

*Александрова О.А.,
Ненахова Ю.С.,
Ярашева А.В.*

ВОЗМОЖНОСТИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЛЕГКОЙ, ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И АПК

(исследование проведено при финансовой поддержке РГНФ,
проект № 15-02-00443)

Почти целое десятилетие прошло с тех пор, как на фоне кризиса 2008-2009 гг. широкое звучание получила тема кадрового дефицита в российской промышленности и сельском хозяйстве. В последние годы эта проблема приобрела особенную остроту — неумолимо приближается срок естественного выбытия основных возрастных групп работников, занятых в этих сферах экономики. И это — в ситуации, когда наложенные на Россию западные санкции и последовавшая за этим девальвация рубля, сделавшая импорт в два раза дороже, наглядно продемонстрировали недопустимую степень зависимости страны от зарубежной продукции и поставили вопрос об импортозамещении и адекватном уровне самодостаточности [1].

С учетом того, что в основе несбалансированности рынка труда и, в целом, структуры экономики, как справедливо предполагается, лежит так называемая рыночная стихия [2]

(впрочем, вполне управляемая интересами влиятельных групп [3; 4]), на повестку дня был поставлен вопрос о привнесении в политику государства элементов долгосрочного — стратегического — планирования и использовании широких мер поддержки приоритетных отраслей экономики. И, действительно, летом 2014 г. был принят закон о стратегическом планировании¹, а в декабре того же года — закон о промышленной политике².

Ответом на санкции Запада стало благоприятное для отечественных товаропроизводителей встречное эмбарго на товары, произведенные в ЕС, а после инцидента с российским самолетом был введен запрет на ввоз товаров из Турции.

¹ Федеральный закон от 28 июня 2014 г. N 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // Российская газета, № 6418 (146), 3 июля 2014 г.

² Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. N 488-ФЗ «О промышленной политике в Российской Федерации» // Российская газета, № 6572 (1), 12 января 2015 г.

Однако сохраняются и негативные факторы:

- ограничения, накладываемые на государственную поддержку экономики участием страны в ВТО;
- критический уровень задолженности региональных бюджетов, не оставляющий им средств на инвестиции в экономику;
- сокращение — под предлогом бюджетного дефицита — расходов на сферы, определяющие качество трудовых ресурсов и т.д.

Перманентно муссируется вопрос о сроках снятия антироссийских санкций, предполагающего и отмену российских контрмер. Что же касается экспансии на российский рынок турецких товаров, то период охлаждения отношений между нашими странами и, соответственно, таможенных ограничений и вовсе длился недолго.

Какова же кадровая ситуация в приоритетных отраслях экономики спустя два года после провозглашения политики импортозамещения и принятия законов о стратегическом планировании и о промышленной политике? Каким образом описанная противоречивая система сигналов влияет на положение и горизонты планирования предприятий? На что направлен профориентационный интерес молодежи?

На эти и другие вопросы было призвано дать ответ наше исследование, посвященное возможностям и перспективам превращения трудового потенциала в объект стратегического планирования. В рамках этого проекта, *во-первых*, проанализированы нормативно-правовые акты в сфере стратегического планирования и изменения в различных аспектах экономической политики государства; *во-вторых*, выявлено мнение

руководства предприятий и ассоциаций работодателей, имеющих отношение к двум группам приоритетных отраслей — наукоемкому производству (машиностроение и т.п.) и легкой, пищевой промышленности и АПК, а также мнение руководства учреждений среднего профессионального (далее — СПО) и высшего образования (далее ВПО), готовящих кадры для указанных отраслей. И, *в-третьих*, выявлены установки и модели поведения молодежи, обучающейся в соответствующих образовательных учреждениях.

В качестве методов социологического исследования выбраны экспертный опрос в форме глубинного структурированного интервью (с руководством предприятий, ассоциаций и образовательных учреждений) и метод выборочного анкетного опроса, в рамках которого в качестве респондентов выступают учащиеся начальных и выпускных курсов учреждений СПО и ВПО.

