

**ВУЗЫ /**  
В чем плюсы и минусы обязательных отработок  
Подходит, но не всем

Александр Фейст

Обязательные отработки после получения диплома, введенные для ряда медицинских специальностей, стали одним из наиболее обсуждаемых механизмов регулирования рынка труда. На фоне растущего дефицита квалифицированных кадров в педагогике, строительстве, инженерных направлениях и госуправлении обсуждается расширение практики и на другие специальности. Эксперты отмечают, что такой инструмент может дать быстрый эффект, но только при точечной настройке условий и четком понимании, где он действительно необходим, а где способен вызвать отток специалистов и снижение мотивации.

**Новые кандидаты**

Первой группой профессий, которым может быть расширен механизм отработок, эксперты называют педагогические специальности, строительные и инженерные направления, а также подготовку специалистов для системы госуправления. Директор АНО «Региональный институт территориального и отраслевого развития» Борис Селецкий отмечает, что сегодня такая политика в первую очередь направлена на работу с территориями, где нехватка специалистов становится критической.

Точечное внедрение механизма закроет кадровый дефицит в малых городах

К числу таких территорий можно отнести села и малые города, традиционно испытывающие дефицит кадров. Эксперт связывает возможное расширение практики с тем, что прежние меры поддержки — такие как программы «Земский врач» и «Земский учитель» — не дали ожидаемого результата.

Схожую оценку дает генеральный директор сервиса GdeRabota.ru Екатерина Агаева. По данным платформы, кадровый голод наиболее выражен в рабочих специальностях, логистике, строительстве, производстве и туризме, и 76,4 процента вакансий идут именно из этих сфер, а это — десятки миллионов рабочих мест.

Кроме того, сохраняется нехватка преподавателей, особенно в сельских школах, а также молодых специалистов для муниципальных органов власти. «Поэтому возможно, что студентов-политологов и начинающих специалистов по госуправлению обязуют отработать в муниципалитетах и администрациях», — предполагает собеседница «РГ».

Доцент кафедры экономики Мелитопольского государственного университета Мупенгу Нзусси Кевин Грас также подчеркивает, что обязательные отработки чаще всего рассматриваются в отношении направлений, имеющих стратегическое значение для государства. Среди них — педагогика, аграрный сектор, инженерный комплекс, а также ИТ-направления, где государство может быть заинтересовано в том, чтобы выпускники ведущих вузов отработали некоторое время в отечественных компаниях.

При этом эксперты подчеркивают: речь идет о точечных решениях, связанных прежде всего с территориальным развитием и планированием кадровых потребностей.

**Плюсы и минусы**

Главным преимуществом механизма эксперты называют возможность оперативно закрывать кадровые разрывы в тех регионах, где проблема стала системной. Борис Селецкий подчеркивает, что такой подход обеспечивает быстрое закрытие «кадровых дыр». Екатерина Агаева также добавляет, что распределение решает задачу возврата бюджетных инвестиций и стабилизирует наиболее уязвимые сферы профессиональной деятельности.

**ИЗМЕНЕНИЯ /** Как новый срок обучения в университетах повлияет на уровень подготовки специалистов

Шестилетний потолок

Денис Гонтарь

Минобрнауки России вводит новую систему высшего образования, постепенный переход на которую начнется уже со следующего учебного года в отдельных вузах страны. Для некоторых специальностей срок обучения увеличили до шести лет, в то время как для других его, напротив, сократили до четырех. Чем вызваны такие изменения, какого результата от них ждут работодатели и как новая система повлияет на кадровый рынок регионов, рассказали эксперты. Если максимально упростить суть реформы, то она сводится к отказу от двухступенчатой (Болонской) системы высшего образования с делением на четырехлетний бакалавриат и двухлетний магистратуру. Создавалась она изначально по западному образцу и явно себя не оправдала. Причем больше всего вопросов возникло у работодателей. Многие компании так и не смогли понять, кем является условный бакалавр и какие профессиональные обязанности он может выполнять, а на что может претендовать магистр. Четыре года, проведенные в вузе, некоторые воспринимали как неполное высшее, из-за чего могли возникнуть трудности при трудоустройстве.

«На западе эта система работает, потому что там есть четкое квалификационное деление. Например, юрист-бакалавр никогда не сможет представлять ваши интересы в суде — этим направлением могут заниматься исключительно магистры. И когда человек выбирает для себя образовательную ступень, он четко представляет, чем хочет заниматься. В России такого деления не существует, и Болонская система, пришедшая на смену знакомому и понятному всем специалитету, оказалась непонятной. На мой взгляд, ее реформирование было лишь вопросом времени», — рассказала в беседе с корреспондентом «РГ» кандидат педагогических наук Наталья Трифонова.



ВЛАДИМИР ГЕРАСОВ

АКЦЕНТ

СРОКИ ПОДГОТОВКИ УВЕЛИЧАТ  
ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ  
НУЖНА ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Авторы инициативы отмечают, что это нужно, в первую очередь, для усиления практической подготовки будущих специалистов. Член Комитета Госдумы по науке и высшему образованию Ольга Пилипенко отметила, что полностью возвращаться к советской системе не планируют: из нее возьмут все самое лучшее, но при этом предоставят студентам возможность углубленного изучения будущей профессии.

«Мы не можем увеличивать сроки для всех специальностей, поскольку это может вылиться в новые проблемы на рынке труда. Более длительное обучение необходимо там, где требуется серьезная практическая подготовка», — подчеркнула депутат. Уже известно, что по шестилетним программам планируют готовить студентов по отдельным инженерным и архитектурным специальностям. Увеличенный срок обучения также получит сфера ИТ. В то же время врачи продолжат учиться пять лет (без учета ординатуры), а для сферы туризма и индустрии гостеприимства сроки обучения вовсе сократили до четырех лет.

К новой образовательной инициативе работодатели отнеслись нейтрально. По словам представителей бизнеса, все решит не срок, а уровень профессиональной подготовки конкретного специалиста.

«Сегодня определяющим фактором является не период обучения, а набор компетенций, которым обладают вчерашние студенты. Если благодаря новой системе вузы смогут вложить в их головы необходимый, пусть даже минимальный, набор практических навыков, это уже заметно облегчит жизнь многим организациям. Особенно актуально это для сферы информационных технологий, где молодым сотрудникам часто приходится догонять коллег и переучиваться, например, в корпоративных университетах. Мы нередко наблюдали ситуацию, когда программист-самоучка быстрее справлялся с задачами, чем выпускник вуза. Это ни в коем случае не умаляет значимости высшего образования. Скорее, речь идет о необходимости пересмотра самих образовательных программ, многие из которых в на-

шей сфере банально устарели», — поделилась мнением руководитель отдела разработки мобильных приложений компании из Петербурга Елена Чумакова.

С ней согласен вице-президент Союза промышленников и предпринимателей Калининградской области Олег Чернов. По его словам, бизнес-сообщество региона неоднократно заявляло о том, что учебные программы многих вузов банально не успевают за изменениями современного рынка, и дело здесь вовсе не в сроках обучения.

