

Государственно-частное партнерство в области профобразования

Пятница 23 мая 2014 №87 (5360 с момента возобновления издания)

kommersant.ru

22 Почему дуальная система — будущее профессионального образования?

23 Мечта призванного: служба в армии без отрыва от учебы

24 Интервью с генеральным директором МВШИ Вальтером Рацем

Развитие современной российской экономики невозможно без квалифицированных кадров. Чтобы повысить уровень подготовки, систему профессионального образования модернизируют при непосредственном участии потенциального заказчика — промышленного сектора. Обе стороны уверены: именно государственно-частное партнерство выведет профессиональное образование на новый уровень.

Совместными усилиями



Интеграция с реальным сектором экономики идет не только в подготовке будущих специалистов, но и в образовательных программах для тех, кто уже работает по специальности

— государственно-частное партнерство —

То, как будет развиваться российская экономика, президент РФ Владимир Путин определил два года назад — в мае 2012 года, подписав одно из своих первых распоряжений после переизбрания — указ №596 «О долгосрочной государственной экономической политике». Среди основных задач, поставленных перед правительством, — глобальное обновление производственной системы в стране. Для этого к 2020 году должно быть создано и модернизировано более 25 млн высокопроизводительных рабочих мест. Новый кадровый состав должен повысить производительность труда к 2018 году в полтора раза по сравнению с 2011 годом.

Однако ни увеличить объемы производства, ни повысить эффективность работников не удастся без системы подготовки высококвалифицированных кадров. Ведь вывести российскую экономику на новый уровень мешает кадровый голод. Как поясняют представители промышленного сектора, российским предприятиям не хватает молодых специалистов, чья подготовка соответствовала бы современному уровню развития отрасли. Более того, в образовательной системе сегодня наблюдается переизбыток в регионах не учитываются потребности местных работодателей. Например, в областях, где развито машиностроение и, соответственно, наиболее востребованные профессии — инженерные, высшие учебные заведения выпускают юристов и экономистов. В результате на предприятиях их не хватает, а выпускники остаются без работы.

Изменить сложившийся дисбаланс должна новая система распределения бюджетных мест между вузами — контрольный цифр приема. Теперь на первом плане стоят экономические потребности региона. Места распределяются в зависимости от того, производство каких отраслей преобладает и сколько кадров необходимо для них подготовки. В 2013 году формировать кадровый запрос госорганам федерального уровня (Минтранс, Минздраву РФ, Минсельхозу и Минкульту) помогли объединения работодателей — Ассоциация юристов РФ, госкорпорация «Росатом» и т. д. Параллельно с ними работу вели региональные органы исполнительной власти вместе с крупнейшими работодателями субъекта РФ — именно они оценивали потребности локальной экономики в специалистах. «Это логично: на местах лучше понимают, какие специалисты им нужны», — подчеркнули в Минобрнауки.

Кадровый вопрос в законе

Кадровый вопрос вышел на первый план не только в реформе системы

профессионального образования, но и в законодательных инициативах. Речь идет о «Стратегии инновационного развития России до 2020 года», согласно которой для развития экономики нужен «инновационный человек», способный использовать последние достижения науки и техники, а также ориентированный на создание инноваций и внедрение их во все сферы жизни. Не менее важную роль играет и «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года», принятая в 2013 году. Согласно документу, она «определяет направления государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в Российской Федерации на долгосрочную перспективу».

Стимулировать развитие отдельных отраслей промышленности должны соответствующие приказы: отдельно разработаны стратегии развития до 2020 года для металлургической промышленности, пищевой, легкой, индустрии детских товаров и т. д.

Работодатели плюс вуз

Большее всего в устранении дисбаланса между образовательной системой и потребностями своего производства заинтересованы сами предприятия. Именно поэтому новая система профобразования предполагает их активное участие не только в формировании запроса на подготовку специалистов, но и их содействие в организации самого учебного процесса. Как подчеркивают в Минобрнауки, только такой формат государственно-частного партнерства наиболее эффективно поможет решить проблему дефицита кадров.

Среди моделей интеграции высших учебных заведений и работодателей самые высокие результаты дали «базовые кафедры». Их создание стало возможным благодаря новому федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации». «Если раньше вузы могли создавать базовые кафедры и другие структурные подразделения только в научных организациях, то теперь учебные заведения получили возможность сотрудничать с любыми организациями, осуществляющими деятельность по профилю соответствующей образовательной программы», — отметил заместитель министра образования и науки РФ Александр Климов.

В результате часть учебного процесса идет на площадке предприятия-партнера, благодаря чему студенты еще в университете получают навыки работы на производстве. В будущем им не придется проходить долгий период адаптации к промышленным реалиям, который, как правило, занимает от го-

да до пяти лет. Такие меры помогают не только повысить уровень квалификации будущих специалистов, но и увеличить их производительность труда.

Еще один формат взаимодействия вуза и сторонней организации — прикладной бакалавриат. Это внедрение практикоориентированных программ для высшего образования, благодаря которым, надеются в Минобрнауки, промышленность получит специалистов, владеющих навыками работы на высокотехническом оборудовании. В 2013 году (на учебный 2013–2014 год) по этой программе было выделено 3677 бюджетных мест в 44 вузах. Всего студенты будут осваивать 60 направлений подготовки. Что касается организации учебного процесса, то большая его часть происходит на площадках самих предприятий. При желании учащиеся имеют возможность получить рабочую квалификацию или среднее профессиональное образование. Как напоминают в Минобрнауки, сертификат рабочего или служащего доступен по почти 50 направлениям.

