

[00:00:00] [Начало записи.]

Ольга Александрова: Коллеги, добрый день.

2014 год, весна, мне пришлось быть на заседании Межведомственной комиссии по социально-экономическим проблемам Совета безопасности Российской Федерации. Основной вопрос был: как спланировать кадры, сколько их нужно.

Екатеринбург, осень того же года, международная конференция по кадрам, и снова вопрос: а сколько нужно? С этим вопросом ко мне обращаются дамы с кадрового управления «Объединенной судостроительной корпорации».

Еще проходит время. Приезжают коллеги, также занимающиеся кадровой проблематикой. Есть идея, понимая, что есть дефицит, создать частные учреждения начального или среднего профессионального образования, но вопрос все тот же: а кого и в каком количестве нужно готовить?

И вот проходит еще три года, и мы слышим с самых высоких трибун, что проблема кадров никуда не девается, и, соответственно, нам необходимо подумать, как к ней можно подойти, можно ли спланировать, на чем такое планирование должно основываться, и что происходит с сегодняшним и завтрашним обеспечением кадров наших приоритетных отраслей.

Представлю сомодератора: Тюриков Александр Георгиевич, доктор социологических наук, профессор, руководитель департамента социологии Финансового университета при Правительстве РФ. И я представляю Институт народонаселения РАН и Финансовый университет в одном лице.

Коллеги, к сожалению, несколько наших очень интересных спикеров по уважительным причинам не смогли. Бiryukov Андрей Михайлович буквально утром написал мне, что заболел, притом, что его задача была как раз обрисовать, какие стратегии развития, и на чем должны основываться, чтобы уже исходя из этого планировать кадры.

И, к сожалению, Юлия Павловна Куликова тоже улетела вчера вечером в командировку, но передавала нам свои пожелания такой успешной работы. Поэтому, если можно, я сразу передам слово Брыкину Арсению Валерьевичу, доктору экономических наук, заместителю генерального директора по развитию акционерного общества «Росэлектроника», профессору Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Арсений Брыкин: Холдинг «Росэлектроника» входит в госкорпорацию «Ростех». У нас 159 предприятий, 80 с лишним тысяч сотрудников, поэтому то, о чем я буду рассказывать,

основывается не только на теоретических, но более на практических взглядах конкретных работодателей на проблему обеспечения кадрами в цифровую экономику.

Мой доклад посвящен главным образом будет цифровой экономике, и в преддверии его я бы хотел сказать, что с точки зрения обычной системы подготовки и планирования кадров у нас были наработки, которые мы, к сожалению, не до конца освоили. Наработки и методики, которые «Росэлектроника» внедрила у себя в холдинге, касались привязки подготовки кадров к конкретным инвестиционным проектам, которые реализуются на наших предприятиях.

Смысл этой методики достаточно простой. Когда к инвестиционному проекту формируется техническое задание и проектно-сметная документация, мы пытаемся заставить технарей спрогнозировать те профессии и те компетенции, которые на данный момент не присутствуют на предприятии, и от которых будет зависеть успешность реализации проекта. Исходя из этого формируется соответствующая точечная потребность на три и более лет по подготовке кадров. Но мой доклад сейчас будет о следующем этапе – этапе нашего развития, связанном с развитием цифровой экономики. Обратите внимание на первый слайд, где я кратко описал те задачи, которые система образования ставит перед собой в Российской Федерации при реализации указанной программы.

Обратите внимание, фиксация персональных траекторий развития, открытый формат этих траекторий. Системы фиксации персональных траекторий уже в 2019 году предполагают быть сформированными на всей территории страны. Более 1 млн студентов к 2025 году – а это всего через семь лет – по целям цифровой экономики будут обучаться с помощью онлайн-курсов, а выпускные квалифицированные работы будут проходить в формате стартапов. Если прочитать полностью тезисы, которые указаны на слайде, нас ждет некоторая революция в системе образования. А теперь вопрос: готова ли к этому промышленность, сможет ли система образования так, как написано на это слайде, трансформироваться и адаптироваться не просто к задачам, которые указаны в цифровой экономике, а к тому, для чего это все надо? А нужно это для того, чтобы обеспечить кадрами реальный сектор российской экономики, в данном случае так называемый хайтек. А холдинг «Росэлектроника», в котором я уже семь лет работаю – как раз лакмусовая бумажка этого хайтека.

Посмотрим на то поколение, которое попадает под цифровую экономику, и которое мы сейчас воспринимаем как наших перспективных работников.

Так называемое поколение Y, которое выросло совершенно в других ценностях. Цифровая революция для них началась не с детства, а с того момента, как они себя помнят. И тому

пример – мой последний диалог, он был буквально вчера со студентами МИФИ. Студенты МИФИ не помнят о том, что Kodak Express были, и что печатались фотографии когда-то на кухнях или в закрытых ваннах. Они даже не помнят и не знают о том, что были такие структуры, как Kodak Express. У них уже цифровое понимание всего на свете. С детства они не знают, что может быть иначе. На них повлиял распад Советского Союза, на них повлияли рыночные реформы. Через своих родителей они заложили в скрепы свои психологические определенные метрики, и с ними живут.

[00:10:38]

Чем они еще характеризуются, наши потенциальные работники? У них визуальное экранное восприятие, мир для них меняется слишком быстро. Они ориентированы на скорый результат, и если вы их попросите сконцентрироваться на одной задаче, хотя бы на исполнении инструкции в течение получаса, для большинства из них это будет смерти подобно. Большинство просто не справится. Их психика не адаптирована к тому, что для нас, работодателей, кажется нормальным, понятным и вполне востребованным – банальное выполнение инструкций. Для нас это норма, для нас это нужно, а им это чуждо.

Еще один момент, который мы уловили при анализе нашей аудитории с точки зрения рекрутинга. Мы думаем, что мы выбираем наших будущих работников, а у них в голове совершенно обратная история – это они выбирают нас. Их интересуют интересные проекты, их интересует так называемый хайп, гибкий график, бренд работодателя, атмосфера в коллективе.

Буквально полгода назад для того, чтобы выполнить Гособоронзаказ, одно из наших предприятий внедрило жесткий график, который начинался с 9 утра безусловного присутствия на рабочем месте. Вы знаете, кто взбунтовался? Взбунтовались те, кому до 30 лет. Они просто не могли успевать. У них в голове не укладывалось, что нужно ровно в 9 часов быть на рабочем месте. Любые другие группы наших квалифицированных кадров с этим справлялись спокойно, для них это даже не было проблемой, а молодежь взбунтовалась и чуть ли увольняться не начала.

Чтобы мы понимали о том, какой кадровый в хайтеке российского реального сектора экономики, то вот некоторая группировка по линии «Союза машиностроителей России». Это больше, чем «Росэлектроника», здесь статистические данные – около 500 предприятий сгруппировано.

Обратите внимание, как меняется сегмент тех, кто моложе 30 лет, то самое поколение Y, которое прибывает, и скоро будет уже граничить с поколением Z. В 2014 году таковых было

20%, в 2017 году почти 25%, через полтора года мы прогнозируем, что их будет 1/3. Отсюда большой вопрос к нам как к работодателям: готовы ли мы к такой трансформации с точки зрения наших текущих сотрудников? Их становится больше, они начинают диктовать условия, меняется психология, меняется все внутри коллективов. Пока отечественная промышленность к этому объективно не готова, и далеко не все предприятия и организации задают себе такие вопросы.

К чему это все приводит по практической составляющей? При наличии реальных вакансий у нас высокий уровень безработицы как раз среди тех, кому до 30 лет. Они получили дипломы, но они не понимали, зачем они учатся, и совершенно не знали, где они потом могли бы работать или будут работать. Они просто плыли и плывут по течению. Специальности они не выбирают. Как правило, домохозяйства их наставляют на основе какого-то коллективного опыта, куда хотелось бы мамам и папам, чтобы учились их дети. Причем мамы и папы сами родом из 1990-х и имеют некоторое искривлённое понимание о том, что хорошо, что плохо, и какие специальности важны, нужны, востребованы и оплачиваемы.

Из обратившихся в службы занятости выпускников работу получает только 30%.

А вот смотрите, какая еще интересная статистика собрана нами. 18% выпускников, как правило, элитных вузов Москвы и Санкт-Петербурга, вообще, извините, в упор не видят работу в России, и всю свою образовательную траекторию нацеливают на работу за рубежом.

Далее в режиме калейдоскопа. Кадровый дефицит с одной стороны, с другой стороны молодежь не может найти работу. Более 70% работодателей крайне недовольны качеством подготовки кадров как с точки зрения знаний, так и с точки зрения психологии. Выявлен коммуникационный разрыв между работодателями и системой образования. Ни студенты, ни абитуриенты, ни их родители не могут ответить на вопросы этого головастика: куда пойти, где учиться и зачем вообще все это надо.

[00:15:08]

Система образования, ориентированная на болонскую систему, всех ориентирует на стартапы, а стартапы – это предпринимательство, а предпринимательство – это в лучшем случае 10-15% способных к этому людей. С нашей точки зрения, хороший инженер не должен быть уравнен с хорошим бизнесменом, и не нужно делать фиксацию в голове у студента, что если у него нет стартапа к четвертому курсу, что он никчемный человек. К сожалению, в ведущих вузах именно так происходит.

