики РАН. Они в 2014 году опубликовали замечательное исследование объемом больше 300 страниц, где все индексы, связанные с человеческим капиталом, посчитаны и распределены.

**Наталья Опарина:** Вы выделяли вот эти пять групп регионов с определенными факторами. В зависимости от того, какие факторы влияют, становится совершенно очевидной степень более серьезного или менее серьезного отношения к человеческому капиталу. Что здесь зависит от самих глав регионов?

**Татьяна Зайцева:** Я бы немного шире поставила вопрос. Согласна с вопросом Натальи Николаевны. С моей точки зрения есть три величины, которые могут изменить ситуацию. Первая величина – это то, что лежит за рамками нашего желания или нежелания. Если у региона нет ничего, кроме человеческого капитала, у него нет выбора, и они начинают развивать его, но таких регионов у нас не очень много. Вторая величина – это политическая воля. Так как показатели эффективности для глав регионов у нас устанавливает федеральная власть, неплохо было бы федеральной власти немножко поменять состав показателей эффективности, чтобы хотя бы 2 из этих 11 показателей имели прямое отношение к человеческому капиталу. Тогда у губернаторов не будет выбора, и они будут вынуждены идти вслед за запросом власти и реализовывать эти показатели.

Есть отдельные губернаторы, энтузиасты, люди образованные, увлеченные, которые уважают свой регион и любят свой народ, которые делают это, не дожидаясь ни власти, не дожидаясь того, что их регион оскудеет. К ним относится Ямало-Ненецкий автономный округ, губернатор которого лидирует в списке самых эффективных губернаторов, и несмотря на то, что этот регион богат всеми возможными ресурсами, они огромные инвестиции делают в человеческий капитал, за что им честь и хвала.

**Татьяна Усманова:** Усманова Татьяна Хайдаровна, Финансовый университет при правительстве РФ. У меня, наверное, не вопрос, а дискуссия. Кто-то среди вас были в Нижнем-Новгороде или в Калужской области?

**Татьяна Зайцева:** И там, и там была.

[00:54:50]

**Татьяна Усманова:** Были, да? Значит вам знакомы люди, которые живут и в Калужской области, и в Нижнем Новгороде. В Нижнем Новгороде живут высоко интеллектуальные люди. Я разработчик региональных программ, и мне индикаторы развития регионов очень интересны, то есть я работаю в рамках не нескольких индикаторов, а в рамках около полутора-трех тысяч индикаторов различных. При разработке региональных

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

программ мы рассматриваем различные индикаторы, то есть уходим вглубь. Рассматриваем и научные подходы, и интеллектуальную собственность, и материальные активы регионов. Артамонов Анатолий Александрович очень интересуется индикативным управлением, и в рамках электронного управления у него на контроле каждый пороговый показатель, фактический показатель, то есть он очень контролирует за индикативным управлением, и тут с я вами согласна.

Меня беспокоит другое. Как разработчик региональных программ я каждый раз возвращаюсь к нашим стандартам, которые мы формируем для населения в России – это минимальный размер оплаты труда. Многие годы у нас она была 4 030 рублей, сейчас мы подняли ее выше: где-то 7 тысяч, где-то 5 тысяч рублей в России. И есть у нас паритет покупательской способности и потребительская наша корзина. Когда мы сравниваем в зарубежными аналогами, то за рубежом, например, в Евросоюзе потребительская корзина ориентируется на минимальный размер оплаты труда в 2 тысячи евро, в Америке – 2,5 тысячи долларов, в Арабских Эмиратах – 2 тысячи долларов, а мы пока наши стандарты не повышаем.

Меня это беспокоит больше в условиях интеграции ЕврАзЭС. Как мы будем сохранять, как мы будем обеспечивать, какие стандарты будем создавать в рамках интеграции ЕврАзЭС?