Среди тех, кто уже реализует программу прикладного бакалавриата, — Северный федеральный университет им. М. В. Ломоносова. Он готовит кадры при поддержке Института судостроения и морской арктической техники «Севмашпуз». Уральский федеральный университет ведет обучение вместе с Уральской горно-металлургической компанией.

Сетевой подход

Еще одна инновация в образовательном процессе сегодня — сетевой формат. Как пояснили в Министерстве образования РФ, речь идет о совместно разработанной и утвержденной партнерами сети образовательных программ. Условия их реализации участники процесса обеспечивают сообща. Это и материально-технические ресурсы, и учебно-методическая база, и кадровый состав — преподаватели и т. д. Благодаря такому «сетевому взаимодействию» образовательный процесс получает гибкость: студенты сразу узнают о последних инновациях и промышленных разработках, а учебное заведение регулирует образовательные программы в соответствии со спросом «потребителя» — будущих работодателей.

В качестве участников «сетевой модели» могут выступать вузы — например, российское учебное заведение объединяется с зарубежным университетом. Еще один вариант — смешанный тип. Например, университет ведет подготовку специалистов вместе с образовательными организациями разных уровней или любыми другими — медицинскими, научными, культурными, спортивными, словом всеми, у кого достаточно резервов.

«Попасть на производства белой металлургии — преференция для студентов»

— передовики производства —

Есть ли будущее у белой металлургии? Есть, с уверенностью отвечают в группе ЧТПЗ и создают образовательные центры по обучению рабочих новой формации на основе государственно-частного партнерства в регионах присутствия.

● Группа ЧТПЗ — первопроходец в государственно-частном партнерстве (ГЧП) в области профобразования. Реализуемая компанией совместно с правительством Свердловской области с 2011 года программа «Будущее белой металлургии» — уникальный передовой опыт по развитию на основе ГЧП системы дуального образования, отвечающей стратегии президента РФ. Первый образовательный центр ЧТПЗ успешно работает в Первоуральске. Передовой опыт теперь масштабируется компанией и в других регионах: второй образовательный центр заработал в прошлом году в Татарстане при поддержке руководства республики.

● Челябинский трубноролочный завод решил построить собственный образовательный центр, столкнувшись с дефицитом высококвалифицированных специалистов, способных работать на новых производ-

ствах компании: в цехе по производству труб большого диаметра «Высота 239», на электросталеплавильном комплексе «Железный оазис 32» и в финишном центре. Новые производства потребовали привлечения более 2 тыс. синих воротничков, способных работать на высокотехнологичном оборудовании, которое в Европе эксплуатируется на считанных предприятиях. На ЧТПЗ посчитали, что эффективнее будет самим обучить необходимым специалистам местных студентов, чем искать готовые кадры по всей стране. О результатах проекта и подготовке специалистов будущего рассказывает АЛЕКСАНДР ФЕДОРОВ, акционер, председатель совета директоров ОАО ЧТПЗ.

— Как вы можете охарактеризовать ситуацию на рынке труда в промышленности?

— Одна из самых больших проблем, с которыми сегодня сталкиваются крупные промышленные предприятия, — дефицит молодых профессиональных кадров. Так получилось, что средний возраст большинства рабочих превышает 45 лет. И по мере того как предприятия приобретают новое оборудование и внедряют передовые технологии, привлечение и удержание молодых спе-



Александр Федоров: «Решение проблемы с кадрами — современное образование без отрыва от инновационного производства»

циалистов становится первоочередной задачей. Сегодня рост автоматизации производства требует многофункциональных специалистов. Почти половина российских компаний сталкивается с трудностями при поиске квалифицированных рабочих, инженеров и технических специалистов. Сейчас предприятиям нужны рабочие, которые знают новые технологии, умеют работать на современном оборудовании, владеют несколькими специальностями одновременно, постоянно повышают свою квалификацию, обмениваются передовым опытом с коллегами.

БУДУЩЕЕ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ

Владимир Путин, президент РФ:

— Сегодняшний рабочий — это ответственный исполнитель сложных и меняющихся технических регламентов. В условиях, когда конкурентоспособные предприятия постоянно обновляют технологии, квалификация рабочего, его кругозор, его профессиональная гордость, его способность постоянно учиться стали решающим фактором конкурентоспособности...

Рынок труда квалифицированных рабочих нуждается в серьезных переменах. Необходимо построить внутри рабочих професий социальные лифты. В России надо воссоздать рабочую аристократию. К 2020 году она должна составить не меньше трети квалифицированных работников — около 10 млн человек (с семьями — 25 млн).

Дмитрий Медведев, премьер-министр РФ:

— Ситуация в профессионально-техническом образовании в постсоветский период длительное время оставалась желать лучшего, но в последние несколько лет немного выправилась благодаря нескольким госпрограммам. Важнейшей задачей на данный момент остается приведение содержания, формы и технологий подготовки рабочих кадров в соответствие с запросами рынка труда. Поэтому крайне важно, чтобы все власти, и региональные в частности, находились в прямом контакте с представителями бизнеса по этому поводу. Необходимо активно привлекать работодателей к механизму государственно-частного партнерства.

