

Кадровый потенциал. Сертификат соответствия

О непростой кадровой ситуации в отечественной промышленности и отраслях ОПК журналу «Новый оборонный заказ. Стратегии» рассказал директор Центра экономического развития и сертификации ИНЭС Роланд Куттусович Шарифов

Подготовила Ирина Новикова

– Как вы оцениваете кадровый состав российского ОПК сегодня? Каков масштаб некомпетентности в ОПК? Есть ли резерв?

– Российская оборонка переживает сейчас период обновления, переосмысления, упорядочения как текущих процессов, так и стратегических ориентиров. Естественно, предприятиям отрасли, претерпевшей качественные изменения, приходится учиться работать по-новому. За два десятилетия, прошедшие после распада СССР, была уничтожена система подготовки кадров – сейчас ее приходится фактически выстраивать с нуля методом проб и ошибок. Тем не менее, ситуация вполне рабочая: понимая, что кадровый вопрос лежит в основе дальнейшего развития не только предприятий ОПК, но и экономики в целом, все заинтересованные стороны так или иначе пытаются с этой проблемой справиться. Не случайно даже руководители предприятий, 24 часа в сутки погруженные в работу, выкраивают время для повышения квалификации и даже включают на занятиях мобильные телефоны. Все понимают: иначе не выжить. Да, компетенций остро не хватает. Да, совершаются ошибки, в том числе в кадровых назначениях – люди, более или менее успешно руководившие предприятиями много лет, оказываются не в со-

стоянии «вытянуть» их в изменившихся экономических условиях. Но к отрасли сейчас настолько приковано внимание руководства страны и общества, что есть возможность подобные ошибки заметить и исправить.

Резерв, конечно, есть. Но сегодняшняя Россия имеет в военно-стратегическом смысле фору лишь в 10–15 лет. За это время нам нужно полностью переоснастить экономику и обеспечить ее квалифицированными кадрами – это вопрос национальной безопасности.

– Если сравнить кадры советской оборонки и российской – чья работа эффективней, с более высоким КПД, по-вашему? Есть ли критерии для сравнения?

– Критериев для сравнения «в лоб», конечно, уже нет. Далеко вперед ушли технологии: сейчас один станок и квалифицированный рабочий за ним легко заменяют труд десятков человек. Ностальгия в отношении Советского Союза вызвана отсутствием в современной России системного подхода – как к подготовке кадров, так и к организации работы промышленных предприятий, к развитию регионов. Конечно, старшее поколение (а тех, кто помнит советское время, в ОПК еще очень много) срав-

нивает тот период с современностью, и сравнение это не в пользу нынешней России. Работать в условиях плановой экономики было проще – по крайней мере, стратегически. А система была выстроена так, что помимо производственных, решались и социальные задачи – например, обеспечение стопроцентной занятости населения. Если эффективность понимать как интегрированный показатель, включающий выполнение производственных планов, качество ресурсного и кадрового обеспечения, развитие научного потенциала, то система в целом работала лучше.

– Зависит ли масштаб кадровых проблем оборонных предприятий от региона, в котором они расположены? Как именно и почему?

– К сожалению, зависимость прямая. Чем выше уровень жизни в регионе, чем менее остро там стоит демографическая проблема, чем больше внимания вопросам кадрового обеспечения уделяет региональное руководство, тем меньше сложностей с подбором кадров. Один из ярких положительных примеров – Свердловская область, там очень активный губернатор – Евгений Куйвашев, качественные изменения происходят прямо на глазах. Хуже всего, по понят-



Фотография предоставлена пресс-службой ЦЭРС ИНЭС

ным причинам, дела обстоят на Дальнем Востоке, где климат и уровень жизни накладываются на непростую демографическую ситуацию. Шутка ли – из региона за два десятилетия уехали почти полтора миллиона человек! И еще один момент, возможно, неочевидный. Очень непростая ситуация с кадрами складывается в регионах, находящихся недалеко от центров притяжения рабочей силы. Есть во Владимирской области, к примеру, город Александров. До Москвы всего 120 километров, а шансов для молодежи найти высокооплачиваемую работу в столице во много раз больше, вот и уезжают все, кто может. Недавно разговаривали с гендиректором АНИИТТ «Рекорд» Сергеем Баклановым, он посоветовал, что приходится брать на работу монтажниц, которые не в состоянии читать простые чертежи, и возиться с ними, доучивать, переучивать. А что делать? Других-то взять неоткуда.