«Вузы, безусловно, дают важные академические знания студентам, однако вопрос их трансформации в практические навыки пока остается открытым. Преподавателям часто тоже не хватает этого опыта, что не позволяет им дать необходимую базу будущим специалистам. К сожалению, пока на региональном уровне недостаточно развито так называемое инвестирование в долгосрочное развитие персонала», — заключил эксперт.

Таким образом, новая система высшего образования однозначно поможет решить проблему дефицита высококвалифицированных кадров. Однако ее эффективность напрямую зависит от взаимодействия с бизнес-сообществом и актуальности программ обучения.

СКОЛЬКО БУДУТ УЧИТЬСЯ СТУДЕНТЫ С 2026-2027 УЧЕБНОГО ГОДА

Источник: Министерство науки и высшего образования РФ



ИНФОГРАФИКА: РГ / АНТОН ПЕРЕКЛЕТЧОВ / АЛЕКСАНДР ФЕЙСТ

ПРОГРЕСС / Специалисты в сфере ИИ начали готовить в колледжах

Должно сработать

Михаил Калмацкий

Технологии искусственного интеллекта сегодня охватывают практически все сферы жизни — от сложных производственных процессов до решения бытовых вопросов. А значит, отечественной экономике требуется много специалистов по разным направлениям ИИ. Их подготовкой занимается все больше вузов, а теперь еще и колледжи.

**Прикладные навыки**

В этом году в учебных заведениях среднего профессионального образования появилась новая специализация — «Интеграция решений с применением технологий искусственного интеллекта». По словам директора департамента госполитики в сфере среднего профобразования и профобразования Минпросвещения России Виктора Неумывакина, это первый опыт включения ИИ в образовательную программу колледжей.

Он добавил, что еще предстоит решить, в какой форме готовить поддерживающие материалы, поскольку сфера ИИ стремительно развивается и требует постоянного пересмотра и обновления подходов.

Ранее сообщалось, что для выпускников 11-х классов срок обучения составит 2 года 10

месяцев, для выпускников 9-х классов — на год больше. Образовательная программа предполагает освоение таких видов деятельности, как разработка кода для обучения ИИ, администрирование баз данных, обучение готовых моделей ИИ.

«Особенность подготовки специалистов со средним специальным образованием — в акценте на прикладных навыках, работе с инструментами искусственного интеллекта и применении готовых решений», — пояснила «РГ» директор учебно-методического центра «Искусственный интеллект» ИТМО Александра Климова.

По словам доцента кафедры искусственного интеллекта Финансового университета при Правительстве РФ Сергея Корчагина, подготовка специалистов по ИИ со средним специальным образованием направлена на формирование базовых компетенций в области аналитики данных, программирования и автоматизации процессов.

«Выпускники колледжей могут заниматься поддержкой и развитием различных проектов, обработкой и подготовкой данных для анализа, тестированием и обслуживанием систем ИИ», — пояснил он «РГ».

Конечно, за три года невозможно вырастить дата-сайентиста мирового уровня, но это

и не нужно, считает генеральный директор компании «Облакотек» Максим Захаренко. «Среднее профессиональное образование покрывает большой пласт практических, прикладных задач.

Ребята учатся работать с готовыми моделями, правильно собирать и размечать данные, использовать фреймворки, подключать ИИ-инструменты в реальные процессы: автоматизировать документооборот, создавать простые системы рекомендаций. Такие специалисты нужны компаниям постоянно. Колледжи дают хорошую базу, а дальше все зависит от практики», — подчеркнул эксперт.

**300 человек на место**

Конечно, основную подготовку специалистов в области ИИ ведут вузы, причем число учебных заведений, вовлеченных в этот процесс, растет. В 2025 году в обновленный рейтинг российских вузов по подготовке кадров для ИИ, составленный Альянсом в сфере искусственного интеллекта, вошли 203 университета из 68 регионов страны. В рейтинге 2023 года было 180 вузов.

Количество обучающихся по вышеуказанной специальности тоже увеличивается. «В нашем университете таких студентов примерно 4 тысячи,



АЛЕКСАНДР КОРОЛЬКОВ

— рассказал Сергей Корчагин. — Для увеличения числа обучающихся по специальности ИИ в российских вузах важно развивать инфраструктуру образовательных учреждений, обеспечивать доступ к современным вычислительным ресурсам и актуальным данным, привлекать опытных преподавателей-практиков, внедрять программы стажировок и сотрудничества с ведущими компаниями отрасли».

В топовых университетах конкурс на специальности, связанные с ИИ, уже достигает 300 человек на место, рассказала «РГ» старший преподаватель департамента больших данных и информационного поиска факультета компьютерных наук НИУ ВШЭ Маргарита Бурова.

Самые популярные направления, по ее словам, — машинное обучение, компьютерное зрение, обработка языка.

Бизнес активизировал развитие внутренних карьерных программ, чтобы усилить конкуренцию за кадры

**ТЕХНОЛОГИИ /** Опыт работы с ИИ стал приоритетом при найме  
Промпты важнее английского

Евгения Мамонова

Российские работодатели все чаще требуют от своих сотрудников навыков работы с искусственным интеллектом (ИИ). По данным исследования, проведенного рекрутинговым порталом hh.ru, уже 10% работодателей относят умение работать с ИИ к числу наиболее востребованных умений. Причем 2% работодателей считают этот навык обязательным, а 8% — весомым. Некоторые работодатели (таких уже почти 20%) готовы предложить сотрудникам, имеющим опыт работы с ИИ, повышенную зарплату. Эксперты отмечают, что с каждым годом будет становиться все больше профессий и специальностей, в которых умение работать с ИИ будет считаться не дополнительным бонусом, а обязательным условием.

«Не более чем за 5 лет навыки работы с ИИ-алгоритмами перейдет из категории дополнительного преимущества в обязательный навык, наравне с тем, чем сейчас для офисных сотрудников является «офисный пакет», — прогнозирует директор практики «Организация и персонал» «Рексофт Консалтинг» Маргарита Патрушева. По словам эксперта, в каких-то сферах это произойдет быстрее. Например, в финансовом секторе, который сейчас лидирует по количеству персонала, владеющего инструментами на основе ИИ.

«Уверенное владение нейросетями уже стало «базовым минимумом» в резюме специалистов в таких отраслях, как маркетинг и реклама, журналистика и медиакоммуникации, программирование и аналитика, — добавляет основатель контент-агентства Inhouse Media Александр Гречковский.

A4

**РОСТ /** В России становится больше женщин-руководителей  
Дамы целятся выше

Ирина Жандарова

В последние годы в России наблюдается устойчивый рост числа женщин, занимающих руководящие должности. Этот тренд отражает глубокие изменения в обществе. Речь уже не о количественных показателях, а о тенденциях. Босс в юбке больше не является чем-то удивительным. А для некоторых отраслей экономики это сегодня и вовсе норма.

**Женские сферы**

К примеру, в 11 сферах деятельности количество резюме женщин-руководителей составляет более половины. Пару лет назад такая ситуация наблюдалась в 9 отраслях. Большие представительниц прекрасного пола — в управлении персоналом, розничной торговле, науке и образовании, рассказали «РГ» в пресс-службе hh.ru.

