



ВЕДОМОСТИ

Партнер проекта
«Норникель»

№ 11 (16) | 07.11.2017
рекламно-информационное издание

Эффективная экономика: ТРУД

16+



фотослужба «Норникель»

Лидеры и аутсайдеры

Каково место России в мировом рейтинге производительности труда

Анна Александрова

Лидер по производительности в мире – карликовое государство в центре Европы, Люксембург. За ним следуют богатый нефтью и газом Катар и игорная столица Азии, специальный административный район Китая Макао. Точки же роста расположены на Севере Европы, в Африке и Азии. О чем еще говорит международная статистика по производительности?

Лидеры и статистика

Почему Люксембург, государство площадью примерно 2500 кв. км с населением около 600 000 человек, опередил, к примеру, считающиеся технологически более развитыми США, Японию и Германию?

Здесь благоприятный режим ведения бизнеса, это европейская налоговая гавань и один из финансовых центров Европы. Благодаря всему этому здесь зарегистрированы международные компании – например, штаб-квартира Skype и представительства Goodyear и DuPont. В стране развито банковское дело и финансовые услуги, есть металлургическая промышленность.

Среди лидеров по производительности в России – экспортные регионы с высокой долей добывающих производств, а также Москва и Санкт-Петербург, сообщала зампредела Совета по изучению производительных сил Надежда Михеева на конференции в Высшей школе экономики в 2015 г. В целом уровень производительности труда в России неоднороден – разница между регионами доходит до 6 раз, подсчитывала она, проанализировав данные Росстата по 79 регионам по ВРП, занятости и капиталу за 2005–2012 гг.

С 2003 г., по данным Росстата, производительность труда в разных отраслях российской экономики росла разными темпами. Пик роста в добыче полезных ископаемых пришелся на 2009 г. (+8,5% к предыдущему году), в строительстве – на 2006 г. (+15,8%), а в обрабатывающей промышленности – на 2004 г. (отрасль показала почти 10%-ный рост). Но по итогам 2015 г. статистика показывает снижение индекса производительности практически во всех отраслях. В добыче полезных ископаемых она снизилась на 1,6%, в обрабатывающей промышленности – почти на 3%.

Данные Росстата позволяют сопоставить уровни производительности труда в отраслях естественных монополий. Наиболее высокий уровень производительности труда в 2015 г. в отрасли «Транспортировка нефти и нефтепродуктов по магистральным трубопроводам», а минимальный – в отрасли «Услуги общедоступной почтовой связи»: 17 400 руб. на человека против 388 руб.

С 1991 г. производительность труда здесь выросла примерно в 1,5 раза. Но статистика лукава. «История Люксембурга – это история офшорной экономики. Учитывая малое количество жителей и большое число компаний, которые имеют там свои представительства, а значит, фиксируют там часть прибыли, общий итог получается довольно высоким», – говорит директор программы «Экономика энергетики» Российской экономической школы Виталий Казаков. К странам с большим числом населения такую модель увеличения производительности труда применить нельзя.

Случай Катара похожий, но здесь высокий уровень производительности труда объясняется тем, что страна богата природными ресурсами, а население составляет всего 2,5 млн человек. Тиражировать такой результат тоже затруднительно, говорит Казаков.

«Учитывая, что население Люксембурга мало, а объемы регистрируемой прибыли солидны, производительность получается высокой. Но если следовать этой логике, то Катар – тоже страна с высокой производительностью труда, хотя местное население там не работает [живя на нефтяную ренту]», – говорит Евгений Ицаков, доцент кафедры

менеджмента и предпринимательства факультета экономических и социальных наук РАНХиГС.

Экономика Макао росла, пока росли аппетиты туристов, особенно из материкового Китая: из 31 млн туристов здесь в прошлом году 28 млн приехали из материкового Китая. Но последние несколько лет туристы тратят меньше – как в казино, так и за их пределами. Падение выручки игорной индустрии Макао началось с 2014 г. (-2,6%), в 2015 г. она сократилась уже на 34%. В итоге после 2013 г. производительность труда здесь падает.

Если ориентироваться на данные Всемирного банка (ВБ), то уровень производительности труда в самом Китае с 1991 г. вырос в 8,5 раза. В целом же страны Юго-Восточной Азии и Тихоокеанского региона по производительности труда выросли почти в 3 раза.

Быстро растущие неразвитые

Интересно, что стремительный рост производительности труда демонстрируют наименее развитые страны – Экваториальная Гвинея и Мьянма. У Гвинеи, к примеру, разница между ВВП в расчете на одного занятого в 1991 и 2016 гг. составляет 26 раз. Такого роста не показала больше ни одна страна из списка. А у Мьянмы эффективность выросла в 12 раз (все данные – ВБ).

Экваториальную Гвинею авторы Индекса экономической свободы от The Wall Street Journal и исследовательского центра Heritage Foundation называют одной из самых быстрорастущих экономик Африки и третьим по объему добычи производителем нефти в части континента южнее Сахары. Но экономика Гвинеи почти полностью зависит от нефти – на этот сектор приходится почти 80% ВВП. Благодаря росту цен на нефть рос и подушевой ВВП (причем с низкой базы). А потому вряд ли рост в этой стране можно назвать экономическим чудом, которое стало возможно благодаря улучшению бизнес-климата или технологическому развитию. К тому же с 2008 г. производительность начала падать. Эксперты Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) пишут: это свидетельствует об

уязвимости страны по отношению к мировой конъюнктуре в сырьевом секторе.

У Мьянмы другая история. По данным ЮНКТАД за 2014 г., она вошла в список наименее развитых азиатских стран с самыми высокими темпами роста производительности труда с 1990-х гг. Взрывной рост был характерен для экспортеров продукции обрабатывающей промышленности и стран со смешанной структурой экспорта. Чем объясняется такой рост? В Мьянме правительство с 2011 г. проводит масштабные реформы. Власти среди прочего позволили иностранцам инвестировать в страну. С 2011 г. и начался резкий рост прямых иностранных инвестиций и производительности (по ВВП в расчете на одного работающего). В 2015 г. власти Мьянмы отчитались о получении \$8 млрд инвестиций, рост по сравнению с 2014 г. – в 2 раза. В этом году власти рассчитывают еще на \$6 млрд. В апреле этого года власти одобрили проекты, которые позволят создать около 10 000 новых рабочих мест.

Аутсайдер по показателю производительности труда – Сомали. Разрыв с Люксембургом – 174 раза. Объяснение простое: в стране много лет идет гражданская война и нет возможностей для развития промышленности и человеческого капитала.

Развитые страны

Среди стран ОЭСР 1-е место по темпам роста за 2015 г. показала Швеция – плюс 2,1%. И здесь речь уже идет о производительности, которая учитывает и уровень образования и технологического развития. 2-е и 3-е места занимают Япония (1,22%) и Новая Зеландия (1,19%).

В середине нулевых развитые страны вступили в полосу резкого замедления темпов роста производительности. В США, например, ежегодные темпы прироста совокупной факторной производительности с 2005 по 2015 г. составляли в среднем 0,6%. В предыдущее десятилетие они равнялись 1,8%. У догоняющих стран темпы роста производительности тоже замедлились.

В чем причина? В научных кругах идут споры. Общепринятого объяснения замедлению нет, говорит заместитель директора Центра трудовых исследований Высшей школы экономики Ростислав Капелюшников. «Одно из наиболее правдоподобных состоит в том, что к этому моменту потенциал компьютерной революции оказался в основном исчерпан. С тех пор мы не наблюдаем технологических прорывов, которые по степени влияния на производительность и шире – на уклад жизни людей были бы сопоставимы с влиянием информационных и коммуникационных технологий», – полагает он.

Некоторые ученые предполагают, что дело в негативном воздействии на производительность рецессии 2008–2009 гг. Но Капелюшников, ссылаясь на анализ, называет это объяснение неубедительным.

Что могло бы стать новым драйвером роста после эпохи компьютерной революции? Технооптимисты считают, что будущее за роботизацией, цифровизацией, созданием искусственного интеллекта, использованием беспилотного транспорта. «Но пока все это не более чем благие пожелания, так как никаких признаков ускорения роста совокупной факторной производительности по-прежнему нигде не видно», – скептичен Капелюшников.

Как считать производительность труда. И зачем это делать

Анна Александрова

В 2015 г. мировой ВВП составлял, по расчетам PwC, около \$74 трлн. К 2030 г. он вырастет примерно на \$15,7 трлн, из них \$6,6 трлн обеспечит повышение производительности труда за счет автоматизации и искусственного интеллекта. Остальной рост произойдет за счет изменения потребительского спроса: покупатели будут потреблять более персонализированные и качественные товары. Выходит, производительность труда и ее повышение – ключ к экономическому росту и благосостоянию.

Это объем продукции, которую выпустил один работник за единицу времени. В научном сообществе смотрят на этот показатель шире – это количество благ, производимых человеком в единицу времени, и их стоимость.

Чем выше уровень производительности, тем выше реальный ВВП. А чем выше ВВП – объем товаров и услуг в стране, тем выше и уровень благосостояния.

Традиционно производительность труда измеряют как объем ВВП в расчете на одного занятого или на отработанные часы, говорится в материалах Международной организации труда. ВВП делится на число занятых или же на отработанные часы.

У Росстата своя методика. Чтобы подсчитать, как меняется производительность труда в целом по экономике, ведомство делит объем ВВП (в денежном выражении) на показатель индекса изменения затрат на труд. Последний учитывает количество рабочих мест, среднее отработанное время и расходы на оплату труда. Способны ли такие расчеты дать полную картину? Эксперты пытаются охватить все виды экономической деятельности, но оценить серый и черный рынок труда довольно сложно. Иногда неформальные виды деятельности вообще не попадают в статистику. Данные о самозанятых или тех, кто трудится на предприятии родственников без оплаты либо, к примеру, занят на сезонных работах, вероятно, менее достоверны. То же самое касается и оценок продолжительности рабочего времени: не всегда фактически отработанное время равно фактически оплачиваемому. Наконец, такие подсчеты – очень грубый и условный индикатор, на их основе нельзя сделать вывод об уровне технологического развития той или иной страны.

Гораздо лучше подходит для оценки эффективности экономики показатель совокупной факторной производительности (СФП), говорит Ростислав Капелюшников, замдиректора Центра трудовых исследований Высшей школы экономики (подробнее см. его интервью на стр. 08). Этот показатель демонстрирует, насколько наши сегодняшние идеи – технологии, организационные и управленческие практики – лучше вчерашних.