Проблема утечки мозгов из России уже мною оглашена. Это еще и информационное пространство, в котором живут наши головастики, а они живут в сети, и в сети они видят McDonald's, IBM и прочие Google.

Финальный слайд демонстрирует ключевой мой тезис. Скорее, это тезис проблематизации, что для нас как работодателей, для человека и для системы образования в ближайшие годы будет серьезной проблемой потеря связи с реальностью и идентификации системой цифровой экономики не человека и личности, а аватара, который присутствует в интернете и оцифровывает нас со всех сторон. Это огромная проблема, с которой предстоит разбираться в цифровой экономике и социологам, и психологам, и, в конечном итоге, представителям реального сектора экономики. Спасибо большое за внимание.

Ольга Александрова: Большое спасибо, Арсений Валерьевич. Поскольку было сказано, что придется разбираться социологам, я предоставлю слово Тюрикову Александру Георгиевичу. Его доклад называется «Социальное профилирование рынка труда и перспективных профессий».

Александр Тюриков: Хочу рассказать о той среде, учитывая собравшееся здесь уважаемое сообщество, представляющее собой академическую среду, образование, представителей работодателей, молодежи, и даже видел в составе профсоюзы. То есть достаточно интересный симбиоз, представляющий, по сути дела, слепок рынка труда.

То, что работало раньше, еще три-четыре года назад, сигнал нам рынок посылает. Образование и среднее профессиональное, и высшее образование, готовят необходимых специалистов, их выпускает, и они вроде бы рынком скупаются. Сегодня ситуации такой нет. Такая быстрая динамика смены профессий и появления новых предопределила несколько другую структуру выстраивающихся отношений между рынком и образованием.

Здесь примерно представлены все акторы, которые сегодня задействованы в формировании рынка труда, формирование, как говорит АСИ, атласа будущих профессий. Но атлас – это что-то на бумаге, а у нас профессии прямо формируются здесь. Ехал в метро с академиком Гундаровым, нашим демографом и социальным медиком. И он мне докладывает: «Александр Георгиевич, ты знаешь, назрела необходимость иметь управленца кризисными ситуациями в демографии». Доказывал мне о вымывании миллиона в год. Для чего это показал? Мы сегодня стоим в таких реалиях, что к 2020 году должна сформироваться среда согласно Указа президента и правительственных распоряжений, которая будет производить независимую оценку квалификации каждого работника. Сегодня уже жесткая идет оценка квалификации среднего профессионального образования (СПО), где представители рынка труда присутствуют на выпускных экзаменах

и имеют единственное право выставлять профессиональные оценки, и засчитывается это как свидетельство о квалификации. То же самое предстоит для высшей школы.

Это те феномены, которые существуют. Это вымывание рабочих специальностей, их обесценивание с точки зрения социальной значимости.

На какой развилке мы стоим? Или мы будем анализировать рынок труда по-старому, то есть только по профессиональной структуре, и будем на этой основе прогнозировать, какое количество инженеров нам нужно: социологов, педагогов, медиков и так далее. Или мы должны перейти к более сложной конфигурации анализа и выйти на поведенческо-деятельностный уровень. Это если говорить о первом подходе, профессиональном, он нам знаком, мы привыкли, что молодежь безработная от 9% до 20% в разных регионах России, что у нас преобладают на рынке труда лица пожилого возраста, и это будет проходить дальше. Надо перейти к другому осмыслению рынка труда. Надо думать о проактивных и реактивных людях, надо начинать их в высшей школе вычленять, надо формировать проактивную позицию.

Главный вопрос в этом смысле не в том, как изменятся профессиональные квалифицированные характеристики и собственно квалификация, как изменится инфраструктура оценки нас и педагогов, и профессионалов на рынке труда, как это изменит людей. И это, наверное, один из главных вопросов.

Теперь я задаю себе вопрос: учим ли мы студентов всем вещам, связанным с софт-скиллами, всем мягким качествам – не hard, а soft? Вот я задаю вопрос, возглавляя одно из подразделений Финуниверситета. Примерно попытался проанализировать из 80 своих сотрудников, и думаю: а сколько из них действительно может работать в проектной команде? Сколько из них в состоянии сегодня критически системно и креативно мыслить? Сколько из них сегодня в состоянии занимать лидерские позиции как в преподавании, так и в реализации и проведении различных грантовых исследований. Я немножко посидел, понимая, что в принципе когда рынок труда от нас требует, чтобы мы готовили специалистов, прежде всего, с софт скиллс, а хард скиллс они доделают у себя на предприятии, я понимаю, что педагогический корпус не в состоянии эти софт скиллс подготовить, потому что основная масса из нас не владеет этими софт скиллс.

Мы не учим стратегии человека на рынке труда. Он у нас постоянно адаптирует. Он не занимает деятельностную позицию. Деятельностная позиция – это видеть свою жизнь и свою профессию в целом лет на 10-15 вперед. Горизонт планирования – год-два.

Второе. Только тогда будет деятельность, когда возникает субъектность. Когда мы сами создаём условия, а не условия ведут нас.

И третье, когда у нас появляются в связи с этим жизненные планы.

Коллеги, спасибо.

Ольга Александрова: Теперь я бы хотела предоставить слово человеку с большим опытом руководства, можно сказать, легендарному человеку в Петербурге, в прошлом директору крупного оборонного предприятия, лауреату государственной премии СССР, действительному члену Инженерной академии и Академии транспорта Занину Валентину Петровичу. Единственное, я знаю, что Валентин Петрович всегда выступает остро дискуссионно. Не знаю, насколько это будет сегодня.

Валентин Занин: Зачем нам лишняя острота, если можно что-то решить в процессе обсуждения? Во-первых, я искренне порадовался, что с этой трибуны были произнесены слова, что, пожалуй, самым важным является создание субъектности у специалистов, чтобы эти люди правильно понимали свое место в мире и правильно строили свою судьбу и судьбу окружающих.

Сначала из теоретических дел. У нас постоянно клюют болонскую систему. Думаю, все, кто ее клюют, не очень ее читали, а просто в переложениях разных. Болонская система, что бы там ни было плохого, она дает одну хорошую вещь, причем просто выдающуюся: все, что сделал человек, ему засчитывается, и если он переходит из одной структуры в другую и третью, то это засчитывается, а дальше он осваивает новое.

[00:24:45]

В нынешнем мире, когда все меняется непрерывно и быстро, поступая на первый курс, как правило, любой человек не знает, что будет с этим направлением через пять лет. Очень часто. За исключением нормальных дисциплин, как материаловедение, еще какие-то вещи. Но большинство не догадывается, что будет потом. Болонская система дает понятные методы этого перехода. А наши люди, которые постоянно ее клюют, что плохо учат и так далее – не надо учить. Если честно сказать, то нужно научить человека двигаться, понимать и так далее.

Когда я окончил институт, я примерно вообще не представлял содержание многих дисциплин, которые я успешно сдал. Я был спортсмен, два раза выступал на Олимпийских играх, приезжал на две недели, каждый день сдавал по экзамену, прочитавши лекцию, где списывал и так далее. Просто даже не догадывался.

Через год работы я вернулся одним из лучших специалистов очень крупного предприятия. И потом как-то двигался и двигался. Поэтому эта субъектность и следование болонской системе, на мой взгляд, являются важнейшими делами.

Теперь как сделать субъектность? К сожалению, этому совсем не учат. И молодые люди должны знать, что в жизни и как можно сделать хорошо. Они должны понимать, что они строят свою судьбу, и так как их всего 5% активных, они еще отвечают за остальных 95%. Если им бог дал быть такими лидерами, то на них висит ответственность за всех остальных. Они должны это знать, а не так, как сейчас: я продвинулся, а остальные – это быдло, пусть гибнет. Потом погибнут все. Поэтому это первый принцип о человеческой ответственности людей. Тут мы говорим о специалистах.

На мой взгляд, это ключевое требование, чему надо учить. До специальности еще дойду.

Дальше они должны понимать, что умерли старые трудовые отношения, совсем умерли. Они поддерживаются, но умерли. Новые отношения требуют, чтобы все люди, включая уборщицу и директора были сохозяевами. Такое понятие как заработная плата должны быть из жизни исключены, все должны получать только от дохода, от конечного результата. Если в виде заработной платы, то можно прожиточный минимум всем, от уборщицы до директора, а дальше каждый месяц, когда есть доход – получать, нет дохода – сосут лапу. К такому жесткому подходу специалистов нужно учить. Другого подхода не будет, иначе все загнется. Получатели зарплаты губят абсолютно все. Об этом люди писали много, в том числе вещи, как надежно разрушить все – это платить всем регулярно не очень большую заработную плату. Тогда все погибнет: и страна, и предприятие, и все погибнет. Поэтому принцип о том, что никто не должен никогда получать заработную плату, а только от дохода – это стержневой момент в обучении специалиста.

Также они должны знать, что есть некоторые важнейшие вопросы в экономике, которым не учит никто. Например, должно быть абсолютно запрещено взимание налога на имущество, хотя вся страна поддерживает, что нужен налог на имущество, особенно с богатых и так далее. Хотя имущество является основой всякой деятельности, оно оплачено чистой прибылью, и оно не должно никогда облагаться ничем не должно, а облагаться должен только результат его деятельности. Налог на землю надо собирать. Объединить налог на землю с имуществом нельзя. Это разные вещи. То, что люди создали, никто не имеет права наложить руку.