**Татьяна Зайцева:** Те индикаторы, те показатели макроэкономические, как минимальный размер заработной платы, паритет покупательской способности и так далее, они от глав регионов особо не зависят. Конечно, они устанавливают такие показатели по региону, но тон задает федеральное правительство и федеральная власть. Да, нам тогда надо обращать свой зов в сторону федеральной власти. Конечно, положение ужасное, потому что у нас до 2014 года минимальный размер оплаты труда был ниже прожиточного минимума официально, потому что власть официально говорила, что n-ное количество населения должно умирать от голода.

**Наталья Опарина:** Сейчас выступит Голубев Владимир Степанович, Институт системного анализа РАН.

**Владимир Голубев:** Уважаемые коллеги, я являюсь автором учения социального гуманизма. Эволюционная последовательность такая: либерализм, интегральное общество или синтез капитализма и социализма, гуманизм, и идеальная цель – ноосферизм. В центре государства стоит человек и его гармоничное развитие, рост человеческого капитала, а экономика практически перестает быть целью, и становится средством гармоничного развития человека.

Одним из основополагающих моментов этого учения является учение о человеческом капитале. У нас системная теория человеческого капитала, которая коренным образом отличается от всего, что имеется. Человеческий капитал мы рассматриваем как сумму трех составляющих: витальный капитал, который характеризует физическое состояние человека, его здоровье; интеллектуальный капитал, который характеризует качества человека как работника; духовный капитал, который характеризует качества человека, как

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

носителя нравственности. Человеческий капитал является частью национального богатства, куда входят физический капитал, человеческий, социальный, культурный, природный и так далее.

[00:59:59]

[00:59:59]

Так вот нами разработана методика и произведены расчеты человеческого капитала и его безразмерного индекса для всех стран мира и субъектов Российской Федерации и их сопоставлении. Результаты расчетов такие, что по индексу человеческого капитала Россия находится на 168-м месте в мире. Отсюда вывод – Россия переживает острый социогуманитарный кризис, то есть кризис социальной модели и кризис человека. Выход из этого кризиса – строительство социогуманитарного государства. До сих пор все, что было, – это предыстория человечества. История только сейчас начинается. Ее началу свидетельствует такой феномен, как интегральное общество, которое строится в Китае, Вьетнаме, Белоруссии и Казахстане, например. В западных странах тоже произошло вращение в капитализм элементов социализма, то есть там тоже идет отход от диадной парадигмы противоположностей и переход в подлинной истории к функционированию по закону гармонии. Закон развития – это триадная парадигма гармонического синтеза противоположностей. Гармония спасет мир. Спасибо.

**Наталья Опарина:** Спасибо, Владимир Степанович. Очень жизнеутверждающе вы закончили, но прозвучала в вашей речи и достаточно грустная информация. Я так понимаю, что 168-е место – это плохо, да?

**Владимир Голубев:** Конечно. В этом все и дело, поэтому и была предложена теория социального гуманизма.

**Наталья Опарина:** Безусловно, эта тема очень тесно пересекается с выступлением Василия Павловича. Василий Павлович, прокомментируйте пару слов?

**Василий Пугачев:** Да. На мой взгляд, очень важен ценностно-целевой аспект развития и накопления человеческого капитала, поэтому это нужно иметь в виду, но чтобы заземлить сказанное и создать действительно человеческий капитал, который обладает и духовно-нравственными качествами, и профессиональными, и другими, нужна связь с социальной системой. Пока мы не рассматриваем это в единстве с социальной системой, ее возможностями и государственной политикой это останется все хорошими и благими пожеланиями, поэтому такой системный подход к развитию человеческого капитала на базе именно макрофакторов очень важен для того, чтобы реализовать и многие идеи Владимира Степановича.