Что такое СФП? Это та часть увеличения выпуска, которую нельзя объяснить приростом затрат. При ее измерениях, к примеру, учитывают уровень образования работников (повышение уровня образования означает улучшение качества рабочей силы). СФП учитывает, насколько оборудование, которое

есть у работника, современно и т. д. Кроме того, показатель учитывает и фактор реаллокации ресурсов, прежде всего – трудовых.

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) проводит похожие расчеты – высчитывает для своих стран (все-го в организацию входит 35 стран) индекс изменений мультифакторной производительности, которая учитывает, например, и управленческие практики, и уровень образования, и конкуренцию.

«Мы используем статистические методы, придуманные 100 лет назад, для новой экономической ситуации», – говорит директор программы «Экономика энергетики» Российской экономической школы Виталий Казаков. Экономика меняется. И есть вопрос, а верно ли традиционная макроэкономическая статистика отражает реальные темпы экономического роста или падения и, соответственно, производительности труда, говорит он. Не исключено, что она переоценивает реальное падение экономики и, соответственно, данные о производительности труда.

«В технологический век связь между стоимостью сопоставимых товаров и услуг в прошлом и настоящем сложнее проследить. К примеру, в последние годы рынок GPS-навигаторов для автомобилей сжался практически до нуля. Как это отражает статистика – как падение рынка навигаторов и негативное влияние на реальную экономику. Но так ли это на самом деле?» – приводит пример Казаков. Если учесть, что функцию навигатора теперь выполняют смартфоны, в которых стоимость услуги навигации практически равна нулю, то фактическое падение рынка GPS-навигаторов в действительности является индикатором снижения себестоимости. В то время как реальное производство услуги кратно возросло. Традиционная макроэкономическая статистика недооценивает технологическую дефляцию, а значит, недооценивает и реальный рост экономики, полагает он. &

При участии Анастасии Стогней

Андрей Мовчан, руководитель экономической программы Московского центра Карнеги:

Производительность труда – очень спорный показатель. Методик его подсчета десятки: чаще всего его оценивают как объем ВВП в расчете на одного работающего человека (так, к примеру, рассчитывается производительность в исследованиях McKinsey и в отчетах ОЭСР). Но это несовершенная методика: примерно 30% российского ВВП приходится на минеральные ресурсы, где вклад труда совсем небольшой, т. е. это не отражает производительность труда. Поэтому в трудовом бизнесе производительность труда согласно такой методике будет заведомо низкой.

→03

Место России

Как обстоят дела с производительностью труда в России? Если ранжировать страны по уровню производительности, используя данные Международной организации труда, то Россия окажется на 43-м месте чуть более чем из 100 стран. Данные ОЭСР говорят: производительность труда росла с 2000 до 2008 г., затем рост возобновился в 2010 г. и продлился до 2014 г. Но с тех пор показатель только снижается.

Падение совпадает с негативным прогнозом аналитиков «Ренессанс капитала», которые в 2012 г. предсказали России скорое попадание в ловушку среднего дохода. Что это такое? Это явление характерно для быстро развивающихся стран: достигая высокого уровня дохода, они начинают проигрывать конкуренцию странам со сравнимой по стоимости рабочей силой, но развитыми технологиями и странам с дешевой рабочей силой и производством.

Про ловушку в 2011 г. написали экономисты Барри Эйхенгрин, Донг Хюн Парк и Кван Хо. Они вывели закономерность для быстро

развивающихся стран. Рост замедляется после того, как уровень доходов населения достигает \$16 700 на человека в среднемировых ценах 2005 г. В итоге в 2014 г. премьер Дмитрий Медведев признал: Россия в эту ловушку попала. И без резкого роста инвестиций в производство высоких темпов роста уже не будет.

Фактор производительности ослаб «в качестве движущей силы» экономического роста в России, пришли к выводу авторы опубликованного в октябре 2016 г. очередного рейтинга BB Doing Business, проанализировав тенденции производительности на уровне компаний. В чем причина? Российские компании относительно неудачно ведут инновационную деятельность и лишь десятая часть сообщают, что занимаются технологическими инновациями, пишут специалисты BB. Для сравнения: в странах ОЭСР таких компаний 30–40%. Кроме того, бизнесмены называют важным препятствием для ведения бизнеса нехватку компетенций у работников.

Что мешает? На инвестиционном форуме в Сочи в феврале заместитель министра промыш-

ленности и торговли Василий Осьмаков назвал одним из главных сдерживающих факторов роста производительности труда издержки из-за избыточного администрирования, к примеру, в сфере таможенного регулирования. На первый план для предпринимателей выходят вопросы не столько привлечения инвестиций, сколько повышения качества управления, внедрения технологий бережливого производства и необходимости сокращения косвенных расходов из-за административных барьеров.

В России необходимо наращивать производительность труда через повышение автоматизации, а это возможно при наличии воли руководителя к инвестированию в капитал компании, уверен Ицаков из РАНХиГС. «Когда мысль о том, что вложения в предприятие сейчас позволят получить в будущем намного больше прибыли (в том числе за счет сокращения персонала), чем сегодняшнее сокращение зарплаты работникам, станет достаточно распространена в нашем производственном секторе, у России появится шанс еще на один скачок в развитии», – полагает он. &

Драйвер для экономики:
как Малайзия повысила производительность труда

Татьяна Алешкина

Еще семь лет назад доля нефтегазовых доходов в бюджете Малайзии была почти такой же, как в российском, – около 40%. Малайзия добывает примерно столько же нефти, сколько Катар, и входит в тридцатку мировых лидеров по объему добычи. Но теперь нефть дает только каждый седьмой доллар, а ВВП страны при этом стабильно растет на 4–7% в год. Как стране это удается?

Преимущество отстающих

В Малайзии с 2005 по 2011 г. стоимость произведенной продукции на одного человека увеличилась более чем втрое до \$57 600. За последние 10 лет среднегодовой рост составлял 2%, и сейчас правительство Малайзии рассчитывает довести темпы роста до 4%.

В развитых странах производительность труда стабильно высока и растет незначительными темпами. В странах с развивающейся экономикой рост выше, но с каждым годом он замедляется. По данным Международной организации труда, в Германии с 2005 по 2011 г. стоимость произведенной продукции на одного работника выросла на 9% до \$91 000, в США – на 12% до \$113 000. В Китае этот показатель вырос в 3 раза (до \$27 000).

«Для стран со средним и низким доходом, для того чтобы продемонстрировать хороший рост (до тех пор, пока они не догонят передовые страны), достаточно заимствовать технологии и практику из более развитых стран и учиться у них на ошибках. Это так называемое преимущество отстающих», – объясняет разрыв профессор Российской экономической школы Евгений Яковлев.

Производительность – основной драйвер

В мониторинге за декабрь 2016 г. Всемирный банк (WB) отмечает, что рост производительности труда – основной драйвер экономическо-

го развития Малайзии. «Именно накопление капитала и увеличение производительности труда привели к устойчивому экономическому росту в Малайзии», – пишет WB. Экономический рост с 2011 по 2015 г. на 65% был обеспечен увеличением занятости населения и на 35% – ростом производительности труда, говорится в отчете Малазийской корпорации по производительности труда (MPC).

За последние 10 лет численность населения Малайзии выросла примерно на 30% до 30 млн человек в 2014 г. с 23 млн человек в 2004 г. Растет не только количество рабочей силы, но и ее качество: сотрудники становятся эффективнее. Но все же количество занятых пока растет быстрее, указывала MPC.

Что сделали малазийцы?

Рост производительности труда в Малайзии обеспечен тремя основными факторами: инвестиции в автоматизацию и оборудование, формирование человеческого капитала и открытость для торговли и инвестиций. Каждый фактор усиливается благодаря распространению инноваций и применению новых технологий. Малазийское правительство проводит государственную политику по повышению производительности труда. В стране создан Национальный совет по производительности (NPC), который разрабатывает конкретный план действий и реализует малазийскую программу производительности (MPB).

В 2009 г. правительство Малайзии либерализовало сектор услуг, разрешив до 100% участия иностранного капитала в компаниях этой отрасли. Приход иностранных компаний усилил конкуренцию и заставил малазийские предприятия работать эффективнее. Производительность труда выше в тех компаниях, которые экспортируют свою продукцию в другие страны, указывает MPC. Главная статья экспорта сегодня – продо-

вольствие (80,2% от общего объема экспорта в 2015 г.).

Правительство поощряет автоматизацию, модернизацию производства и переход к цифровой экономике. Рост производительности труда ускоряют инновации. MPC отмечает важную роль исследований и разработок (НИОКР).

Государство разработало национальную программу трансформации строительной отрасли. Документ выделяет три ключевых фактора повышения производительности в секторе: рабочая сила, технологии и бизнес-процессы. Фактор рабочей силы связан с улучшением качества человеческого капитала, что должно привести к увеличению объема произведенной продукции на человека. Технологии должны повысить эффективность производства, а оптимизация бизнес-процессов позволит улучшить планирование и менеджмент.

Важную роль в распространении знаний о производительности труда играет Федерация производителей Малайзии, внедрившая программу MBEF (Malaysia Business Excellence Framework) с лучшими практиками в менеджменте.

Малайзия пытается в максимально короткие сроки выбраться из ловушки среднего дохода и успешная национальная политика в области производительности объясняет, почему им это удастся, говорит президент Strategy Partners Group Александр Идрисов. «MPC – чрезвычайно эффективный инструмент для повышения качества отраслевого регулирования, развития управленческих компетенций местных компаний и в конечном счете повышения их конкурентоспособности на внутреннем и на мировом рынках. Именно в Малайзии этот инструмент реализован наиболее комплексно», – добавляет он. &



Андрей Гордеев / Ведомости

Консультанты
от Минэкономки

Зачем чиновники хотят потратить 30 млрд руб. на повышение производительности труда и что бизнес делает, не дожидаясь помощи от государства

Татьяна Алешкина

Только треть российских компаний считают повышение производительности труда первоочередной задачей, при этом 78% руководителей полагают, что драйвером улучшения ситуации должно быть государство. Как чиновники обещают помочь бизнесмену сделать их предприятия более эффективными?

Производительность труда в России самая низкая в Европе, свидетельствуют данные Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) за 2015 г. Стоимость продукции на человеко-час составляет \$25,9 – вдвое меньше, чем в странах еврозоны (\$55,9). На мировом уровне производительность труда в России сопоставима с показателем Чили, но есть страны и с более низкой производительностью труда, например Мексика (\$19,5). Производительность же на одного сотрудника в 2016 г., по данным ОЭСР, составляла \$47 067 – примерно 40,4% от уровня США. Это самый низкий уровень для России за последние 10 лет и почти вдвое меньше, чем производительность труда в Европе: там этот показатель в прошлом году был 72,1% от уровня США.