«Это связано с тем, что управление персоналом требует навыков, которые традиционно ассоциируются с женскими качествами, такими как эмпатия, коммуникабельность и умение работать с людьми. В розничной торговле это может быть связано с тем, что эта сфера требует навыков управления персоналом и взаимодействия с клиентами, что также часто ассоциируется с женскими качествами», — рассказывает профессор Финансового университета при правительстве РФ Александр Сафонов.

В науке и образовании женщины также занимают более 50 процентов управленческих позиций. Это может быть связано с тем, что наука и образование требуют высокого уровня знаний, опыта и квалификации, которые женщины активно приобретают, добавляет собеседник «РГ».

Но и на этот перечень «женских» сфер не заканчивается.

A3

**ИННОВАЦИИ /** Рынок ждет новых прорывных студенческих проектов  
Стартапам пора освежиться

Даниэль Камари

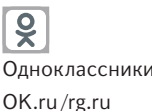
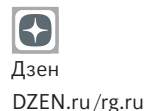
В первой половине 2025 года объем венчурных инвестиций в России увеличился в два раза по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. С такой тенденцией сталкиваются многие страны мира. Глобальное венчурное финансирование в 2024 году, по некоторым оценкам, достигло 314 миллиардов долларов. Причиной всего этого является рост количества инновационных предприятий, особенно молодых проектов. Однако этот рост неодинаковый по странам мира.

Опережают всех США. На эту страну приходится 46,6 процента от общего мирового показателя по запускам стартапов или начинающих инновационных проектов. Доля Китая составляет 9,2 процента. Россия, несмотря на отставание от этих стран, показывает определенные успехи. Но для обеспечения технологического суверенитета придется не только привлекать значительно больше инвестиций. В ближайшие годы России придется создавать привлекательные условия для удержания кадров. И, казалось бы, это в первую очередь должно касаться талантливых молодых ученых, так как большая часть перспективных инновационных проектов зарождается в студенческих годах.

Кани парадоксально, в настоящее время появление инновационных проектов не всегда требует высококвалифицированных кадров. Если взглянуть на успешные кейсы последних лет, то они преимущественно связаны с быстрыми ИТ-решениями. Они сводятся к развитию цифровой коммерции, что включает в себя электронные платежи, обмен данными, управление цепочками поставок, логистика, автоматизированные системы и прочее. К таким инновациям относятся программы по подбору персонала, голосовые помощники, умные платежи, сервисы по покупке товаров.

A3





ЦЕЛИ / В России формируется новый контур инженерного образования

Строим будущее

Евгений Семенов

На форуме «Сила Платформы», который прошел в Москве, поделили итоги I Всероссийского конкурса образовательных программ «Развитие кадрового потенциала». Его главная цель — внедрить отечественное программное обеспечение в обучение будущих инженеров. Инициаторами выступили компании «Нанософт» и «СиСофт Девелопмент», а идею поддержали в Совете Федерации. О целях этой инициативы и ее практических результатах «РГ» рассказал председатель конкурсной комиссии, сенатор Российской Федерации Иван Евстифеев.

Какова роль инициатив по интеграции отечественного программного обеспечения в образовательные программы при реализации Концепции технологического развития до 2030 года?

ИВАН ЕВСТИФЕЕВ: Президент России Владимир Путин неоднократно подчеркивал важность задач по импортозамещению и технологическому лидерству, которые являются ключевыми для суверенитета и развития страны. Для достижения этих целей законодательная власть уделяет большое внимание разработке мер для создания высокотехнологичных рабочих мест и преодоления кадрового дефицита в промышленном секторе. Интеграция отечественного программного обеспечения в основные образовательные программы разных уровней рассматривается как системное решение этих задач.

На совещаниях, круглых столах, экспертных дискуссиях Комитета Совета Федерации по экономической политике была выработана позиция, согласно которой адаптация образовательных стандартов к требованиям цифровой экономики необходима для формирования конкурентоспособных кадров инженерно-технической направленности.

По совместной инициативе Комитета и компаний «СиСофт Девелопмент» и «Нанософт» был организован I Всероссийский конкурс образовательных программ «Развитие кадрового потенциала» среди технических вузов России. Его главная цель — выявление и тиражирование лучших практик интеграции российского программного обеспечения в основные образовательные программы по широкому спектру технических специальностей.

Для подготовки к конкурсу была проделана масштабная организационно-методическая работа, включавшая разработку системы критериев оценки и комплекс мероприятий по привлечению участников. Образовательные организации разработали и реализовали учебные программы с применением инженерных цифровых решений отечественного производства —



Иван Евстифеев: Нужна адаптация образования к требованиям цифровой экономики.

продуктовых линеек nanoCAD, Model Studio CS, CADLib. Цифровая трансформация — одно из ключевых направлений, которое активно поддерживает председатель Совфеда Валентина Матвиенко. Поэтому СФ взял этот всероссийский конкурс под свой патронаж. Это показывает, что власть на самом высоком уровне участвует в решении конкретных задач, поставленных президентом.

Сколько вузов участвовало в конкурсе?

ИВАН ЕВСТИФЕЕВ: Конкурс, объявленный в середине 2024/2025 учебного года, продемонстрировал высокую активность академического сообщества, собрав более 100 заявок от различных кафедр. На рассмотрение конкурсной комиссии были представлены рабочие програм-



Кто и каким образом финансировал проект?

ИВАН ЕВСТИФЕЕВ: Финансирование проекта осуществляется без привлечения государственного бюджета. Конкурс реализуется исключительно за счет собственных средств компаний — инициаторов конкурса.

ростом преподавателей, которые погружаются в современные технологические реалии, осваивают новое программное обеспечение и передачу актуальных компетенций студентам. Речь идет не просто об обновлении программ, а о формировании нового профессионального профиля педагога как носителя передовых знаний.

Третий аспект затрагивает укрепление позиций вуза. Победа служит официальным подтверждением лидерства в подготовке кадров со стороны отраслевых игроков и государственных институтов. Такое признание позволяет вузам укреплять свою репутацию современных центров подготовки, привлекающих как абитуриентов, так и промышленных партнеров. Конкурс становится крауугольным камнем для формирования устойчивой системы «вуз — предприятие — го-

грамм дисциплин, ориентированных на формирование у студентов профессиональных компетенций; внедрение отечественных цифровых решений; разработку понятных и актуальных фондов оценочных средств; повышение квалификации преподавательского состава; создание современных учебно-методических материалов. Особое значение имеет обеспечение устойчивых знаний у студентов, подтверждающих эффективность образовательного процесса.

Что ждет конкурс в предстоящем учебном году?

ИВАН ЕВСТИФЕЕВ: В этом учебном году конкурс выходит на новый уровень, трансформируясь в комплексную экосистему по развитию инженерного образования. Ключевые изменения затронут охват учебных заведений, содержание и инфраструктуру проекта.

В этом году конкурс превратился в комплексную систему развития технических знаний.

включение в число участников профессиональных образовательных организаций.