**Наталья Опарина:** Макаркин Андрей Иванович, кандидат юридических наук, доцент.

**Андрей Макаркин:** Здесь я выступаю как профсоюзный консультант, и несколькими живыми кейсами из своей консультантской практики я вас сегодня удивлю. В продолжении той дискуссии, которая ранее возникла, хотелось бы сказать по поводу

дефицита рабочей силы, низкого престижа рабочей профессии. Действительно, дефицит рабочей силы возник же не вчера и даже не позавчера. Тот престиж рабочей профессии имел место в 1970-1980-е годы, и это отливало в более высоком уровне заработной платы, чем даже у сотрудников инженерных специальностей, носителей высшего образования. Мы знаем, что нередко люди, даже обладая высшим образованием, в тот период времени шли работать на рабочие позиции, казалось бы, падали в своем социальном статусе. Понятно, что это является лишь проявлением дефицита рабочей силы, который имел место и тогда, и теперь на новом витке и в новом виде снова к нам вернулся.

[01:05:07]

При всем при этом степень уважения к высшему образованию, степень престижности высшего образования и в тот период заката социализма была довольно низко. Если учитель получал 100 рублей, капитан милиции получал 120 рублей, а рабочие и 300 рублей, а на шахте и 800 рублей. Это говорило о том, что высшее образование – это не такая большая ценность даже для советского относительно просвещённого строя. Я сам долгое время был чисто вузовским преподавателем, и у меня ощущение, что избыток этих вузов, зачастую избыток коммерческих вузов, просто превратил высшее образование в некий такой поточный бизнес, который вел к понижению качества преподавания, понижению зарплат преподавателей и понижению престижа работников научно-преподавательской сферы.

Ранее было правильно отмечено, что зачастую должностными лицами государственной власти нередко осуществляется такая погоня за сиюминутными эффектами, принимаются низкого уровня управленческие решения в свете развития человеческого капитала, всего, что связано с трудовыми ресурсами. Это фактически диктует некие недальновидные государственные управленческие решения. Не случайно переписываются постепенно нормы Трудового кодекса, усложняется процедура забастовки, прощупывается ощущение общества по поводу упрощения процедуры увольнения. Мы помним, как несколько лет назад неоднократно вспыхивала такая полемика на федеральном уровне.

Государство упорно продолжает применять такие симулякры в виде этих трехсторонних комиссий, о которых сегодня упоминали в достаточно позитивном свете, недавно введенные производственные советы, которые, с нашей точки зрения, являются лишь средством подмены профсоюзной активности, вытеснения профсоюзов из поля борьбы за влияние на трудовые ресурсы, борьбы за трудовые права. В одном из регионов, который сегодня упоминался в позитивном свете, губернатор одно из крупных предприятий с иностранным участием упорно склонял к вступлению в трехстороннюю комиссию, подписанию соглашения трехстороннего, но там это используется как форма и подкупа, и держания на коротком поводке для крупного капитала. Не берусь утверждать, что так везде, но в этом конкретном случае было именно так. Если вы участвуете в трехсторонней комиссии, значит берете на себя некие социальные обязательства. Все эти обязательства в наших условиях выполнить крайне трудно, и для иностранного капитала в том числе,

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

возникают нарушения, тут же губернатор предъявляет свои претензии, зачастую и достаточно справедливые, после чего говорит: «Раз ты не можешь выполнять принятые на себя обязательства, давай-ка поучаствуй в развитии нашего региона: поучаствуй в наших программах, выдели денежки на это, на то».

[01:09:59]

Несколько лет это предприятие умудрялось уклоняться от вступления в трехстороннее соглашение просто вступив в двухсторонние переговоры с профсоюзом на своей территории о том, что они будут подписывать двухстороннее соглашение. Это на какое-то время приостановило активность губернатора и создало некий карт-бланш.