Президент Владимир Путин поставил задачу повысить производительность труда в 1,5 раза за семь лет еще в майских указах 2012 г. По целевому сценарию Минэкономразвития производительность труда в России в 2017 г. должна увеличиться на 1,9%, в 2018 г. – на 1,8%, в 2019 г. – на 2,1%. До 2020 г. она будет расти темпами, не превышающими 2,9%, считают в министерстве.

Основные направления деятельности правительства предусматривали, что в 2018 г. производительность труда должна вырасти по сравнению с 2011 г. в 1,5 раза, т. е. будет расти не меньше чем на 6% в год. Фактическая динамика в 2012–2015 гг. оказалась намного ниже, и к тому же темпы снижались (см. график). Ни один из вариантов прогноза производительности труда в 2011–2015 гг. не был реализован, констатируют эксперты аналитического центра при правительстве.

Дело не только в деньгах

Минэкономразвития разработало программу «Повышение производительности труда

и поддержка занятости» (документ пока не принят). Министр экономического развития Максим Орешкин, выступая в марте на президентском совете по стратегическому развитию и приоритетным проектам, перечислил четыре проблемы сохранения низкой производительности российской экономики, которые он считает ключевыми: низкий уровень управленческих и технологических компетенций у предприятий, неразвитость механизмов проектного финансирования, административные барьеры и высокие социальные риски массовых сокращений. На решении этих проблем министерство и собирается сосредоточиться.

Предполагается, что в 2017 г. в федеральной программе будет участвовать пять регионов, в 2018 и 2019 гг. – по 10, дальше число участников будет расти.

На региональном уровне программы повышения производительности должны по задумке министерства обеспечивать, во-первых, разработку и реализацию корпоративных дорожных карт по повышению производительности, а во-вторых, трудоустройство высвобождаемых работников, говорил Орешкин в марте.

Программа рассчитана до 2025 г., на ее реализацию, по расчетам министерства, нужно около 30 млрд руб. бюджетных денег. На эти средства министерство хочет нанять консультантов (в основном из большой четверки), которые проведут комплексный аудит финансово-хозяйственной деятельности на средних предприятиях, отобранных в каждом регионе – участнике программы (из числа тех, кто подаст заявки), и определит резервы повыше-

ния производительности труда. В первый год в программе смогут участвовать компании с выручкой не менее 800 млн руб. в год, со второго года начнут принимать тех, у кого выручка меньше (предполагается, что отбором компаний займутся региональные власти, другие детали пока не раскрыты).

Из рекомендаций к разработке программы Минэкономки следует, что деньги также планируется потратить на региональные налоговые льготы, субсидирование процентных ставок по кредитам, полученным на цели, связанные с ростом производительности труда (например, на модернизацию производства), и обучающие программы на предприятиях.

По расчетам Минэкономразвития, по итогам первого года программы производительность труда на участвующих в ней предприятиях должна вырасти на 5%, а к концу действия программы темпы роста должны достигнуть 30% в год.

Есть в программе и стимулы для повышения производительности труда – например, льготы по лизингу и займам под 1% через Фонд развития промышленности.

Федеральный чиновник ранее говорил «Ведомостям», что бюджет заплатит за аудиторов и экспертов, потому что у средних компаний нет на это денег.

«Дело не только в деньгах», – считает руководитель группы повышения операционной эффективности КИПМГ в России и СНГ Елена Устюгова. «У руководителей предприятий не всегда есть знания и понимание, как правильно выстроить бизнес-процессы и структуру компании, какие

→ 0 5 лучшие практики применить. Особенно это касается собственников бизнеса без опыта работы в крупных компаниях», – добавляет она.

Еще одна программа

«Производительность труда является альтернативным драйвером для роста экономики. С этой точки зрения у России большой потенциал по сравнению с развитыми странами», – говорит председатель совета директоров Краснокамского завода металлических сеток и руководитель комитета по эффективному производству и повышению производительности труда «Опоры России» Дмитрий Пищальников. Но программа Минэкономразвития не сработает, считает он. «Эксперимент с 3500 предприятиями из разных регионов проблему не решит – это капля в море, нужно вовлекать всю страну – а это более 100 000 предприятий – и выводить задачу на уровень национальной программы», – уверен бизнесмен. Государство, по его мнению, должно создать среду, в которой люди были бы заинтересованы в повышении своей эффективности.

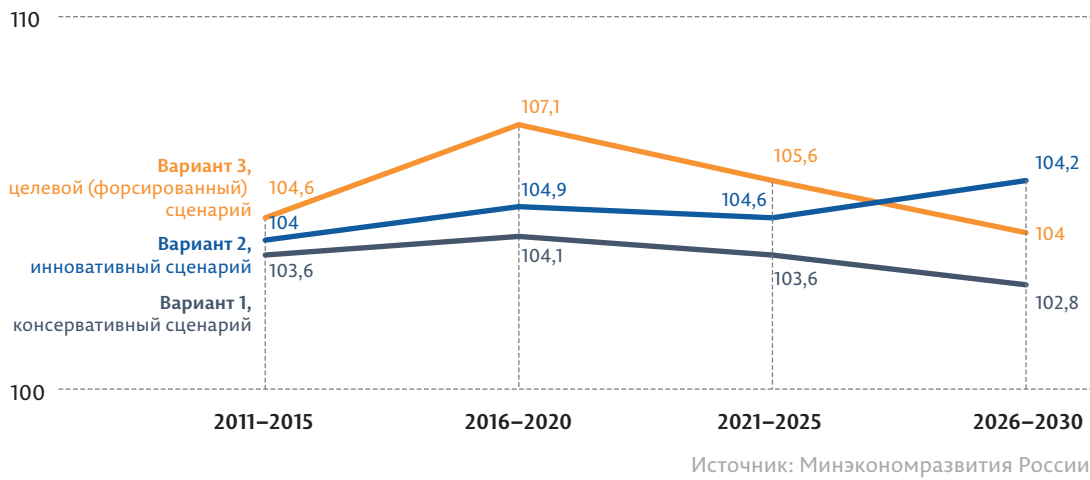
Гендиректор компании Dağakıran (совместное предприятие с турецким холдингом по производству компрессоров) и руководитель комитета по промышленности «Опоры России» Николай Дунаев считает, что программа Минэкономки привлечет внимание к проблеме, но на практике не поможет. «Компании большой четверки, которые ведомство хочет привлечь к разработке мер, – это высококвалифицированные носители западных подходов, их методика не приживется на российских предприятиях», – полагает он.

«Опора России» предложила свою программу (есть у издания «Ведомости&»). Во-первых, объединение считает, что необходимо запустить массовую пропаганду – чтобы популяризировать идею роста эффективности и вовлечения собственников, руководителей и трудовых коллективов в процесс повышения производительности труда. Для госкомпаний рост эффективности должен стать обязательным показателем. Во-вторых, необходимо обучать людей. По этому пункту программа «Опоры» пересекается с предложениями Минэка. В-третьих, предлагается поддержать бизнес бюджетными деньгами. Например, если эффективность производства в компании растет, она могла бы получить государственную субсидию, но при условии, что на предприятии не сокращают персонал и его налоговые платежи увеличиваются. Субсидия должна быть пропорциональна росту производительности туда: чем сильнее подняли эффективность, тем больше выплаты. Наконец, государство по замыслу «Опоры России» должно субсидировать процентную ставку по кредитам на покупку нового оборудования. «Все субсидии выплачиваются из будущих дополнительных доходов бюджета за счет роста производительности труда», – говорит Пищальников.

По расчетам «Опоры», на третий год реализации ее программ можно было бы выйти на динамику роста производительности в 7–8% в год. Минэкономразвития проработало предложения «Опоры» и они нашли отражение в программе министерства, сказал его представитель изданию «Ведомости&».

«Основа приоритетной программы – акцент на изменение культуры производства. Для этого создается Федеральный центр компетенций (Орешкин в марте говорил, что он появится на

Показатели прогноза индексов производительности труда, по данным прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г., %



Источник: Минэкономразвития России

базе ВЭБа. – «Ведомости&»), который будет распространять лучшие практики производства, развивать соревновательные практики по производительности между российскими компаниями, организовывать обмен знаниями и др.», – рассказывает он. Центр компетенции, продолжает он, создаст платформу по производительности: она включит в себя базу знаний и лучших практик России и мира. В результате каждое предприятие России получит возможность довольно точно оценить свой текущий уровень производительности, ключевые барьеры для роста, сформировать план дальнейшей работы. На региональном уровне должны появиться свои центры компетенции, говорит в марте Орешкин (их предлагается создать на базе уже существующих институтов развития). Они среди прочего и будут помогать предприятиям разрабатывать дорожные карты по повышению производительности.

По словам представителя министерства, программа предусматривает поддержку предприятий, эффективно повышающих производительность труда, – они получают приоритет-

Дмитрий Пищальников, председатель совета директоров Краснокамского завода металлических сеток:

«Поведение человека на работе определяется общей культурой. Часто в России люди в рабочее время не работают».

ный доступ к льготному финансированию, гарантиям и другим инструментам. Орешкин предлагал задействовать в проекте еще и президентскую программу подготовки управленческих кадров – она могла бы помочь в подготовке и региональных команд для проекта, и менеджмента конкретных предприятий.

Что мешает работать лучше? Слово бизнеса

Что же сейчас мешает бизнесу? Из 500 руководителей промышленных предприятий в 50 регионах России, которых в январе – феврале 2017 г. опросил Центр мониторинга развития промышленности (ЦМРП), 77,6% сказали, что

отслеживают уровень производительности труда на предприятии, но только для 32,8% компаний задача по ее повышению является первоочередной. Постоянно инвестируют в это 57,8% опрошенных, и лишь 14% компаний готовы направлять дополнительную прибыль на повышение производительности труда в первую очередь. При этом 73,3% респондентов признали прямое влияние роста эффективности на прибыль предприятия в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

«[Готовя опрос] мы общались со многими предприятиями <...> и выяснили, что чаще всего в производительность труда инвестируют компании, которые вышли на внешние рынки: экспортеры целенаправленно вкладываются в рост эффективности, так как с низкой производительностью невозможно быть конкурентоспособным за рубежом», – констатирует директор ЦМРП Илья Семин.

Авторы исследования выделили три главных фактора, тормозящих рост производительности труда: отсутствие доступного финансирования, налоговых стимулов и дефицит компетенций у инженерно-технических и рабочих кадров (64,7, 44 и 42,2% респондентов соответственно). «Повышать производительность многие хотят, но не знают как», – говорит Семин.