Вторым важным нововведением стала специальная номинация для судостроительной отрасли. Стратегия развития и цифровой трансформации судостроительной отрасли была утверждена весной этого года, она включает строительство судов различного класса, импортозамещение судовой оборудования, модернизацию верфей и портовой инфраструктуры. Одним из элементов трансформации станет «тяжелый» САПР, разрабатываемый ГК «СиСофт». А самое главное — позаботиться о подготовке нового поколения инженерных кадров.

Параллельно мы усиливаем основное мероприятие комплекса сопутствующих инициатив, формируя полноценную образовательную среду. В их числе — конкурс для авторов учебных пособий, направленный на создание современной учебно-методической базы по работе с отечественным ПО, а также конкурс выпускных квалификационных и курсовых работ, призванный стимулировать как студентов, так и их научных руководителей к активному использованию российских цифровых решений.

Прием заявок на участие в конкурсе уже объявлен. Отбор будет проводиться для дисциплин, реализуемых в течение осеннего и/или весеннего семестров. Мы ожидаем не только роста числа участников, но и синергетического эффекта от запуска всех мероприятий. ●

АКЦЕНТ

КОНКУРС ФОРМИРУЕТ НОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ СТАНДАРТЫ В ОБУЧЕНИИ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

мы дисциплин (РПД) из федеральных, опорных, отраслевых и региональных образовательных и научных организаций.

Суммарное количество студентов, обучающихся по актуализированным в рамках конкурса образовательным программам, превышает 30 тысяч человек. Наряду с ведущими вузами Москвы и Санкт-Петербурга, традиционно концентрирующими интеллектуальный и промышленный потенциал страны, активное участие приняли университеты от Белгорода до Иркутска. Это говорит о готовности образовательных организаций по всей России отвечать на современные вызовы и запросы реального сектора экономики.

Важно, что первому потоку Всероссийского конкурса образовательных программ удалось объединить знания и опыт не только отечественных вузов, но и привлечь внимание за пределами России. Большой интерес к инициативе проявили вузы Белоруссии, выразившие благодарность организаторам за возможность поучаствовать в конкурсе.

Кроме получения гранта, какие преимущества получает образовательная организация, участвуя в конкурсе?

ИВАН ЕВСТИФЕЕВ: Ценность таких конкурсов действительно не ограничивается финансовой поддержкой. Грант в 300 тысяч рублей служит важным стартовым ресурсом для обновления материальной базы кафедры, однако ключевые стратегические преимущества заключаются в другом. Первый аспект касается системного развития. Конкурс выполняет роль внешнего катализатора, обеспечивая комплексный подход к модернизации образовательных программ. Участие предоставляет доступ к независимой отраслевой экспертизе, способствующей объективной оценке и повышению качества дисциплин. Фактически конкурс представляет собой стратегическую инвестицию в формирование новых отраслевых стандартов подготовки через коллаборацию образования и производственного сектора.

Второй аспект связан с развитием и профессиональным

АКЦЕНТ

БОЛЕЕ 30 ТЫСЯЧ СТУДЕНТОВ ОБУЧАЮТСЯ ПО АКТУАЛИЗИРОВАННЫМ В РАМКАХ КОНКУРСА ПРОГРАММАМ

сударство», ориентированной на подготовку специалистов, соответствующих потребностям экономики.

Как образовательной организации стать лидером в подготовке кадров и победить в конкурсе в следующем году?

ИВАН ЕВСТИФЕЕВ: Достижение этой цели требует системного подхода, который включает: глубокую проработку про-

Пилотный запуск, ориентированный исключительно на вузы, позволил отработать успешную методiku, но также выявил закономерный запрос со стороны системы среднего профессионального образования. Сегодня многие колледжи и техникумы не уступают вузам ни по качеству обучения, ни по оснащению лабораторий и также сконцентрированы на практической подготовке. Поэтому логичным решением стало

АКЦЕНТ

С 1 ЯНВАРЯ 2026 ГОДА САМОЗАНЯТЫЕ ПОСЛЕ ОПЛАТЫ ВЗНОСОВ ПО ОДНОЙ ИЗ ДВУХ НОВЫХ СХЕМ СМОГУТ ПОЛУЧАТЬ БОЛЬШИЧНЫЕ ЛИСТЫ

Алексей Пинчук, генеральный директор HR Tech платформы Наймикс, называет этот риск ключевым и зачастую неоправданным для компаний: «Наиболее часто встречаются перекалфикация отношений, то есть принудительная утрата самозанятого статуса плательщика НДС и возложение на заказчика роли налогового агента».

Алексей Пинчук, генеральный директор HR Tech платформы Наймикс, называет этот риск ключевым и зачастую неоправданным для компаний: «Наиболее часто встречаются перекалфикация отношений, то есть принудительная утрата самозанятого статуса плательщика НДС и возложение на заказчика роли налогового агента».

Алексей Пинчук, генеральный директор HR Tech платформы Наймикс, называет этот риск ключевым и зачастую неоправданным для компаний: «Наиболее часто встречаются перекалфикация отношений, то есть принудительная утрата самозанятого статуса плательщика НДС и возложение на заказчика роли налогового агента».

Что получил бизнес

Для компаний режим стал инструментом гибкого доступа к исполнителям. «Бизнес получил возможность легально привлекать внештатных специалистов без сложного документоборо-

необходимы лишь несколько раз в год». А фриланс позволил компаниям привлекать специалистов редких направлений.

Тимур Фатыхов, управляющий партнер «Фатыхов и партнеры», характеризует НДС как промежуточную форму между наймом и предпринимательством: «Начиная в качестве самозанятого, гражданин может расширить свою клиентскую базу и потом полноценно выйти в статус ИП или ООО».

Некоторые отрасли экономики действительно уже невозможно представить без самозанятых. И список таких сегментов постоянно растет. «Курьерская

доставка, маркетплейсы, сервисы услуг, образование, креативные индустрии — везде, где высокий темп, переменная загрузка и возникает большая потребность в масштабируемости, модель с НДС стала стандартом», — отмечает Александр Авдеев.

Что будет дальше

Эксперты считают полную отмену НДС после завершения эксперимента крайне маловероятной, но предстоящую доработку называют неизбежной. «Мы уверены, что режим сохранится и будет развиваться», — говорит Александр Авдеев.

Людия Багирова предполагает, что условия могут измениться не только с точки зрения регулирования: «Я считаю, что этот режим может сохраниться, но его условия скорее всего будут пересмотрены в пользу повышения налоговых ставок».

Михаил Пархоменко также уверен, что полностью отказаться от НДС государство не сможет. «Вряд ли государство захочет вновь ввести в тень деятельность такого огромного числа людей», — сказал он в разговоре с «РГ». При этом он считает целесообразным ограничить применение режима только работой с физическими. ●

НАЛОГИ / Эксперты ожидают сохранения самозанятости при условии ее доработки

Примите правки

Александр Лесных

На фоне обсуждения предстоящих налоговых изменений справедливо зазвучал вопрос о будущем самозанятости — экспериментальный режим, рассчитанный до 2028 года, привел в легальное поле миллионы граждан, дал бизнесу гибкий инструмент привлечения исполнителей и заметное изменил рынок труда. Но при этом важно закрепить границы между наймом и подрядом, обеспечить социальную защиту и разбраться, что делать с налоговыми схемами. Об этом «РГ» поговорила с профильными экспертами.