Следующий ключевой момент – никогда нельзя отдавать свое. И должны вдавливать молодым людям: наша страна экспортирует на 500 с лишним миллиардов долларов, импортирует на 300, когда на 350, 150 положительный баланс. Каждые 150 тыс. долл.

положительного баланса – это один покойник. Чтобы никто не удивлялся, почему у нас население не вырастает на миллион, а где-то болтается около этого – это потому что мы свое отдаем. Это касается и страны. И эти молодые люди должны знать: не только границы охраняют ракетами, но и экономически. Если они этого не знают, то они будут участниками отдачи за заниженный курс рубля туда всего, и потом погибнут сами, и их дети, и их внуки.

[00:30:05]

То есть некоторые фундаментальные вопросы, вопросы мировоззренческие, они их должны знать.

Тут еще есть много, но время у меня кончается.

Как учить тогда? Я полагаю, что есть вузы какие есть, и пусть они будут, и учат этих студентов первые 3-4 курса, как учат, так учат. И ты где-то на 5-6 курсе, или какие-то заказы, или сам студент поумнел, что-то случилось, и пусть он перемещается. Заранее угадать и спланировать невозможно. Можно спланировать, но ошибешься. В это дело должна включиться огромная масса людей. Они должны знать, что это их жизнь, и они должны арифметику сначала выучить на первых трех курсах, а интегралы где-то на шестом тем, кому нужно. Тут как раз болонская система... У нас это тоже нужно внедрить везде, чтобы была свобода поведения и необходимость этой свободы.

Последнее. Учиться все должны только платно, всем кредит, кредит беспроцентный, безвозвратный, погашается уплаченными подоходными налогами за всю жизнь. Никаких возвратов кредита как наш премьер... Пусть он сам отдает за то, что его учили. А молодые люди должны его получить, никогда не отдавать, а своим трудом отдать. Если же девушка родила, значит, это тоже засчитывать, и так далее. Но люди должны отвечать. Ничего нельзя давать просто. Советский Союз чем виноват? Он слишком много давал людям, и, можно сказать, честно, развратил. Я сам тоже был из давальщиков. У меня было 5 тыс. человек, я был ловкий, добывал много. Правда, я продавал, я квартиры не давал, но продавал за 250 долларов, за 500 долларов. Но только продавал, никто ничего. Ругались до невозможности.

Ольга Александрова: Спасибо. Предлагаю слово Сергею Николаевичу Чугункову, председателю московской городской организации Профсоюзы трудящихся авиационной промышленности.

Сергей Чугунков: Большое спасибо за предоставленную возможность, но, тем не менее, я бы сначала ответил коллеге с точки зрения заработной платы или дохода. Согласен, что каждый должен получать от результатов общего труда. Но что мы сегодня имеем? Если мы

берем строительство, то перешли на 12-часовой рабочий день, а заработная плата в два раза не увеличилась. Если мы берем Оборонно-промышленный комплекс, который я представляю как профсоюзный – то же самое. Гарантии у человека должны быть, потому что нельзя из человека выдавливать те моменты, за которые он не отвечает. Здесь вопрос к топ-менеджерам. Они должны получать доход, а не заработную плату. Если предприятие проваливается, то все топ-менеджеры не должны получать ни рубля.

Теперь вернемся к теме нашей конференции. Мы делали кадровый анализ на авиационных предприятиях города Москвы. Наша организация объединяет 44 предприятия авиационной отрасли промышленности. Что мы в результате этого анализа получили? Какие недостатки?

[00:35:06]

Первое – неконкурентный уровень заработной платы. Если раньше в Советском Союзе средняя заработная плата на авиационных предприятиях была на 10-20% выше среднегородской, сегодня заработная плата просела, и очень серьезно. Фактически заработная плата на авиационных предприятиях где-то на 30%, а то 40% меньше, чем заработная плата по городу Москве.

Дальше. В связи с реорганизацией отрасли мы потеряли социальную сферу, но это понятно, потому что начали смотреть на предприятиях вопросы, связанные с выработкой на одного человека. Поэтому все, что не касалось производства, начали выводить с предприятий. И в результате мы выплеснули вместе с водой ребенка. Почему? Потому что не только заработная плата важна для человека, но и социальные блага, которые дают предприятия.

Следующий момент по поводу невысокого престижа. Ситуация выглядит как? Если нет заработной платы, то хотя бы дайте престиж. Что у нас делает Минпромторг? В соответствии с Постановлением Правительства они приняли, что только одна награда может давать человеку право на получение «Ветеран труда» и льготы после выхода на пенсию. Из 44 ведомств и министерств только два министерства, которые ограничили получение этих наград, введя квоты – это Минпромторг. Они планируют одну награду на 500 человек ежегодно. Что это такое, где престиж?

Следующий момент. Тоже подтверждаем, что специалистов 35-45 лет на рынке труда у нас практически нет. И, к сожалению, снижение количества и качества подготовки в профильных вузах.

Резкое двукратное сокращение притока трудовых ресурсов в ближайшие 10 лет.

Как сейчас выкручиваются предприятия для того, чтобы выполнять Гособоронзаказ? Если мы берем производственных рабочих, то сейчас практически на всех крупных предприятиях введен вахтовый метод, то есть человек работает по 12 часов, и в течение месяца, потом эту группу людей отвозят, привозят следующих. Откуда берут работников? Ярославская область, Нижегородская область, Молдавия, еще несколько регионов.

Коллега приводил процентное соотношение, сколько же ИТР работают по своей специальности. У него получалось 35%. Но 35%, если анализировать «Ростех» по всей России, а если говорить про Москву, то всего 10% у нас выпускников, которые работают по специальности, и это большая проблема с точки зрения Москвы. Почему? К сожалению, до сих пор что у нас происходит в Москве? Дорогая земля, дорогие людские ресурсы, поэтому потихонечку выводятся промышленные предприятия из московского региона. И молодым людям, которые получают техническое образование, негде работать.

По горизонтам планирования – это большая проблема. Почему? Потому что все федеральные программы где-то на уровне 5-7 лет, до 10 лет. Принимаются. К сожалению, эти моменты не дают этот горизонт планирования делать. Почему? Потому что, к сожалению, у нас еще топ-менеджеры не той квалификации и не того уровня.

[00:40:15]

По авиационным предприятиям города из 44 предприятий у нас поменялись директора на 36, а на некоторых предприятиях у нас меняются в течение года по семь раз. С таким руководством никакой кадровой политики не может быть, и временщики, приходящие на предприятие, не могут решить вопросы, связанные с кадровым потенциалом предприятия. Спасибо.

Александр Тюриков: Отчасти тему авиационной промышленности продолжит наш модератор Ольга Аркадьевна Александрова, доктор экономических наук, заместитель директор Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, профессор.

Ольга Александрова: Коллеги, наш институт, когда задумывал эту секцию, мы в том числе полагали, что необходимо нам обсудить те результаты нашего крупного проекта, который реализовывали в течение трех лет, по возможности долгосрочного планирования кадровых потребностей. Понятно, что ситуация очень противоречива. Есть позитивные моменты – нет худа без добра, санкции вскрыли нашу уязвимость по критическим направлениям. Но одновременно остается обременение в виде нашего присоединения к ВТО. Нищим региональным бюджетам, которым на инвестиции не хватает, сокращением ассигнований на ту сферу, которая кадровый потенциал и должна формировать. И нам было важно

понять, как в таких условиях предприятия, могут ли они планировать, как это сказывается на системе профессионального образования и так далее. Я только несколько намечу таких штрихов, а потом двое моих коллег осветят различные аспекты нашего исследования.

Мы спрашивали, какие вопросы мы задавали руководству предприятия, какое сегодня положение, как они оценивают динамику за последние 5 лет, могут ли они планировать на 3-5 лет, в более долгосрочном плане, помогает ли им планировать принятие в 2014 году законов «О стратегическом планировании», «О промышленной политике», стала ли политика Правительства более предсказуемой, последовательной, понятной. А если нет, то могут ли предприятия и отраслевые ассоциации доводить до руководства страны свои представления о том, что нужно сделать для того, чтобы промышленность могла стабильно работать и долгосрочно планировать.

У нас методология исследования, было выбрано две группы регионов. Одна группа – три области Новосибирская, Нижегородская, Воронежская, – в которой традиционно сильно развиты наукоемкие отрасли: авиастроение, судостроение, приборостроение и так далее. И еще три региона с сравнительно высокой тоже традиционно долей пищевой промышленностью и АПК: Ивановская, Краснодарский край и Республика Адыгея. И три группы республик: с одной стороны, руководство предприятий, отраслевых ассоциаций, региональных торгово-промышленных палат. С другой стороны руководство учреждений СПО и вузов. Третье – непосредственно учащиеся учреждений СПО и высшего образования, которые готовят кадры для этих приоритетных отраслей.

Результат исследования. Понятно, что есть дефицит кадров, провал среднего возраста. Об этом подробно расскажут мои коллеги. Понятно, что приоритетным отраслям трудно конкурировать за молодежь с торговлей и сервисными отраслями. Есть еще отягощающие моменты, связанные в одни отраслях с тем, что очень много в тени находятся (текстильная промышленность), в других отраслях типа АПК с тем, что труд мигрантов в большей степени используется. А главная проблема связана с немодернизированностью и низкой рентабельностью. Не буду повторяться, говорилось много начиная со вчерашнего первого пленарного заседания. Это все то же самое – дорогой кредит, дорогие услуги естественных монополий, незащищенный внутренний рынок.