Вопрос значимости участия профсоюзов, влияние трудовых ресурсов на государственную политику и экономическую политику, явно недооценивается. Еще один безличный пример. В одном из регионов имеется достаточно крупное химическое предприятие. У профсоюза в середине 2000 годов была длительная война с предпринимателем, и в период ведения этой войны была организована компания международной поддержки: поддержка солидарности, письма солидарности, публикации в прессе, в том числе международной, и международные профсоюзы в этом участвовали. После этого профсоюз устоял, война прекратилась, договорились. Через несколько лет это предприятие попыталось выйти на уровень международный и купить себе производственные активы в Польше. После этого польские профсоюзы оказали колоссальное давление на польское правительство и предотвратили эту сделку по причине того, что на польской территории им не нужно социально безответственный капитал, который не уважает права профсоюзов. О польских профсоюзах и их польской солидарности вы знаете. Тот неосторожный шаг в свое время для предпринимателя в свое время стоил достаточно больших потерь. Таких примеров, кейсов очень много.

Есть общеизвестный пример, когда в 2009 году в Соединенных Штатах Америки компания General Motors попала под процедуру банкротства. Действительно, у них были большие финансовые проблемы. И только под гарантии своего профсоюза американское правительство выкупило, если не ошибаюсь, около 60 % акций General Motors, благодаря чему они устояли. Кроме того, значительный объем акций на сумму около 7 миллиардов долларов достался профсоюзу автомобилестроителей Соединенных Штатов, и часть акций попала канадскому правительству. Это произошло только под поручительство профсоюза. Через некоторое время профсоюз позволил выкупить обратно акции, и сейчас General Motors достаточно спокойно существует. Таких примеров очень много, и если заглядывать в историю XIX века, и начала XX века, в том числе в нашу российскую историю таких примеров очень много.

Мы видим, что не учет этого фактора влияния трудового ресурса, в том числе как политического ресурса, так и экономического ресурса, очевиден не только со стороны государства, но и со стороны даже предпринимательской среды он недоучитывается. Очевидно, что со временем у нас, так же, как и на Западе, профсоюзы окрепнут, возрастут, возмужают, и возможно, будут такими же актерами уверенными на этом поле. Спасибо.

**Наталья Опарина:** Спасибо, Андрей Иванович.

**Из зала:** В вашем выступлении нет выводов, что надо сделать, чтобы прийти к тому, чтобы у нас профсоюза заработали. У меня есть работа «Социально трудовые отношения в контексте становления гражданского общества». Сегодня я преподаю управление персоналом, менеджмент, управление человеческим ресурсом, то есть это мое направление.

[01:14:59]

Основной нашей проблемой, нашим недостатком в нашем управлении то, что в наших методиках, в наших задачниках, в наших учебниках отсутствует курс профсоюзов. Я в 2002 году пришел в Высшую школу кандидатом наук, в 2005 защитил докторскую. Я скажу, что мне сразу повезло – Самуэльсон попался. В Москве купил двухтомник. Когда посмотрел курс: там есть и менеджмент, там есть и управление, и там есть целая глава, посвященная профсоюзам. Мы не даем студентам понятия, что такое профсоюзы, мы не даем студентам понятия, что такое Всеобщая декларация прав человека. Спросите любого студента, читал ли он Всеобщую декларацию прав человека? Нет. Не знают. Не знают своих прав, не знают самого главного, что нужно сделать для того, чтобы бороться за эти права, и как бороться. Мы этого не даем. Нам ведь никто не запрещает.

Я даю. Когда я читаю этот курс, я обязательно это даю. Конечно, студенты не все понимают, но я еще читаю курс на повышении квалификации, и там все прекрасно понимают. У всех однозначная позиция. Я руководитель Центра дополнительного профессионального образования в нашем институте. 500-600 человек проходят в год, и я всем даю одну лекцию именно про повышение производительности труда, а упор делаю на права человека и так далее. Я хотел бы предложить записать рекомендацию заниматься профсоюзами, давать студентам эти основы гражданственности, потому что без этого все остальное – ноль.

**Андрей Макаркин:** Как специалист, радеющий за это поле, я с вами согласен. Если вы не услышали моих выводов, я их произнесу. Государственной политики в этой сфере у нас нет и ее не будет, поэтому моя мысль сводится просто к тому, что этот вопрос остается на откуп двух сторон: образованного и думающего предпринимателя и развивающегося профсоюза.