В марте этого года на съезде РСПП Путин заявил, что от производительности труда «напрямую зависят конкурентоспособность и эффективность каждого предприятия всей отечественной экономики», и попросил присутствующих рассказать о «проблемах, о барьерах, ограничениях, с которыми сталкивается бизнес при реализации программ повышения производительности, какие изменения в нормативную базу вы считаете целесообразными и необходимыми».

На эти вопросы от лица бизнеса отвечал президент «Норникеля» Владимир Потанин. Он перечислил факторы, которые могли бы ускорить повышение производительности труда в России. Со стороны государства это точечная господдержка проектов, «которые могут давать результаты», в том числе через территории опережающего развития, региональные льготы по инвестпроектам и заключение инвестконтрактов, которые бы гарантировали стабильность налогового и других режимов на период инвестирования. Например, «Норникель», который возглавляет Потанин, при

закрытии в 2016 г. Никелевого завода в Норильске получил разрешение досрочно снизить платежи по экспортным пошлинам – это позволило компании инвестировать 11 млрд руб. в решение социальных вопросов.

Второй аспект, который отметил Потанин, касается человеческого фактора: «Производительность труда, модернизация – это всегда сокращение людей, занятых в основном производстве, и увеличение числа занятых в смежных сферах». По словам Потанина, помочь решить эту проблему можно при помощи увеличения мобильности рабочей силы за счет развития рынка арендного жилья и создания электронных баз, которые помогали бы потенциальным работодателям и высвобождаемым сотрудникам находить друг друга. Еще один способ, упомянутый Потаниным, используют некоторые крупные компании, производства которых расположены в моногородах. Это оживление городской среды и стимулирование создания дополнительных рабочих мест в малом и среднем бизнесе. «Норникель» это делает при помощи грантовой программы «Мир новых возможностей», а также через Агентство развития Норильска.

Генеральный директор группы компаний Raum Profile (производство лакокрасочной продукции) Владимир Шебельский говорит, что, если Минэкономки привлечет консультантов, которые помогут повысить эффективность труда, он хотел бы поучаствовать в этой программе. Его компания, рассказывает Шебельский изданию «Ведомости&», уже нанимала консультантов по повышению производительности труда, но разочаровалась в них. «Обращение к консалтинговым компаниям – удовольствие не из дешевых, при этом они не решили поставленных задач, так как не очень понимали специфику производства и не вникли во все нюансы деятельности», – рассказывает он. В итоге компания решила идти своим путем. «Основные направления для нас сейчас – модернизация оборудования и обучение сотрудников, мы даже решили построить специальный учебный кластер для проведения семинаров», – говорит бизнесмен. Его компания тратит на повышение производительности труда 20–25% от прибыли, но если речь идет о закупке дорогостоящего оборудования, то затраты достигают и 60% от прибыли. «Мы видим, что, не увеличивая затраты на оплату труда – а это 30% всех расходов, – мы стали производить больше», – резюмирует Шебельский.

Краснокамский завод металлических сеток инвестировал в производительность труда 6 млн евро за семь лет, или 7,5% от выручки за этот период, рассказывает Пищальников. Основная часть пошла на покупку нового оборудования. «Но одни лишь инвестиции в оборудование не решили бы задачу роста эффективности. Параллельно мы совершенствовали систему управления организацией, поменяли правила внутреннего распорядка, сделали систему оплаты труда более эффективной», – говорит Пищальников. В результате выручка на одного работника выросла с 415 000 руб. в 2009 г. до 1,6 млн руб. в 2016 г. При этом прибыль увеличилась в 6 раз. Если перевести в проценты, то выручка на одного работающего росла на 21% в год.

Пищальников считает, что причина низкой производительности труда в России – в менталитете. «Поведение человека на работе определяется общей культурой. Часто в России в

Какова должна быть роль государства в повышении производительности труда?



Источник: данные опроса ЦМРП, январь – февраль 2017 г. (опрос 500 руководителей предприятий в 50 субъектах РФ)

рабочее время люди не работают, – говорит он. – Опрос «Опоры России» показывает, что из 100% рабочего времени сотрудники тратят на работу 70%, а 30% – на перерывы, перекуры, чай».

У средних компаний зачастую нет потребности в развитии, поэтому они не хотят инвестировать в производительность труда. Они достигают определенного уровня и не хотят ничего менять, чаще их собственники и руководители – уже взрослые люди. А у малых предприятий потребность есть, но нет финансовой возможности», – называет еще одну причину гендиректор тюменской компании «Кванта» и вице-президент «Опоры России» Эдуард Омаров.

Шебельский считает, что производительность труда может увеличить даже такие на первый взгляд незначительные вещи, как сокращение времени на перекур. «Мы ограничили перекуры 5 минутами в час, сотрудники теперь ходят курить по звонку, в результате они стали тратить на это вдвое-втрое меньше времени», – говорит он.

Илья Семин, директор ЦМРП:

«Повышать производительность хотят многие, но не знают как».

Президент и совладелец «Технониколя» Сергей Колесников рассказывает, что его компания не тратит фиксированный процент от прибыли на повышение производительности труда. «Мы рассматриваем любое поступающее рационализаторское предложение, и некоторые мероприятия приносят колоссальные результаты», – отмечает он. – Например, однажды мы просто сделали дополнительный прием между складом готовой продукции и производственным цехом на одном из наших предприятий. Общий экономический эффект составил около 600 000 руб. в год».

Как поднять производительность? Слово эксперта

Устюгова из KPMG называет несколько проблем, решение которых может за-

метно увеличить производительность труда. Во-первых, низкая эффективность использования оборудования. Например, оборудование может долго стоять без дела в очереди на капитальный ремонт из-за того, что ремонтный цех загружается неоптимально. Сократив время ожидания ремонта и другие подобные задержки, можно повысить объем производства на 5–10%.

Во-вторых, неэффективная организация труда. Компании могут выпускать столько же, затрачивая при этом меньше ресурсов, если оптимизируют организационную структуру и совершенствуют бизнес-процессы. «Мы нередко встречаем на предприятиях лишние уровни иерархии и низкую управляемость. Например, в компании есть руководитель, у него заместитель, а всего 2–3 человека в подчинении. Объединив несколько отделов в один, можно сократить лишних руководителей. Часто мы видим, что в компании 5–10% персонала можно спокойно убрать без ущерба для производства только за счет оптимизации организационной структуры», – рассказывает Устюгова.

Не создающие ценности действия и избыточные перемещения, неравномерная выработка рабочих бригад, дублирование проверок и избыточные согласования – все это снижает эффективность производства, считает Устюгова. По словам Устюговой, трансформация бизнес-процессов может повысить эффективность еще на 10–30%.

И наконец, недостаточный уровень автоматизации. Иногда небольшие компаниям недоступны дорогостоящие решения, но можно использовать точечные или, например, доступные облачные решения для управления закупками, складами и т. д. По словам Устюговой, автоматизация процессов может повысить эффективность еще на 10–15%.

Профессор экономики Российской экономической школы Евгений Яковлев перечисляет меры, которые уже доказали свою эффективность за рубежом: инвестиции в человеческий капитал (переобучение и постоянное обучение в течение всей жизни), инфраструктуру, создание кластеров производства (как в случае с Кремниевой долиной), которые позволяют обмениваться опытом предприятиям. &



личный архив

«Повышать производительность невыгодно и даже опасно. Но надо»

Производительность труда – показатель того, насколько люди умны и умелы. И этот показатель у России не очень хорош. Рынок труда зарегулирован, а бизнес-климат недружелюбен, повышать производительность компаниям невыгодно и даже опасно, говорит главный научный сотрудник ИМЭМО РАН, замдиректора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ, член-корреспондент РАН, доктор наук Ростислав Капелюшников

Екатерина Мереминская

Если свести обсуждение экономической политики в России к двум словам, это будут «зарплаты» и «цены», – написал экономист Константин Сонин в колонке в «Ведомостях» еще в 2008 г. Тогда, в «тучные», как принято сейчас говорить, годы, зарплаты росли очень быстро, но и производительность тоже росла. «Если в 2020 г. в российских гостиницах в холле не будут сидеть охранники – как они не сидят в гостиницах в развитых странах (портье может вызвать полицию), – вот она и будет, высокая производительность труда», – писал Сонин.

Теперь зарплаты растут очень медленно, но и производительности стагнирует. Дешевая рабочая сила делает невыгодными вложения в инновационные технологии и тормозит рост производительности, объясняла вице-премьер Ольга Голодец, курирующая социальный блок правительства, в интервью РБК на ПМЭФе в этом году. По ее данным, минимальную зарплату получают 4,9 млн человек. «Вопрос: чем занимаются эти люди?» – говорила вице-премьер.

«Выпуск растет, когда мы становимся умнее»
– В чем причина низкой производительности труда в России и как ее повысить?
– Для начала давайте определимся, что такое производительность. Грубо говоря, это косвенный измеритель того, насколько мы умны, насколько мы из одного и того же количества ресурсов можем сегодня сделать больше, чем вчера. То есть выпуск растет не потому, что мы затрачиваем больше сил, а потому, что мы стали умнее.

«Производительность труда – это косвенный измеритель того, насколько мы умны».

Понятно, что производительность можно измерять по-разному. Мы берем и делим выпуск на затраты труда (количество отработанного времени или численность занятых) – это производительность труда. Но мы затрачива-

Ростислав Капелюшников

Родился в 1951 г. В 1973 г. окончил экономический факультет Московского государственного университета по специальности «экономика», в 1976 г. – аспирантуру Института мировой экономики и международных отношений РАН. В 1978 г. защитил кандидатскую, а в 2003 г. – докторскую диссертацию по специальности «экономическая теория». Автор и редактор 175 научных трудов, в том числе шести индивидуальных монографий: «Современные концепции формирования рабочей силы: критический анализ» (1981), «Современная экономическая теория прав собственности: методология, основные понятия, круг проблем» (1990), «Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации» (2001), «Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ» (2006), «Конец российской модели рынка труда?» (2009), «Трансформация человеческого капитала в российском обществе» (2010). Член ученого и диссертационного советов ИМЭМО РАН, диссертационного совета НИУ «Высшая школа экономики», академического совета Национальной премии по прикладной экономике.

ем, и можно (и нужно!) делать поправки на затраты других факторов производства: капитал, человеческий капитал и проч. И когда мы очищаем показатель производительности от влияния всех этих факторов помимо труда, то, что остается, – это уже совокупная или многофакторная производительность, именно она и показывает, насколько мы стали умны. Но движутся оба эти показателя в большинстве случаев, хотя и не всегда, параллельно.