Наталья Золотарева, директор департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО:

— По итогам широкого обсуждения с экспертами из сферы образования и сферы труда на коллегии Минобрнауки России была представлена и одобрена «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в РФ до 2020 года». Она призвана определить, «какой новый облик должна получить систе-

ма профобразования, чтобы обеспечить новую экономику государства рабочими кадрами и техническими специалистами требуемого уровня квалификации и в нужном объеме».

В ходе обсуждения контуров этой новой системы мы сознательно расширили ее масштаб, включив в нее помимо имеющихся программ начального и среднего профессионального образования практикоориентированные программы бакалавриата, интенсивную подготовку взрослого населения по коротким программам профессионального обучения и ДПО, а также механизмы признания имеющейся квалификации, полученной как формальным, так и неформальным путем.

В будущем система должна обладать такими чертами, как качество и эффективность подготовки в соответствии с приоритетами экономического развития отраслей и регионов; гибкость реагирования на социально-экономические изменения и требования, предъявляемые инновационной экономикой; широта возможностей для различных категорий населения приобретать необходимые квалификации на протяжении всей трудовой деятельности.

Создание современной системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров фактически становится зоной совместной ответственности и комплексного стратегического партнерства государства, бизнес-сообщества и образовательных организаций.

Александр Шохин, президент РСПП:

— Ощутимых успехов в развитии системы подготовки рабочих кадров и технических специалистов можно достичь только при условии, что в этой сфере будет налажено эффективное взаимодействие государства и бизнеса. Если это будет совместная ответственность государства, системы образования и работодателей. Должны быть созданы стимулы для инвестиций бизнеса в профессиональное образование. РСПП и национальный совет при президенте РФ по профессиональным квалификациям будут активно содействовать расширению этой практики и интеграции ее на всей территории страны.

ГЧП в военной сфере: российское ноу-хау

— призыв —

Государственно-частное партнерство (ГЧП), уже оправдавшее себя в гражданском секторе, опробуют и для военно-промышленного комплекса. Таким образом российские власти рассчитывают перенять опыт Запада, где военные ведомства, включая МЧС и МВД, заказывают продукцию у бизнеса на основе ГЧП. Между тем в России развивается и собственное ноу-хау в области эффективного взаимодействия бизнеса и военных. Пилотным примером такого успешного взаимодействия является сотрудничество между группой ЧТПЗ и вооруженными силами РФ в лице Центрального военного округа. По договоренности учащиеся Образовательного центра ЧТПЗ в Первоуральске Свердловской области проходят службу в армии в соседней воинской части, после чего возвращаются на родной завод.

Пересмотр нормативной базы

Стимулировать развитие государственно-частного партнерства в оборонно-промышленном комплексе (ОПК) должен новый закон, находящийся на рассмотрении в Госдуме, — «О государственно-частном партнерстве в ОПК». Именно

он определяет сферу деятельности, форму и механизмы, которые могут применяться при реализации проектов ГЧП в ОПК. Напомним, что на сегодня отношения государства и частного бизнеса в рамках ГЧП в России регулируются несколькими разрозненными законодательными актами, среди которых федеральный закон (ФЗ) «О концессионных соглашениях», ФЗ «О защите конкуренции», ФЗ «О приватизации государственного и частного муниципального имущества» и т. д. (напомним, действующая модель контракта предусматривает договор жизненного цикла). Однако четкая нормативная база для работы в форме ГЧП до сих пор не сформулирована. Решить эту проблему должен законопроект «О государственно-частном партнерстве в ОПК», успешно прошедший первые слушания.

Сам документ был разработан Минпромторгом России вместе с федеральными органами исполнительной власти в соответствии с указом президента РФ и по поручению Совета безопасности. Готовая концепция была одобрена военно-промышленной комиссией.

Однако, как отмечал в своем интервью в ноябре 2013 года первый заместитель министра промышленности и торговли Российской Федерации Диеб Никитин, после принятия документ, несомненно, потребует доработки. Он напо-

мнил, что большая часть предприятий из свободного реестра оборонно-промышленного комплекса, которых коснется документ, не работают исключительно в военных целях. Доля продукции гражданского назначения составляет порядка 40%. Например, Уралвагонзавод выпускает не только боевые танки и различную военную технику, но и железнодорожные вагоны, занимающая в этом сегменте рынка лидирующую позицию. Новый закон должен определить, как именно будут регулироваться взаимоотношения между такими предприятиями и государством.

Изменения в российской нормативной базе в сфере ГЧП позволят стимулировать и привлекать на российский почве зарубежный опыт. Так, по примеру США, где около 30% разработок в области программирования для армии делает малый бизнес, российские власти надеются увеличить объем привлекаемых для выполнения заказа бизнес-структур — субподрядчиков. Тем самым чиновники надеются сократить издержки крупных компаний и вывести качество самой продукции на новый уровень. Первой ласточкой станет Объединенная авиастроительная корпорация: как стало известно в марте, она готова выделить малому и среднему бизнесу на аутсорсинг производство комплектующих для импортозамещения.

государственно-частное партнерство в области профобразования

«Попасть на производства белой металлургии — преференция для студентов»

— передовики производства —

Как показывает практика, новые технологии намного проще и лучше осваиваются молодыми, технически подкованными специалистами. Мы видим, что борьба за лучшие кадры становится сегодня ничуть не менее важным делом, чем получение новых заказов, снижение затрат или оптимизация процессов на производстве.