Явные преимущества

Большинство спикеров сходится во мнении: эксперимент доказал свою востребованность. Руководитель проектов развития платформы «Консоль» Александр Авдеев считает, что эффект от самозанятости очевиден: «Бизнес получил удобный, законный и прозрачный формат привлечения исполнителей, а граждане — возможность работать гибко и официально». По его словам, рост числа плательщиков НДС подтверждает устойчивый спрос на такую модель.

Людия Багирова, руководитель агентства «Роскреатив», выделяет влияние режима на разви-

тие микропредпринимательства: «Эксперимент помог начинающим предпринимателям плавно выйти в легальное поле. Самозанятые смогли закончить доход без уплаты высоких налоговых ставок и сложных бюрократических процедур». Государство, добавляет она, также выиграло: налоговые поступления выросли, а доля теневого сегмента снизилась.

«НПД позволил вывести из тени несколько миллионов человек, которые раньше не платили налоги и работали, так сказать, в серой зоне», — подтверждает председатель профсоюза «Новый Труд» Дарья Митина. По данным ФНС, наминает она, всего зарегистрировано более 15 миллионов самозанятых — примерно пятая часть экономически активного населения.

Эксперт проекта «Контур. Экстерн» Михаил Пархоменко подчеркивает масштаб вовлечения: «Доля самозанятых в составе населения России, занятого экономической деятельностью, — это 74,6 миллиона человек — составляет более 20 процентов. Внутренний показатель».

Требуется доработки

Главный блок претензий, звучащих в отношении самозанятости, касается регулирования. По словам Александра Авдеева, остаются нюансы в проверках и трак-

товках и не всегда очевидные границы между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями. Решение он видит в четких методиках для бизнеса и развития цифровых инструментов.

Но вместе с тем Людия Багирова обращает внимание на социальную уязвимость самозанятых. «Многие пренебрегают добровольными выплатами в со-

циальный фонд, оставаясь без подобной защиты и пенсионного стажа», — говорит она. Михаил Пархоменко отмечает низкую вовлеченность в добровольное пенсионное страхование: «По данным СФР в 2024 году только 53 тысячи самозанятых платили страховые взносы добровольно». Но важно понимать, что механизм добровольных взносов вынужден конкурировать с другими сберегательными механизмами, активно продвигаемыми государством, — как, например, Программа долгосрочных сбережений (ПДС).

К концу того же 2024 года ее участниками были более 1,7 млн россиян.

Среди прочих немаловажных претензий к режиму ПДС фигурируют и налоговые схемы. «Льготное налогообложение порождает соблазн перевести работников в разряд самозанятых и не платить за них ни НДС, ни страховые взносы», — отмечает Пархоменко. ФНС с этим борется, но полностью закрыть лазейки пока не удается.

АКЦЕНТ

а, а это дает гибкость, скорость и снижает административную нагрузку», — подчеркивает Александр Авдеев. Он отмечает, что во многих сферах экономики НДС уже давно воспринимают как отраслевой стандарт.

Людия Багирова добавляет, что бизнес смог отказаться от затрат на содержание штата «сотрудников, услуги которых ему

доставка, маркетплейсы, сервисы услуг, образование, креативные индустрии — везде, где высокий темп, переменная загрузка и возникает большая потребность в масштабируемости, модель с НДС стала стандартом», — отмечает Александр Авдеев.

Что будет дальше

Эксперты считают полную отмену НДС после завершения эксперимента крайне маловероятной, но предстоящую доработку называют неизбежной. «Мы уверены, что режим сохранится и будет развиваться», — говорит Александр Авдеев.

Людия Багирова предполагает, что условия могут измениться не только с точки зрения регулирования: «Я считаю, что этот режим может сохраниться, но его условия скорее всего будут пересмотрены в пользу повышения налоговых ставок».

Михаил Пархоменко также уверен, что полностью отказаться от НДС государство не сможет. «Вряд ли государство захочет вновь ввести в тень деятельность такого огромного числа людей», — сказал он в разговоре с «РГ». При этом он считает целесообразным ограничить применение режима только работой с физическими. ●

СТРАТЕГИЯ / Педвузы перестраиваются под технологический суверенитет

Гуманитариев хватает

Марина Гусенко

Вузы перераспределяют бюджетные места, увеличивая набор на естественно-научные специальности и сокращая его на некоторые гуманитарные. «РГ» вместе с экспертами разбиралась, что стоит за этим стратегическим решением.

Система педагогического образования России начала масштабную перестройку. Как показывают данные по набору в ведущие педвузы, государство делает осознанную ставку на подготовку учителей математики, физики, химии и информатики. Параллельно сокращается прием на такие направления, как преподавание английского языка. Эта тенденция не случайность, а прямое следствие курса на технологический суверенитет и ответ на современные экономические вызовы.

Кадры для фундамента

Инициатива исходит от самого верха. Как отмечали и президент Владимир Путин, и премьер-министр Михаил Мишустин, конечная цель — обеспечить превосходство отечественных наукоёмких технологий. А этот путь начинается со школьной скамьи.

«Последние 30 лет наше естественно-научное образование было практически разрушено, — констатирует председатель Независимого профсоюза «Новый Труд» Дарья Митина. — Сейчас, когда Россия преодолела пик экономического кризиса, в условиях кадрового дефицита вновь оказались востребованы технические специальности».

Кадровый дефицит сегодня особенно острый: безработица находится на историческом минимуме — 2,2 процента. Дефицит технических специалистов наблюдается практически по всей номенклатуре: не хватает электриков, ремонтников, монтажников, инженеров — все инженерные специальности внезапно оказались в дефиците.

За последние 20 лет педагогов-физиков стало в два раза меньше, а треть из них скоро уйдет на пенсию

Крайне востребованы механики, дорожные строители, продолжает Митина. «Потребность в дорожном строительстве практически закрывается за счет мигрантов, а это совершенно неправильно. Технологические вузы увеличивают набор, и, соответственно, растет конкурс — где-то на 15 процентов, а где-то и до 40–50 процентов. Как, например, в Московском институте стали и сплавов, где конкурс вырос на 40 процентов», — говорит она.

Соответственно, меняется и сама структура высшего образования: количество бюджетных мест увеличивается на технологических факультетах и сокращается на гуманитарных. Эта тенденция призвана исправить диспропорцию. Особенно острый дефицит кадров связан с обеспечением информационной безопасности, ИТ-технологиями и так далее. И вот здесь даже педвузы не всегда могут заполнить эту лауну, потому что проблема кадровая.

Цифры подтверждают слова эксперта: по данным Росстата, за 20 лет количество учителей физики в стране сократилось практически вдвое. Треть оставшихся педагогов — предпенсионный и пенсионного возраста.

«По данным сервисов по поиску работы, в 2025 году число вакансий учителей естественно-научных дисциплин увеличилось в среднем на 20–40 процентов. Например, в Петербурге число вакансий для учителей биологии выросло в два раза, преподавателей физики — на 52 процента», — рассказывает профессор Финансового университета при правительстве РФ Александр Сафонов.