– Какие существуют способы заставить производительность труда расти?
– Передовые страны находят на фронтире технологического прогресса, на границе производственных возможностей. Они могут повысить производительность, только двигаясь вперед, развивая знания, технологии и т. д. То есть сдвигая эту границу. Это, конечно, очень сильное упрощение, но в целом это так. (Тут стоит пояснить, что в современной экономической теории термином «технологический прогресс» обозначаются не только новые технологии, но и новые управленческие практики, новые принципы организации труда, изменения в институтах и т. д.).

Страны, которые отстают, достигают роста производительности труда не столько за счет сдвига границы технологических возможностей, сколько за счет того, что начинают перенимать те технологические достижения, управленческие практики или институты, которые уже есть в передовых странах. Это dogo-няющее развитие.

– Россия относится ко второй группе?
– Безусловно. Но и внутри экономик ситуация неоднородная. Даже внутри одной отрасли есть фирмы-передовики, у которых высокая производительность труда, и отстающие, у которых она низкая.

Таким образом, производительность можно поднять, уменьшив ее вариацию между фирмами, находящимися внутри отдельных секторов и отраслей. Например, если отстающие фирмы будут перенимать опыт и технологии лидеров. Или если фирмы-аутсайдеры будут вымываться с рынка естественными силами конкуренции и освободившиеся ресурсы будут перетекать к фирмам-лидерам. И в том и в другом случае вариация в показателях производительности в отдельных секторах уменьшится и средний уровень производительности в экономике возрастет.

«России мешает зарегулированность»
– Какие факторы влияют на рост производительности труда?
– Их очень много. Впрочем, есть стандартный набор, на который, как правило, обращают внимание больше всего.

Первый фактор, который обычно учитывается, – это человеческий капитал или динамика образования рабочей силы. Если производительность людей с лучшим человеческим капиталом, т. е. с более высоким уровнем образования, выше – а это в общем так, – то чем быстрее растет доля людей с хорошим образованием, тем быстрее идет вверх производительность.

Второй фактор – капиталовооруженность труда, с каким количеством оборудования и какого качества работает в среднем человек, занятый в экономике. Сейчас выделяют капитал традиционного типа и информационного типа (вложения в ИКТ).

Третий фактор, который часто не учитывается в обычных разговорах о производительности, но принимается во внимание современными исследователями, – реаллокация ресурсов (от англ. «перемещение», «перераспределение»).

Ну а вклад в рост производительности самого технологического прогресса – это все, что остается уже после этого.

– Как работают эти факторы в России?
– Сильная зарегулированность товарных рынков и рынка труда в России мешает быстрой реаллокации ресурсов из малопроизводительных фирм, неэффективных секторов в высокопроизводительные фирмы, высокоэффективные секторы. Тем самым один из факторов повышения производительности у нас работает слабее, чем мог бы, или в каких-то случаях вообще работает контрпродуктивно. Точно так же она мешает созданию новых фирм, готовых экспериментировать с новыми идеями, новыми технологиями.

– Ситуация действительно не улучшилась за последние годы?
– Смотря что понимать под «последними годами». Скажем, с 2000 г. на рынке труда про-

изошли просто астрономические изменения, что бы ни говорили некоторые экономисты и бизнесмены.

Упала доля занятых в самых низкопроизводительных отраслях типа сельского хозяйства. Резко сократилась доля людей, которые заняты низкоквалифицированными видами труда. Сильно возросла доля занятых, имеющих высокий уровень образования. Такая реструктуризация занятости в период бурного роста нулевых шла очень быстрыми темпами. После 2008 г. темпы существенно ослабли, но направление сдвигов осталось все же правильное – от меньшей эффективности к большей.

«С 2000 г. на рынке труда произошли просто астрономические изменения, что бы ни говорили некоторые экономисты и бизнесмены».

– Чем был вызван этот астрономический сдвиг?

– Рос уровень образования. Неэффективные секторы, как я уже сказал, сбрасывали занятость, а секторы, где уровень производительности труда выше, – добирали. Это не значит, что переток происходил в буквальном смысле и человек переходил из одного сектора в другой – это одна из возможных форм реаллокации, но не доминирующая. Чаще бывало так, что человек работал в сельском хозяйстве, достиг пенсионного возраста и ушел с рынка труда. А в это время на рынок труда вышел человек с высшим образованием, который устроился в IT-отрасли и имеет гораздо более высокий уровень производительности.

Сдвиги с точки зрения распределения рабочей силы и сейчас идут в правильном направлении, но не настолько быстро, чтобы обеспечить нам шансы на приближение к тем странам, где уровень производительности труда в 3–4 раза выше.

Процессы идут, но с затруднениями, идут, несмотря на серьезные барьеры, которые постоянно воздвигаются государством на этом пути.

«Одно неверное слово приводит к многомиллионным искам»
– Что именно мешает расти?

– Если воспользоваться «старосоветской» терминологией, то можно было бы сказать, что у нас проблема производительности практически всегда понимается как технико-экономическая, тогда как на самом деле эта проблема политико-экономическая. Чтобы производительность росла, должны быть люди, которые заинтересованы в том, чтобы этот процесс шел. То есть люди, которые надеются, что, применив новые технологии, проведя обучение рабочей силы, внедрив новые управленческие практики, они получат на это достаточно высокую отдачу, и потому готовы нести связанные с этим риски.

Но в нашей стране все делается для того, чтобы эти риски приумножить, чтобы это было невыгодно и даже опасно.

Если в стране существует такой недружественный бизнес-климат, как у нас, то странно, что вообще эти процессы идут в правильном направлении.

– Вы имеете в виду контроль со стороны государства?

– Да, в частности, у нас сверхжесткий контроль за выполнением трудового законодательства. Одно неверное слово в названии отдела компании, занимающегося техникой безопасности, может повлечь многомиллионные иски. В итоге компаниям становится невыгодно создавать новые рабочие места и занятость перетекает из корпоративного сектора в некорпоративный. Это как раз тот случай, когда реаллокация идет в контрпродуктивном направлении.

– По данным Росстата, за 10 лет до 2015 г. число работающих на крупных и средних предприятиях снизилось на 5,4 млн человек, или на 13,5%...

– Проблема зарегулированности возникает не столько из-за того, что написано в законах, сколько из-за того, что написано в регламентах ведомственного типа и как люди, отвечающие за контроль выполнения этих регламентов, ведут себя по отношению к предприятию. Со временем зарегулированность только нарастает.

«Экономический национализм до добра не доводит»

– Действительно ли структура трудовых контрактов, когда нередко до 50% оплаты – переменная часть, мешает росту производительности, оттого что работнику проще понизить зарплату, чем уволить?

– В России тяжело не уволить работника, а уволить в полном соответствии с законодательством, а это немного разные вещи. Опция – поставить работника в такие условия, чтобы он уволился сам, – была и остается.

Это ответ рынка на зарегулированность, ее обратная сторона – рынку нужен резерв гибкости. И, с моей точки зрения, высокая доля переменной части оплаты труда – это скорее хорошо, чем плохо. Когда заработок работника привязан к результатам его труда или результатам деятельности фирмы, то это обычно благо для производительности. Если бы в наших условиях еще и это было жестко зарегулировано, было бы совсем тяжело.

– Сдерживают ли международные санкции рост производительности?

– Конечно. Вообще, экономический национализм еще никогда никого не доводил до добра. Можно в течение какого-то времени играть с этой идеей, но в долгосрочной перспективе это тупик. К чему она приводит, наглядно продемонстрировал мировой опыт в 30-х гг. прошлого века.

– Таким образом, какие есть способы радикально изменить ситуацию на рынке труда и обеспечить рост производительности?

– Рынок труда, как ни странно, здесь не решающий фактор. Надо менять всю политико-экономическую структуру. А иначе ничего не получится. Вместо экономического национализма должна быть ориентация на открытую экономику. Вместо того чтобы силовые структуры контролировали весь бизнес снизу доверху, вмешательство силовых структур в экономику должно быть исключено.

Законодательство не должно стреноживать рынок. Не должно быть тотального политического и силового контроля над экономической. Иначе будут расти и развиваться только компании, находящиеся под патронатом государства. &



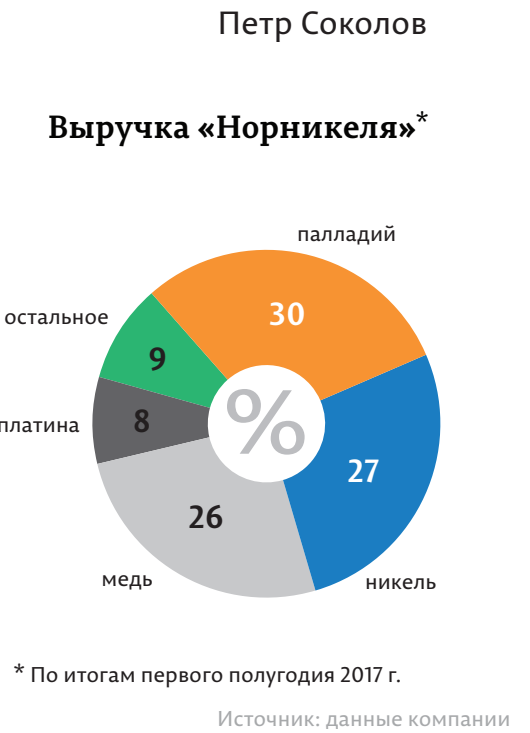
фотослужба «Норникеля»

Металлический парадокс

Эффективность производства никеля у горно-металлургической компании «Норникель» выглядит экономическим парадоксом: компания не тратит деньги на его производство. Как это возможно?

Себестоимость производства никеля у «Норникеля» отрицательная: в III квартале 2017 г. она составляла примерно минус \$12 000 на 1 т, по оценке консалтинговой компании Wood Mackenzie. В III квартале прошлого года она была минус \$9000 на 1 т, писали «Ведомости». «Результат расчетов по методике, которую использует Wood Mackenzie, плавающий, он зависит от нескольких факторов, в числе которых цены

на корзину металлов и курс рубля», – говорит представитель «Норникеля». Дело в том, что Wood Mackenzie считает себестоимость производства, сначала вычитая из общей стоимости добычи выручку от производства сопутствующих металлов – платины, палладия, меди, – и уже потом делит на объем производства в тоннах. Ресурсная база же «Норникеля» уникальна с точки зрения содержания в руде металлов – никеля,



Крупнейшие месторождения «Норникеля» – Талнахское и Октябрьское, а также Норильский рудный узел – расположены на Таймыре (Заполярный филиал компании). Их запасы оцениваются в 12 млн т никеля, 22,3 млн т меди, 8 млн т металлов платиновой группы. Запасы месторождений на Кольском полуострове (Ждановское, Заполярное, Котсельваара, Семилетка, Спутник, Быстринское, Тундровое и Верхнее) скромнее: 2,3 млн т никеля, 1,1 млн т меди. В Забайкалье находятся Быстринское и Бугдаинское месторождения с запасами 2 млн т меди, 7,8 млн тройских унций золота, почти 40 млн тройских унций серебра, 600 000 т молибдена. Кроме того, у «Норникеля» есть лицензия на разработку месторождения Honeytoon Well в Австралии, его запасы – 173 млн т руды с содержанием никеля 0,68%.