— **Насколько, по вашему мнению, подготовлены к работе на предприятиях выпускники технических вузов страны?**

— Привлечь выпускников технических факультетов лидирующих вузов — это хороший способ найти соотрудников. В конечном счете, сегодня около 60% молодых рабочих составляют люди с высшим образованием. Плюсы таких специалистов в том, что они быстро адаптируются к новой технологии, хорошо работают в команде. Но адаптация после вузовского новичка занимает до года и не столь эффективна, особенно если учесть потраченное на него время старших коллег, стажировки и цену человеческой ошибки — сами можете представить, сколько стоит брак в производстве трубы ценой около 1 млн руб. И в большом количестве переобучать выпускников университетов и технических институтов довольно дорого.

— **Означает ли это, что предприятиям выгоднее брать на работу выпускников профучилищ и колледжей?**

— К сожалению, сегодняшняя система начального и среднего профобразования неидеальна. Мы видим корень проблемы в том, что, как правило, выпускник обычного техникума или колледжа четыре года учил теорию, при этом он оторван от реаль-

ного производственного процесса и от современных требований рынка. Такой выпускник обладает теоретическими знаниями, не готов к непосредственной работе на современном оборудовании и поэтому попадает на самый низкий разряд, что неинтересно ни ему самому, ни, как правило, работодателю.

— **Как группа ЧТПЗ выходит из сложившейся ситуации?**

— Решение проблемы — современное образование без отрыва от инновационного производства. Мы подробно изучили международный опыт в этом вопросе и в результате взяли на вооружение дуальную систему обучения, предусматривающую учебную часть в классе, но и на производстве. При этой системе финансовое бремя по обучению молодого рабочего разделяется между государством и работодателем. Такой подход отвечает интересам всех сторон: самих работников, предприятий и государства. Именно дуальную систему образования мы взяли за основу при создании корпоративной программы «Будущее белой металлургии» на базе собственного Образовательного центра в Первоуральске.

— **Расскажите, пожалуйста, об этом проекте.**

— Это проект на основе государственно-частного партнерства: в апреле 2011 года ЧТПЗ, министерство образования Свердловской области и Первоуральский металлургический колледж подписали соглашение о строительстве образовательного центра, а уже в сентябре того же года он начал работу. На сегодняшний день Образовательный центр ЧТПЗ — один из крупнейших в Европе. Конкурс при приеме студентов на программу «Будущее белой металлургии» в 2011 году составлял 5 человек на место, в 2012-м — уже 16 че-

ловок. В ближайшие три года нашей компании потребуется, по меньшей мере, 2 тыс. молодых высококвалифицированных рабочих, готовых трудиться на самом современном оборудовании. Поэтому мы возлагаем большие надежды на этот образовательный проект.

— **Как в Образовательном центре организован учебный процесс?**

— В Образовательном центре ЧТПЗ ведется подготовка по более чем 20 металлургическим специальностям, в том числе по таким специальностям программы «Белая металлургия», как «мехатроника», «робототехника», токарные и фрезерные работы на станках с ЧПУ, «сварочные технологии» и т. д. 40% учебного времени занимает теория. Для этого у нас построен лабораторный комплекс, оснащенный современным лекционным оборудованием. 60% учебного времени отдано практике. В экспериментальном зале более 100 единиц современного оборудования: уменьшенные копии трубных станов, сварочные агрегаты, токарные станки, стан по мехатронике и т. д. Студенты учатся работать на действующих производственных линиях финишного центра и оборудовании электросталеплавильного комплекса «Железный оазис 32». По окончании образовательного процесса 70–75% будут приняты на работу на новые объекты ЧТПЗ. За полгода учебы на современном оборудовании под присмотром мастера ребята в возрасте 15–16 лет очень быстро осваивают самые сложные тонкости металлургических профессий. А погруженность в заводскую среду, когда студенты проводят более половины времени в производственных цехах, позволяет почти без раскочки начать работать по трем, а иногда и четырем рабочим специальностям.

Также для наших студентов предусмотрены обязательные стажировки на предприятиях российского ТЭКа, в том числе на различных площадках компаний — наших клиентов «Газпрома» и «Татнефти».

— **Связаны ли студенты обязательствами отработать какое-то количество лет на предприятиях группы?**

— Нет, таких обязательств мы на наших ребят не накладываем. Напротив, мы считаем, что попасть на наши белометаллургические производства — это серьезная преференция: к нам приходят лучшие из лучших. Мы создаем здоровую конкуренцию среди выпускников, и такой подход себя оправдывает.

— **Расскажите о современных инициативах с Минобрнауки.**

— В 2012 году мы подписали соглашение с командованием ВВС и ПВО Центрального военного округа, правительством Свердловской области и Первоуральским металлургическим колледжем. По этому соглашению выпускники колледжа проходят обязательную военную службу в знаменитой воинской части, которая находится в поселке Горный Шит недалеко от Екатеринбурга. Вчерашние студенты, сегодняшние солдаты и завтрашние рабочие получают дополнительные навыки и осваивают воинские специальности: работают с большими автоматизированными системами и сложными боевыми установками. Со своей стороны группа ЧТПЗ оказывает воинской части шефскую помощь.

