

ИНТЕРВЬЮ С ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТОМ СВЕРДЛОВСКОГО ОБЛАСТНОГО СОЮЗА ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕД- ПРИНИМАТЕЛЕЙ Т.А. КАНСАФАРОВОЙ

Развитие кадров, особенно технических специальностей, является одним из первостепенных интересов крупного бизнеса Свердловской области, который готов выделять под это направление собственные ресурсы. В интервью вице-президент СОСПП Татьяна Анасовна Кансафарова, курирующая работу бизнес-ассоциации в сфере взаимоотношений с отраслевыми союзами, профсоюзами в сфере социально-трудовых отношений, рассказывает об опыте крупного бизнеса в развитии кадров и их удержании в регионе.

Ключевые слова:

Образование, квалификация, кадры.

**Фельдман Павел Львович, ведущий эксперт
Научно-учебной лаборатории исследований
в области бизнес-коммуникаций НИУ ВШЭ:**

Обязуемся Вас долго не мучать!

**Татьяна Анасовна Кансафарова, исполни-
тельный вице-президент СОСПП:**

Ну, смотря какие вопросы будут.

Фельдман П.Л.:

А вопросы будут вот какие. Касаемо подготовки кадров. Вы уже говорили на круглом столе, что не хватает синих воротничков. Предприятия создают различные школы и по-разному выходят из положения. Но это одна часть вопроса. Вторая часть вопроса — это менеджмент, который в России тоже далеко не блестящий на предприятиях. Есть ли у вас какая-то практика подготовки менеджеров внутренними силами предприятия? То есть, есть ли какие-то институты для менеджерского состава с программами аналогичными MBA или executive MBA, что-нибудь по профпереподготовке? Есть ли что-то с ВУЗами вашими в этой области? Сейчас расскажу, почему меня это интересует. У нашего института есть один партнер. Я представляю еще, кроме всего прочего, Институт коммуникационного менеджмента - одно из наших структурных подразделений. Мы работаем как раз по переобучению менеджеров. И у нас есть один крупный промышленный клиент, у которого такая политика. Он понимает, что у него страдает качество менеджмента, с одной стороны, а с другой стороны, он у него близок к предпенсионному возрасту, и ему нужно готовить резерв. Мы сейчас в процессе переговоров по программе, где предприятие будет оплачивать молодым, которые в резерве, обучение длительностью, допустим, три года. Мы обучаем в течение 3 лет этих людей, при этом они, как в шутку говорят «на золо-

том ошейнике». То есть они должны будут отработать какое-то время. Такой договор, с помощью которого он удержит эти лояльные кадры. В то же время крупные вещи, вроде курсовых и дипломных работ, они будут писать вместе с ветеранами фирмы. То есть ветераны будут передавать такой некий опыт. Очень интересный проект.

Кансафарова Т.А.:

Ну, если отвечать коротко, то такого проекта отдельного нет. Несмотря на то, что такого конкретного проекта у СОСПП нет, у нас есть ряд совместных проектов, которые мы реализуем. Например, всем известна Президентская программа подготовки управленческих кадров. Мы входим в состав комиссии, которая отбирает претендентов на эту программу. Мы имеем право голоса и принимаем участие в отборе претендентов на участие в этой президентской программе. Исходя из специфики и актуальности тех или иных проектов, с которыми приходят слушатели. Кроме того, есть проекты, которые связаны с практико-ориентированным менеджментом. Это не совсем MBA конечно, но, тем не менее, базовые кафедры предприятий. Они существуют напрямую в университетах, но по профилю. Потому что одно дело, если это, например, железная дорога. Здесь понятно, что у них основной - это Университет путей и сообщения. А другое дело, если это сельскохозяйственное назначение. У нас есть Сельхозакадемия, туда люди направляются. Это еще конечно Уральский федеральный университет и серьезный блок экономической школы менеджеров. Ну, у них тоже есть Высшая школа экономики и Уральский государственный экономический университет. Так совпало, что я в УрГЭУ являюсь преподавателем в сфере управления персоналом. Как раз в этом году идет достаточно серьезная модернизация

программ с точки зрения приближения к реальным управленческим задачам на предприятиях.

