

# Минпромторг призвал заняться "человекособирательством" / Экономика / Независимая газета

[ng.ru/economics/2023-07-20/1\\_8779\\_workers.html](https://ng.ru/economics/2023-07-20/1_8779_workers.html)



Главе Минпромторга Денису Мантурову предстоит большая работа по совершенствованию кадровой политики. Фото РИА Новости

**В промышленности усугубляется проблема кадрового дефицита. О нехватке работников заявляют уже 42% проанализированных предприятий, это максимум почти за 30 лет, сообщили в Институте экономической политики им. Гайдара (ИЭП). Такие тенденции вынуждают Минпромторг выступать в нехарактерной для него роли – заказчика кадровой политики. В ведомстве делятся идеями, что делать: совершенствовать миграционную политику, заниматься «человекособирательством», запуская программы репатриации, и т.д. Рецепты же экспертов, например из Высшей школы экономики (НИУ ВШЭ), варьируются от внедрения менее трудоемких технологий до поиска изобретателей буквально в гаражах.**

В российской промышленности установлен новый «рекорд» кадрового дефицита за всю 27-летнюю историю наблюдений этого показателя (с 1996 года), сообщили в ИЭП по итогам опроса промпредприятий.

В начале третьего квартала 2023-го о недостатке работников заявили 42% предприятий. Предыдущий максимум был зафиксирован в апреле этого года – 36%. Как следует из пояснений заведующего лабораторией конъюнктурных опросов ИЭП Сергея Цухло для «НГ», в данном случае у предприятий спрашивали, как они оценивают текущую численность занятых в связи с ожидаемым в ближайшей перспективе спросом.

Наиболее острая нехватка кадров в легкой промышленности – там на нее жалуются свыше 70% предприятий. В машиностроении о дефиците кадров заявляют 42% предприятий, в химической промышленности – 32%, в пищевой – 22%.

Были и другие вопросы – например, о том, что сейчас, то есть в начале третьего квартала, больше всего сдерживает рост производства. Судя по материалам ИЭП, три главных ограничителя по версии предприятий выглядят так: неясность текущей экономической ситуации и ее перспектив (54% упоминаний), нехватка квалифицированных кадров (41%), внутренний платежеспособный спрос – тоже 41%.

В свою очередь, эксперты Центра конъюнктурных исследований НИУ ВШЭ, проанализировав результаты опросов Росстата, заявляют, что во втором квартале 2023-го о недостатке квалифицированных рабочих как об ограничителе промышленного роста сообщали 16% предприятий добывающего сектора и 25% предприятий в обрабатывающих отраслях. В этом случае недостаток квалифицированных кадров оказался в списке ограничителей на пятом месте.

По оценкам ВШЭ, каскадный уход с российского промышленного рынка иностранных компаний скорее всего не приведет к спаду производства, «однако для минимизации возможных потерь необходимо не только попытаться увеличить численность занятых в обрабатывающей промышленности, но и найти способы привлечения наиболее квалифицированных кадров».

На длинном периоде решить проблему можно за счет увеличения вложений в человеческий капитал (в образование, здравоохранение, науку) и ускоренной подготовки и переподготовки работников на предприятиях, поясняют экономисты.

А в качестве текущего маневра, по их мнению, «можно задействовать «бойцов невидимого фронта». «В российской экономике оценочно около 12–14 млн человек заняты неформальной деятельностью... Правда, в основном неформалы заняты в торговле, сфере услуг и частично в строительстве и сельском хозяйстве. Однако наверняка среди них есть квалифицированные изобретатели, которые работают в гаражах и других помещениях», – отметили экономисты.

Есть и другие рецепты. Ранее проректор НИУ ВШЭ Сергей Рощин обратил внимание на то, что «разговор про кадры – это разговор не про кадры». «Это разговор про другие технологии с меньшей трудоемкостью... Надо перестать поддерживать инвестиционные проекты с высокой трудоемкостью... Снижение трудоемкости, повышение производительности, переход к другим технологиям – это единственное, во что надо вкладываться», – считает он.

Обозначили кадровую проблему и в Минпромторге. «Главный вызов для дальнейшего роста промышленности – кадры. Поэтому Минпромторг вынужден выступить сейчас в не совсем характерной для себя роли – заказчика на кадровую политику», – сообщил ранее первый замглавы Минпромторга Василий Осьмаков.



