

КАК ПРИВЛЕЧЬ ИНТЕРЕС К ИНЖЕНЕРИИ

Кадровый дефицит и недостаточная квалификация выпускников вузов во многом препятствуют развитию экономики, считают эксперты. Ответ на вопрос, как создать условия для развития проектно ориентированного образования инженерных кадров и адаптировать к этим задачам современные образовательные стандарты, учёные и эксперты ищут уже не первый год.

Вопрос престижа

Памятуя о том, что наша страна всегда славилась своими инженерами, правительство предприняло ряд шагов, направленных на укрепление отечественной инженерной школы. С 2006 г. в развитие материальной базы инженерных факультетов целевым образом было вложено более 54 млрд руб. Созданы национальные исследовательские университеты, ориентированные на подготовку современных технических кадров. Сегодня есть основания утверждать, что «общественный престиж профессии растёт, карьера инженера становится привлекательной с точки зрения статуса и материального достатка», говорили на совещании в Кремле. Действительно, сегодня в стране запускаются крупные промышленные проекты в авиационной, атомной промышленности, металлургии и энергетическом машиностроении, в рамках которых инженерам по-настоящему интересно и амбициозно работать.

Об актуальности темы возрождения престижа технических специалистов среди широкого населения свидетельствуют и данные опросов ВЦИОМа. Респонденты ответили, что хотели бы для своих детей в будущем профессию врача (24%) или юриста (14%). Далее идут финансисты (11%), а затем инженеры. Но с точки зрения престижа профессию инженера упомянули 4% опрошенных, а в контексте доходности — лишь 1%. Таким образом, россияне хотели бы видеть своих детей инженерами, но полагают, что профессия эта не самая престижная, и увере-

ны, что оплачивается она не очень. Что бы ни твердили хедхантеры (по-старому — кадровики).

Гонка за прогрессом

Минпромторг в конце прошлого года обнародовал данные международного бизнес-сообщества, по которым наши позиции по таким важнейшим параметрам, как качество образования (52-е место в мире), уровень инновационности (85-е место) и профессионализм менеджеров (110-е место), прямо скажем, неутешительны.

Безусловно, под влиянием общемировых кризисных явлений бизнес ищет инструменты роста эффективности. Желание отечественных компаний быть лидерами рынка, выходить на мировой уровень заставляет их повышать и кадровый потенциал.

К примеру, руководство одного из «монстров» отечественной промышленности — госкорпорации «Росатом» — не отрицает наличия проблем, связанных с дефицитом и квалификацией кадров. Пять лет назад в атомпроме столкнулись с серьёзной нехваткой специалистов самого разного уровня — а это около 160 специальностей. По прогнозам, до 2021 г. динамично развивающейся отрасли потребуется более 10 тыс. высококвалифицированных работников. Развиваемая система профобразования строительного комплекса атомной отрасли, как и многих других отраслей, находится в погоне за соответствием запросам существующей экономики.

Фактор общежития

В российских компаниях, конкурирующих с мировыми технологическими лидерами, быстро смекнули, что необходимо как можно скорее установить плотную взаимосвязь между образованием и бизнесом, а работников стимулировать достойной зарплатой, пухлым соцпакетом и многочисленными программами обучения и переподготовки.

В Объединённой авиастроительной корпорации (ОАК), например, учитывая стремление к ежегодному росту объёмов производства свыше 20%, привлекают кадры из 13 опорных инженерно-технических вузов, на базе которых сформировались региональные образовательно-промышленные кластеры. А в Росатоме создан консорциум из 14 профильных вузов, который, помимо подготовки высококлассных специалистов для отрасли, позволил наладить взаимодействие с госкорпорацией как с работодателем.

Сегодня все образовательные программы проходят общественно-профессиональную аккредитацию на предмет соответствия требованиям работодателей, активно развиваются возможности целевого набора студентов с организацией производственной практики и гарантированным трудоустройством. Например, нынешним «целевикам», идущим в Московский государственный строительный университет (МГСУ) обучаться атомному строительству, гарантируются бесплатное проживание в общежитии, куратор из топ-менеджеров (!) госкорпорации, индивидуальный план обуче-