В данной статье анализируется возможность стратегического планирования трудового потенциала в отраслях легкой и пищевой промышленности, сельском хозяйстве. Для этого были выбраны традиционно специализирующиеся на этих отраслях регионы — Ивановская область, Краснодарский край и Республика Адыгея. В Ивановской области в ходе полевых исследований весной-летом 2016 г. было опрошено руководство текстильных и швейных предприятий, расположенных в разных населенных пунктах (Иваново, Шуя и др.), руководство региональных ассоциаций работодателей, а также образовательных учреждений, призванных готовить кадры для этих производств. В Краснодарском крае и Адыгее опрашивалось руководство сель-

хозпредприятий и предприятий пищевой промышленности и соответствующих учреждений профобразования, расположенных в разных населенных пунктах (Краснодар, Майкоп, Ейск, Анапа и др.), а также руководители региональных и местных торгово-промышленных палат, отраслевых ассоциаций.

В каждом субъекте РФ в обследовании принимали участие не менее двух предприятий приоритетных отраслей и не менее двух готовящих для них кадры учреждений профобразования каждой из ступеней (СПО и ВПО). Кроме того, в каждом учреждении профобразования был проведен выборочный анкетный опрос учащихся/студентов начальных и выпускных курсов.

С опорой на информацию, полученную в ходе экспертных интервью проанализируем ситуацию с кадрами в указанных отраслях; способы, которыми предприятия решают задачу заполнения вакансий; факторы, определяющие горизонты планирования, которыми руководствуются предприятия, и то, оказывают ли влияние на эти горизонты принятые недавно законы о стратегическом планировании и о промышленной политике.

Согласно полученным данным, большинство предприятий ощущают дефицит кадров, связанный, прежде всего, со старением основной части работников нужной квалификации и их постепенным выбытием (средний возраст работников составляет 45-50 лет):

«5-6 лет и этих людей уже буквально некем будет заменить. Самый острый вопрос — это ветврач в животноводстве. И у механизаторов 40% — в возрасте от 45 до 50 лет, некоторым уже и по 60».

Для ряда производств (например, текстильного) проблема дополнительно обостряется еще и более ранним выходом работников на пенсию в связи с тяжелыми либо вредными условиями труда (шум, химические вещества, высокая температура воздуха, влажность). Забегая вперед, отметим, что такие условия труда затрудняют для предприятий использование института ученичества, поскольку к работе в подобных условиях нельзя привлекать несовершеннолетних, при том что по наблюдениям работодателей, чем в более молодом возрасте работник пришел на предприятие, тем выше вероятность его закрепления. В итоге предприятия, для которых учреждения профобразования больше не готовят нужных специалистов (например, ткачей) либо, отказываясь от несовершеннолетних учеников, оказываются в ситуации кадрового голода, либо, все-таки, осуществляют их обучение на свой страх и риск:

«Мы попробовали взять детей на обучение: мы им показывали, рассказывали, водили в производство. Как мы переживали, как боялись! Это же дети — приди любая инспекция нас проверять, а у нас нет этого права. Потому что труд подростков до 17 лет в таких условиях запрещен. Хотя, что греха таить: они везде работают, и на стройки ходят в летний период. Без трудоустройства работают, за свой страх и риск родители отпускают. Но как по-другому их научить работать?».

Кроме того, многие из производств, имеющих отношение к легкой и пищевой промышленности, являются непрерывными, предполагающими 3-4-сменную работу. В результате, при сопоставимом уровне заработной платы основная масса молодежи, за

исключением отдельных энтузиастов, предпочитает работать в более комфортных с точки зрения режима и условий труда отраслях — торговле и сфере обслуживания:

«Уровень средней зарплаты довольно низкий — порядка 20 тысяч рублей, ниже, чем в среднем по стране. Условия труда — не простые, заработать те же 12-15 тысяч рублей гораздо легче в торговле. Уходя из текстиля, практически никто не возвращается».

«Престиж рабочих и инженерных профессий достаточно низкий. Хотя, к примеру, средняя зарплата бухгалтера с высшим экономическим образованием значительно ниже, чем рядового наладчика оборудования, все равно все идут в юристы и экономисты».

«В первую очередь мы конкурируем со сферой обслуживания, с торговлей. У нас же сейчас открывается много торговых центров, магазинов, сферы обслуживания. Как простой обыватель, я не понимаю, зачем нам в нашем городке столько «Магнитов», столько «Высших Лиг», которые друг от друга находятся на расстоянии шаговой доступности. А они забирают у нас персонал».

Для предприятий АПК, расположенных в сельской местности, ситуация дополнительно осложняется оттоком молодежи в город:

«Здесь, в станице, количество жителей очень маленькое, все молодые сразу после школы уезжают учиться и остаются там работать. За два года 2-3 человека вернулись, и я не дам гарантию, что — на постоянно. Хотя зарплаты у нас достойные, тем не менее, село и город — две большие разницы, город — совсем другой потенциал».