Что касается управления персоналом, у нас в прошлом году была открыта прикладная магистратура, куда пришли директора по персоналу, то есть управленцы. Причем, с крупнейших промышленных предприятий нашего региона. Для них читали лекции реальные практики. То есть это не типовой профессорский состав педагогов, это реальные практики, которые, исходя из своих наработок, делают программу. Имеют за плечами большой управленческий опыт. И планируется, что такие же прикладные магистратуры будут развиваться и дальше. Более того, буквально в апреле мы ездили в Штутгарт. Общались с университетом имени Штайнбайса. Он имеет онлайн прикладную магистратуру. И сейчас они в процессе переговоров в отношении двойных дипломов с немецкой стороны и УрГУ. Если это получится, то это тоже будет некий блок управленцев, но экономической направленности для того, чтобы готовить, как вы говорите прикладников. Что-то среднее между консалтингом и повышением квалификации специалистов управленческого уровня. Эти проекты есть, и они не вчистую СОСПП. Мы это делаем совместно с университетами, с органами государственной власти (по поводу Президентской программы администрация губернатора принимает решения). Ну и всевозможное участие в конкурсных комиссиях на лучших менеджеров и т.д. Плюс школа наставничества тоже реализует что-то на территории Свердловской области, - мы там тоже являемся партнерами.

Фельдман П.Л.:

Интересно!

Кансафарова Т.А.:

Потому что наставничество тоже может быть разным. Это не обязательно новички. Оно может быть для топ-менеджеров, которые растут, для резервистов. Школа резервистов – это нормальная тема, которую мы уже обсуждали неоднократно на площадке комитета по развитию профессионального образования. У нас в рамках Союза есть комитет. И там тоже лучшие практики школы резервистов рассматривали. Кроме того, обсуждали темы, связанные с гуманитарными науками для технических топ-менеджеров. Вот эти софт скиллы. Нельзя только на технические аспекты инноваций выходить. Необходимо и на гуманитарные компетенции выходить. То есть, периодически мы к этой теме возвращаемся, но я бы не сказала, что это отдельный образовательный проект. Такого у нас нет, да и ресурсов нет, чтобы заниматься отдельно какой-то образовательной деятельностью.

Фельдман П.Л.:

А магистратура, которая в университете экономическом она двухлетняя, да?

Кансафарова Т.А.:

Да, это классическая магистратура. Она называется «прикладная», но она полностью там «перелопачена».

Фельдман П.Л.:

Ну да, она похожа на такой вариант executive MBA, когда узкие дисциплины читаются профессионалами индустрии, а не профессорами из университета, которые начитывают лекции. Ну, потому что лекции устарели. Это уже немножко другая форма. А по предпринимателям и по чиновникам нет ли каких-то программ централизованного обучения? Вот один из примеров приведу. Мы в том году работали в ноябре-

декабре с руководителями муниципалитетов республики Татарстан (45 человек). Мы давали им программу повышения квалификации по современным методам поддержки малого и среднего предпринимательства. Лекции читали профессиональные люди. А потом мы фактически вместе с ними в режиме индивидуальных консультаций дорабатывали их программы. Программы у них естественно были, но мы их дорабатывали с точки зрения того, чтобы они стали прикладными, поставили им другие КРІ. Договорились до того, что нужно и как оценивать И у нас получился очень удачный результат. То есть они защитили перед Президентом Республики в марте все свои муниципальные программы и запустили их в жизнь. Нечто подобное у Вас есть?

Кансафарова Т.А.:

Ну, я не скажу. Во-первых, это немножко не мой хлеб. Это зона комитета малого и среднего бизнеса, они, скорее всего, такие программы реализуют совместно с фондом поддержки и развития предпринимательства на территории Свердловской области. Единственное, что могу вспомнить, но это не наш проект, а Опоры России. Они реализуют проект обучения предпринимателей, а не муниципалитетов, а для того, чтобы они грамотно свои проекты упаковывали для получения поддержки.

Фельдман П.Л.:

Мы с ними, к сожалению, не будем встречаться. Тут такая интересная история, что вообще самый идеальной вариант — это, наверное, посадить их за один стол, чтобы они между собой каким-то образом договаривались.

Кансафарова Т.А.:

А у нас на самом деле такой формат был. Долгое время это был проект большой

четверки. Мы реализовывали его в прошлом году. В этом году еще е встретились ни разу. Называется это бизнес-чтения. То есть это не совсем обучение, но такой формат, как Вы говорите, чтобы посадить чиновников и предпринимателей за один стол. Это делает большая четверка: Опора, ТПП, мы и Деловая Россия совместно с АСИ и на площадке АСИ. Собирались для обсуждения стратегии, причем эту стратегию тезисно нам представляли именно ключевые министерства. И бизнес непосредственно задавал вопросы, даже бюджет раскладывали по полочкам и смотрели, на что, с точки зрения бизнеса, стоит потратить больше ресурсов, чтобы потом был эффект больший, чем сейчас прописано в проекте бюджета. То есть эти бизнес-чтения либо бюджета, либо стратегий за одним столом мы практиковали. Но это были, конечно, разовые мероприятия, тематические. Это не совсем курс обучения. Но такие вещи, точно знаю, осуществляет бизнес-школа УрГУ. Они на эти курсы приглашают руководителей муниципальных образований. Даже называется это школа мэров. Либо руководителей бюджетных организаций. Собирают с тем, чтобы бизнес-терминология вошла в головы, жизнь и компетенции руководителей бюджетных организаций.