Подтверждает эти слова и руководитель Фонда развития Физтех-школ Андрей Богданов. «Педвузы таким образом реагируют на острый запрос экономики: стране сегодня критически не хватает учителей математики, физики, информатики, — поясняет он. — Именно эти предметы определяют, будет ли через 10–15 лет в России достаточное количество инженеров и исследователей». То есть тех, кто разрабатывает и внедряет технологии, обеспечивающие государственный суверенитет.

Система образования должна обеспечить национальный технологический рынок квалифицированными кадрами

Смена парадигмы

Сокращение бюджетных мест на преподавателей английского языка многие восприняли как сигнал о снижении его значимости. Эксперты спешат успокоить: это не так. Меняется сама роль языка в образовательной системе.

«Английский перестает быть самостоятельной академической целью и становится рабочим инструментом для профессиональной коммуникации, — считает филолог-доцент кафедры корпоративных финансов и корпоративного управления факультета экономики и бизнеса Финансового университета Ольга Борисова. — В условиях развития ИИ-переводчиков все меньше ценится безупречное знание правил и все больше — способность свободно использовать язык в реальных ситуациях».

Андрей Кашкаров, магистр педагогики из РГПУ им. Герцена, добавляет, что английский язык сегодня интегрирован в программы многих других специальностей, что обеспечивает базовый уровень подготовки для всех студентов. Главная проблема, на которую указывают эксперты, — это нехватка кадров для подготовки самих учителей.

Еще один острый вопрос — опасность недооценки гуманитарного знания. Специалисты единомышленны: сокращение часов на иностранный язык — это проигрышный путь.

«Остаться без иностранного языка — значит лишиться окна в мир, возможности читать научную литературу в оригинале, — предупреждает Митина. — Вся мировая технологическая документация создается на иностранных языках. Чтобы овладеть техническими профессиями, язык нужно знать обязательно».

Меняется не только набор специальностей, но и сама модель подготовки педагогов. По словам экспертов, учитель будущего — это не просто предметник, а наставник, владеющий цифровыми инструментами, психологией и проектными методиками. ●





MAX  
MAX.ru/rgu



Дзен  
DZEN.ru/rg.ru



Telegram  
T.ME/rgrunews



ВКонтакте  
VK.COM/rgu



Одноклассники  
OK.ru/rg.ru

## Дамы целются выше

**A1** Также на руководящие позиции более половины претенденток в таких сферах деятельности, как искусство и массмедиа, медицина и фармацевтика, финансы и бухгалтерия, страхование, фитнес, салоны красоты, маркетинг, реклама и PR, а также в юриспруденции.

Рост доли женщин в определенных отраслях может быть связан с тем, что эти отрасли традиционно предоставляют больше возможностей для карьерного роста, рассказывает Александр Сафонов.

Он также отмечает, что женщин-руководителей в крупных компаниях всего на 4,7 процента меньше, чем мужчин. «Это свидетельствует о постепенном увеличении числа женщин на руководящих позициях, хотя гендерный разрыв все еще сохраняется», — говорит Александр Сафонов. А также добавляет, что в двух третях регионов предпочтение отдается женщинам-руководителям.

Женщин-управленцев можно часто увидеть в финансовых, юридических и медицинских структурах

Это может быть связано с региональными особенностями и культурными факторами, которые способствуют более активному участию женщин в управлении.

«Наблюдая за динамикой российского рынка труда, можно уверенно констатировать: мы находимся в периоде значительных, хотя и неравномерных, изменений в сфере гендерного баланса. Ответ на вопрос, становится ли женщин-руководителей больше, однозначно положительный», — говорит Дарья Соловьева, директор агентства фармацевтического маркетинга PO:NTS Health. — Однако по этой общей цифрой скрывается сложная многогранная картина».

Подвижки в преодолении неравенства носят сегодня качественный, а не только количественный характер. Речь идет не просто о росте статистики, а о сломе стереотипов. «Женщина-руководитель перестала быть исключением и стала органичной частью корпоративного ландшафта», — рассказывает она. — Этот тренд закономерно вырастает из нашего главного конкурентного пре-



имущества — высокого уровня образования женщин, которые формируют мощный кадровый резерв для управления».

К недостаткам женщин на руководящих позициях часто относят мягкость и нерешительность. Хотя сегодня многие готовы признать обратное. Прошедшие более жесткий отбор женщины демонстрируют более авторитарный стиль руководства и бывают более требовательны к подчиненным, чем их коллеги-мужчины. Кроме того, женщины не стесняются быть более эмоциональными на работе, что также может быть как во благо, так и во вред делу.

### Уперлись в потолок

В то же время женщины добиваются руководящих позиций далеко не на всех направлениях. Они редко поднимаются в самые верхние эшелоны власти в организациях. В высшем руководстве их в два раза меньше, чем мужчин. Это может быть связано с предвзятостью и стереотипами, а также с недостатком поддержки и возможностей для карьерного роста.

«Сырой» гендерный разрыв в оплате труда, достигающий 20–25 процентов, — в первую очередь отражение структурных проблем: женщины по-прежнему сконцентрированы в отраслях с традиционно более низким уровнем оплаты и реже занимают самые высокооплачиваемые позиции в корпоративной иерархии. Когда мы вводим статистические поправки на отрасль, должность и опыт,

разрыв сужается до 5–10 процентов», — говорит Дарья Соловьева. Эта цифра указывает на сохраняющиеся элементы дискриминации, включая пресловутый «штраф за материнство». По данным на 2024 год, в России размер такого штрафа у женщин с несовершеннолетними детьми по сравнению с бездетными достигал 4,2 процента заработной платы. При этом для женщин с высшим образованием этот эффект был более чем в 1,5 раза сильнее.

Такие тенденции в обществе влияют на выбор работодателя и планирование беременности. Женщина делает свой выбор, предполагая, что появление ребенка может существенно снизить ее доход или приведет к длительному перерыву в работе. И выбирает не того работодателя, который платит больше и у которого есть возможность продвижения по карьерной лестнице, а того, который лояльно относится к беременности и дальнейшему материнству сотрудницы.

При этом российские сотрудницы не в худшем положении по сравнению со своими зарубежными коллегами. В других странах «штраф за материнство» может быть выше: например, в Скандинавии он составляет 21–27 процентов, в США и Великобритании — 31–44 процента, а в Австрии и Венгрии — 51–61 процент.

«Даже на пике карьеры женщины зарабатывают меньше представителей сильного пола. В среднем женщины-руководители получают 1 554,4 тысячи рублей в месяц, в то время как мужчины на аналогичных позициях зарабатывают 268,3 тысячи рублей в месяц, что на 42,1 процента больше. Это подчеркивает проблему гендерного разрыва в оплате труда», — поясняет Александр Сафонов.

### Шаг в цифровую эпоху

В последние годы растет внимание к политике равных возможностей — некоторые крупные компании уже внедряют программы наставничества, внутренние стандарты недискриминации и гендерно-нейтральные системы оценки персонала, рассказывает Мария Тесло-Данилова, основательница консалтингового агентства A4.