Не возвращаются в село, утратившее свою отраслевую специализацию, и вполне сложившиеся специалисты. Вернуть их — дело для предприятий слишком накладное:

«Причина — не в зарплате. Когда-то в Ейском районе животноводство было сильным — были и животноводы, и ветврачи. А сейчас оно не на том уровне развития, и многие просто уехали из региона. Вернуть — требует больших затрат: нужно предоставить какое-то жилье, какие-то бонусы».

Помимо конкуренции с непроизводственной сферой, предприятиям приходится соперничать за нужных им работников внутри собственных отраслей — с бизнесом, работающим в «тени» (например, с такой проблемой сталкиваются швейники) или опирающемся на дешевый труд и бесправность мигрантов (распространено в АПК):

«Есть широчайший круг мелких швейников, которые учету не поддаются. Сейчас пойдете по Иваново, и у вас через подъезд будет швейных цех на 10-15-20 машин. Теневой сектор очень большой».

«Некоторым проще работать силами мигранта из Средней Азии. Или же — принять на испытательный срок и уволить, и снова принять на испытательный срок. И таким образом перебиться, оставив костяк, который не пьет и может постоянно ухаживать за землей. Ну а все остальное — за счет временных или каких-то «левых» — серая и черная зарплата тоже не секрет, что присутствует».

«У нас в Краснодарском крае постоянно растет привлечение трудовых мигрантов. Та плата, которую они получают, для нашего человека не выгодна, и он уж лучше будет пить

или уедет в другой город подрабатывать, чем самому превращаться в трудового мигранта. А тот, понятно, — безработный. Это рабы: сидят в закрытом помещении, никуда не выходят, ни с кем не контактируют, над ними — старший, который их привез и снимает с них процент. Работодателю отчасти нравится, что он может их пинать, обзывать и никто слова против не скажет. А наш человек не готов быть рабом у себя дома».

При этом заработная плата там, где работникам платят в основном или полностью «по-белому», не может быть заметно повышена, поскольку такие предприятия зажаты в тисках большой трудоемкости и, одновременно, низкой рентабельности:

«Предприятия текстиля отличаются высокая трудоемкость, и численность довольно приличная. Соответственно, в структуре затрат, очень весомую часть составляют фонд оплаты труда и начисления. Если говорить о швейном производстве, то эти процессы очень слабо поддаются автоматизации».

В то же время, высокая трудоемкость — следствие не только наличия операций, на которых без человека не обойтись, но и устаревшего оборудования, для обновления которого у предприятий не хватает средств:

«Все эти годы с инвестициями было крайне трудно. Кто смог каким-то образом за короткие деньги модернизироваться, сейчас работает. У всех остальных вариантов не было, поэтому оборудование — устаревшее и потому требует: а) большого количества персонала, б) неких определенных умений у персонала. Есть специальности, от которых зависят десятки, сотни, даже тысячи метров ткани. Туда поставит ученика не-

возможно. Поэтому, если молодые и приходят, то на неквалифицированную работу».

Рентабельность же предприятий этих секторов экономики невысока и определяется такими фундаментальными макроэкономическими факторами, как стоимость кредита, цена на услуги естественных монополий (электроэнергии, горюче-смазочных материалов и т.п.), возможность сбыта продукции, которая для отраслей, производящих товары народного потребления, помимо пресловутой проблемы доступа в товаропроводящие сети, напрямую зависит еще и от уровня платежеспособности населения, наличия в отрасли крупных игроков, диктующих рынку свои условия:

«Единственная проблема у нас с молоком — цена очень низкая, и никак не регулируется ни на районном, ни на краевом, ни даже на федеральном уровне. Всем понятно, что есть некий холдинг, который в крае диктует цены на молоко. Спасибо, есть субсидия от государства: полтора рубля на килограмм молока. Это достойная помощь. Но, тем не менее, приходится уменьшать себестоимость — подстраиваться под эти условия, другого выхода нет».

«Что касается текстильной промышленности, то это товары не первой необходимости, а второй и третьей. Отрасль всегда была низкомаржинальной, зарабатывала на обороте, на объеме продаж. Все зависит от уровня жизни населения. Хороший уровень, денег у людей хватает — значит, наш товар покупается».