Фельдман П.Л.:

В процессе реализации нашего проекта было много интересного. Ты задаешь вопрос человеку, который работает в муниципалитете. Вот приходит к Вам бизнесмен со стартапом и говорит, что хочет открыть третью пекарню. А Вы ему говорите, что у этих двух хлеб остается на полдня и нужно в другой район везти. То есть третья пекарня не нужна, нужен какой-то другой бизнес. Он отвечает, что этого сделать не могут. Мы спрашиваем, ищут ли они какие-то ниши. Шиномонтаж есть? Есть. А шиномонтаж, ко-

торый во дворы заезжает, есть? Нет. В процессе дискуссии оказалось, что они плохо слышат друг друга. Что говорит малый бизнес? На примере Рязани: оставьте нас в покое. Вы только не лезьте. Зачем вы говорите, что хотите нам помочь, если известно, чем это все закончится? А эти говорят, что нет, правда, поможем. Я задавал вопрос по поводу сайта, на котором представители малого и среднего бизнеса могут обмениваться своими лучшими практиками. В Татарстане возник этот вопрос снизу. Они говорят, что мы бы с удовольствием накидали каких-то идей и поделились опытом, но нет площадки.

Кансафарова Т.А.:

У нас есть сайт-инвестпортал Свердловской области. Кроме того, у нас есть сайт фонда развития промышленности. И там часто можно найти какие-то хорошие проекты и лучшие практики. Потому что они либо получили поддержку в Министерстве, либо по линии фонда развития предпринимательства. Я в силу того, что являюсь экспертом рейтинга инвестиционной привлекательности, периодически на эти сайты захожу и вижу, что реально все это происходит. Хотя Вы правы, происходит это не во всех сферах. С точки зрения серийности оказания госуслуг они пока сильно отстают.

Я еще отвечаю за тему, связанную с контрольно-надзорной деятельностью, а это такой большой блок вопросов, где есть как раз вопрос трактовки тех или иных терминов. И это очень важно, потому что бизнесмену быть специалистом и в юрисдикциях и санпинах - нереально. А маленький бизнес не может брать целый штат этих специалистов. Поэтому именно простота и доступность этих минимальных наборов требований, что должен выполнять бизнес, важна. Слава Богу, появились проверочные листы,

который открываешь и видишь, что ты должен выполнять. Но тут тоже дьявол в мелочах. Например, е Роструд создал 130 проверочных листов. Он попытался сформировать все свои требования, и у него получилось 130 оценочных листов, в каждом из которых по десятку вопросов. То есть представляете, сколько требований у одного только Роструда? А их 30 с лишним надзорных организаций и органов.

Фельдман П.Л.:

А бедный предприниматель хочет открыть кафе и, причем, открыть у нас, а не в Лондоне. При этом количество требований у нас и в Лондоне отличается раз в 300, наверное.

Кансафарова Т.А.:

Да. Порядка двух миллионов требований всего. Предпринимателю проще их не выполнять, думать, что никогда к нему не придут, потому что он маленький и никому не интересен. Это крупный бизнес у всех на виду, а малышам раз в три года переоформлять юридическое лицо. Иначе в противном случае тебя прикроют или придут с проверкой. Это, к слову, об инвестиционной привлекательности. И тут, к сожалению, регионы сделать ничего не могут. Потому что это федеральные вещи. Надзорные вопросы, это тоже в основном федеральные органы надзора и контроля, на которые мы можем повлиять, только информируя наверх. Или договариваться с представителями региональных федеральных служб об обсуждении хотя бы процесса информирования, консультаций и профилактических мероприятий.

Фельдман П.Л.:

Понятно. Но у вас хорошие шансы попасть в «пилот» по самозанятым.

Кансафарова Т.А.:

Мы сначала посмотрим, как с самозанятыми работают другие регионы. Говорят, что там все совсем непросто. Поэтому мы сначала посмотрим на опыт других.