Кадровый голод подталкивает работодателей к снижению гендерного разрыва хотя бы в ряде отраслей. Это приводит к увеличению числа женщин на руководящих позициях в таких отраслях, как управление качеством, маркетинг и закупки, говорит Александр Сафонов.

## ПРАКТИКА / В России стремительно растет интерес к наставничеству

# Со знанием дела



### Андрей Кутузов

Центр знаний «Машук», расположенный в Пятигорске, за три года стал флагманом подготовки управленческих и просветительских кадров для системы образования. Здесь формируются новые подходы к наставничеству, создаются программы для директоров школ, педагогов, специалистов по воспитанию и участников СВО, а образовательные онлайн-курсы на цифровой платформе Центра уже охватывают десятки тысяч слушателей по всей стране. О том, как «Машук» удалось выстроить собственную образовательную экосистему, почему программа кадрового резерва стала социальным лифтом и какие проекты Центра находят отклик у иностранной аудитории, а также о его проектах выходят на международный уровень, в интервью «РГ» рассказал генеральный директор Центра знаний «Машук», заместитель генерального директора Российского общества «Знание» Антон Сериков.

Антон Владимирович, какие проекты за последние три года стали для вас флагманскими? За счет чего Центру удалось так масштабироваться?

**АНТОН СЕРИКОВ:** Прежде всего, наш Центр — это команда. На бумаге можно написать любую амбициозную стратегию, но без людей, которые искренне разделяют миссию, ничего бы не получилось. За три года мы провели около 400 образовательных программ, и каждая из них — это увлеченные участники, новые инициативы, методические разработки и колоссальный опыт. Мероприятия шли не только в Пятигорске, но и в Москве, Санкт-Петербурге, Владивостоке, Петропавловске-Камчатском и других городах. Мы объехали практически весь Северный Кавказ и внесли весомый вклад в развитие системы образования и молодежной политики каждого партнерского региона.

Благодаря всероссийскому исследованию, результаты которого Центр недавно представил с АЦ ВЦИОМ, мы лучше и глубже поняли аудиторию педагогов и наставников и ее основной запрос. Это позволило точнее настраивать программы.

Если говорить о флагманах, то одним из наших ключевых проектов стала программа управленческого кадрового резерва, стартовавшая в прошлом году. Она стала настоящим прорывом и позволила создать новые социальные лифты. Мы привыкли работать с учителями, наставниками, молодыми специалистами, но управление образованием — это другой уровень. В программу вошли 70 человек: руководители школ, сотрудники министерств, представители региональных команд.

Мы не стремились обучить как можно больше людей, а хотели, чтобы выпускникам, получившим актуальные навыки и компетенции, становились доступны новые социальные лифты. Так и произошло: уже на программе губернатор Хабаровского края назначил министра, а чуть позднее — его заместителя, затем наша выпускница заняла должность в Минпросвещения России.

Мы разделили работу с кадровым резервом страны на две составляющие, запустив образовательную программу «Ди-



Антон Сериков: Мы планируем обучать до 60 тысяч слушателей в год на цифровой платформе.

ректор на высоте». Она вызвала огромный интерес: более 700 заявок на 100 мест.

Во втором потоке программы подготовки высшего кадрового резерва системы образования мы ввели квоту для участников СВО. Это решение приняли осознанно: сегодня особо ощущаю, что опыт и навыки наших бойцов востребованы в области воспитания подрастающего поколения.

Вы упомянули исследование с АЦ ВЦИОМ. Какие результаты оказались для вас самыми неожиданными?

**АНТОН СЕРИКОВ:** Самое интересное — высокий уровень интереса у респондентов к теме наставничества. Мы несколько раз перепроверяли цифры, потому что 79 процентов россиян, имеющих или имевших наставника в определенный период, — это очень много. И это говорит о том, что общество не воспринимает наставничество как фор-

Как вы оцениваете качество дистанционного обучения на платформе «Цифровой Машук»?

**АНТОН СЕРИКОВ:** Когда мы запускали платформу, было много сомнений. Мы привыкли работать очно, видеть живую реакцию, подстраиваться под аудиторию. Но жизнь показала, что качественный цифровой продукт может быть не заменой, а продолжением очного обучения.

Курс «Введение в специальность» получился очень многогранным и практикоориентированным. Мы собрали людей, которые действительно могут вдохновить: лучших педагогов страны, ученых, директоров школ, победителей конкурсов, представителей федеральных министерств, участие принял министр просвещения РФ Сергей Кравцов. В своих лекциях эксперты не говорили о сухих фактах, а рассказали о своем профессиональном пути, в том числе о том, почему они выбрали конкретную профессию, какие трудности смогли преодолеть. Такой подход нашел отклик не только у студентов и молодых специалистов, но и у опытных педагогов, которые с интересом участвовали в активности курса, писали отзывы и рекомендовали его другим.

Другой наш курс — «Инструменты наставника. Школа» стал действительно универсальным. К нему обращаются те, кто на ежедневной основе примеряет роль значимого взрослого, — это представители педагогического сообщества, наставники на производстве. Мы даем конкретные инструменты: как правильно давать обратную связь, как формировать мотивацию, как работать с целеполаганием.

### АКЦЕНТ

## СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ БЫВШИХ БОЙЦОВ СВО БЕСЦЕННА ПРИ РАБОТЕ НА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЯХ

мальный институт, а считает наличие опытного куратора и проводника естественной частью жизни и одной из главных ценностей.

Значимым оказался и вопрос о том, кто именно выступит наставником. Родители и учителя идут практически на равных позициях. Учитель — это действительно «вторая семья», и это не укоренившийся шаблон, а реальное восприятие гражданами. Я часто рассказываю об этом педагогам: иногда они недооценивают собственное влияние.

Более половины молодых людей хотят стать наставниками — это тоже интересный сигнал. Поколение Z часто называют индивидуалистичным, но данные показывают, что ребята хотят передавать опыт, хотя бы быть полезными. Это очень мощный ресурс, который мы как флагманы развития этого направления должны принять во внимание.

Нам также показалось важным, что наставники для людей — это не всегда про знания. На втором месте — эмоциональная поддержка. Это меняет понимание роли педагога, наставника, тренера: человек ищет не только методику, но и уверенность, смысл, ответы на сложные вопросы. Получается, что наставничество — это не только механизма передачи компетенций, но и значимая часть морально-нравственной опоры.

Учебный центр «Машук» стал настоящим домом более чем для 50 тысяч выпускников.

Работаем и с регионами Сибири, Юга России. Коллегам из Луганской Народной Республики помогли реализовать амбициозную задачу разработки концепции развития образования до 2030 года.

Некоторые проекты получились уникальными. Например, в преддверии нового учебного года мы провели в Санкт-Петербурге авторскую программу «Педагогический марафон» — на теплоходе. Это был эксперимент, но он дал удивительный эффект: люди жили и учились вместе несколько дней без отвлекающих факторов. В конце года пройдет «Машук Полярный» в Мурманске — еще один особый формат, где география становится частью содержания.

Как развивается ваше международное направление?