**Василий Пугачев:** В свете дискуссии мне хотелось бы отметить, что преподавание дисциплин связано и с производственной демократией, и с профсоюзами, и это важно, но в то же время без решения многих макровопросов и позиций, пусть не будет специальной политики государства в отношении профсоюзов, но позиция должна быть. Всегда в рамках систем социального партнерства должно быть большое участие государства-арбитра, и четкие позиции. Андрей Иванович закончил свое выступление оптимистично: о повышении роли профсоюзов, и это очень хорошо, но какова реальная динамика? Мы наблюдаем, что в обществе противоречиво, но нарастают элементы авторитаризма. Я специально не анализировал эту тему, но по наблюдениям я бы сказал, что ситуация с

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

профсоюзами не улучшается, а может, и ухудшается. Все-таки вы специально занимаетесь этим вопросом, насколько сегодня реальная ситуация обстоит в стране с профсоюзами и их ролью в обществе?

**Андрей Макаркин:** Из того, что мы видим из всех расчетов, численность профсоюзов падает. Позиция государства – подавлять. Дополнительный субъект общественной активности государству в нынешнем виде не нужен, и как вы говорите, растет авторитаризм – нет, он уже вырос.

**Василий Пугачев:** Мне пришлось много заниматься системой политического образования, и будучи в Германии многократно, именно немецкая, скандинавская, австрийская – это мощная государственная политика, в том числе и профсоюзов, прав человека. У нас этого нет, а без этого едва ли стоит ожидать уважения, роста производственной демократии, влияния профсоюзов.

[01:20:21]

**Талья Усманова:** Может быть, как-то закрепить социальную ответственность этих корпораций и предпринимателей каким-то законодательством, чтобы все-таки имели какие-то проценты, а то ноль целых, ноль-ноль сотых, десятитысячных только от прибыли крупные компании платят в рамках социальной ответственности бизнеса – это вообще очень мало.

**Наталья Опарина:** «Антихрупкость как цель развития человеческого капитала». На самом деле даже формулировка этой темы не совсем моя. Это доклад по работам Нассима Талеба – математика, статистика, экономиста, взорвавшего интеллектуальный мир сначала появлением книги «Черный лебедь», «Одуроченные случайностью» в меньшей степени. Сегодня же «Антихрупкость», безусловно, тоже одна из самых читаемых книг у управленцев. Формулировку эту он озвучил в 2015 году, когда он приезжал и проводил лекцию в «Сколково». Эту связь мы и попробуем увидеть: связь антихрупкости, о которой он говорит, с развитием человеческого капитала. Надо сказать, что если в «Черном лебеде» о человеческом факторе, человеческом капитале, конечно, речь идет, но не об управленческих процессах, а о вопросах личности. «Одуроченные случайностью» – это вообще как строить жизнь. «Антихрупкость» и его дальнейшие современные выступления все более начинают концентрироваться на вопросах человеческого капитала. Я думаю, что это абсолютно не случайно.

Совершенно понятно, что и его книга «Черный лебедь» появилась именно потому, что сегодня неопределенность и противоречивость среды – это то, в чем мы живем. В этом живет весь мир, но и противоречивость, и неопределенность – это сегодня характеристики всего состояния я нашей стране, в том числе и состояния экономики. Понятно, что в этой ситуации нужно находить какие-то инструменты, чтобы преодолевать эту самую противоречивость и неопределенность.

В его идеях речь идет о том, что на сегодняшний день у любой социальной системы – государство ли это, организация ли это даже неформальная группа – может существовать

три состояния. Первое состояние – это состояние хрупкости. Хрупкость означает, что при любом наступлении непредвиденных ситуаций эта социальная система может сломаться. В ней существует набор точек хрупкости, которые могут сломиться под их воздействием. При этом такого рода системы, как правило, отличаются тем, что управленцы здесь ориентированы на пусть и небольшую, но сиюминутную выгоду. Здесь нет стратегического разреза, при этом не учитываются последствия того, что может произойти, а последствия каких-то неверных управленческих решений, безусловно, могут быть крайне серьезными.