Согласно информации, которую мы получили, эти фундаментальные факторы принципиальным образом не меняются.

Горизонты планирования, о которых говорил Сергей Николаевич, действительно очень краткосрочны. Надежный горизонт планирования везде – один год. Иногда это может быть среднесрочно, но надежно – это один год. При этом как нам говорили эти принятые законы

«О стратегическом планировании», «Промышленной политике», практически никак не влияют на удлинение этих горизонтов планирования, потому что являются, по мнению наших респондентов, прекраснордушными декларациями пока. А реальное влияние на инвестиционное поведение предприятий оказывают только конкретные экономические меры в виде субсидирования кредита или, допустим, предоставление кредита под низкий процент из Фонда развития промышленности, но это мало кто может получить.

[00:45:43]

Еще проблема, которая продуцирует кадровый голод. По ряду специалистов резко сокращена или просто прекращена подготовка – это ткачи, прядильщики и так далее. И это связано с реформой образования, потому что невостребованные направления подготовки учреждения подготовки просто закрывают, потому что у них подушевое финансирование. Соответственно, нет этих кадров, работодатели думают, стоит ли им инвестировать, предприятия остаются устаревшими технологически, молодежь они не привлекают ни технологиями, ни заработными платами, и этот замкнутый круг проходит.

Я специально вынесла, зная, что здесь будет Сергей Николаевич, пример из области авиастроения. У нас в Новосибирске, в Воронежской области как раз попадали нам авиастроительные предприятия. Все из комплекса факторов.

Вот Воронежское авиастроительное предприятие. Да, сначала не было кадров на тот заказ, потом вроде появились. Но появились как? Не в том количестве, которое делает предприятие рентабельным, потому что не соответствует производственным площадям.

Теперь следующее, что завязано на стратегическое планирование. В отличие наших зарубежных конкурентов делают самолеты, по сути, что это штучный вариант, а когда это штучный вариант, а когда это штучные, а не серийное производство, ни о какой эффективности, в том числе экономической, говорить невозможно. Вплоть до того, что раньше, нам говорят, это выпускал сначала опытный завод, потом это отдавалось в серию. Теперь серийный завод выпускает, по сути, опытный образец, и то в количестве двух штук, а что будет дальше, совершенно непонятно. Я специально прямую речь дала, что, говорят, у государства есть программы. Сергей Николаевич тоже говорил. Но тут вопрос, что программы, бывает, есть, но только в контракты конкретные они не воплощаются. Допустим, в программе какой-то будет написано, что в 2025 году будет выпускаться 25 самолетов, но когда наступает этот год, оказывается, что их будет пять. А как тут планировать, а что сказать можно в этом случае вузам?

Я почему тоже остановилась подробнее на авиастроении? Мы понимаем, что это за отрасль, по ее важности, мультипликативным эффектам. Понятно, что происходит со смешанниками – вплоть до такой курьезной, но грустной ситуации, что самолет построили, а единственная фирма, выпускавшая кресла, успела обанкротиться. И что теперь с этим делать?

Теперь тема, которую затронул Сергей Николаевич – проблема управления этими отраслями. Во-первых, нет у нас того, что нужно для стратегического планирования – это какие-то долгосрочные очень четкие с конкретными мерами программы. С другой стороны, у нас проблемы управления. Как полагают авиастроители, что новый способ проектного управления в авиастроении, оно тоже имеет свои дефекты, потому что теряется единоначалие необходимое, с другой стороны те самые менеджеры, о которых тоже говорил Сергей Николаевич, который в основном экономист, и которые не понимают, в чем зиждется природа эффективности. Вовсе не в том, где они ее ищут, сокращая в том числе и на каких-то нужных проблемах.

Буквально одно слово о проблемах системы профтехобразования. Понятно, она лежит на пересечении, с одной стороны, положения, в котором находится отрасль и для которой готовятся кадры, с другой стороны, та самая реформа образования. Школы бьются, чтобы у них остались школьники и перешли в 10-й класс, хоть самые не тянущие программу, потому что тогда на эту душу будут выделены средства. И одновременно эти дети не идут своевременно в учреждения НПО и СПО. Точно также невозможно отчислить нерадивого учащегося, потому что тогда тебе придется сокращать преподавателя.

[00:50:09]

Не хватает мастеров производственного обучения, которые сопровождали бы на практиках, а рабочим-сдельщикам некогда заниматься обучением, и так далее. То есть одна за другой тянутся эти проблемы. Как кадровые проблемы будут решать?

И последнее. В принципе, все опрошенные нами руководители предприятий или представители отраслевых ассоциаций, все хорошо понимают, что нужно для развития их отраслей. Вот перечень указан, что нужно. Насколько могут, они пытаются доводить свое мнение до структур управления, но пока, видимо, судя по тому, какая ситуация, не очень успешно. Спасибо за внимание.

Александр Тюриков: Спасибо. Предоставляю слово Ирине Викторовне Соболевой, доктору социально экономических наук, заведующей Центром политики занятости и социально-трудовых отношений Института экономики РАН.

Ирина Соболева: Тематика моего доклада – некое интермеццо. Я бы охарактеризовала так, потому что буду говорить сейчас не о конкретных проблемах с кадрами для приоритетных отраслей, потому что существует еще некий ракурс, на мой взгляд, достаточно важный, который не касается непосредственно конкретной проблемы дефицита инженерных кадров прежде всего. Это фактор, связанный с тем, что сейчас в очень быстро меняющейся реальности достаточно большое количество людей испытывают трудности с приспособлением к ней, с тем, как им адаптироваться к жизни и как им адаптироваться к рынку труда. И все это происходит на фоне того списка проблем, о котором мы говорили: с одной стороны, демографический дефицит и нехватка рабочей силы, с другой стороны, это потеря престижа преподавателя в быстро меняющейся реальности, не только из-за заработной платы, но и из-за других проблем.

Это данные комплексного наблюдения уровня жизни российского населения. Вот самая простая вещь.

В современной реальности возникает такая вещь, как новый аспект, я бы сказала, функциональной неграмотности. Если изначально, когда доклады о человеческом потенциале начали публиковаться, там рассчитывалась доля грамотных, потом этот показатель дополнялся, кто закончил какой уровень образования. Потом появилась функциональная неграмотность. То есть утрачивается значение просто, потому что в основном люди читать и писать умеют. Но выясняется, что есть какой-то достаточно большой круг, который не умеет, скажем, разобраться в инструкции, как запустить стиральную машину. Современный этап – новый уровень функциональной неграмотности, то есть люди, которые не могут пользоваться тем, что уже сейчас предлагает цифровая экономика, будь то это то, что сделано у нас, будь то это то, что сделано за рубежом, как в жизни, так и на рынке труда.

Цифры вы посмотрели. Вы видите, что произошел определенный скачок в охвате населения теми необходимыми навыками и необходимыми возможностями, которые сейчас есть, уже появились, и в том числе колоссальный скачок произошел в сельской местности. Тем не менее, отрыв города от села очень большой. Если мы посмотрим место России в компьютеризации и охвате интернетом, то увидим, что место России (это данные Евростата)... Казалось бы, 70% – не так много, с одной стороны, но, с другой стороны, все развитые страны – это больше 90%. То есть в России есть 30% населения, которые к цифровой экономике не имеют вообще никакого отношения, ни компьютера, ни интернета. Эти 70%, тут большая доля тех, у кого навыки очень примитивные. А между тем, в окружающей жизни и на работе все это требуется.

Если мы посмотрим по возрасту, тут немножко сложный график, четыре столбика, но мы видим, что у молодежи уровень компьютерной грамотности, и то же самое будет с интернетом – близок к 100%. Если бы вам сказали: «5% населения читать и писать не умеют, а 95% умеют», то как к этому относиться? Есть этот проблемный кусочек, с одной стороны. С другой стороны, видите, очень большой гендерный разрыв и поколенческий разрыв в возрастах. Высокий уровень только у молодежи. Поэтому получается этот диссонанс, когда люди, которые учат, они менее компетентны во многих вопросах, чем те, которых учат. Это с одной стороны. С другой стороны, они более компетентны в массе других вопросов. Но за счет разрыв в этой очень важной части они теряют авторитет, и уже не могут передать те навыки креативности, те самые soft skills, потому что навыки только компьютерные, потому что авторитета нет, на самом поверхностном уровне.

Вы видите разрыв города и села. И вот разрыв всего населения, и той его части, которая имеет инвалидность. Понятно, что инвалидность бывает разная. То есть есть инвалиды, которые просто в силу специфики этой инвалидности освоить не могут. Но здесь речь идет о домохозяйствах, есть ли интернет в семье. И получается, что появляется некий круг людей, в том числе молодых, которые, казалось бы, более всего нуждаются в том, чтобы на себя примерить и осознать преимущества, которые цифровая экономика предоставляет – это более актуально на селе, чем в городе, это более актуально для человека, который лишен возможности передвигаться, чем тот, кто может, – но, тем не менее, именно эти люди оказываются в обделенной части.

Это самые первые приблизительные прикидки. Вот факторы риска. Кто оказывается вне цифровой экономики даже в первом приближении. С одной стороны, это социальная проблема, с другой стороны, проблема экономическая, потому что это незадействованный трудовой ресурс тоже.