---

На отечественных промышленных предприятиях все чаще заявляют о нехватке работников. Фото Reuters

В ведомстве Дениса Мантурова перечислили идеи и предложения, как можно решить проблему. «Первое – надо более четко артикулировать нашу миграционную политику, формировать здесь понятные механизмы и правила, безопасные для социальной стабильности. Второе – нужно по-настоящему заняться «человекособирательством», запускать программы репатриации, а основными КПЭ (ключевыми показателями эффективности. – «НГ») в каждой сфере должны стать показатели по притоку и оттоку кадров», – перечислил представитель министерства. Кроме того, по его словам, необходимо по-новому взглянуть на проблематику, связанную с производительностью труда, «потому что без рывка в этой сфере и внедрения современных стандартов мы с этой ситуацией не справимся». «И еще одно направление – образование. Нужно обратить внимание на альтернативные форматы подготовки кадров, позволяющие подготовить специалиста за короткие сроки», – уточнил Василий Осьмаков.

Примечательно, однако, что проблема хронической нехватки квалифицированных кадров для промышленности возникла не внезапно, она назревала годами. Например, как считает Сергей Цухло, истоки кадрового голода в промышленности – «в свертывании советской системы среднего специального образования (приснопамятных ПТУ)» и в развертывании избыточной, по его оценкам, системы высших учебных заведений.

«Такая ситуация формировалась давно, в основном под влиянием избыточной занятости 90-х годов. Пока были в прямом смысле слова живы выпускники советских ПТУ, промышленности удавалось решать свои кадровые проблемы. Но с каждым годом этих кадровых рабочих становилось меньше», – говорит эксперт.

По его уточнению, кадровый голод в промышленности обострился в 2007 – начале 2008 года, но экономический кризис 2008–2009 годов «снял» эту проблему. «Стагнация 2012–2016 годов, вялый рост 2017–2019 годов и ковидный кризис 2020-го затушевывали проблему кадров, но не остановили процесс естественного движения населения – кадровые рабочие советской выучки уходили с предприятий и из жизни, а молодежь предпочитала диплом о высшем образовании, хотя бы номинальный», – отметил Цухло.

Если говорить об инженерно-технических работниках, то проблема их нехватки существует давно, несколько десятилетий, следует из пояснений операционного директора компании Ансог Алексея Миронова. И связана она с тем, что предложение рынка труда в этой части не росло. Второй момент – неквалифицированные рабочие. В данном случае, по его словам, сказались демографическая яма, отсутствие достаточного числа мигрантов, в целом непопулярность подобных специальностей как таковых – влияние этого комплекса факторов усилилось за последние годы.

Ситуация с нехваткой рабочего и производственного персонала стала близкой к критической в 2020-м, в течение 2021 года она была усугублена пандемией, оттоком мигрантов и их переходом в другие сферы, а в полную силу заявила о себе в 2022 году «на фоне сохраняющегося эффекта демографической ямы, мобилизационных и релокационных процессов», комментирует также директор по взаимодействию с органами власти компании HeadHunter Виталий Терентьев.

«Теперь, когда Минпромторг стал своего рода хабом и арбитром в ситуации многочисленных выходов иностранного бизнеса в том числе из промышленного сектора, на дефицит кадров обращено должное внимание», – отметил он. «Мы полностью поддерживаем идею, чтобы определенное ведомство на уровне государства было бы озадачено тем, чтобы помогать компаниям решать данную проблему», – говорит Алексей Миронов.

Наиболее перспективными для реализации идеями министерства Терентьев считает обучение, переобучение сотрудников, повышение престижности работы на производстве среди молодежи, осторожное регулирование внешней миграции и стремительную автоматизацию производственных процессов.

«Для решения проблемы трудовых ресурсов очень важна автоматизация и развитие робототехники, – соглашается замдиректора «Центра развития» НИУ ВШЭ Валерий Миронов. – Для экономии труда важно и развитие информационно-коммуникационных технологий в целом».

Помимо этих мер необходимо максимально расширять границы найма, привлекая кадры из других секторов экономики, а также из других регионов – прежде всего из тех, где сохраняется более высокая, чем в среднем по стране, безработица, добавил Терентьев.

В итоге, если резюмировать мнения экспертов, волшебного, простого и быстрого решения проблемы не существует. Один из примеров приводит Алексей Миронов. Допустим, наукоемкие технологии. Они нужны, важны, но не стоит рассчитывать, что только за счет них сразу же получится закрыть все пробелы. Ведь и сами эти технологии тоже формируют потребность в определенных кадрах – в квалифицированных сотрудниках, которые смогут с ними работать.

Так что, как пояснил Алексей Миронов, нужна последовательная целостная политика со стороны государства по развитию рынка труда. Это работа с системой образования (подготовка новых специалистов), повышение трудовой мобильности (стимулирование переезда граждан в другие регионы с использованием дотаций от государства), поддержка и развитие проектной занятости (на промышленных предприятиях все чаще используется система вахт), обучение и переобучение (государство помогает с переквалификацией). Конечно, важным фактором остается и конкурентоспособность оплаты труда.