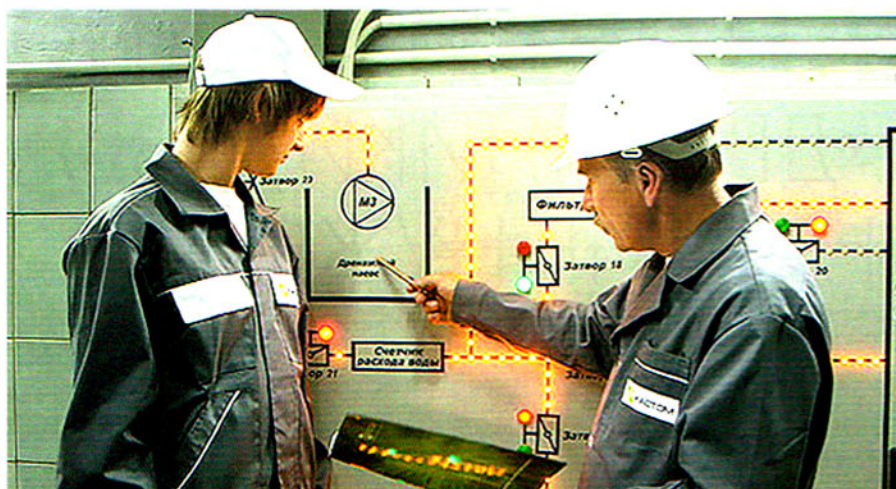
ния и контракт на три года с крупнейшими предприятиями отрасли.

Казалось бы, это «то, что доктор прописал». Юридическая схема «студент — вуз — предприятие» во многом поможет решить проблемы престижа инженерных и рабочих профессий. Но как быть с качеством образования? «Определённое снижение уровня подготовки технических специалистов происходит, — признаётся президент МГТУ им. Баумана Игорь Фёдоров, — и тому есть много причин. Дело дошло до того, что мы вынуждены тратить время на чтение лекций первокурсникам по элементарной математике, по сути, преподавать школьный курс».

Требуется компетентность во всех сферах

Тем временем аппетиты работодателей, особенно в передовых отраслях, жаждущих «мирового господства», растут в геометрической прогрессии. Кроме предметных знаний, есть ещё набор необходимых надпредметных компетенций, без которого трудно представить высококвалифицированного и столь же высокооплачиваемого специалиста. На сегодня в России дефицит людей, способных в полном объёме решать задачи, обеспечивающие эффективное функционирование инжиниринговых центров. Речь идёт об «интеграторах» — специалистах, которые управляют проектом от идеи до вывода на рынок. При такой сложной организационной и управленческой структуре производства для грамотного решения производственных проблем требуются специалисты, способные адаптировать новые продукты соответственно нуждам рынка. А также эксперты по выработке межотраслевых стандартов и приведению их в соответствие с международными.

«Нам не нужен просто инженер, нам нужен инженер-экономист, — заявил на встрече с абитуриентами МГСУ директор по капитальным вложениям Росатома, директор От-



раслевого центра капитального строительства Росатома Геннадий Сахаров. — Специалист будущего должен хорошо владеть многими темами, в том числе, например, вопросами менеджмента и интеллектуальной собственности. Должен владеть иностранными языками, понимать другую культуру и глобальные правила игры, уметь выстраивать партнёрские отношения на международном уровне».

В Росатоме уверены, что успешную конкуренцию на глобальном высокотехнологичном рынке и повышение производительности труда можно обеспечить только через создание современной инжиниринговой отрасли, в основе которой — знания и квалификация кадров.

Работники «поколения Y»

Обратная сторона вопроса — это привлекательность наших ведущих высокотехнологичных работодателей для лучших и наиболее талантливых студентов. Безусловно, заполучить таких людей у атомщиков есть все возможности. Росатом уверенно входит в десятку лучших работодателей России по опросу студентов технических и естественно-научных специальностей. Многим же российским компаниям с амбициями ещё только предстоит развивать свои кадровые и социальные программы, работать над имиджем работодателя, чтобы бороться за молодые инженерные кадры.

Как показали результаты исследования шведской Universum Group, в России сами будущие специалисты

ассоциируют идеального работодателя прежде всего с такими понятиями, как престиж, стабильность, надёжность, финансовое благополучие, возможность развиваться профессионально и соблюдать баланс между работой и личной жизнью. Авторы исследования указывают, что российский рынок труда всё больше становится похож на общемировой, где правила диктует «поколение Y», для которого решающую роль при выборе работодателя играют возможность самореализации, уважение личностных особенностей сотрудника и гибкий рабочий график.

Кроме того, на российском рынке труда чётко прослеживается и влияние общемирового тренда — нежелание становиться экспертом в какой-то одной области. Эта тенденция отражает новое понимание стабильности. Раньше под стабильностью понимались долгосрочные отношения с одним и тем же работодателем. Нынешние работники под стабильностью понимают востребованность на рынке труда вне зависимости от меняющихся условий, а значит, работают над собственной многофункциональностью.

Что ж, позитивные тенденции очевидны, осталось взрастить новое поколение специалистов мирового уровня: учёных, конструкторов, инженеров, благодаря которым наша страна вновь будет в авангарде научно-технического прогресса. Не завтра, уже сегодня!

Екатерина Игнатова,
«Независимая газета»