Последний маленький сюжет – почему? Да, это связано с бедностью, связано с селом, но еще и с ментальностью, потому что, в принципе, возможности есть, если посмотреть.

Почему нет? Часто встречающаяся причина – эти люди не ощущают необходимости выйти в интернет и задействовать этот потенциал. Они не знают, чего у них нет. Как и Иоланта не знала, что она слепая.

Последний момент. Да, люди в интернет выходят. Но для чего они выходят? Последний столбик – сопоставление с Европейским союзом. Вы видите, что семимильные шаги за пять лет – стали значительно чаще выходить в интернет для того, чтобы проводить какие-то финансовые операции, что-то покупать и продавать. Но есть сюжет «Поиск и выполнение оплачиваемой работы», где роста практически нет. С дистанционным обучением просто

провал произошел. Не знаю, почему это так, это нуждается в дополнительном исследовании.

Последний тезис – просто информация к размышлению. Люди, которые работают по интернету, эта группа худо-бедно растет, и дальше она будет расти выше. Это группа, которая оказывается, с одной стороны, если провести анализ, это квалифицированные люди, многие относятся именно к тем кадрам, которые двигают цифровую экономику, но, с другой стороны, они работают на многих работах, они работают дома, и они выпадают за пределы трудового законодательства, потому что Трудовой кодекс, который существует сейчас, совершенно не ориентирован на те новые формы занятости, которые не очень успешны, но, тем не менее, возникают и будут возникать в России дальше. То есть надо какие-то вещи с этим делать. Спасибо.

Александр Тюриков: Мы точно не заблуждаемся, когда не путаем два понятия: побежали мы опять за одной очередной кампанейщиной «цифровая экономика», или мы говорим о цифровизации процессов в экономике? Мне кажется, это два разных понятия: цифровая экономика, которая производит товары и услуги только через цифру. Но ведь у нас очень много направлений и отраслей, которые не работают через цифру, и, вполне возможно, не будут работать, но они все равно продолжают производить товары и услуги, особенно все, что связано с креативом и индивидуальностью.

Александр Георгиевич, спасибо, что поставили вопрос, который мы будем тоже осмысливать. Я прошу начать свое выступление Ольгу Николаевну Четверикову, кандидата исторических наук, доцента кафедры истории политики стран Европы и Америки МГИМО МИД Российской Федерации.

[01:00:49]

Ольга Четверикова: Тема, которую я бы хотела затронуть, настолько обширна, что сейчас затрону темы, причем в позитивном плане, которые как раз мы рассматриваем с точки зрения того, какой сильнейший удар они наносят по нашему обществу, системе образования, науке, промышленному и сельскохозяйственному суверенитету. Поэтому я в итоге перевернула немножко свой разговор.

Дело в том, что цифровая экономика – это очень большая ловушка. Речь не идет о цифровой экономике, не идет вообще об экономике и хозяйстве, потому что новейшие инновационные технологии, которые сегодня обеспечивают промышленный прогресс в той же Германии, откуда пришел сам термин «четвертая промышленная революция, индустрия 4.0», и речь идет об использовании информационных технологий, компьютеров в

промышленном производстве. У нас этого нет. Когда у нас говорят о цифровой экономике, речь идет об оцифровке системы управления, системы образования, системы здравоохранения, медицины, потому что в программе цифровой экономики прописано, что основным фактором производства становятся большие данные, то есть все мы должны перейти в систему цифры. Как говорил Греф, человек не будет иметь значения, а будет иметь значение только его цифровая копия. Вот о чем идет речь.

Это нужно для того, чтобы иметь максимально большое количество данных, персональных биометрических данных о каждом человеке, потому что это обеспечивает доступ к человеку и знания о нем современным IT-бизнесам, связанным с транснациональным бизнесом. Таким образом, имея всю информацию о покупателе, они полностью его контролируют. Вот и все, очень простая вещь.

Ни о какой экономике, реальном развитии хозяйственного производства, развитии машиностроения, станкостроения, медицинских технологий, органического землепользования, на которое сегодня переходит вся прогрессивная часть сельскохозяйственного сообщества, об этом вообще речь не идет. Наоборот, цифровая экономика те деньги, которые вбухивают в программу цифровой экономики в частности Национальная технологическая инициатива, которая имеет такие направления, как нейронет, интерфейс «мозг-компьютер», искусственная пища и прочая дребедень, это все направлено на то, чтобы громадные деньги изъять из бюджета и помешать развитию действительно тех научно-технологических стратегических проектов, которые могут обеспечить наше научно-техническое лидерство, и направить его в трансгуманистический проект. Половина денег при этом идет в карман определенным деятелям, а другая половина идет на эти совершенно никому ненужные проекты: чипизация, камеры, слежки тотальные и все прочее, и все в таком духе.

Это кратко о том, с чем это связано.

Теперь что касается образования. Дело в том, что мы уже сталкивались с эпохой, когда у нас был очень серьезный разгром системы образования и науки. Это было в 1920-е годы, когда реализовывался троцкистский проект, когда вместо образования, вместо педагогики была педология и все прочее. За 1920-е годы уровень образования упал до такой степени, что люди, понимавшие что-то в математике, дети, составляли где-то 2-3% от всех детей. Затем происходит реформа, возвращение, обеспеченная лично Сталиным, который возглавил отдел школы в ЦК ВКП(б), возвращение к классическому русскому образованию. Это происходило в течение 1930-х годов, что обеспечило общий образовательный подъем. Но коренной революционный переворот в хорошем смысле слова происходит в 1943-1945

годах, когда восстанавливается все классическое образование, и фактически закладываются все лучшие черты советского образования, которые обеспечили мощный научный, технический взрыв в России в начале 1940-50-х годов. То есть нашу науку, все технические достижения, которые мы имели затем и позже, делали те люди, которые получили образование во второй половине 1940-х годов, которые основаны на новой системе образования.

[01:04:45]

Что произошло дальше? Мы должны очень хорошо понимать, что мы существуем в мире, в котором идет страшная геополитическая борьба. Ключевая вещь, о которой сказал один из американских специалистов, дает нам возможность понять, что такое образование, что такое наука, и почему с ними такое сегодня происходит.

Один из американских офицеров, который отвечал за изучение системы образования в 1960-1962 году, когда уже произошел запуск спутника, сказал следующее: «Для нас самую страшную и главную опасность представляет не советский военно-промышленный комплекс, а советская система образования». Поэтому, когда началась перестройка, главные силы были настроены на то, чтобы разрушить советскую систему образования, оставив только те очаги, те фрагменты, которые могут обслуживать американский бизнес. Именно так осуществлялась эта реформа. Сначала убрали советское образование, затем по стандартам Всемирного банка, по документам, которые опубликовал наш ректор Гуманитарного университета Ильинский Игорь Иванович (эти документы были опубликованы впервые именно им), в документах 1996 года было планомерно фактически демонтировано советское образование, и все, что делалось потом – ликвидация общеобразовательного пространства, введение этих госов, стандартов, далее введение ЕГЭ, далее введение в болонскую систему, – все это привело к тому, что наше образование реально перестало быть суверенным, и стало подстраиваться под западные стандарты.

Что такое болонская система? Ее принципы были разработаны европейским круглым столом, это круглый стол европейских промышленников, который был создан в 1983 году, который осуществлял перестройку западной европейской элиты, бизнес-элиты, на глобалистские стандарты, для того, чтобы встраивать его в Евроатлантическое пространство. Именно они разрабатывали документы, в которых было прописано, что знания больше не нужны, а нужны компетенции, которые должны удовлетворять потребностям современного продвинутого IT-бизнеса. Все. После этого европейцам навязали эту болонскую систему, а разработчиками основных ее принципов были американские университеты, которые очень сильно отличаются от европейских

университетов. Европейские университеты близки нашим, это в основном государственные университеты, которые тесно связаны с традициями образования. В Америке американские университеты представляют собой частные корпорации, которые производят, продают знания, и производят технологии, которые продаются американским корпорациям, встроенным в военно-промышленный комплекс США.

И самая главная вещь, которую у нас никак не могут понять, что ключевые американские университеты являются одним из стержневых структур американского военно-разведывательного комплекса. Поэтому, когда американцы создавали болонскую систему, необходимо было встроить Европейские университеты, а затем и наши, в единое глобальное образовательное пространство, в котором они доминируют и являются ведущими игроками для того, чтобы обеспечить перекачку мозгов из России, разрушающегося Советского Союза с разрушающейся экономикой. Мы знаем, как закрывали наши ведущие предприятия, как ликвидировали наши ведущие научно-технические центры. Переманить ведущие кадры. И мы знаем, что в Силиконовой долине работают десятки тысяч ученых, прибывших из России, так же, как в других сферах. Мы навсегда потеряли эти кадры, потому что обратно они уже не смогут вернуться, им просто этого не дадут, если только не будет какая-то чрезвычайная ситуация.

Далее. Переманивать талантливых студентов, талантливые мозги, и одновременно перекачивать какие-то прикладные разработки, которые могут позволить им развивать свой IT-бизнес.

