

ПРОМЫШЛЕННЫЕ КАДРЫ

ДЕКЛАРИРУЕМЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА ИННОВАЦИОННОСТЬ И ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ НЕ СКАЗЫВАЮТСЯ НА УЧЕБНЫХ ПРОГРАММАХ ВЫСШИХ И СРЕДНИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ. С ОДНОЙ СТОРОНЫ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СИСТЕМА НЕДОСТАТОЧНО ГИБКА ДЛЯ ОПЕРАТИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ, С ДРУГОЙ — ПЕРЕД НЕЙ СТОЯТ БОЛЕЕ НАСУЩНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОТОРВАННОСТИ ОТ РЕАЛЬНЫХ НУЖД ПРОИЗВОДСТВ.

ВЛАДА ГАСНИКОВА

В российской промышленности практически нет инженерно-технических работников среднего возраста: в 1990-е годы технические специальности, в отличие от коммерции, вызвали небольшой интерес. «На химическом предприятии с филиальной сетью заводов за последние три года почти 70% сотрудников — это люди 40–50 лет и старше», — говорит руководитель кадрового агентства Staff-Up Елена Лимонова.

В советское время специалистов готовили по конкретным специальностям, но сейчас воспроизвести эту систему невозможно: и технологии, и сами должности меняются очень быстро. «Предприятиям пора забыть о тех временах, когда ПТУ выпускали людей, полностью готовых к начальной должности на производстве, потому что были государственные стандарты по промышленным специальностям. Сейчас компаниям необходимо включаться в образование своих будущих сотрудников самим, с учетом специфических потребностей не только отрасли, но и конкретного производства. Бизнес в этом смысле — всегда более гибкая структура, чем государство», — говорит руководитель направления Korn Ferry Hay Group Александр Маслюк.

Сегодня Министерство образования формирует госзадание на выпуск определенного объема специалистов определенного профиля, но промышленность не участвует в его формировании. «Производственные практики, как правило, проходят достаточно формально, а дипломные работы пишутся на темы, далекие от практического применения. Когда выпускники приходят работать на промышленные производства, им фактически приходится учиться всему заново», — рассказывает генеральный директор инжиниринговой компании «Лиман-трейд» Олег Бирюков. Он вспоминает, как в начале 2000-х годов российские предприятия начали активно закупать и использовать новое иностранное оборудование и технологии. «Однако отечественные вузы, не имея налаженной связи с промышленниками, продолжали преподавать по старым лекалам, что, естественно, отразилось на качестве обучения студентов, которые по окончании обучения оказались не готовы к новым производственным реалиям», — констатирует господин Бирюков. Из-за отрыва госзаказа Минобрнауки от реальных нужд промышленности студенты технических вузов многие часы изучают высшую математику — однако фактически эти знания нигде потом в работе не применяют.

Проблема заключается и в разных горизонтах планирования образовательных учреждений и бизнеса. Вуз ориентируется на шестилетнюю образовательную программу — четыре года бакалавриата и два года магистратуры. «А у предприятий ред-

ко разработан кадровый план на шесть лет. В итоге даже вуз, ориентированный на работу с промышленностью, первые годы учит, чему может, а потом пытается корректировать образовательные программы, подстраивая их под нужды предприятий», — рассказывает Анна Свирина, директор Чистопольского филиала «Восток» КНИТУ-КАИ.

Она отмечает высокий уровень зарегулированности системы образования: помимо федерального закона «Об образовании», в отрасли действуют сотни разъясняющих и уточняющих документов. «Действующие стандарты образования содержат набор компетенций, за освоение которых отвечает вуз. По идее, этот набор формируется с учетом требований предприятий, но здесь снова играет фактор времени: два года на разработку стандарта, потом вуз его внедряет, а до выпуска даже бакалавра проходит шесть лет. Предсказуемо, что за это время требования реального сектора ощущаются меняются», — добавляет госпожа Свирина.