– Какую поддержку предприятиям ОПК могут оказать региональные власти и федеральные структуры?

– Со стороны федеральных структур лучшей и долгожданной поддержкой стало бы выстраивание стройной системы: профориентация, подготовка кадров, планирование загрузки предприятий,

адекватные прогнозные оценки потребности в специалистах и соответствующие действия профильных ведомств, плюс совершенствование нормативной базы. На мой взгляд, наиболее адекватен в этом смысле сейчас Минпромторг, хотя бы демонстрирующий намерение выработать системный подход, осваивающий методы проектного управления, глубоко интегрирующий в работу IT-системы и делающий это осознанно. Вы удивитесь, но руководители оборонных предприятий, приходящие в ИНЭС на обучение по курсу «Стратегическое управление», очень часто благодарят нас не только за полученные навыки, но и за возможность пообщаться друг с другом и с лидерами отрасли. После этого они начинают чувствовать, чем живет отрасль, и совсем иначе, с других позиций, оценивают стратегическую перспективу своего предприятия. Минтруда пробовало собирать с предприятий данные об их потребности в кадрах с перспективой на 10–15 лет. Выяснилось, что руководство компаний зачастую просто не может дать такого прогноза, потому что понятия не имеет, что будет происходить с предприятием в течение этого срока!

Планирование и системность в экономике вполне укладываются в рыночные отношения, это подтверждает опыт развитых стран. Так что прозрачность, логичность и синхронность действий

Директор Центра экономического развития и сертификации ИНЭС Роланд Шарифов и директор Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России Наталия Золотарёва

федеральных чиновников могли бы дать предприятиям ОПК возможность осознанно выстраивать стратегию.

Что касается региональных властей, то я бы обратил внимание на повышение инвестиционной привлекательности регионов, рост уровня жизни, развитие социальной сферы. Все это напрямую связано с тем, насколько регион и его предприятия будут интересны для квалифицированных специалистов.

– Насколько оборонно-промышленный комплекс готов стать прообразом новой эффективной модели экономики России, ее флагманом и лидером? Появятся ли новые рабочие места в сфере ОПК? Когда? Сколько?

– Стать прообразом – нет, пока не готов. Слишком много проблем в отечественном ОПК – прежде всего управленческих – пока решаются на ощупь. Тем не менее, когда у руководства страны все получится с отстраиванием функциониру-

вания и повышением эффективности в оборонке, действительно, все остальное можно будет смело делать по образу и подобию. А лидерство не обсуждается – конечно, флагманом экономики в любом случае станут отрасли, в которых сосредоточены наука, технологии и высококвалифицированные кадры.

Новые рабочие места появляются постоянно – одно только производство «Ангары» в Омске создаст около двух тысяч рабочих мест, авиационный кластер в Жуковском – еще 2000, по судоверфи ДВЗ «Звезда» в прошлом году Дмитрий Rogozin озвучивал цифру в 10 тысяч рабочих мест к 2025 году. Официального интегрального прогноза по предприятиям ОПК, к сожалению, пока нет – Федеральный кадровый центр ОПК был открыт менее месяца назад, 15 сентября 2015 года, а первый доклад о его деятельности будет представлен в правительство только в марте 2016 года.

– Импортзамещение. Многие сегодня убеждены, что в России существуют ресурсы, способные сформировать достойный ответ зарубежным разработчикам: поток частных инвестиций в промышленность, федеральные целевые программы Минпромторга, государственная программа перевооружения армии. Все это создает условия для технологического скачка. Так ли это?

– Условия для скачка создаются руководством страны при самой постановке задачи. Когда мы произносим слово «импортзамещение», речь идет о технологической независимости, о возможности быстро, если не сразу, восстановить работоспособную цепочку при выпадении любого из звеньев. Но это не значит, что создаваться будет полный аналог выпавшего звена. Ситуацию нужно использовать для того, чтобы отказать от устаревших технологий и перейти на принципиально новые и эффективные, перепрыгнув из IV в VI технологический уклад. Причем говорить здесь нужно обо всех технологиях, в том числе управленческих. Согласно государственной программе вооружения, как мы знаем, планируется до 2020 года перевооружиться на 70% – полагаю, к этому сроку будет сформирована, по сути, новая промышленность. При этом, повторюсь, речь идет о технологической независимости, а не о запрете всего иностранного. Абсолютное импортзамещение в условиях глобальной кооперации и международного разделения труда невозможно, это сделало бы страну абсолютно неконкурентоспособной.