«Последний год уровень рентабельности достаточно сильно снизился в связи со снижением покупательской способности населения. Мы ожидали меньшего спада. Из-за этого

мы — предприятие, работающее на натуральном молоке, сталкиваемся с недобросовестной конкуренцией — фальсификатом. У народа денег меньше, и хотя все говорят, что не хотят есть пальмовое масло, тем не менее, переходят на более дешевый продукт. Рентабельность же значительно упала в связи с тем, что низкий спрос ограничивает рост цены, а себестоимость растет — все дорожает: энергоносители, сырье, ингредиенты. Поэтому на сегодняшний день ситуация стабильная, но планируемой рентабельности мы не достигаем».

Все опрошенные работодатели сходятся во мнении, что эти фундаментальные факторы пока принципиально в лучшую сторону не меняются:

«Мы не можем платить большие зарплаты, потому что отрасль низкомаржинальная, а реальной помощи просто нет».

Еще одна причина кадрового голода состоит в том, что по ряду специальностей подготовка в учреждениях профобразования резко сокращена или даже просто прекращена. Так, например, текстильщики говорили об отсутствии выпуска ткачей, прядильщиков; руководство молокозавода — о резком сокращении выпуска инженеров-технологов молочной промышленности:

«Для меня самый важный работник — даже не инженер, а ткач. Где в России — прядильщик, ткач, отдельчик?»

«Есть узкие специальности, в отношении которых мы не видим перспектив, что мы их найдем — инженеров-технологов и инженеров-химиков молочной промышленности ближайшие вузы не выпускают. Сейчас средний возраст этих специали-

стов 55 лет. Доходим до того, что будем искать в других регионах. Более молодые специалисты имеют разное приближенное среднетехническое образование, мы их как-то подучиваем, но так, чтобы качественное базовое образование — таких специалистов испытываем нехватку».

«Мастера — технологи ткацкого и красильно-отделочного производства выйдут на пенсию, и заменить их будет нечем. Не знаю, с каким чувством вам скажу, что ни в одном из образовательных учреждений Ивановской области не обучают людей текстильным профессиям. Ни в одном».

Налицо замкнутый круг: низкий уровень рентабельности отраслей не позволяет платить специалистам адекватную зарплату, это приводит к тому, что соответствующее направление подготовки становится все менее и менее востребованным и, в конце концов, закрывается; испытывающие кадровый голод работодатели не видят смысла инвестировать в производство, его обновление, в силу чего предприятия остаются малопривлекательными для молодежи — в силу как технологической отсталости, так и уровня оплаты труда:

«Все учреждения образования, понимая, что текстиль не востребован, а им нужно жить, им нужно работать, стали искать, на каких рынках люди востребованы. И нашли: стали выпускать поваров-кондитеров, строителей. И так это постепенно вошло в систему. А когда ситуация на текстильных предприятиях изменилась, возвратиться к прежнему не очень просто: утеряны базы, еще хуже, что утеряны преподаватели технологических дисциплин, ну и дети уже не ориентированы на такую работу».

«Был у нас Ивановский текстильный институт. В последнее время его объединили со строительной академией, и получился политех. С точки зрения экономики, они, может быть, сделали правильно — потому что строительной отрасли требуются люди, и эти профессии востребуют молодежь. А наши профессии не востребованы — потому что нет условий труда и достойной оплаты. Исправить это можно только через инвестиционную привлекательность нашей отрасли — когда государство создаст такие условия, чтобы мы хотели инвестировать. А то я думаю, в Узбекистане мне это делать или в собственной стране — вот до чего уже доходим».

Возникающие кадровые проблемы предприятия решают следующими способами:

1) элементарным переманиванием работников с соседних предприятий:

«У нас такой конкуренции как по персоналу нет даже по товару. Где я его возьму, если его не учат ни в институте, ни в техникуме? Я его беру на соседней фабрике».