**АНТОН СЕРИКОВ:** Сначала мы работали с белорусскими коллегами — это позволило понять, насколько наши методы могут быть интегрированы в другие системы образования. После этого были делегации министерств из Киргизии и Абхазии. Мы делали для них авторские программы: рассказывали о методах работы с наставниками, о современных подходах к школьному управлению, делились лучшими кейсами.

Всего за несколько лет у нас обучились представители более чем 50 стран: молодые педагоги, директора школ, студенты. Самой яркой стала программа для учителей русского языка со всего мира: там были представители стран Западной Европы, арабских государств, Азии. Они делились историями о том, как продвигают русский язык: кто-то — через литературные клубы, кто-то — через кино, кто-то — через проекты русской гастрономии. Это очень вдохновляло и наших слушателей, и экспертов.

Наша долгосрочная цель — создать на основе нашего опыта международную программу для директоров школ из дружественных стран. Это серьезный вызов, потому что образовательные системы различаются, но мы уверены, что базовые управленческие компетенции универсальны.

Какие проекты планируете запустить в следующем году?

**АНТОН СЕРИКОВ:** Мы работаем над тем, чтобы наша программа для лекторов Российского общества «Знание» стала частью масштабного проекта по мотивации и поддержке этих уникальных специалистов. Планируем выезды в труднодоступные регионы, в том числе в Калининградскую область. Для государственных структур наставничество становится способом снижения адаптационных рисков, повышения эффективности служб. Мы поможем службе судебных приставов создать внутреннюю систему наставничества, и теперь планы применить этот опыт есть у других ведомств. Отдельное направление — программы по межнациональному взаимодействию. Следующий год объявлен Годом единства народов России. Кавказ — уникальная территория, где люди разных культур живут рядом. У нас большой опыт работы с такими группами, и мы планируем создавать программы для специалистов из сферы национальной политики со всей страны. ●

## Стартапам пора освежиться

**A1** В связи с уходом многих компаний из России спрос на быстрые ИТ-решения вырос. Конкуренция на этом рынке достаточно высокая, так как эта ниша занята крупными корпорациями. Доля же фундаментальных инноваций гораздо меньше в общем объеме. В России такие инновационные проекты разрабатываются в научно-исследовательских и образовательных организациях. Большая их часть нацелена на развитие информационной безопасности, роботехники, биотехнологий, генетики, высокотехнологичных и ресурсосберегающих технологий.

К 2035 году соотношение между быстрыми и фундаментальными инновациями может измениться. Мировой объем рынка биотехнологий с 2025 по 2034 год должен увеличиться с 1,7 триллиона долларов до 5,7 триллиона. В течение ближайших десяти лет ожидается и четырехкратный рост в объемах инвестиций в нанотехнологии. Планируется существенно увеличить финансирование генетики, информационной безопасности.

Для этого некоторые образовательные учреждения в России создают на своей базе технологические долины. Наиболее известной является научно-технологическая долина МГУ, которая состоит из нескольких кластеров.

Источником новых проектов должны стать инновационные кластеры, число которых в последние годы стремительно растет

В число других перспективных технологических кампусов входят: Бауманская технологическая долина в Москве и ИТ-кампус «Неймарк» в Нижнем Новгороде и прочие. Также сейчас идет строительство кампусов мирового уровня в Долгопрудном «Долина Физтеха» и Санкт-Петербурге «Невская дельта», а также в «Сириусе», в Челябинске, в Калининграде и ряде других городов.

Предполагается, что фундаментальные инновационные молодежные проекты будут располагаться именно в этих долинах. Однако успех подобных молодежных проектов зависит не только от инфраструктуры. Мировая практика показывает, что 90 процентов инновационных проектов терпят неудачу. Но провалы варьируются в зависимости от страны, стадии развития проекта, отрасли и региона. Огромную роль в этом играют как недостаток финансирования, так и неудачные маркетинговые решения и нехватка должной подготовки кадров.

Зачастую провалы связаны с тем, что продвижение проекта происходит без непосредственного участия его разработчика или основано на копировании уже существующего аналога.

Любой инновационный проект требует постоянного участия разработчика в модернизации и совершенствовании идеи. Для успешной реализации инновационных молодежных проектов при технологических долинах создаются бизнес-акселераторы или бизнес-инкубаторы, которые предоставляют консалтинговые услуги, привлекают инвестиции и помогают реализовать инновационный проект.

Студенческие акселераторы создаются либо на базе сотрудничества с банками, либо частных инвестиционных организаций. Иногда даже акселераторы, в которых участвуют опытные маркетологи, не спасают проект от провала.

Примечательно, что чаще всего терпят неудачу инновационные проекты по робототехнике и медицине. Причина кроется в подготовке кадров, которые занимаются научными разработками. Из-за снижения их уровня уменьшилось не только количество исследователей, но и качество научных исследований, которые подрывают основу научной деятельности. На основе этих исследований появляются инновационные проекты, которые в результате оказываются провальными и невостребованными на конкурентном рынке.

В ближайшие годы сильно вырастет роль фундаментальных разработок в биотехнологиях, медицине и робототехнике

Но проблема соблюдения принципов научной этики является многогранной и сложной. При всем этом недооборосовенность в научной деятельности никак не наказываются в России.

Этот факт способствует все большему распространению некачественных исследований. Весной 2024 года в системе «Антиплагиат» было проверено 3,2 миллиона работ, из которых 600 тысяч были написаны с частичным использованием системы машинной генерации, которая заимствует фрагменты текстов из разных источников и в процессе синтеза материала может допустить немало ошибок.

И это не только фактические ошибки, но также логические и научные. Ситуацию усугубляет тот факт, что генеративный ИИ проникает все больше в область профессиональных исследований, еще больше усложняя ситуацию вокруг этических принципов в научных исследованиях.

Кстати, в 2024 году число диссертационных защит упало до 8,3 тысячи единиц. Это еще раз свидетельствует о существующей проблеме, на которую нельзя закрывать глаза. Все-таки любой инновационный молодежный проект или стартап должен соответствовать определенному уровню качества, чтобы быть конкурентоспособным и востребованным на рынке. ●

### В ТЕМУ

Некоторые эксперты отмечают, что сложности в развитии студенческих стартапов связаны с тем, что у самих вузов нет четкого понимания того, для чего нужно разывать такие проекты. Но даже в обратной ситуации у сотрудников научно-образовательной сферы часто нет знаний и компетенций для работы со стартапами, а у студентов — представления о дальнейших этапах развития своих идей. К тому же в большинстве случаев речь идет о проектах, основанных на уже существующих технологиях или несложных ИТ-продуктах, применимых только в очень узких нишах. А в то же время перед Россией в рамках национальной цели достижения технологического суверенитета стоит задача развивать DeepTech-проекты со сложными фундаментальными решениями, требующими в том числе колоссальных инвестиций, производить которые вузы не могут. Решение проблемы лежит в плоскости объединения студенческих усилий в рамках специализированных платформ и кластеров — примером может служить Платформа университетского технологического предпринимательства, созданная по инициативе Минобрнауки России в 2022 году. С того момента ее участниками стали более 440 вузов, а привлеченные инвестиции в студенческие проекты превысили 2,9 миллиарда рублей.