Несмотря на это, в университетских программах в последние годы происходят качественные изменения, говорит менеджер по подбору персонала и развитию бренда работодателя фабрики JTI «Петро» Ксения Матвеева: стали преподавать современные методики управления производственными процессами, появились курсы, связанные с бережливым производством, основами «Кайдзен». «В целом уровень технических специалистов вузов сегодня достаточно высок, но остается проблема с английским языком, который актуален для работы в международных компаниях. Например, мы работаем с ино-

странными поставщиками, это значит, что вся документация на английском», — рассказывает представитель JTI «Петро». Поэтому для своих сотрудников с недостаточным знанием языка компания организует занятия английским.

СВОИМИ СИЛАМИ Недостатки в образовании вчерашних выпускников промышленники стараются восполнить с помощью программ наставничества и стажировок, крупные предприятия создают собственные корпоративные университеты. Однако корпоративные учебные центры не способны подготовить универсального специалиста, они учат особенностям собственного производственного процесса, замечает декан факультета инженерного менеджмента РАНХиГС Сергей Серебрянников. «Корпоративные университеты — очень дорогое удовольствие в кризис. И сейчас есть тенденция к тому, чтобы классические бизнес-школы брали на себя функцию корпоративных университетов. Это полезно и для тех, и для других: предприятия сокращают расходы на содержание непрофильных активов, а бизнес-школы актуализируют программы под требования заказчика, что называется, в режиме онлайн», — говорит господин Серебрянников.

Опрошенные ВГ эксперты назвали самыми эффективными программами интеграции технического образования и реального производства фабрику процессов в УрФУ, совместный проект «Роснано» с МФТИ и РАНХиГС, Горного института с «Газпромом» и «Фосагро», программы петербургского Политеха, ИТМО, ЛЭТИ. «Однако пока это все частные случаи: до-

стижения являются точечными, зависящими от активности конкретных ректоров и заведующих кафедрами. Процесс не носит системного характера», — признает Олег Бирюков.

ВСЕ ПРОЙДЕТ Импортозамещение и инновационность — два главных приоритета в экономике, декларируемых государством. Но только из-за их появления учебные заведения не корректируют свои программы: к этому готовы небольшие вузы, филиалы, кафедры и факультеты, работающие с реальным сектором на постоянной основе. «Они гораздо быстрее реагируют на изменившиеся запросы предприятий, добавляют или убирают учебные предметы, меняют их содержание. Значимость импортозамещения и, соответственно, необходимость введения его в программу зависят от того, насколько это важно для промышленного партнера. Например, если он переходит на полный цикл производства из-за того, что производить самим становится дешевле, чем закупать в Китае, то вуз-партнер начинает уделять больше внимания организации производства полного цикла. Но только на основании обозначения определенных приоритетов вузовские программы, как правило, значимо не корректируют: за шесть лет приоритеты могут измениться», — считает Анна Свирина.

Образование должно быть всесторонним, оно не подразумевает какого-то национального признака или идеи — изучаться должны лучшие мировые практики, уверен Олег Бирюков. «Что касается инновационности, то здесь все зависит от отрасли, вуза и конкретной дисциплины, в которых ситуация может меняться по-разному. В одном случае учебные заведения должны стараться оперативно реагировать на все изменения, иначе они рискуют остаться за бортом. Но есть и классические дисциплины, на которых лучше не ставить эксперименты», — говорит руководитель компании «Лиман-трейд».

Задача образования — не готовить специалистов к меняющимся тенденциям, а сформировать способность к предпринимательскому мышлению, креативность и патриотизм, полагает Сергей Серебрянников из РАНХиГС. «Наши программы аналогичны программам engineering management ведущих европейских университетов, выстроены в логике сплава компетенций инженера и управленца. Специалист такого профиля способен и заниматься развитием технологического процесса, и эффективно организовывать бизнес-процессы современного предприятия. Фактически он инновационен вдвойне. А импортозамещению научить нельзя. Этому, как говорится, только жизнь научит», — заключает господин Серебрянников. ■



НЕДОСТАТКИ В ОБРАЗОВАНИИ ВЧЕРАШНИХ ВЫПУСКНИКОВ ПРОМЫШЛЕННИКИ СТАРАЮТСЯ ВОСПОЛНИТЬ С ПОМОЩЬЮ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА И СТАЖИРОВОК