«Просто будем переманивать с других швейных предприятий, предлагая большую зарплату. Соответственно, на том предприятии будет возникать «дырочка». Но другого пути у нас в районе нет»;

2) подвозом работников из других населенных пунктов — даже весьма отдаленных от данного предприятия, что, разумеется, также сказывается его его издержках:

«У меня на фабрику процентов 25 численности возится с окрестностей — на расстоянии до 70 километров нет людей»;

3) с помощью института наставничества:

«Людей, которые у нас, в растениеводстве, отработали в основном производстве на тракторе большое количество времени, а дальше по состоянию здоровья не могут продолжать эту службу, мы от них ни в коем случае не избавляемся. Они переходят на более легкий труд. В это же время они дают советы молодым специалистам — как водить трактор, комбайн, как относиться к технике. Да, это увеличивает затраты, но это во многом компенсируется в будущем»;

4) на основе технологической модернизации производства (например, по мнению работодателей, официальная цифра износа оборудования в текстильной и швейной промышленности (61%) — излишне оптимистична):

«Условия труда и технологии, которые есть сейчас на текстильных предприятиях, в лучшем случае — 1980-х годов. У меня есть старая отделочная фабрика и новая. Захожу в старую — смотрю под ноги, чтобы не вляпаться, а в новую захожу — смотрю, чтобы не наследить. Если меняешь условия труда, делаешь их более автоматизированными, то там даже очередь стоит из желающих работать».

В то же время, местным властям следует иметь в виду и обратную сторону автоматизации производства — массовое высвобождение работников:

«Инвестиции позволяют увеличить производительность труда в 3,5-4 раза. То есть, с меньшим количеством людей, я выпущу такое же количество продукции. Вот какие даже мысли возникают, для чего делать

инвестиции — чтобы не зависеть от людей»;

5) путем создания кадрового резерва:

«Политика такая: будем привлекать специалистов в любом случае, даже если у нас полный штат. Нужно еще брать людей. Нужно брать молодых в животноводство. Да, придется брать на себя какие-то затраты. Тем не менее, в итоге это только плюсом нам будет».

Однако это под силу далеко не всем предприятиям:

«Действуем по ситуации — как говорится, в ручном режиме. Мы не такое большое предприятие, чтобы кадровый резерв набирать — всего 260 человек, в том числе, 40 водителей, 20 продавцов в фирменных торговых точках, а именно специалистов — небольшое количество. Была бы тысяча человек, можно было бы какие-то перемещения внутри делать. К сожалению, денег не так много зарабатываем, чтобы можно было держать человека, чтобы он через три года специалистом стал».

Что касается горизонтов планирования, которыми в своей деятельности руководствуются предприятия отраслей потребительского сектора, то приходится констатировать, что пока они по-прежнему в основном краткосрочны:

«Я реалист, поэтому прогнозы на 3–5 лет в нашей нестабильной экономической ситуации мы никогда не делаем. Прямо скажу: реально мы краткосрочные прогнозы делаем — на год и не дальше. Потому что кроме макроэкономической ситуации, мы очень сильно зависим от развития молочного животноводства. А с ним не очень хорошо дела обстоят: поголовье все равно падает, качество сырья не растет. Мы же общаемся со свои-

ми поставщиками, с колхозами. Заниматься животноводством они желания не испытывают. Кого-то пока удерживают традиции, потому что колхоз издревле этим занимается, кто-то продолжает из-за административного давления».

В лучшем случае, имеется среднесрочное планирование, когда, например, наряду с преобладающей ориентацией на однолетние культуры (зерновые, подсолнечник и т.д.), в сельском хозяйстве начинает развиваться и садоводство или строятся складские помещения для хранения больших объемов произведенной сельхозпродукции (например, зернохранилища — для аккумуляции зерна в ожидании благоприятной ценовой конъюнктуры) и т.д.

Что касается влияния принятых законов о стратегическом планировании и о промышленной политике на горизонты планирования предприятий, то оно минимальное. Работодатели воспринимают данные рамочные законы как верные, но в большей мере как декларации, каких и в прошлые годы было немало. Реальное влияние на инвестиционное поведение предприятий оказывают только реализуемые государством конкретные экономические меры, как то: субсидирование кредитов, как это делается для производителей сельхозпродукции, или предоставление кредитов под низкий процент из Фонда развития промышленности, например, предприятиям текстильной промышленности:

«В холдинге, в котором я работаю 25 лет, никогда ничего не инвестировали, потому что боялись, не верили. И только когда в этот кризис Фонд развития промышленности дал нам денег под 5% годовых, то есть, когда мы увидели, что нам дают деньги,

которые реально можно засунуть в себестоимость, мы начали инвестировать. Хотя я не считаю, что нам дали какие-то дешевые деньги — это обыкновенная рыночная цена денег во всем мире. Это льготы, даже несоизмеримые с теми, какие есть в Китае или Узбекистане. И то я поверил — потому что на нас на самом деле обратили внимание».