73%
на столько снизилась
стоимость производства
литий-ионных батарей
для электромобилей
с 2010 г.

Источник: BNEF

Для производства одного автомобиля с обычным двигателем нужно 20 кг меди, для гибридного – 30 кг, чтобы сделать электромобиль – около 80 кг, говорил ранее «Ведомостям» аналитик Газпромбанка Айрат Халиков. Производители аккумуляторов для автомобилей сейчас обеспечивают около 3% мирового спроса на никель. К 2050 г. глобальный спрос на никель из-за электромобилей может увеличиться более чем вдвое, ожидают аналитики Bloomberg Intelligence. В 2016 г. мировой парк легковых электромобилей составлял 2 млн шт., или 0,2%, по данным Bloomberg. Bloomberg New Energy Finance ожидает, что стоимость производства электромобилей сравняется со стоимостью производства автомобилей с ДВС в течение восьми лет. К 2040 г. парк электромобилей составит 530 млн шт. В Европе к этому времени 67% новых автомобилей будет электрическими, в США – 58%, в Китае – 51%, ожидает Bloomberg New Energy Finance. Спрос на никель со стороны производителей литий-ионных аккумуляторов может вырасти с 5200 т в 2016 г. до более чем 190 000 т уже к 2030 г., ожидают аналитики Bloomberg New Energy Finance. «Норникель» надеется воспользоваться ростом спроса: в июне 2017 г. компания начала переговоры с BASF о поставках сырья для производства аккумуляторов.

платины, палладия и меди. В выручке велика доля этих металлов, например, у палладия большая доля, чем у никеля. Из \$3,9 млрд выручки «Норникеля» за первое полугодие 2017 г. 30% пришлось на палладий, 27% – на никель, 26% – на медь.

При таком методе подсчета получается, что никель достается компании в качестве подарка, хотя на самом деле компания, конечно, тратит на его производство средства.

Себестоимость производства никеля у «Норникеля» – самая низкая в мире, даже если считать по другой методике. Например, британская консалтинговая компания CRU рассчитывает себестоимость на основании фактически понесенных затрат и получает цифру в \$3000 на 1 т у «Норникеля». На 2-м месте – индонезийская PT Sulawesi Mining Investment с большим отрывом: примерно \$10 000 на 1 т.

Такая себестоимость позволяет «Норникелю» иметь одну из самых высоких рентабельностей по EBITDA в мире среди горнодобывающих компаний – 47% по итогам 2016 г. Выше только у BHP Billiton – 57%, по данным самой компании (но у BHP Billiton 31 декабря 2016 г. закончилась лишь половина финансового года).

В ближайшие годы картина не изменится, считают участники консенсус-прогноза Bloomberg. В 2017 г., по ожиданиям аналитиков, рентабельность по EBITDA BHP Billiton составит 53%, в 2018 г. – 52%, эта компания сохранит глобальное лидерство среди аналогичных компаний. Рентабельность же «Норникеля» в 2017 г. ожидается в соответствии с тем же консенсус-прогнозом на уровне 45%.

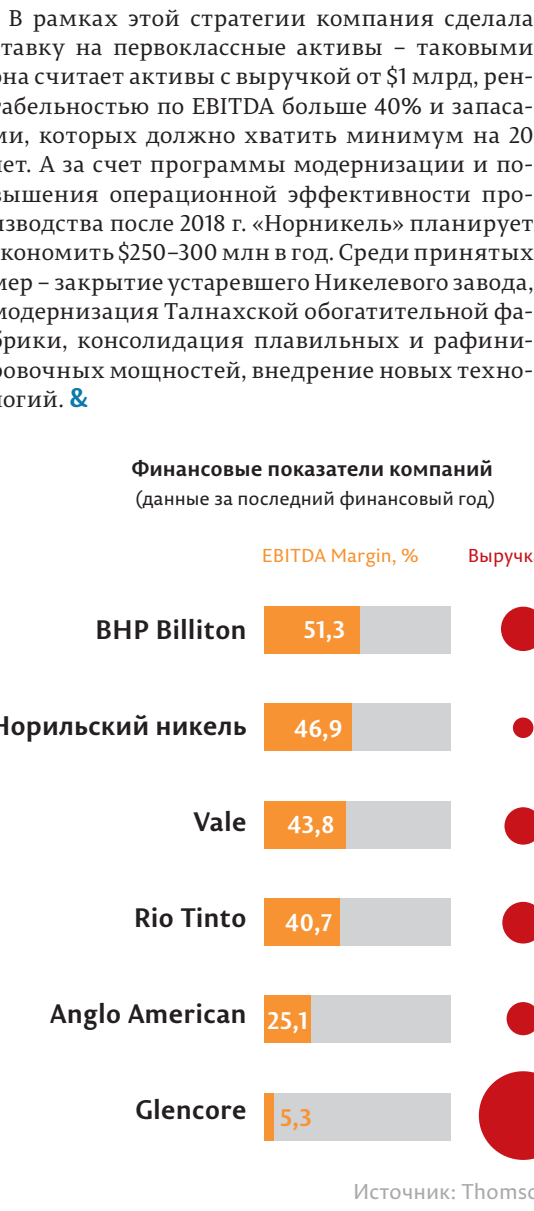
В пятерку самых эффективных производителей также входят Rio Tinto, Freeport-McMoRan и Anglo American. Пятерка же крупнейших диверсифицированных производителей металлов выглядит так: BHP Billiton, Rio Tinto, Vale, Anglo American и Glencore.

«Важно понимать, что корзина металлов «Норникеля» в лучшую сторону отличается от корзины металлов большой пятерки», – говорит аналитик «ВТБ капитала» Дмитрий Глушаков. В корзине других компаний значительную долю составляют уголь и железная руда, чего нет у «Норникеля». Цены на эти материалы в 2016 г. выросли, но рынок ожидает, что они снизятся в следующем году, говорит Глушаков. А вот стоимость металлов из корзины «Норникеля», напротив, должна вырасти – в 2017 г. на них наблюдались самые низкие цены за последние несколько лет.

Все металлы в корзине «Норникеля» завязаны на глобальный тренд перехода рынка автомобилей на новые стандарты экологичности, говорит Глушаков: платина и палладий активно используются в автокатализаторах для автомобилей с двигателями внутреннего сгорания, в то время как ожидаемый взрывной рост рынка электромобилей положительно повлияет на спрос на никель и медь.

«Норникель», несмотря на уникальные свойства его месторождений, все равно работает над эффективностью производства – в компании еще в 2013 г. была принята стратегия повышения эффективности. Тогда президент «Норникеля» Владимир Потанин возглавил компанию и поставил задачу сосредоточиться именно на эффективности, отказавшись от непрофильных активов.

«Только эффективно произведенный металл с высокой доходностью увеличивает позицию [компании] на рынке. Если какая-то часть металла в эффективной компании производится неэффективно, то это растворяется в общих показателях. Но я считаю, что мы должны следить за тем, чтобы все наши цепочки были максимально эффективны», – говорил Потанин.



Как компании борются за эффективность: четыре кейса из России

Андрей Грдеев / Ведомости

Проблемы, которые крупнейшим российским компаниям приходится решать при повышении производительности труда, часто похожи. Что делать с угрозой массовой безработицы в моногороде? Как быть с предприятиями, разбросанными на тысячи километров, да еще и в труднодоступных местах? Как приспособиться на стремительно меняющемся рынке? Наконец, как ускорить все процессы?

Мария Разумова

«Норникель»: кадровый резерв в Арктике...

Традиционная проблема северных районов – кадровый дефицит: людей мало, университетов тоже. Поэтому «Норникель» начинает выращивать кадры для своих предприятий буквально со школьной скамьи, продолжает работой с вузами и профориентацией выпускников, а корпоративное образование сопровождает их на протяжении всей карьеры. Развитие человеческого капитала – важная часть бизнес-стратегии «Норникеля», говорит старший вице-президент компании Лариса Зелькова.

В этом году «Норникель» запустил для топ-менеджмента программу обучения совместно с бизнес-школой «Сколково». Слушателями курса стали 55 руководителей – от директоров и заместителей директоров отдельных активов до самых перспективных начальников цехов и главных инженеров карьеров. Тема – «Операционная эффективность»: слушатели будут решать конкретные кейсы и готовить 18 стратегических проектов из реальной повестки правления «Норникеля». В марте 2018 г., когда завершится программа, слушатели должны будут выпустить с проектами на корпоративном форуме.

В 2014 г. стартовала программа для студентов и молодых специалистов «Покорители Севера», по ней компании сотрудничает с 15 профильными вузами страны. «Покорители Севера» – это практика в формате образовательной

игры. Студенты получают знания о производстве, территории и условиях проживания, знакомятся с условиями труда и уровнем квалификации, который потребуется в «Норникеле». Во время игры студенты решают бизнес-кейсы, по результатам компания отбирает лучших, которые получают корпоративную стипендию или предложение о трудоустройстве. В 2016 г. в программе приняло участие 215 студентов, 70% из них выразили желание вернуться в компанию, 40 лучших получили стипендии.

Для привлечения молодежи компания активно использует игровые методы – скажем, чемпионаты по решению кейсов. Это конкурсная среда и погружение в деятельность компании, говорит директор департамента кадровой политики «Норникеля» Дарья Крячкова. Например, с помощью такого кейс-чемпионата «Норникелю» удалось заинтересовать молодых специалистов работой на новом Быстринском ГОКе в Забайкалье (это один из крупнейших greenfield-проектов в отрасли со времен СССР). Сейчас компании нужно набрать около 2000 квалифицированных сотрудников в ограниченный срок. Подбор персонала для Быстринского ГОКа, по словам Крячковой, – проект, не имеющий аналогов: для сложившихся специалистов это возможность внести реальный вклад в запуск уникального предприятия, развивать знания и получить понятные перспективы роста. А для начинающих – начать работу сразу в одной из лучших компаний отрасли, на самом современном предприятии.

Наконец, на базе Сибирского федерального университета «Норникель» создает научно-технологический центр, который должен стать базой для научно-исследовательских работ и местом подготовки специалистов высшей квалификации.

...и управление северными заводами

«Рассчитывать на то, что внешняя среда все время будет благоприятной, не приходится.