Фельдман П.Л.:

Там очень сложно! Например, Татарстан - пилот по самозанятым. Они долго объясняли муниципалам, что это вообще такое и почему нужно проводить агитацию. Там же куча всяких вещей и мелочей. В ряде пилотных регионов появились самозанятые, но исчезли МСП. Например, про Яндекс говорили. Лицензию ты получаешь, если ты ИП, и ты можешь работать с агрегаторами типа Яндекс. А для самозанятых непонятно, что делать с лицензией у агрегатора.

Кансафарова Т.А.:

Моя личная позиция, что надо посмотреть. Да, очень все непросто. И скорее всего, будут поправки в законодательство.

Фельдман П.Л.:

Первый вопрос у муниципалов был, а как мы их посчитаем?

Кансафарова Т.А.:

Опыт патентов показал, что первый год был просто ужас. А потом это установилось, и теперь это достаточно серьезный сектор экономики. Скорее всего, у самозанятых будет такая же динамика. Но я всегда другого боюсь. Мы же засыпаем с одними законами, а просыпаемся с другими законами. К сожалению, 31 декабря принимаются куча федеральных законов. При всех системах ОРВ, публичных обсуждения и т.д. не всегда удается продавить те или иные вещи.

Фельдман П.Л.:

Опыт показывает, что все хорошо посчитали и написали, а на практике не работает.

Кансафарова Т.А.:

Вот с движимым имуществом что было? На один год взять, а потом отменить, вот как так можно было?

Фельдман П.Л.:

Иногда ошибаются ...

Кансафарова Т.А.:

Ошиблись так, что потом вся страна в налоговую инспекцию бегала. И ведь до сих пор налоговая инспекция говорит, что станки на заводе на цементной основе - это недвижимое имущество, потому что вы его не можете сдвинуть. К чему это все приводит в итоге? е зря же существует поговорка: дуракам закон не писан, если писан, то не читан, если читан, то не понят, если понят, то не так. Это наша действительность.

Фельдман П.Л.:

Хорошо. Антон, у тебя есть еще какие-то вопросы?

Степанов Антон Александрович, эксперт Научно-учебной лаборатории исследований в области бизнес-коммуникаций НИУ ВШЭ:

Да, у меня такой небольшой уточняющий вопрос. Скажите, учитывается ли при реализации различных гуманитарных проектов как-то PR составляющая? Вообще обращаете ли Вы внимание на то, как позиционируется Ваша деятельность для широкой общественности? Имеет ли это вообще для Вас значение? И если позиционируется, то как? Или это из серии «если будет, то хорошо», а так нам важнее договариваться с администрацией, а что с общественностью не

делай, она все равно будет думать, что мы «профсоюз олигархов».

Кансафарова Т.А.:

Общественность в любом случае считает нас «профсоюзом олигархов». Но, с другой стороны, мы как общественная организация заинтересованы в том, чтобы повышать количество своих членов. И поэтому PR-составляющая очень важна. Как я говорю всегда своим сотрудникам, у нас продуктом является бумага. Если с точки зрения бизнеса смотреть, то у нас продукт это либо бумага, либо позиция, либо действия, то есть что-то неосязаемое. И в том числе, это имидж бизнеса и имидж предпринимателя. И понимание того, что предприниматели Свердловской области как-то объединены, в серьезных вопросах имеют одну позицию. Основная задача Союза - создать единое видение бизнеса Свердловской области. И это лицо должно быть профессиональным.

Кроме того, это благотворительный и социальный вопрос, потому что бизнес, который мы представляем, социально ответственный. А каким еще инструментом мы можем это делать? В деятельности общественной организации и PR и информирование как можно большего количества жителей региона о том, что есть такой Союз, и он занимается такими важными делами. Это информирование не только про Союз – это информирование про бизнес-сообщество региона. Это влияет и на имидж самого региона. Правительство понимает, что сильный и грамотный партнер со стороны бизнеса - это с одной стороны вызов, который держит их в тонусе, а с другой, и достоинство региона.

Степанов А.А.:

Понятно, большое спасибо!

Фельдман П.Л.:

Большое спасибо!

INTERVIEW WITH VICE-PRESIDENT OF THE SVERDLOVSK REGIONAL UNION OF INDUSTRIALS AND ENTREPRENEURS T. KANSAFAROVA

The development of personnel, especially technical specialties, is one of the primary interests of large business in the Sverdlovsk region, which is ready to allocate its own resources for this direction. In this interview, Tatyana Kansafarova, Vice-President of the Sverdlovsk Regional Union of Industrials and Entrepreneurs, oversees the work of the business association in the field of relations with industry unions, trade unions in the field of social and labor relations, talks about the experience of large businesses in developing and retaining personnel in the region.

Key words:

Education, qualifications, personnel.