Надо отметить, что наши эксперты — руководители предприятий и ассоциаций работодателей хорошо представляют себе, что требуется для надежного развития их отраслей и, кстати, подкрепляют свои соображения иллюстрациями из зарубежной практики — как Запада, так и Востока. Основное, что требуется сегодня от государства:

1) принятие детально прописанных долгосрочных госпрограмм развития приоритетных отраслей — с конкретными мерами государственной поддержки, показателями, сроками и ответственностью за исполнение:

«Назовите мне хоть одну отрасль в Российской Федерации, которая крепко стоит на ногах, где все замечательно, и где при этом нет государственной поддержки. Нефтянка — дешевые кредиты; строительство — ипотечные кредиты. Автопром? Там есть живые, дешевые деньги на инвестиции, на разработку. Для нас же стоимость кредитов — 15-20%. И если моя отрасль низкомаржинальная, то, как я их вложу в себестоимость, как я вообще на эти деньги могу инвестировать? Если честно: если бы на автопром обращали такое же внимание как на текстиль, автопрома давно уже не было бы».

«В Узбекистане есть реальная государственная программа, где сказано: мы выращиваем хлопок, теперь

мы 70% хлопка должны переработать в пряжу. Вторая задача — половину этой пряжи перерабатывать в ткань. И третья: эту ткань надо отделять и шить. И все это — на государственном уровне. И когда бизнесмен видит эту программу, он вкладывает деньги, потому что понимает, что государство это поддерживает. У нас такой поддержки нет. Если бы я был точно уверен, что отрасль будут поддерживать; что будут какие-то налоговые каникулы, или хотя бы не будет какого-то повышения налогов; что будут готовить кадры... А сейчас все рыночные риски ложатся на нас. Я не знаю ни одной страны мира, где бы текстильная отрасль развивалась успешно (Китай, Пакистан, Узбекистан, Турция, Вьетнам...) и ее бы при этом не поддерживало государство. Если есть в стране отрасль, и она успешно развивается, значит, есть государственная поддержка»;

2) адекватная и долгосрочная защита внутреннего рынка:

«Самое основное — нет единых правил игры. Все должны работать по правилам — границы, как в любой стране, должны быть закрыты для иностранных товаров. У нас самое большое количество контрафакта — в легкой промышленности: это обувь, ткани. Все это везется либо не декларированным, либо по более дешевой таможенной стоимости, с которой платятся меньше пошлины, меньше НДС. И мы просто не можем с этим конкурировать».

3) проведение кредитно-денежной политики, снабжающей предприятия реального сектора экономики дешевыми кредитами, обеспечивающей устойчивость национальной валюты:

«Во всем мире покупают тек- стильное оборудование в Европе. Но итальянец берет для этого кредит под 1% годовых, а я у нас беру под 15-20%. У меня есть еще один очень большой минус: итальянцы покупают оборудование за евро, берут кредиты в евро и продают свою продукцию за евро. А я беру в рублях, покупаю оборудо- вание в евро, а потом продаю про- дукцию в рублях. И мне еще говорят: мол, у тебя все должно окупиться за пять лет. Как? Риск у итальянца — ноль. А нам с вами два года назад ми- нус 50% сразу — хоп!»

«К монополии можно отнести и банковскую сферу, которая ведет себя непонятно. Коллега хотел взять кре- дит в Сбербанке. Ты можешь взять кредит, например, 300 тысяч на 5 лет, но за каждый год ты должен отдать еще по 10 тысяч рублей. По- лучается, что тебе на руки отдают 300, а проценты ты платишь за 350. А Греф заявляет, что процентная ставка 16-18%, хотя с учетом этих 50 тысяч еще где-то плюс 2%. Это что, Обама заставляет брать стра- ховку сразу за все 5 лет и еще с этих страховых денег брать проценты??»