Единственный способ быть конкурентоспособными и выживать в любых условиях – это быть в хорошей форме внутренне, быть эффективными» – так приветствовал президент «Норникеля» Владимир Потанин топ-менеджеров компании, которые начали обучение в «Сколково».

Чтобы быть в хорошей форме, компании приходится заниматься не только человеческим фактором. С одной стороны, «Норникель» переобучает сотрудников закрываемых устаревших производств, с другой – через Агентство развития Норильска пытается оживить городскую среду, чтобы она втягивала этих людей. В социальные программы, включая переобучение персонала, при закрытии Никелевого завода в 2016 г. «Норникель» вложил 11 млрд руб. 1680 работников получили места в других подразделениях, почти 700 человек освоили новые рабочие специальности.

В 2016 г. в «Норникеле» заработал Общий центр обслуживания (англ. Shared Service Center) для предприятий группы. Такие системы позволяют собрать в одном месте все рутинные операции компании: бухгалтерский и налоговый учет, управление закупками и продажами, бюджетирование, планирование и ИТ. Обычно такие центры размещают в регионах с невысоким уровнем зарплат, большим количеством вузов и потенциальных сотрудников. Центр «Норникеля» разместился в Саратове. Полностью автоматизировать управление базовыми процессами на всех своих предприятиях компания планирует в течение нескольких лет. Для «Норникеля» это непростая задача, его основные предприятия – Заполярный филиал в Норильске и Кольская горно-металлургическая компания расположены за Полярным кругом. Чтобы наладить связь с норильским Заполярным филиалом, компания провела из Нового Уренгоя оптоволоконную линию – она обошлась в 2,5 млрд руб. (до этого в Норильске высокоскоростного интернета не было).

Сейчас единая информационная система в пилотном режиме работает на базе Кольской ГМК, в ближайшее время «Норникель» рассчитывает присоединить к ней Заполярный филиал и Быстринский ГОК. В компании это считают «настоящим вызовом». «Мы интегрируем в одну модель всех сотрудников, можем практически в реальном времени видеть все происходящее на всех предприятиях и при необходимости балансировать. Это качественно другой уровень зрелости компании», – объясняет представитель «Норникеля».

В 2016 г. в саратовский центр переведено 14 первых предприятий компании, на которые приходится около 10% всего штата группы. В 2017 г. сюда же переданы расчеты с персоналом главного офиса и двух предприятий Кольской площадки. Уже понятно, что такая организация управления позволяет исключить дублирующие функции внутри подразделений и между ними, повысить эффективность на 30–40%. «Сейчас бизнес-подразделения «Норникеля» сами инициируют передачу в объединенный центр некоторых операций – например, обеспечение документооборота, регистрацию обращений и прочие канцелярские функции», – рассказывает представитель компании.

«Северсталь»: сокращение штатов в моногороде

Опыт повышения производительности в моногороде есть у «Северстали» – на Череповецком металлургическом комбинате. За последние 10 лет она увеличилась в 1,7 раза: если с 2003 по 2006 г. компания производила 10,5 млн т продукции в год силами 40 000 сотрудников, то сегодня – всего 23 000 человек. Производительность выросла с 262 кг на сотрудника в год до 456 кг. Но компании пришлось уволить почти половину сотрудников.

В 1999 г. «Северсталь» столкнулась с падением спроса на свою продукцию. И ей пришлось сокращать людей, убирая дублирующие функции и оптимизируя процессы. Это тут же привело к росту безработицы – другой работы для специалистов комбината в моногороде не было. Совместно с местными властями компания запустила бизнес-инкубатор – Агентство городского развития. Его задачей было изменить структуру экономики города таким образом, чтобы тут появилось больше мелких и средних предприятий, где люди могли бы найти работу: агентство обучало предпринимательству, консультировало, рассказывало местным бизнесменам о передовом опыте.

К 2017 г. обучение в агентстве прошло 9000 предпринимателей. Всего в Череповце сейчас 20 000 предпринимателей, в этой сфере занято 22% населения. С начала работы программы в городе появилось 5000 новых предпринимателей. К 2035 г. планируется увеличить их число до 28 500, а долю занятых – до 38%.

В проект вложили 3 млрд руб., в 2016 г. на каждый вложенный рубль в бюджет возвращалось 13 руб. в виде налогов.

Позднее, в 2010 г., «Северсталь» и мэрия города создали специальное инвестиционное агентство «Череповец», которое обучало увольняемых сотрудников предпринимательству, помогало с оформлением документов и написанием бизнес-планов. К этому добавил статус территории опережающего социально-экономического развития, т. е. вновь обученные бизнесмены получали еще и налоговые льготы.

Как занять свободных?

«Высвобождение [работников при повышении производительности], с одной стороны, является затратным для предприятия, с другой – региональные органы власти зачастую сдерживают этот процесс из-за понятных социальных последствий», – говорил министр экономического развития Максим Орешкин в марте. Чтобы решить проблему, он предложил, во-первых, перестроить службы занятости и включать их в работу с предприятиями еще на стадии формирования корпоративных дорожных карт, и во-вторых, активнее поддерживать трудовую мобильность и программы повышения квалификации на предприятиях, в том числе сократив административные барьеры и создав налоговые стимулы для компаний, которые будут принимать высвобождаемых сотрудников на работу.

Сегодня уровень безработицы в Череповце – 2%, это на 3 процентных пункта меньше, чем в среднем по России, констатируют в «Северстали».

«Почта России» справится с международными посылками

Бонус бывшего гендиректора «Почты России» Дмитрия Страшнова, который много обсуждали в прессе, зависел в том числе от того, насколько он сможет повысить производительность на предприятии. Страшнов был назначен гендиректором ФГУП «Почта России» в 2013 г., его контракт истек в 2017 г. Производительность в компании с 2013 по 2016 г. выросла на 24% – с 34 900 до 43 200 руб. на человека в месяц.

С 2013 г. компания занимается масштабной трансформацией логистики: модернизирует действующую инфраструктуру, строит новые логистические центры. В 2013 г. был запущен центр в Московском регионе около аэропорта «Внуково», с конца 2016 г. в тестовом режиме работает центр в аэропорту Казани. В планах – строительство центров в Новосибирске, Ростове-на-Дону, Екатеринбурге и Хабаровске, а также расширение мощностей центра в Санкт-Петербурге.

Полтора года назад «Почта» начала внедрять единую автоматизированную систему, работающую по принципу «одного окна». Она заменяет более 15 разных программных продуктов, которыми предприятие пользовалось прежде. В первую очередь новое оборудование установили в отделениях, расположенных в крупных городах, где много клиентов.

Все это необходимо «Почте», чтобы справиться с возросшим объемом международных отправок – с 2012 г. он увеличился в 10 раз. Только расходы на ИТ в этом году составляют более 16 млрд руб., писали «Ведомости» со ссылкой на программу деятельности компании. Еще 15,5 млрд руб. предусмотрено на модернизацию логистики, главным образом на строительство новых логистических центров. И еще 13,9 млрд руб. «Почта России» потратит на модернизацию отделений. Общая инвестиционная программа на 2017 г. – 53,1 млрд руб.

Давнее дело

Вопрос о повышении эффективности бизнеса уходит корнями в далекое прошлое. Например, в Древнем Китае существовала должность императорского оценщика, который отслеживал работу высших чиновников, а в Ордене иезуитов действовала шкала формальной оценки членов этого сообщества.

Основоположником научной организации труда и менеджмента считается американский инженер Фредерик Тейлор. На рубеже XIX и XX столетий в характере производства произошли крупнейшие сдвиги: резко возросли масштабы и его концентрация, поэтому потребовалось в корне изменить модель управления производством и человеческими ресурсами. Тейлор доказал, что можно улучшить результаты работы компаний, тщательно изучая трудозатраты и разрабатывая на основе этого анализа четкие стандарты того, как, когда и в каких объемах специалисты на конкретных должностях должны создавать продукцию.

Лин-философия Сбербанка

Российские банки активно работают над повышением производительности и эффективности, самый яркий пример в этой отрасли – Сбербанк, говорит профессор Российской экономической школы Олег Шибанов. Госбанк занимается программой повышения производительности труда давно – это видно по сообщениям о сокращениях штата. Например, в 2011 г. глава Сбербанка Герман Греф докладывал президенту о намерении сократить 30 000 человек (из 240 000 работающих на тот момент) благодаря внедрению новых технологий.

Ключевой элемент программы повышения производительности в Сбербанке – так называемая концепция «Лин» (lean), внедрение которой началось в 2007 г. Ее суть – в повышении операционной эффективности за счет выявления и исключения скрытых потерь в процессах, максимальное вовлечение всего персонала в процесс непрерывных улучшений.

Сбербанк начал с оптимизации процессов выплаты компенсаций и обмена валюты, а также с замены сберкнижек. Эти операции выбрали опытным путем (экспериментировали в офисе в Бирюлеве): сотрудники замеряли время, которое они тратят на рутинные операции в отделении. Результатом эксперимента стало сокращение времени ожидания в очереди, уменьшение числа случаев наплыва клиентов, ускорение операций. Когда банк начал этот процесс, замена сберкнижки состояла из 20 операций и занимала 3,5 минуты, а в результате эксперимента удалось сократить до 5 операций и 40 секунд. Впрочем, через несколько лет Сбербанк избавился от сберкнижек вовсе.

Внедрение лин-технологий позволило повысить производительность на 20–50%, сообщил Сбербанк в стратегии на 2014–2018 гг. Повышение производительности до сих пор в числе приоритетных задач Сбербанка. В стратегии на 2014–2018 гг., например, в качестве направлений развития фигурируют технологический прорыв и повышение финансовой результативности за счет управления расходами. &



Евгений Разумный / Ведомости

Образование как лекарство от бедности

примерно на 8%, косвенно это свидетельствует о таком же увеличении производительности труда обученных работников, говорится в исследовании «Влияние дополнительного профессионального обучения на заработную плату работников» Павла Травкина из Лаборатории исследования рынка труда НИУ-ВШЭ.

Но чем ниже образование и квалификация, тем меньше вовлеченность в процессы обучения и переобучения, пишут эксперты ЦСР. А чем старше работник, тем меньше работодатель хочет вкладываться в его дополнительное образование.

Могут ли бедные инвестировать в свое образование сами? «Что означает бедность? Это доход ниже прожиточного минимума, меньше 10 000 руб. Как можно ожидать, что люди с таким доходом будут инвестировать в свое образование, в повышение своей производительности? – говорит директор Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС Татьяна Малева. – Это ловушка бедности».

«У бедных не только мало денег, у них дефицит времени, сил, здоровья, все это уходит на поддержание жизнедеятельности», – добавляет Даниил Александров, профессор департамента социологии НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге.

Что делать?