К хрупкости относится отсутствие такой компетенции управленцев, как умение делать выводы, и все-таки стараться не повторять тех ошибок, которые были сделаны.

[01:24:59]

В любом случае хрупкость – это те компании, может быть, и государство, которые подвержены воздействию «черных лебедей». Мы понимаем, что «черные лебеди» встречаются, конечно, и в очень крупных странах, например, в США. Если говорить о его работе, то он достаточно часто упоминает 11 сентября 2001 года, но все-таки страну это не развалило. Организации разваливаются легче, и таких организаций немало.

Следующее состояние – это состояние устойчивости, когда сегодня нет никаких изменений, и ожидается, что завтра их тоже не будет. На самом деле, это иллюзорная реальность. Хотя надо сказать, что абсолютное большинство и стран, и организаций пытаются встать в позицию устойчивости. Между тем, Нассим Талеб говорит о том, что оптимальным является состояние антихрупкости. Это совершенно другое состояние – это неустойчивость. Устойчивость – это когда мы выстояли. Удар произошел, но мы выстояли. Антихрупкость – мы от удара стали еще сильнее. Все, что нас не убивает, делает нас сильнее. Безусловно, антихрупкость – это закаливание, это то, что любит случайность и неопределенность, это нечувствительность к переменчивости, потому что переменчивость находится внутри этой самой социальной системы.

На самом деле, это достаточно интересно может быть рассмотрено с точки зрения социальных систем. Социальные системы здесь имеются в виду, конечно, эффективные, но на самом деле слово «эффективность» Нассим Талеб не любит. Я думаю, что и многие тоже, поскольку оно такое общее и ни о чем. Речь идет о том, что эффективными социальными системами будут те системы, в которых существуют только мелкие ошибки, которые обособлены, то есть они не системны, всегда существует анализ «обратная связь» – то, что называет закаливание вредом, то есть вот эти самые удары, и, конечно, внутренняя постоянная переменчивость.

Пример достаточно простой – банковская система: крайне дорогие кредиты, выкачивание денег из людей, отбирание лицензий, банкротство. Мы понимаем, что мы никак эту отрасль не можем назвать эффективной. Совершенно очевидно, что перспектива катастрофы там явно присутствует. Кардинальное изменение всей системы мировой – это тоже вчерашнего дня. С другой стороны, например, в авиапроме эти ошибки будут,

скорее, процессными, и обязательно они анализируются, устраняются и выходят на другой уровень совершенствования. Еще раз обращаю внимание, это постоянные изменения.

Примеры хрупкости с точки зрения людей, с точки зрения человеческого капитала. Совершенно классический вариант – сокращение персонала: сиюминутная выгода, но при этом катастрофические возможные последствия. Или еще другой пример, который еще чаще встречается на сегодняшний день – расставание с дорогостоящим персоналом и нанимание вместо него дешевых молодых людей с высшим образованием, нескольких, но на те же деньги. Это точки хрупкости, на которых любая организация может переломиться, как только ситуация изменится, а она изменится. И где они будут брать людей?

Неуязвимость или устойчивость – это компании типа наших госкорпораций, где идет ориентация на профессионализм, но при этом опеку и государственные ресурсы. Неуязвимы, устойчивы они за счет этого, но это иллюзия, потому что ресурсы тоже не бесконечны, и в какой-то момент они могут перейти в рамки хрупких компаний. Антихрупкость – это еще более интересная вещь с точки зрения человеческого капитала.

[01:29:58]

Это не просто профессионалы, это не просто ценные специалисты, а это еще люди с очень развитыми общекультурными компетенциями – вот такой человеческий капитал и создают антихрупкость организаций и любой социальной системы.