Говоря о денежно-финансовой политике государства, следует заме- тить, что и для данных отраслей влия- ние девальвации рубля далеко не так однозначно положительно, как об этом обычно говорят с высоких три- бун:

«У нас большая зависимость от импорта: и одежда, и обувь, и все-все- все. Соответственно, когда валюта подросла, все подорожало. Поэтому люди и экономят. Не знаю, как в Москве, но в регионах это значитель- но. А на производство повлияло и то, что валюта выросла, и то, что санк- ции по запчастям. Даже на россий- ском оборудовании многие программы

— всякие «мозги», разные системы, импортные стоят. Поэтому сложнее стало заказывать это оборудование, и обслуживание дороже стало»;

4) контроль за ценовой полити- кой естественных монополий:

«Если бы у нас как на прошлой не- деле, в самую посевную, за неделю на 600 рублей не выросли бы цены на ГСМ (горюче-смазочные материалы — прим. авт.), то, может быть, и рабо- тодатель себя адекватно бы вел и нормальную зарплату платил. А мы ясно отдаем себе отчет, что у нас естественные монополии живут сво- ей особой жизнью»;

5) пресечение недобросовестной конкуренции:

«Очень сильно надеюсь на то, что власти все-таки очень громко и давно заявления делают о том, что упорядочат рынок молочной продук- ции и в части маркировки молочной продуктов все-таки заставят тех, кто занимается фальсификатом, писать на этикетке то, что там есть на самом деле. Надеюсь, что порядок наведут»

Подытоживая разговор о кадро- вом обеспечении приоритетных от- раслей промышленности и сельского хозяйства и возможностях его плани- рования, приведем аккумулирующую все вышесказанное систему взаимо- связей, изложенную руководством одной из региональных ассоциаций работодателей:

«Первый бич — это кадры, кото- рые никто не готовит, и чем дальше мы от Советского Союза, тем их ква- лификация все сильнее падает. Вто- рой — дырявая таможенная система. Как следствия действия этих двух факторов — отсутствие инвести- ций. А если нет инвестиций, то произ- водительность труда и оборудования значительно ниже, чем в мире. Вот и

все. Перспектив — без изменения отношения к отрасли — мы не видим. А без этого не будет инвестиций, не будет высокой производительности труда и не будет зарплаты, не будет решения социальных проблем».

Таким образом, несмотря на наличие ряда благоприятных факторов, горизонты планирования предприятий легкой и пищевой промышленности, агропромышленного комплекса остаются краткосрочными, а уровень рентабельности — весьма низким. Это не позволяет основной массе предприятий заблаговременно просчитывать свои кадровые потребности и формировать кадровый резерв, а также успешно конкурировать с непроизводительным сектором экономики за нужных им работников. Руководители предприятий хорошо понимают и пытаются — в индивидуальном порядке или через свои ассоциации — донести до власт-

ных структур, какого рода меры могли бы послужить тем сигналом, который позволил бы бизнесу с существенно большей уверенностью смотреть в будущее и инвестировать в развитие.

Заметим, что помимо защищающего внутренний рынок разумного протекционизма и необходимой степени монетизации экономики, для отраслей, производящих товары непосредственно для населения, важным фактором роста является массовый платежеспособный спрос, недостаточность которого не только ведет к сокращению объемов производства, но и вытесняет с рынка тех, кто производит качественную продукцию. Это особенно важно отметить на фоне снижения уровня жизни населения и тех уже реализованных либо запланированных мер бюджетно-налоговой политики, которые неизбежно ведут к дальнейшему сжатию платежеспособного спроса.

Литература

1. **Сильвестров С.Н.** Безопасность, обеспеченная развитием // Экономические стратегии, 2009. — № 3. — С. 42–47.
2. **Токсанбаева М.С.** Сегментированный рынок труда: отраслевая структура и масштабы занятости // Экономическая наука современной России. — 2016. — № 1(72). — С. 76–88
3. **Занин В.П.** Жестокая экономика России. — М.: Голос-пресс, 2009.
4. **North D.C.** *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge: Cambridge University Press, 1990.

Bibliography

1. Silvestrov S.N. *Bezopasnost', obespechennaya razvitiyem* [Security provided by development]. *Ekonomicheskiye strategii* [Economic Strategies]. 2009. No 3. P. 42-47.
2. Toksanbaeva M.S. *Segmentirovannyi rynek truda: otraslevaya struktura i masshtaby zanyatosti* [Segmented labor market: the branch structure and scope of employment]. *Ekonomicheskaya nauka sovremennoy Rossii* [Economic Science of Modern Russia]. 2016. No 1 (72). P. 76-88.
3. Zanin V.P. *Zhestokaya ekonomika Rossii* [Cruel Russian Economy]. Moscow. Golos-press [Voice-Press]. 2009.
4. North D.C. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge. Cambridge University Press. 1990.