Вывести людей из ловушки бедности в одно действие не получится.

«Когда правительство вдруг спохватывается из-за роста количества бедных, главный вопрос – помогите победить бедность, не потратив ни копейки, – говорит Малева. – Я отвечаю: так не бывает».

Первое, что нужно, – это инвестиции в преодоление абсолютной бедности за счет прямых пособий, считает Малева. Вопрос о хлебе насущном стоять не должен, тогда можно говорить об образовании.

Но обучать взрослого человека будет трудно – для обучения тоже нужен навык. «Человеку в возрасте всегда сложно учиться, – говорит Александров. – А часть малообеспеченных с детства не имели доступа к хорошему образованию, у них может и не оказаться такого навыка». Поэтому стоит принять меры заранее, считает Малева, по возможности избавиться от отрицательного отбора в дошкольном и среднем образовании. Дети из бедных семей, как правило, идут в обычный детский сад и обычную школу, а российские школы, в которых сосредоточены дети из семей с низким социально-экономическим статусом, часто дискриминированы в ресурсах, говорится в исследовании ВШЭ «Анализ образовательного неравенства».

Для борьбы с образовательным неравенством во многих странах таким неблагополучным школам государство выделяет дополнительные ресурсы, в том числе педагогические. Например, действуют специальные программы, которые помогают проблемным ученикам достичь уровня развития их сверстников. В российской системе образования такой политики нет, пишут авторы исследования.

Как переучить взрослого

В России не сложилась система непрерывного профессионального образования. Если считать все возрасты и профессии, то переобучение каждый год проходит всего 15% работников и это в первую очередь врачи и учителя, для которых курсы обязательны, говорил «Ведомостям» директор Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Владимир Гимпельсон.

«Переучивать взрослых в России начинают только во время кризиса. Например, происходят массовые сокращения шахтеров, и их быстро переучивают на каменщиков», – говорит Малева. Это быстрые и недорогие региональные программы горизонтальной мобильности, но вне кризисных лет они почти не применяются.

«Что означает бедность?

Это доход ниже прожиточного минимума, меньше 10 000 руб.

Как можно ожидать, что люди с таким доходом будут инвестировать в свое образование, в повышение своей производительности? Это ловушка бедности».

В мире же к повышению квалификации взрослых есть два подхода, рассказывает Малева. В странах Центральной Европы дополнительное образование сотрудников, как правило, оплачивает работодатель. В США, Англии, Австралии работник отвечает за себя сам, но ему в этом помогает «третий сектор» – НКО и фонды, которые занимаются поддержкой образования; в этих странах развиты гранты, стипендии и образовательные кредиты.

В России доля компаний, развивающих корпоративное образование, во время рецессии 2014–2016 гг. сокращалась. В 2015 г. лидерами по обучению сотрудников были Сбербанк, «Евросеть», «Газпром нефть», «Сибур» и «Росатом», следует из рейтинга РБК (он учитывал несколько параметров, в том числе долю расходов на обучение сотрудников от ФОТа, численность обучающихся и т. д.).

Российские компании тратят на обучение сотрудников меньше денег, чем европейские: в среднем 0,3% фонда оплаты труда против 1,6%, а в странах-лидерах этот показатель достигает и 2%, говорится в исследовании ЦСР.

Аргументы против переобучения

Внешних стимулов учить сотрудников у российских компаний немного, говорит Травкин. Один из них – налоговые льготы для компаний, которые вкладываются в обучение. В некоторых профессиях повышать квалификацию обязательно – это касается учителей, врачей, судей, аудиторов.

«Бедным часто надо доставить образовательные возможности прямо к порогу, у них нет ни сил, ни навыков эти возможности искать самим».

Зато есть аргументы против того, чтобы учить персонал. «В России <...> люди часто переходят из одной компании в другую, причем в конфликтных ситуациях закон почти всегда на стороне работника, – рассказывает Травкин. – Если компания вложила деньги в учебу сотрудника, а он решил уволиться, не отработав положенное по договору, работодатель, конечно, может взыскать с него деньги за обучение через суд, но это в любом случае деньги и время. А потом на место обученного сотрудника придется нанимать нового и опять вкладывать в него деньги».

К тому же сказывается влияние в экономике компаний с устаревшими технологиями производства: им просто не нужны высококвалифицированные кадры. Неопределенность в российской экономике тоже не способствует таким инвестициям, добавляет Травкин: компании живут сегодняшним днем, не особенно задумываясь о перспективах.

Рискованные инвестиции

На то, чтобы вкладывать деньги в свое обучение, у большинства россиян просто нет денег. По данным «Ромира», сбережений нет более чем у 40% населения. Треть тех, у кого сбережения есть, планируют инвестировать их в недвижимость и только 5% – в образование, свое или детей.

Российский некоммерческий сектор не нацелен на работу со взрослыми, которым нужно повышать квалификацию. Хотя поддержка образования – это одна из приоритетных тем для благотворительных фондов, их программы в большинстве случаев ориентируются на студентов и школьников либо на людей пенсионного возраста, говорит директор фонда «CAF Россия» Мария Черток.

«Сложность в том, что бедным часто надо доставить эти образовательные возможности прямо к порогу, у них нет ни сил, ни навыков эти возможности искать самим, – говорит Александров. – Например, в Филадельфии было такое гетто – страшно зайти. Причем не так далеко от него была одна из лучших бизнес-школ мира – Уортон. Так вот школа купила дом в этом гетто и сделал там бизнес-инкубатор и образовательный центр для всех, где преподают студенты-волонтеры. В России сложно будет сделать такую программу массовой, потому что у нас нет таких очагов стойкой бедности, но можно делать точно – в моногородах, сельской местности».

Образовательные кредиты

Еще один способ повысить квалификацию для взрослого – это учиться в кредит. Например, основатель Wikimart Максим Фалдин получал MBA в Стэнфорде в кредит под 5% годовых на 25 лет с отсрочкой платежа на 6 месяцев после окончания курса (кредитные программы есть практически при всех крупных университетах мира).

В России с 2013 г. действовала программа господдержки образовательных кредитов, по которой деньги на образование можно было получить на льготных условиях: 1/4 ставки рефинансирования плюс 5 процентных пунктов. 3/4 ставки рефинансирования субсидировало государство. Правда, такие кредиты выдавал только Сбербанк, но в январе 2017 г. банк закрыл эту программу – согласно официальному заявлению, «из-за оптимизации программ» в Министерстве образования. До сих пор о возобновлении программы ничего не известно.

Впрочем, большинство все равно не рискнет брать кредит на свое образование, говорит Александров. Гарантий того, что благодаря новому образованию можно получить прибавку к зарплате или повышение, очень мало. По данным Института экономики знаний ВШЭ, если сравнивать Россию и Великобританию, то после обучения зарплату повышают в Великобритании в 16% случаев, в России – в 10%. С повышением по службе та же картина: 7% в Великобритании и 3% в России.

ПТУ не приговор

По данным Международной организации труда, в большинстве стран острее всего не хватает квалифицированных рабочих. На 2-м месте – программисты, на 3-м – менеджеры по продажам. В России ситуация не отличается от общемировой, отмечает представитель движения WorldSkills Дмитрий Судаков. «Квалифицированный рабочий класс – те, кого сейчас не хватает, профессионалов найти сложно, и ценятся они высоко, – говорит он. – Но проблема в том, что система профобразования стигматизирована, ПТУ звучит как приговор».

Хотя статистика подтверждает: многие получают дипломы вуза и работают там, где он не нужен.

Работодатели считают, что 26% выпускников могли бы учиться меньше пяти лет, говорится в исследовании Boston Consulting Group (BCG). В постсоветский период среднее профобразование «подразвалили», сетует Судаков. Государство поддерживает в основном среднюю школу и высшее образование, а техникумы перекладывает на плечи регионов, у которых, как правило, не хватает денег.

Тем не менее в России есть из чего выбрать: многие крупные компании, столкнувшись с нехваткой кадров для своих предприятий, начали поддерживать техникумы, говорит Судаков. «Но менталитет таков, что всерьез этот вариант мало кто рассматривает: как это я в 40 лет пойду учиться в ПТУ? А зря», – говорит Судаков.

Россия не ценит знания

Среднее образование постепенно перестраивается под запросы компаний и может вносить свой вклад в повышение производительности труда, говорит сооснователь WorldSkills Павел Черных, но главной проблемой все равно остаются инвестиции в основной капитал – в российской промышленности много устаревшего оборудования и предприятий, которые выполняют социальную функцию, сохраняя рабочие места.

В России врач зарабатывает в среднем всего на 20% больше водителя. Для сравнения: в США разница составляет 261%, в Германии – 172% и даже в развивающейся Бразилии – 174%.

«В России ограничен спрос на высококвалифицированный труд, мало рабочих мест в робототехнике, биотехнологиях, хотя наше инженерное образование не худшее в мире и могло бы быть востребовано, – соглашается Малева. – Если бы был спрос, население быстро предложило бы рабочую силу приемлемого качества. Так что вопрос в конечном итоге один: где взять инвестиции?»

Российская экономика в целом не ценит знания – к такому выводу пришли и авторы недавнего исследования BCG, Сбербанка, WorldSkills и Global Education Futures. В России врач зарабатывает в среднем всего на 20% больше водителя. Для сравнения: в США разница составляет 261%, в Германии – 172% и даже в развивающейся Бразилии – 174%.

Людям свойственно избегать риска, если нет значимых материальных стимулов, говорит Александров. В российской экономике таких стимулов пока нет. &

Рекламно-информационное приложение к газете «Ведомости»

16+

Главный редактор Анфиса Сергеевна Воронина
Генеральный директор Глеб Прозоров
Руководитель проекта Татьяна Сажина
Верстка Анна Ратафьева
Фоторедактор Александра Астахова
Корректор Светлана Борщевская
Менеджер по печати Татьяна Бурнашова
Шрифт «Пермиан», Илья Рудерман, «Студия Артемия Лебедева»

Учредитель и издатель АО «Бизнес Ньюс Медиа»
Адрес учредителя, издателя и редакции: 127108 Москва, ул. Полковая, 3, стр. 1.
Тел. +7 (495) 956-34-58

Рекламное СМИ

Свидетельство о регистрации:
ПИ № ФС77-66973 от 15 сентября 2016 г., выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор)
Все права защищены ©2017, АО «Бизнес Ньюс Медиа»
Любое использование материалов издания, в том числе в электронном варианте, допускается только с согласия правообладателя

Отпечатано в типографии АО «ГПК «Экстра М»
143405 Россия, Московская область, Красногорский район, г. Красногорск, автодорога «Балтия», 23-й км, владение 1, дом 1

Тираж 35 000
Цена свободная