— **Какие преимущества несет в себе взаимодействие в формате ГЧП для бизнеса, государства, образовательных учреждений?**

— Преимущества для бизнеса очевидны: на предприятия возвращаются специалисты, не только не рас-

терявшие свои профессиональные навыки, но и овладевшие дополнительными специальностями, закаленные службой в армии, повзрослевшие и дисциплинированные, а это всегда является большим плюсом для рабочего процесса.

Вооруженные силы также выигрывают от применения этого подхода. Выпускники учебных центров уже имеют опыт работы с современной и сложной техникой и быстро переориентируются на армейскую технику. Кроме этого они приходят служить не поодиночке из разных концов страны, а уже сложившимся коллективом из одного учебного заведения, что способствует благоприятному климату в военной части. У ребят есть сильная мотивация хорошо нести службу с тем, чтобы сразу по демобилизации трудоустроиться на родной завод.

Что касается самих призывников, то, во-первых, у них есть отличная возможность отслужить рядом с домом, в одной части со своими одногруппниками, не уклоняясь от призыва. Тот багаж знаний, который ребята получают в учебном центре ЧТПЗ, гармонично дополняется опытом работы с военной техникой и оборудованием. Будущие рабочие осваивают ряд военных специальностей, среди которых воздушные диспетчеры, связисты, водители и другие. Добавим сюда усиленную спортивную подготовку и получим высококвалифицированного рабочего, соответствующего званию будока металлурга, которого мы рады будем видеть в своих цехах сразу после демобилизации. Кстати, более 40 выпускников 2012 года уже демобилизовались и лучшие из них работают на нашем предприятии.

— **Переносится ли данный успешный опыт на другие регионы?**

— Да, это уже происходит. Сегодня мы заняты масштабированием программы «Будущее белой металлургии». В сентябре 2012 года машиностроительный дивизион ЧТПЗ РИМЭРА, правительство Республики Татарстан и Альметьевский профессиональный колледж запустили проект «Колледж будущего». Все студенты, так же, как и в Образовательном центре ЧТПЗ, обучаются по дуальной системе образования. Первый поток составил 52 студента, а в будущем количество студентов первого курса возрастет до 250 человек. Упор сделан на подготовку по целому ряду специальностей, среди которых, например, такие востребованные, как электромонтер и станочник. В следующем году мы хотим завершить создание и оснащение экспериментального и лабораторного залов, строительство новых производственных участков. Лабораторные комплексы в Татарстане будут оснащены самым современным оборудованием, аналогичным тому, которое установлено в Первоуральске. Весь комплекс будет расположен в здании заводоуправления завода нефтесервисного дивизиона группы ЧТПЗ «Алинас».

— **Какие средства вложены в образовательные проекты группы ЧТПЗ?**

— Объем инвестиций в Образовательный центр ЧТПЗ на базе Первоуральского металлургического колледжа приближается к 1 млрд руб., из которых около 800 млн руб. вложила группа ЧТПЗ. Затраты на обучение одного студента в этом образовательном центре в течение трех лет составляют более 1 млн руб. Общий объем инвестиций в «Колледж будущего Татарстана» превышает 110 млн руб.

Записал Федор Мельников

Александр Глумов: учащиеся Образовательного центра ЧТПЗ рвутся служить у нас

— экспертная позиция —

Среди форм государственно-частного партнерства (ГЧП) одна из наиболее эффективных моделей взаимодействия разработана для военно-промышленного комплекса (ВПК). Внедряет ее передовик белой металлургии Челябинский трубопрокатный завод (ЧТПЗ). Выпускники Образовательного центра направляются служить в воинскую часть Второго командования военно-воздушных сил и противовоздушной обороны, расположенную в поселке Горный Шит (Свердловская область). Согласно трехсторонней договоренности между ЧТПЗ, Первоуральским металлургическим колледжем и Центральным военным округом, предприятие оказывает шефскую помощь воинской части, а ученики Образовательного центра, отслужив год в подшефной части рядом со своим учебным заведением, выходят на завод, не только не теряя профессиональных качеств, но и дополнительно получив востребованные на производстве военные специальности. О сотрудничестве воинской части «Горный Шит» с группой ЧТПЗ и о том, что оно дает военным, бизнесу и обществу, рассказал командир воинской части «Горный Шит» Свердловской области полковник АЛЕКСАНДР ГЛУМОВ.

— Александр Юрьевич, можно ли назвать взаимодействие в/ч «Горный Шит» и Образовательного центра ЧТПЗ формой государственно-частного партнерства?

— Безусловно. Это двусторонние отношения, которые выгодны как нам — представителям государственно-ВПК, так и промышленникам. Воинской части помощь ЧТПЗ дает необходимый приток кадров, причем обладающих соответствующей профессиональной подготовкой. Ребята, которые приходят к нам, уже имеют техническое образование. Кроме того, мы имеем возможность проводить собственный отбор желающих служить у нас. Поэтому мы выбираем не просто выпускников, а лучших из них — процентов 50–60% от выпуска.

Что касается самих выпускников, то они быстро адаптируются к условиям военной службы. У нас та же специфика, что и на производстве. Наконец, завод (группа ЧТПЗ) создает новобранцам все необходимые условия для комфортного прохождения службы — пожалуй, самые комфортные во всех вооруженных силах.