Настоящее отношение к человеческому капиталу Нассим Талеб сформулировал. Причем, обращаю внимание, что речь идет в первую очередь о Транснациональных корпорациях, которые в пример часто приводим по отношению к ИЧР и к человеческому капиталу. Туристификация – не очень хороший перевод, но имеется в виду отношение к человеческому капиталу – это современный подход к людям, как к стиральным машинам с упрощенными механическими реакциями и подробным руководством для пользователя, то есть управленческие решения – среднее по больнице. Его представление о том, как это должно быть, чтобы поддерживать антихрупкость – это обязательно постоянное развитие и обязательно воспроизводство. У него я встретила этот наш термин, который мы как-то потеряли. Только в последние годы в работах экономистов он начал возвращаться. Именно воспроизводство человеческого капитала, и оно предполагает индивидуальный подход, а не ко всем сразу и одновременно.

Это, безусловно, и есть то будущее, в рамках которого будет развиваться управление человеческими ресурсами. Понятно, что инструменты управления талантами, которые уже реализуются, но сегодня пока только в высокотехнологичных компаниях, это будущее человеческих ресурсов, и будущее развития человеческого капитала. Еще раз напоминаю, развитие человеческого капитала ценно не само по себе, а для того, чтобы обеспечить антихрупкость любой социальной системы.

**Василий Пугачев:** На мой взгляд, выступления вообще подтверждают одну общую идею или общий вывод, что нужны системные изменения в нашем обществе, в государственной политике. Необходимо радикальное или очень существенное изменение государственной политики. Без этого мы не решим вопросы вообще и с воспроизводством человеческого капитала. Мы видим уже, что даже ранее такие бедные страны как, например, Китай, сегодня более привлекательные для специалистов. Зарботная плата ученых, преподавателей в два-три раза, а с учетом высокой покупательной способности юаня, даже больше, чем в России, которая обладает природными ресурсами и другими национальными богатствами.

Как раз в выступлениях прозвучало, что без стратегического управления, которое учитывает макропоказатели в первую очередь, мы не добьемся решения вопроса подготовки рабочих кадров. Нужны потребности в рабочих кадрах и целая государственная политика. По регионам тоже было показано, что пока ситуация весь неудовлетворительная, и без государственной политики, опирающейся на прогнозы развития народного хозяйства, производства, потребности в кадрах, мы тоже ничего не сможем сделать. Наталья Николаевна говорила о том, что гарантией здоровой стабильности являются прежде всего люди.

[01:35:00]

Конечно, человеческий капитал с этой точки зрения – это действительно ключевой ресурс стабильности и предотвращения катастроф, появления так называемых «черных лебедей». Что касается этого вопроса, то, безусловно, изменение системы связано с интересами определенных людей, и испытывает противодействие и будет испытывать противодействие, поэтому необходимо и существенное изменение правящей элиты и управленческой, чтобы люди не переходили из одного кресла в другое, как это было в условиях номенклатурной системы. Действительно, необходима системная политика.

Сделаю вывод, что системный подход и системная государственная политика, которая исходит из макропоказателей всей социальной модели, опирается на современные прогнозы, на современные планы стратегического управления, долговременное управление. Только на этом пути мы в состоянии решить все те проблемы, о которых мы сегодня говорили, и которых еще очень много. Спасибо за участие.

**Екатерина Панова:** Уважаемые коллеги, я комплексно озвучу все решения. Первое решение. Необходим переход к стратегическому управлению человеческим капиталом, ожидание не сиюминутной отдачи, а накопление его и управление на системной основе с учетом макроэкономических показателей и качественной текущей информационной базы.

Второе решение. Необходимо усиление социальной инфраструктуры регионов, а не только привлечение финансовых ресурсов в регионы, поскольку без социальной инфраструктуры у нас не будет обеспечения качества жизни, и уровень заработной платы

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

по-прежнему у нас будет фактором, определяющим основные миграционные потоки перетока человеческого капитала из одного региона в другой.