Вся модель сегодняшнего управления строится таким образом. Ведущую роль в развитии IT-бизнеса играют кластеры, а даже не ведущие страны, которые заинтересованы в том, чтобы в других развивающихся странах, куда они включают Россию, фактически была обеспечена деиндустриализация и создавались только отдельные кластерные очаги, которые работают на ведущие американские кластеры. Вот и все. Поэтому вся система подготовки кадров у нас такова. Кому и для кого мы готовим кадров, если у нас нет новейших технологий, если наши предприятия станкостроения, машиностроения, ведущие, о которых говорили, они фактически не представляют не только никакой конкуренции, они фактически разрушены. Для кого мы производим кадры? Естественно, для тех. А здесь большинство наших ребят получают образование экономистов, финансистов, маркетологов. В каких структурах им работать? Поэтому тут нужно смотреть на голову, на то, что происходит наверху, какова стратегия наверху. А стратегия такова, что фактически нас встраивают в эту кластерную систему цифровой экономики, которая является глобальным проектом. И программа цифровой экономики, которая была принята у нас в

2017 году, она разрабатывалась Всемирным банком, по инициативе Всемирного банка. Это все можно найти в открытых источниках.

[01:09:54]

Поэтому пока у нас не будет суверенной экономики, суверенного стратегического, социально-экономического курса, пока у нас не будет суверенного образования, который ставит цели и задачи для обеспечения развития нашего общества, все остальное, все эти проблемы будут не просто только накапливаться, а в итоге примут катастрофический характер, и приведут к такому распаду, когда действительно нужны будут чрезвычайные меры. Спасибо за внимание.

Ольга Александрова: Спасибо. Слово Новгородовой Алене Викторовне. Алена Викторовна затронет такой глобальный фактор климатических изменений, что для России с ее северными территориями очень важно.

Алена Новгородова: Приветствую всех участников Московского экономического форума. Неплохая площадка, которая в течение уже нескольких лет, мне кажется, доказывает свою эффективность.

Готовясь к выступлению, я среагировала на попытку ответить на вопросы именно нашей конференции. В частности возникают ли предпосылки для стратегического планирования трудовых ресурсов. Именно отсюда у меня пошел акцент в нашу Арктику. Поэтому доклад мой называется «Человеческие ресурсы в северной экономике: факторы климатических изменений».

Это Российская Федерация, и кружочек – это и есть Заполярье. Частично в Заполярье находится семь наших субъектов: Мурманская область, Ненецкий автономный округ, Республика Коми, Ямало-Ненецкий, Красноярский край, Республика Саха — Якутия, Чукотский автономный округ.

«Россия в следующем столетии будет прирастать Арктикой. Здесь основные запасы сырья, здесь будущие транспортные артерии, Северный Морской путь, поэтому шаги, которые мы делаем, важны для страны в целом».

С точки зрения экономии времени. Не буду перечислять. Разведаны запасы нефти, цинка, молибдена, никеля. Республика Саха – это действующие 47, причем 93% добываются в кимберлитовых трубках. Скажу одно, что по данным экспертов ООН запасы сырья в 28 трлн долл. (в США это 8 трлн долл.), из которых 80% находятся в нашей Арктике, в Заполярье.

Здесь мне хотелось обратить ваше внимание на следующее. На этих территориях живет в среднем 2 млн человек, из которых к малым коренным народам Севера относится в среднем 300 тыс. человек. Только здесь около 30 разных национальностей, о которых мы знаем. Самые яркие – ненцы, якуты. А так, их значительно больше. Но это то самое коренное население, которые исконно жили на этих землях и генетически максимально к ним приспособлены.

Заполярные города самые депрессивные в России не только потому что климатические условия, мягко говоря, сложноватые. Естественная радиация, длинная полярная ночь. Поэтому позволю себе рассказать, что не только те 300 тыс. коренных народов, но и те 2 млн – безработица, климат, алкоголизм, – они наиболее ярко выпячиваются по сравнению со всем нашим остальным населением.

Что не может не вызывать... Взяла самую яркую отрасль – нефтедобыча. На сегодня там присутствуют все российские компании: государственные, частные: «Роснефть», «Татнефть», «Башнефть», «Лукойл». Особенно меня умилило, что первые по добыче «Вьетпетро». Конечно, вьетнамцам чего бы не дать? Очень умилительно выглядит большой объем добычи Арабских Эмиратов.

Дальше сегодня не только «дело Скрипаля». Нас традиционно любит Великобритания. British Petroleum чудесно осваивают наши нефтяные залежи, так безнаказанно, я бы сказала. На этом фоне как же происходит, куда же уходит та самая добытая нефть? Танкерами в Норвегию, сырая нефть за три копейки. Таким образом, сравнивая Норвегию и Россию (Норвегия по добыче нефти 14 место в мире, Россия 2-е), ВВП в Норвегии 3 место в мире против 67 в России. Уровень жизни в Норвегии – 3-е, мы 72-е, образование в Норвегии 4-е место, мы 34-е, восприятие коррупции даже хочу пропустить, умалчиваю. По продолжительности жизни Норвегия, очень северная страна, живут 14-е место в мире, мы 116-е.

[01:15:01]

Здесь привела не нашего Русского географического общества, а Международного института интерактивная карта глобального потепления. Здесь как раз и перехожу к горизонту более чем стратегического планирования. К 2050 году уже известное нам Заполярье, и это самые неблагоприятные последствия, которые нас ждут.

Позволю себе подискутировать с уважаемым Владимиром Владимировичем: «Север нужно осваивать вахтовиками». Нет, Владимир Владимирович. Я была неоднократно во всех этих семи субъектах федерации, поэтому свидетельствую: нормальные европейцы там

не живут. Кошмара такая, что даже олени гонятся стадами к Северному Ледовитому океану, потому что жить невозможно. Буквально через часок-два может дойти скелет твой от этой мошкары, которая только заходишь.

Дальше мелатонин вообще не производится, потому что полярная ночь. Представить жуткое количество вахтовиков, видимо, как космонавтов, можно, но только в страшном сне. При сегодняшних 2 млн населения вообще-то потребность около 5 млн. Он где столько найдет? Поэтому на сегодня хоть и создан координирующий орган, Государственная компания по развитию Арктики, точно знаю, что кадровый вопрос там рассматривается исключительно формально. А такие профессии как геодезисты... Напоминаю, там почти все построено на вечной мерзлоте. Поэтому когда вся инфраструктура поплывет, и не только затопление болота, миазмы, газ метан как таковой, у северных народов есть, например, такая легенда: «Рано или поздно, Земля перевернется и океан все затопит». Если ни один не может ответить, да даже ладно мы, экономисты, демографы, то специалисты не могут ответить, что такое нефть. Это органика или неорганика? Никто не знает. А когда ее выкачивают, пустоты чем заполняются? Воздухом или водой? По-разному.

[01:17:07]

То, что необходимы кардинальные изменения и всерьез пора заняться стратегическим регионом, я думаю, никто возражать не будет.

Не уходя далеко от любимой нефтянки, та самая мера – это, например, строить НПЗ. НПЗ как таковой точно абсолютно губительный экспорт сырья уберет при наличии рабочих мест местным жителям, и прибыли государства. Слово «государство» – самое главное слово. Чтобы не списывать расходы, ах как им тяжело в этих ужасных регионах. Поэтому они только НДПИ в лучшем случае платят, и в местном региональном бюджете доходы хоть и самые высокие, но отнюдь не покрывают даже взятые закрепленные федеральным законодательством расходы местных региональных бюджетов.

Поэтому, возвращаясь от экономики и НПЗ – это только один из примеров, – я все к социально-экономическим условиям, то бишь к социалке. Не только поддержка социальных народов, но людей надо в риске глобального потепления около 5 млн. Соответственно, школы, филиалы столичных вузов, курсов переквалификации, более того, я бы сказала, обязательное наставничество просто в этих регионах необходимо.

могу долго еще плакаться.

Например, мы помогаем православному храму, где река Печора впадает в Северный Ледовитый океан, в одном из поселочков-индиго. Там работы нет вообще никакой. В рамках северного завоза основной прилавок – бухло.

Московские вафли северным завозом. Я говорю: «Рыбки бы. Печора и Северный Ледовитый океан» – «Нету». – «Хорошо. Оленинки бы парной» – «Нету». Самое прискорбное, у них даже медицины нет. Если кто решит рожать или что-нибудь, не дай бог, случилось – вертолет посылается из Нарьян-Мара. Это к вопросу медицинской помощи. Дореформировались. Акушерские пункты и то попропадали. Поэтому как анклав у меня очень много предложений, что еще здесь делать.

Товарищ Каддафи, например, в той же небедной нефтяной стране еще недавно бесплатно заправлял бензином, только потому что они жители Ливии. Им платили за обеды. Завтрак и ужин сами как хотите, а за обед – пожалуйста.

Медицина однозначно, с моей точки зрения, в этих регионах должна быть современная, то бишь нынешняя сегодняшняя кубинская. И полностью запретить алкоголь. Североамериканские индейцы вымерли от огненной воды в большей степени. А так как сегодня местные шаманы – это человеческий плевок. Он развлекает Валентину Ивановну Матвиенко и других наших деятелей. Поэтому, если мы не хотим совсем их потерять, то абсолютно сухой закон и для этих регионов тоже. Спасибо за внимание.

Ольга Александрова: Спасибо, хочу предложить дуплетом выступить моим коллегам, которые выполняли проект «Трудовой потенциал как объект стратегического планирования». Сначала выступит Калининкова Ольга Александровна, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник ИСЭПН РАН. Тема доклада «Обеспечение приоритетных производств качественными трудовыми ресурсами, проблема дефицита и набора кадров». Затем продолжит выступление Ненахова Юлия Сергеевна, тоже научный сотрудник ИСЭПН РАН, как раз координатор проекта, и расскажет о том, что мы узнали непосредственно от учащихся учреждений СПО, ВПО, планируют ли они работать по полученным специальностям.