— **По каким именно специальностям идет подготовка будущих рабочих ЧТПЗ?**

— В воинской части молодые специалисты получают дополнитель-



Александр Глумов (второй справа): «У нас, бесспорно, выигрывает ситуация — только ценные кадры с отличной подготовкой»

ные навыки и воинские профессии: воздушных диспетчеров, специалистов по информатике, связистов, водителей. Наши ребята работают на современных компьютерах и инновационном оборудовании, в том числе для обеспечения связи или мониторинга воздушного пространства.

— **В чем плюсы такого взаимодействия для воинской части, для государства, для общества?**

— Для государства выгодно, что организация процесса подготовки специалистов военной части решается силами промышленного предприятия. Что касается нас, то мы получаем квалифицированные кадры. В нашу воинскую часть приходят ребята, уже прошедшие двойной отбор: на предприятие и в Образовательный центр. Они проходят соответствующую подготовку на заводе и приобретают навыки, необходимые непосредственно на производстве. Ребята получают разностороннее развитие, которое позволяет им впоследствии осваивать несколько смежных металлургических профессий. Что касается общества, то оно получает профессионалов, которые могут быть полезны не только на конкретном предприятии — ЧТПЗ, но и в других областях.

— **Сколько выпускников Образовательного центра сегодня проходит службу в части?**

— Сегодня у нас 40 человек. Это два призыва (весенний и осенний). — «Ъ»). В весенний призыв планируем взять еще 26 человек. Первый наш призыв состоялся в 2012 году, летом 2013 года первые призывники были уволены в запас. Большая часть из них сегодня трудоустроена на заводе ЧТПЗ в Первоуральске. Приходя на предприятие, практически в каждом цеху я вижу знакомые лица.

— **В чем заключается разница между призывниками из Образовательного центра и теми, кто идет на обычной основе, без специальной подготовки?**

— У ребят, поступающих к нам из Образовательного центра, примерно одинаковый уровень подготовки. Они достаточно квалифицированные специалисты, которые могут прямо из Образовательного центра идти работать на завод на определенные рабочие места. Если взять обычный призыв с «гражданки» — уровень подготовки будет совершенно разным. В большинстве своем в результате случайного распре-

деления из общего потока воинская часть получает совершенно разных ребят, с разным уровнем знаний и навыков. По сравнению с таким призывом у нас, бесспорно, выигрывает ситуация: только ценные кадры с отличной подготовкой. Так, один из наших будущих выпускников занял первое место на региональном конкурсе молодых специалистов по специальности «сварщик» в Первоуральске. В настоящее время он участвует в аналогичном всероссийском конкурсе в Казани.

— **Как работает социальный лифт в цепочке Образовательный центр — армия — завод?**

— В основе нашего сотрудничества с ЧТПЗ была договоренность о возвращении наших выпускников на завод. При этом наши рекомендации должны играть ключевую роль. В этом году, в июле, мы готовимся демобилизовать новую партию — 26 человек. Отдел кадров завода уже работает с ними, беседует, при этом прислушивается к нашим рекомендациям. Таким образом, каждый выпускник, хорошо зарекомендовавший себя на службе, уже обеспечен рабочим местом на современном производстве. Это не исключает для него возможности продолжить свой карьерный рост — получить высшее образование, в том числе за счет завода, повысить свою квалификацию и вырасти в рамках компании, например до начальника цеха.

— **Какую именно помощь группа ЧТПЗ оказывает части? Что бы следовало улучшить или изменить в этом процессе?**

— Для нашей воинской части такое двустороннее сотрудничество дает необходимую организационную поддержку и материальную базу. Приятно служить, когда есть все необходимые для работы и службы ресурсы, и единственное, что нужно делать самому, — выполнять боевые задачи. Все остальное — решение бытовых и организационных проблем — для воинской части практически сведено к нулю.

Таким образом, основная помощь от наших партнеров — это обустраивание жизни и быта военнослужащих. За неполных два года у нас построили спортивный комплекс, обустроили территорию. Сейчас решается вопрос по новой казарме — по комфорту она практически не будет отличаться от «домашних» условий. Наша главная задача — сделать так, чтобы ребята не чувствовали себя брошенными, запертыми на год. Чтобы им было интересно служить и получать новые знания. Например, научиться обращаться с оружием в нашем тире или серьезно заняться спортом.

— **Что касается того, что можно было бы улучшить в рамках нашего сотрудничества с группой ЧТПЗ, то речь идет только о сокращении сроков реализации внутрислужебных проектов по поддержанию и обновлению материальной базы части. С другой стороны, мы понимаем, что ЧТПЗ — это современное предприятие со своим стилем управления. У них грамотный менеджмент.**

— **Можно ли подвести первые итоги сотрудничества с ЧТПЗ? Что удалось добиться за два года?**

— Главное достижение для нашей воинской части — то, что учащиеся Образовательного центра ЧТПЗ рвутся служить у нас. Они неоднократно приезжают ко мне во время учебы. Например, некоторые из них даже хотели закончить обучение раньше, зимой, чтобы сразу пойти к нам и избежать назначения в другое место. Я думаю, что если наш проект с ЧТПЗ нужен ребятам, то процесс идет в правильном направлении. За два года стало ясно, насколько необходимо такое взаимодействие госструктур и промышленного сектора.