Третье решение. Если мы говорим про среднее профессиональное образование, то оно должно рассматриваться как первичная детерминанта состояния человеческого капитала, особенно на региональном уровне, и здесь необходимо обратить внимание на развитие материально-технической базы нашего среднего профессионального образования.

Решение, связанное с социальным партнерством. Социальное партнерство в регионах носит, в основном, формальный характер, и прослеживается недооценка влияния трудовых ресурсов на экономическое и социальное состояние регионов. В настоящее время мы можем видеть выстроенную вертикальную систему управления человеческим капиталом, где основные детерминанты и доминанты задаются на федеральном уровне, и осуществляется ручное управление, в то время, как регионам отдана исключительно исполнительская позиция.

Последнее решение связано с тем, что необходим системный подход в управлении человеческим капиталом, и это изменение должно касаться перехода от текущего управления к системе стратегического управления и воспроизводства человеческим капиталом.

Повторюсь, мы говорим о во многом формальном характере социального партнерства в регионах, о недооценки влияния трудовых ресурсов на социальное и экономическое состояние регионов.

**Наталья Опарина:** Можно добавить, присутствие профсоюзов.

**Из зала:** Так завуалировано, что никто не узнает.

**Наталья Опарина:** Предлагайте формулировки.

**Из зала:** Усилить в процессах обучения специалистов, выпускников подготовку их к реальной жизни в условиях борьбы за свои права. Примерно так.

**Татьяна Зайцева:** Про показатели все-таки мне бы тоже хотелось услышать.

[01:40:06]

**Наталья Опарина:** Хотела бы обратиться к Андрею Ивановичу. Ситуация с профсоюзами тяжелая и становится все тяжелее. Может быть, это связано с вашим уходом из Высшей школы? Может, вернетесь? Мы же говорим о том, что нам нужны люди, которые будут рассказывать о том, что такое профсоюзы.

**Из зала:** На почасовой работе.

**Андрей Макаркин:** На самом деле, я чуть-чуть вишу, на 0,25, магистрантов обслуживаю в Университете правосудия.

**Татьяна Зайцева:** Относительно того, что обязательно надо будет пересмотреть систему показателей эффективности, которая используется для оценки эффективности

МЭФ, №38. Круглый стол «Развитие человеческого капитала как возобновляемый источник конкурентоспособности страны»

деятельности глав регионов для того, чтобы усилить там социальную составляющую, и составляющую, связанную с показателем уровня жизни, социальной защищенности, развития науки, образования, то есть основных компонентов человеческого капитала.

**Владимир Голубев:** Мне кажется, экологию добавить нужно.

**Наталья Опарина:** Конечно. Раз устойчивое развитие, то экологию обязательно.

**Василий Пугачев:** Друзья, я думаю, здесь у нас будет единое мнение, что вообще любые решения в области и планирования человеческого капитала, накопления, развития, должны опираться на соответствующую политику оплаты труда. Голодец вынужден была это признать и акцентировала внимание, что без этого будет происходить деградация человеческого капитала. Даже мы уже видим, что наиболее способные выпускники предпочитают идти куда-то в бизнес, но не в науку. Остаются очень хорошие выпускники, но без оплаты труда, без реальных сдвигов, проблемы в области человеческого капитала не решимы, поэтому как-то надо будет это отразить.

**Екатерина Панова:** Отраслевые разрывы в оплате труда, способствующие перетеканию в отдельные отрасли.

**Василий Пугачев:** Не только разрывы. Разрывы – да, но и размеры оплаты труда по сравнению с другими странами.

**Наталья Опарина:** Сравнительные размеры.

**Василий Пугачев:** Да.

**Екатерина Панова:** (нрзб. 01:42:56)

**Василий Пугачев:** Да.

[01:43:00] (Конец записи)