Вопрос с процентом непонятен – процент от ВВП? От номенклатуры производимых товаров? Сейчас у Минпромторга есть два десятка отраслевых планов импортозамещения, включающих две с лишним тысячи позиций. Это самое необходимое, и вовсе не стоит задача этот список расширять до бесконечности.

– Если переход на производство собственной продукции в России состоится, хватит ли своих специалистов в стране? Сколько сегодня в России трудится иностранных специалистов высокой квалификации? Уж если вытеснить импорт, так и зарубежных инженеров нужно отправить по домам... Справимся ли без них?

– Не соглашусь с постановкой вопроса. Так можно дойти до абсурда – чертить отечественными карандашами, одеваться в отечественную одежду, сидеть на отечественных стульях... Когда в России не было своих инженеров, Петр I привлек их из Европы, это позволило стране быстро развиваться. Сейчас есть программы по привлечению соотечественников, много специалистов приехали с Украины, поскольку там предприятия ОПК совсем развалились. Они успешно интегрируются в российский ОПК – и ОПК это только на пользу. Кроме того, как мы договорились выше, импортзамещение не может быть абсолютным. Возьмем IT. PostgreSQL, приходящий на смену Oracle и претендующий на позиции национальной СУБД, – плод усилий мирового сообщества разработчиков. На создание аналогичного по возможностям, качеству и стоимости владения отечественного продукта уйдут долгие годы. Понятно, что программисты, готовые развивать отечественную версию, будут востребованы, и я не вижу в этом ничего страшного. С другой стороны, иностранных специалистов высокой квалификации, работающих в России, не так уж много, чтобы это было критично – в России их несколько десятков тысяч (в целом по экономике, не только по отраслям ОПК). К тому же нынешний валютный курс сильно обесценил рублевые зарплаты... Словом, думаю, это не самая серьезная проблема в кадровой политике, если вообще проблема. Сейчас тысяч рабочих не хватает квалификации, в инженерные вузы недобор на бюджетные места – вот острые и серьезные проблемы.

– Насколько услуги Центра экономического развития и сертификации ИНЭС РАН сегодня востребованы на внутреннем рынке?

– Свидетельством востребованности услуг Института экономических стратегий РАН (ИНЭС) является его солидный возраст: в сентябре мы отметили 25-летие Института. За это время реализованы сотни проектов в области разработки региональных и отраслевых стратегий, прогнозирования, консалтинга, оценки рисков и т.д. Центр экономического развития и сертификации ИНЭС (ЦЭРС ИНЭС) – подразделение Института, которое занимается, в частности, исследованием потребности регионов, отраслей, предприятий в конкретных направлениях повышения квалификации управленцев, сертификации видов деятельности. Исходя из этих потребностей ИНЭС формирует гарантированно востребованный продукт. Во многих случаях мы готовим образовательные программы специально под нужды конкретного предприятия.

– В вашей сфере возможны инновационные прорывы? В каких направлениях?

– Если говорить о деятельности ИНЭС, то он производит действительно инновационные интеллектуальные продукты. В качестве свежего примера приведу разработанный совместно с экспертами РРС Стандарт компетенций руководителей и экспертов в области интегрированного управления и отчетности, представленный летом 2015 года на Global Ethic Forum – 2015 в Женеве. Это стандарт добровольной сертификации. В конце октября этого года для предприятий ОПК будет доступен Стандарт компетенций руководителей и экспертов организаций и предприятий в сфере стратегического управления ОПК России, подготовленный ИНЭС при участии и экспертной поддержке Коллегии Военно-промышленной комиссии России и ассоциации «Аналитика».

– Считаете ли вы свою компанию участником программы по импортзамещению?

– Да, безусловно. Мы уже давно поняли, что бизнес-образование, основанное на зарубежных кейсах и управленческих инструментах, безусловно, расширяет кругозор, но абсолютно неприменимо на практике в российских условиях. Поэтому образовательные программы ИНЭС глубоко локализованы, в них включено только то, что можно сразу же применить в повседневной работе. По этому же принципу построен спецкурс для управленцев ОПК, в рамках которого уже прошли обучение более сотни руководителей предприятий отечественной оборонки. ♦