— **Может ли, по вашему мнению, опыт в/ч «Горный Шит» по взаимодействию с Образовательным центром ЧТПЗ быть тиражирован в другие регионы?**

— Наш опыт уже привлек внимание коллег-военных из Центрального военного округа. Некоторые воинские части, следуя нашему примеру, также пытаются сотрудничать с бизнесом, ведут переговоры, пытаются использовать нашу модель сотрудничества с ЧТПЗ.

— **При каких условиях такой вид ГЧП может получить развитие в других регионах? Что для этого необходимо?**

— Это зависит от двух составляющих. Первая — это военная составляющая, то есть насколько партнерская программа с бизнесом нужна конкретному командиру и его вышестоящим руководителям. Так, наш проект был одобрен командующим войсками Центрального военного округа, что упростило весь процесс организации. Кроме того, необходима заинтересованность акционеров предприятия. И, наконец, немаловажно, какую потребность испытывает общество в вашей инициативе. Как показал наш опыт, приложенные усилия не пропали даром — наше дело развивается и приносит свои плоды.

Записала Мария Карнауш

Совместными усилиями

— государственно-частное партнерство —

Благодаря сетевому взаимодействию создается единая инфраструктура — ресурсные центры, ЦКП, технопарки, бизнес-инкубаторы, малые инновационные предприятия, набор студентов, трудоустройство, информационный портал или единая библиотека. Второе направление — совместные образовательные программы: обмен студентами, прикладной бакалавриат, технологическая практика или стажировка. Среди наиболее ярких примеров успешной «сетевой модели» — создание Российского ядерного инновационного консорциума при поддержке вузов, готовящих кадры для атомной отрасли, — НИЯУ МИФИ, МИЭ, РХТУ, МГТУ имени Баумана и др. Задача нового проекта — обеспечить более 80% кадров для госкорпорации «Росатом».

— **В колледж без экзаменов**

Система подготовки профессиональных кадров представляет собой непрерывную цепочку, в которой вуз — одна из ступеней. Первая же часть — это технический колледж, который сегодня также переживает модернизацию. В соответствии со вступившим в силу в сентябре 2013 года новым Законом об образовании учебные заведения, отвечающие за подготовку квалифицированных рабочих, уравнивали в правах и статусе с колледжами (в прошлом носившими название «техникумы»). И первые, и вторые будут предоставлять среднее профессиональное образование по двум видам программ — подготовка квалифицированных рабочих и подготовка специалистов среднего звена.

Цель преобразований — помочь профессиональным лицам дистанцироваться от репутации ПТУ, которые у большинства россиян вызывают негативные ассоциации.

Выше ПТУ и колледжи получат новые образовательные программы. Для этого в рамках «Стратегии инновационного развития России до 2020 года» и «Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в России до 2020 года» Минобрнауки потратит 10 млрд руб., полученных от Международного банка реконструкции и развития. Эти средства пойдут на совместную разработку новой системы, по которой будут готовить рабочие кадры, а также на формирование прикладных квалификаций в России до 2020 года. Участники проекта планируют привлечь работодателей, создавая кафедры и стажировочные площадки на базе предприятий и организаций, а также на повышение квалификации преподавателей. Часть средств уйдет на подготовку и участие студентов в региональных, межрегиональных, национальных и международных олимпиадах и конкурсах рабочих профессий, например в WorldSkills Russia и WorldSkills International.

Что касается государственно-частного партнерства в сфере довузов-

ской профессиональной подготовки, то одна из популярных форм взаимодействия — совместное управление учебным заведением. Благодаря ему удается решить сразу две задачи: увеличить степень инвестиционной привлекательности образовательной структуры и привести образовательные ресурсы в соответствие с потребностями группы предприятий-участников. В результате учебные заведения получают дополнительные ресурсы для ведения образовательного процесса, а будущие работодатели — квалифицированные кадры. Так, профессиональное училище №66 в городе Усть-Илимске и профессиональный лицей №7 в Нижнеудинске стали победителями приоритетного национального проекта «Образование» благодаря участию стратегических партнеров ООО «Илимсиблес» и ОАО «Российские железные дороги». «Илимсиблес» отправил в училище №66 лесозаготовительное оборудование и тренажеры для обучения операторов, а лицей №7 получил в безвозмездное пользование от ОАО «Российские железные дороги» железнодорожное оборудование.

— **Дуальное обучение**

Среди принципиально новых инструментов для подготовки специалистов — система дуального обучения. «В послании Федеральному собранию президент сделал акцент на необходимости внедрения моделей образования, эффективных для подготовки высококвалифицированных производственных кадров. Мы надеемся, что курс на практическое образование станет системным. И это будет уже не пилотный проект, а нормальная повседневная практика», — подчеркнул директор направления Агентства стратегических инициатив Дмитрий Песков.

В России первыми опытом дуального обучения осваивают десять регионов — победители конкурса Агентства стратегических инициатив. В их число вошли: Калужская, Ярославская, Ульяновская, Свердловская, Нижегородская, Волгоградская и Московская области, Пермский и Красноярский края, а также Республика Татарстан.

Интеграция с реальным сектором экономики идет не только в подготовке будущих специалистов, но и в образовательных программах для тех, кто уже работает по специальности. Минобрнауки планирует организовать переподготовку и повышение квалификации работающих россиян в возрасте от 25 до 65 лет. К 2018 году процент тех, кто прошел профессиональные тренинги, должен достичь 37%. На сегодня обновлять свои знания призваны инженеры: на 2012–2014 годы принята президентская программа повышения квалификации инженерных кадров. Так, в этом году ее пройдут не менее 5 тыс. специалистов инженерно-технического профиля предприятий и организаций реального сектора экономики.