[01:21:06]

Ольга Калининкова: Качественные трудовые ресурсы являются дефицитными, и мы хорошо видим, что в одни отрасли люди с удовольствием идут, трудоустраиваются. Там есть отбор. И, возможно, привлечение наиболее качественных кадров. Но есть производства, которые имеют стратегически важное значение с точки зрения развития экономики, но там испытывают очень большой дефицит квалифицированного труда.

Мы делали этот проект с целью выяснить, как приоритеты, которые выстраивает государство для того, чтобы создать механизмы в те отрасли, которые получают статус приоритетных, как эти приоритеты реализуются на практике, удастся ли туда привлекать квалифицированный труд.

Какие проблемы мы выяснили, обследовав эти предприятия приоритетных отраслей? Первая – это деформированная возрастная структура. Это хорошо известная проблема, связанная с провалом работников средних возрастов. Сейчас делается ставка на молодежь, на омоложение, но какие проблемы возникают с молодежью. Первая проблема: для того, чтобы выйти на пик квалификации, в инженерных специальностях надо не менее 15 лет, а молодежь имеет сквозной характер. Приходит и уходит, не закрепляясь. Кроме того, проблема с молодежью – недостаточный уровень профессионального образования и низкие затраты предприятий на обучение, переобучение на внутрифирменном уровне. Но другого пути все равно нет. Все равно надо делать ставку на молодежь. И в этом смысле эти программы должны, во-первых, ориентироваться не только на привлечение молодежи, но и особенно на их закрепление, чтобы они могли успеть накопить этот специфический человеческий капитал на предприятии. И второе – эти программы не должны быть узконаправлены эксклюзивно на молодежь, а должны быть направлены на взаимодействие с кадрами других поколений.

Другая проблема – разбалансированность количественного состава. Дефицит имеет две формы. Во-первых, явный дефицит, когда нужны работники определенных профессий, квалификаций. Исследование показало, что в основном требуются узкие специалисты. Второй вид дефицита неявный, он имеет форму ожидания, то есть руководитель ожидает, что вот-вот мы никого не найдем. И мы хорошо знаем из экономической теории, что эти ожидания играют значительную роль, ожидания работодателей в сфере дальнейшего развития производств.

Что касается избытка, то избыток тоже носит две формы. Явный избыток, когда не хватает людей, мы не обнаружили, только на отдельных предприятиях машиностроения. Это когда в штате держат узких специалистов годами, берегут их, потому что в случае появления каких-то серьезных заказов они не смогут свободно на рынке труда таких специалистов найти.

Но наиболее распространенный вид избытка кадров – это как раз скрытый, когда недостаток квалификации компенсируется большим набором массовых ресурсов.

Кроме того, в потребительском секторе выявлено, что то достижение оптимизации, которого кадровые предприятия стремятся достичь, иногда доходит до критического

уровня, когда нет вообще никакого кадрового резерва, цель которого – обеспечить стабильность и бесперебойность производств. Что называется, каждый человек на счету.

[01:25:30]

Другие проблемы. Проблема узких специалистов. Второе – проблема отбора социально ответственных кадров, особенно среди молодежи.

Фундаментальная проблема. На всех производствах дефицитными являются ключевые профессиональные группы, в первую очередь представляющие квалифицированный труд. Если посмотрите данные Росстата, они показывают, какие именно кадры требуются.

Если смотреть сектор прикладной науки, машиностроения, с годами специалисты с высшей квалификацией, их потребность все больше нарастает. А в сельском хозяйстве агрономы, ветеринары, острая нехватка, их даже больше требуется, чем в пищевой и легкой промышленности.

Хотела сказать, каковы должны конкурентные преимущества работодателей на рынке труда. И об этом сегодня уже говорилось. Достойная заработная плата – очень важный фактор. Пожалуй, на первое место можно поставить грамотное руководство этими предприятиями. Как говорили наши респонденты, руководители этих предприятий, отраслевых ассоциаций работодателей, это нужна государственная поддержка. Предприятия одни в одиночку кадровую проблему не решат.

Что предлагают наши респонденты, что надо бы сделать? Во-первых, для высокотехнологичных сфер прикладной науки и машиностроения нужно не массовое наращивание бюджетных мест по техническим специальностям, а финансовая поддержка тех кадров, которые уже выбрали работодатели, руководители, которые считают, что именно там действительно готовят нужных им кадров.

Также нужна поддержка тех учебных заведений, где тех оставшихся узких специалистов, которых все нехватка, все-таки готовят. По тем направлениям, которые сейчас уже потеряны, имеет смысл подготовка за рубежом в ведущих центрах.

Для предприятий, которые готовы организовать на регулярной основе производственную практику для студентов, и кто это уже делает, то им тоже оказывать помощь, потому что это очень важный канал отбора нужных ребят, нужной молодежи. Эта поддержка расширит круг этих предприятий.

Для пищевой и легкой промышленности, где основная потребность – это квалифицированные рабочие, на которых де-факто легло обучение, потому что в основном

они и обучают, то им нужно софинансирование, помощь в получении образовательной лицензии, организация цехов на крупных предприятиях, помощь в оплате мастеров производственного обучения, преподавателей теории.

Имеет смысл создание единых центров на базе многофункциональных центров в городах, где бы встречались работодатели и ищущие работу, чтобы снизить затраты предприятий на поиск нужных работников.

Введение трудового обучения в школах имеет смысл, но без формализма, для желающих приобрести в рамках школы рабочую профессию. Это тоже имело бы смысл.

В целом надо уйти от какой-то унификации в решении кадровых вопросов, и учитывать провалы, которые уже есть. А в легкой промышленности это одни провалы, в науке это другие провалы. И потребности этих профессиональных квалифицированных групп. С учетом финансирования федерального, регионального, на местном уровне. Спасибо.

Ольга Александрова: Спасибо большое. Прошу выступить сейчас Ненахову Юлию Сергеевну. Мы планируем на основе нашего трехлетнего проекта подготовить доклад. Все наши публикации наш институт выкладывает на сайте нашего института – Институт проблем народонаселения Российской академии наук, поэтому в деталях по всем направлениям мы это сделаем.

Юлия Ненахова: Уважаемые коллеги, продолжу говорить о результатах нашего исследования «Трудовой потенциал как объект стратегического планирования». Расскажу про результаты массового опроса студентов. Студенты были разделены на студентов вузов и студентов техникумов и колледжей.

[01:30:28]

По семи регионам России был проведен этот опрос. Около 800 респондентов в нем приняли участие. Это профильные факультеты вузов, с одной стороны, те, которые готовят кадры для промышленности, приоритетных отраслей промышленности, высокотехнологичных отраслей. С другой стороны, это те, которые готовят специалистов для АПК, легкой промышленности, и это профильные образовательные учреждения.

Чтобы получить сбалансированную выборку, мы отдельно отбирали студентов старших курсов, студентов младших курсов.

Анкета содержала четыре блока. Первый блок – оценка экономического положения, прожективные установки студентов. Второй блок – мотивы выбора профессии и факторы, которые на это влияют. Третий блок – оценка системы образования, ее отдельных

параметров, факторы, которые на это влияют. Четвертый блок – это характеристики трудовой стратегии: степень сформированности, источники информации об отрасли, рынке труда и так далее.

Что касается результатов. Что сегодня в первую очередь определяет престиж профессии в нашем обществе? 2/3 респондентов считают, что престиж формирует уровень дохода, который они приносят. По разным группам респондентов результат примерно одинаковый.

Что такое хорошая работа для респондента? Большинство считает, что это все-таки работа по призванию, но что касается кадров для сельского хозяйства с высшим образованием, кадров для промышленности и сельского хозяйства со средним специальным образованием, то здесь примерно поровну респонденты разделились, для кого в приоритете высокооплачиваемая работа, для кого монетарные мотивы преобладают, а для кого работа по призванию.

Насколько престижны эти профессии? Здесь мы задавали этот вопрос тем республикам, кто обучается на соответствующих специальностях. Мы спрашивали у инженеров, насколько престижна профессия инженера. Что касается престижа профессии инженера, то 2/3 считают, что это действительно престижная профессия. Что касается, допустим, профессий среднего специального образования, то тут картина гораздо хуже. Получается, что около ¼ респондентов считают, что низкий уровень престижа кадров по тем специальностям, по которым готовит их образовательное учреждение.

Как меняется сегодня число тех, кто идет учиться инженерным специальностям? Здесь большинство наших респондентов ответило, что все-таки растет.

Что сегодня, прежде всего, побуждает получать инженерно-технические специальности? Здесь можно было выбрать несколько вариантов ответа. Большинство ответило, что в будущем инженеры никогда не останутся без работы, это основной мотив. И студенты техникумов, колледжей. Сегодня с рабочей профессией легко найти неплохо оплачиваемую работу. 2/3 так считают.

«Согласны ли вы со следующими утверждениями относительно инженерно-технических специальностей?». Здесь можно было выбрать либо «согласны», либо «не согласны». Получается, что второй подвопрос, что инженерно-технические специальности гарантируют стабильный материальный достаток, с этим не согласны 1/3 респондентов с студентов вузов, что студенты техникумов и колледжей.

Сколько времени потребуется на преодоление экономического кризиса, и будет ли решена задача импортозамещения? Респондентов просили дать оценку экономическому

положению, прожективные установки в этой области. Выяснилось, что не очень пессимистично смотрят респонденты на то, насколько это будет успешно решено.

«Какие основные препятствия видите на пути развития промышленности и сельского хозяйства?».

Здесь можно посмотреть. Мы опубликуем этот материал, можно будет посмотреть подробнее.

[01:35:08]

«Почему вы выбрали эту специальность?». Большинство отвечает, что они чувствуют призвание и интерес к этой профессии. Вместе с тем, допустим, что касается студентов вузов, которые обучаются на сельскохозяйственных направлениях, больше 40% выбрали эту профессию, потому что посоветовали родители. Не доходит до 20% доля респондентов, которые считают, что потому что эта профессия обеспечивает стабильный доход.

Дальше была группа вопросов, которая раскрывает оценку характеристик образовательного процесса. Но в целом качество образовательной системы студенты оценивают высоко.

Условия прохождения практически также были оценены. Но в целом стоит сказать, что четверть респондентов после прохождения практики считают, что практика скорее отбила желание дальше трудоустраиваться по специальности.

Были вопросы: «Совмещаете ли вы работу с учёбой?». Большинство респондентов, которые совмещают работу с учёбой, работают не по специальности.

Вопрос: «Как вам кажется, легко ли выпускникам найти работу по специальности?», 45% считают, что «Да, вполне реально», однако больше половины респондентов считают, что либо высокооплачиваемую работу найти сложно, либо вообще любую, особенно это касается специалистов со средним специальным образованием и сельскохозяйственное направление.

В целом можно говорить о том, что в целом присутствуют так называемые антиномии в трудовых стратегиях. С одной стороны, молодые люди делают выбор в пользу профессий, предполагающих высококвалифицированный труд в приоритетных отраслях промышленности. Превалирующий мотив выбора профессии среди студентов – это призвание, интерес к профессии (так считают около 50%), что хорошая работа у 2/3 студентов вузов ассоциируется с работой по призванию, больше, нежели с высокой оплатой. При этом престиж профессии для большинства определяется уровнем доходов.

Для техников, технологов со средним специальным образованием только ¼ респондентов считают, что их профессия престижна. И более 1/3 студентов не считают, что инженерно-технические специальности обеспечивают достойное вознаграждение за труд.

При получении в процессе обучения информации о состоянии отрасли, то есть при прохождении производственной практики ¼ респондентов меняет свои трудовые стратегии в пользу того, чтобы не работать по специальности. И примерно та же картина, и даже картина более хуже со студентами, которые учатся по сельхознаправлению.

Ольга Александрова: Спасибо. Хотела предложить заключительное слово Локтионовой Наталье Яковлевне, кандидату исторических наук, старшему научному сотруднику Института экономики РАН, члену экспертного совета при комитете Государственной Думы по делам СНГ, Евразийской интеграции и связям с соотечественниками. Тема доклада «Кадровая политика в России как задача укрепления государственности: традиции и реалии дня».

Наталья Локтионова: Уважаемые друзья, хочу начать издали, но попробую перейти к тому, что надо.

Россия и целый ряд восточных цивилизаций оставались всегда традиционными обществами в той или иной их разновидности. Такое общество регулируется традицией, которая в России была естественно сформирована православием. Общество и в Российской империи, и Советского Союза, оно продолжало оставаться традиционным. Характерным его признаком во многом была иерархичность, почитание старших и преемственность поколений. На Западе существует культ юности, правда, и там не все так однозначно. А в православии в России, напротив, был, скорее, культ старости, почиталась зрелость. Современная Россия со своим ненациональным культом юной поросли оставила Западный мир сегодня далеко позади. Именно в современной России вопреки всему предшествовавшему историческому опыту молодых стали пестовать, противопоставляя старшему поколению.

[01:40:11]

Целенаправленно отвергается зрелость, и пренебрежение опыта отцов сейчас становится нормой.

Были запущены определенные технологии и мода на молодежь. И, кстати, те же методы выдвижения молодых были опробованы и на Кавказе, но там быстро спохватились. Сказались вековые традиции и мудрость старейших. В корневой России – нет.

Как показывают исследования международных агентств, российские гендиректора значительно моложе своих зарубежных коллег. Зарубежные показатели сравнили показатели разных стран, и пришли к выводу, что в России чаще, чем в других странах, меняется руководство крупнейших компаний и корпораций.

В 2013 году Россия поставила не только исторический, но и мировой рекорд сменяемости высшего руководства. Более поздних данных не было, но тенденция шла по нарастающей. Сейчас, видимо, этот разрыв с другими странами было бы еще больше.

Здесь не в последнюю, если не в первую очередь, этот процесс обусловлен отсутствием кадровой преемственности, однако вакханалия с молодыми кадрами продолжается по всей России.

У нас оформилась особая невиданная ранее привилегированная каста – молодые. И сегодня есть своего рода инкубаторы по возвращению молодых функционеров, руководящих кадров. Мы все знаем, что это преимущественно «Единая Россия». Есть разного рода молодежные парламенты. Чуть ли не с детского сада поощряются игры в руководителей вплоть до президентов. Дети не приучаются ни к труду, ни к послушанию, но с малых лет их учат руководить и напиться собственной значимостью. Молодежь, не умеющая стоять на плечах предыдущих поколений, не ощущая себя звеном единой цепи праотцов и правнуков, не имеющая ответственности перед богом и родиной, она массово направляется на руководящие посты. Последствия известны, примеры можно множить. И, слава богу, существуют ответственные замечательные достойные молодые люди, но речь сейчас не о них, а о тенденции, которая доминирует и дает свои горькие плоды.

Мне как-то пришлось выступать на большом форуме в МГУ по той же самой теме, и я видела реакцию этих молодых. Они так активно кивали в знак поддержки этого моего выступления. Просто именно этим входящим в жизнь поколениям приходится страдать под началом этого самого руководящего молодняка. И эта нена начальствующая молодежь устала от своих проскочивших в руководители сверстников. Ей негде набираться опыта. Разрушена естественная связь поколений, и тенденции к ее восстановлению не просматриваются.

С 2014 года существует строгое ограничение по возрасту руководителей в науке – до 65 лет, – тогда как к этому возрасту, видимо, только и надо подходить к директорскому креслу, когда есть серьезное имя, авторитет и большой опыт в науке. Причем речь идет обо всех научных подразделениях: и отделах, и лабораториях, и центрах. Те же ограничения были распространены и на госслужащих. Страну наводнил молодежный ректорский корпус,

введен наконец возрастной лимит и для главврачей. И где? В такой социально чувствительной области как медицина. Почему-то в президенты после означенного возраста 65 можно, в сенаторы – пожалуйста, хоть 90-летние, и в Верхней палате таковые есть. Я ничего не имею против, но можно быть вполне дееспособным с немалым жизненным опытом и в очень преклонном возрасте, но почему тогда действует столь избирательный принцип этого возрастного лимита, к тому же противоречащий Конституции Российской Федерации, где нет дискриминации по возрасту? Все это напрямую сказывается на результатах. Обрушены целые школы, стали общим местом и достоянием общественности серьезные проблемы на производстве, в медицине, в образовании.

В качестве пожелания есть прямые основания, видимо, для исключения этой поправки в Трудовой кодекс относительно науки, вводящей возрастную ценз в верхней его границе, особенно в науке и педагогике, да и в других отраслях. А нижнюю границу здесь можно, наверное, ввести.

Еще есть долгоиграющий миф о запущенной в новой России недееспособной старости. Сейчас он несколько нивелирован, но не исчез. Еще совсем недавно для многочисленных СМИ и их экспертов вполне допустим был неприемлемый с точки зрения критериев нравственности термин «неэффективное поколение». И сколько замечательных руководителей вынуждено было уйти из-за возрастных лимитов, и подведомственные им учреждения моментально деградировали. Допустим, Академия Генштаба, она была образцовой, когда ее возглавлял генерал Виктор Чечеватов, которого сняли по возрасту, полного здоровья и сил.

[01:45:28]

И я, например, знаю очень серьезные оборонные структуры в атомной промышленности, где тоже в свое время поменяли руководителей всех, быстренько отправили на пенсию. Этот серьезный завод практически встал, там пришлось идти просто-напросто на поклон. Там кто-то обиделся, кто-то вернулся, и тогда что-то сдвинулось.

России, видимо, в целом вновь необходимо выстраивать традиционное общество, сегодня сильно поврежденное, и ориентиром должна стать традиция, обусловленная ей норма общественного бытия. Видимо, в этом направлении должен работать каждый на своем месте и по мере сил, вопреки сформированному пагубному алгоритму социального развития. Спасибо за внимание.

Ольга Александрова: Большое спасибо.

Уже пятый год наш институт организует мероприятия в рамках МЭФ, и мы регулярно издаем наши публикации по материалам наших конференций в рамках МЭФ. Прошу всех: мы разошлем адрес, по которому надо будет прислать эти материалы. Мы их издадим и обязательно выложим на сайте нашего института. Институт – это ИСЭПН РАН. Там есть раздел «Публикации», где уже выложены наши прежние публикации на основе МЭФ.

Благодарю всех. Хорошего вам завершения МЭФ.

[01:47:33] [Конец записи.]