Мария Карнауш

государственно-частное партнерство в области профобразования

Профолимпийские игры

Поднять престиж рабочих специальностей и уровень среднего профобразования помогут конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов. С 2006 года Минобрнауки проводит всероссийские олимпиады, а весной прошлого года Россия включилась в международное движение WorldSkills International (WSI), участие в котором позволит освоить мировые профессиональные стандарты и встроиться в глобальную образовательную среду.

— международное сотрудничество —

В июле прошлого года российская делегация впервые приняла участие в международном чемпионате WSI, прошедшем в Лейпциге. Молодые специалисты из девяти регионов (все — победители региональных конкурсов и национального чемпионата WorldSkills Russia) представляли Россию в 14 квалификациях: мехатроника, камнеобработка, автомеханика, кузовной ремонт, покраска автомобилей, взб-дизайн, сварочное дело, сетевое системное администрирование, столярное дело, облицовка плиткой, косметология, поварское дело, работа каменщика и парикмахерское искусство. Успех российской сборной оказался скромным: наилучший результат показала команда по мехатронике, занявшая 19-е место из 32.

Выступление российской команды в Лейпциге показало, что нынешний уровень подготовки по рабочим специальностям в стране значительно уступает мировому, и в очередной раз выветило системные проблемы отечественного среднего профобразования. Как заявила директор департамента госполитики в сфере подготовки рабочих кадров и дополнительного профессионального образования Министерства образования и науки Наталья Золотарева, итоги чемпионата будут тщательно проанализированы, чтобы выяснить, «где и почему мы отстаем и какие реформы необходимо провести в ближайшее время».

Тем не менее сами члены российской сборной положительно оценивают свой первый опыт участия в чемпионате. По словам технического делегата WorldSkills Russia Павла Черных, главный результат заключается в том, что «соревнования показали нам, куда двигаться, в каком направлении нужно развивать наши профессии, какое оборудование, навыки и знания нужно приобретать для того, чтобы соответствовать мировым стандартам». На встрече с участниками команды WorldSkills Russia министр образо-

вания и науки РФ Дмитрий Ливанов отметил, что «участие наших ребят в чемпионате профессионального мастерства WorldSkills поможет понять, какими компетенциями владеют их зарубежные сверстники, как они добиваются высокой производительности труда, и этот опыт, несомненно, будет полезен и самим молодым ребятам, и всей нашей системе профессионального образования». Министр подчеркнул, что в ближайшие годы в России предстоит создать 25 млн высокопроизводительных рабочих мест, на которых будет работать новое поколение молодых людей. Поэтому система среднего профессионального образования должна серьезно измениться: обучение молодых специалистов должно проходить с использованием самых современных технологий, по тем программам, которые соответствуют запросам рынка труда.

«В нашем обществе продолжают устойчиво доминировать негативные стереотипы о рабочей профессии как о низкоквалифицированной, нетворческой и неинтересной деятельности. Выпускники общеобразовательных учреждений очень слабо ориентируются в мире современных профессий, практически не владеют информацией о степени востребованности той или иной специальности на рынке труда, — сетует Наталья Золотарева. — Наша ключевая цель сегодня — добиться, чтобы квалификация выпускников соответствовала требованиям регионального рынка труда и международным стандартам. Россия стала членом ВТО. Очевидно, что конкурентоспособность нашей промышленности на международном уровне теснейшим образом связана с квалификацией сотрудников». Госпожа Золотарева заверила, что департамент намерен «всячески поддерживать проведение региональных и национальных конкурсов профессионального мастерства по стандартам WorldSkills».



Олимпийские рекорды

С 2006 года, когда был принят президентский указ «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи», в стране проводятся всероссийские олимпиады профмастерства среди студентов учебных заведений начального и среднего профобразования. Олимпиады призваны стимулировать их интерес к рабочим специальностям, мотивировать на профессиональный рост, способствовать развитию социальной ответственности и конкурентоспособности. Участие в подобных конкурсах дает творческой молодежи возможность продемонстрировать свои профессиональные достижения, креативность, инициативность, самостоятельность при решении профессиональных задач.

В проведении олимпиад профмастерства задействованы не только образовательные учреждения: социальные партнеры, компании-работодатели, администрации регионов могут осуществлять адрес-

ную поддержку образовательных учреждений-участников. Формат этой поддержки может быть разным: от рецензирования конкурсных заданий ведущими специалистами предприятий до материальной и финансовой помощи в организации и проведении как самих конкурсов, так и развлекательных мероприятий для студентов. Кроме того, в период олимпиад обязательно проводятся экскурсии на базовые предприятия регионов, встречи с социальными партнерами и возможными работодателями, проходят мастер-классы, семинары, круглые столы, тренинги и деловые игры. Все это способствует укреплению связей между учебными заведениями и производителями, заинтересованными в привлечении молодых квалифицированных специалистов.

По данным Министерства образования и науки, в 2013 году общее количество участников олимпиад среднего профессионального

образования составило 402 человека из 62 субъектов РФ и 8 федеральных округов, олимпиад начального профессионального образования — 260 человек из 65 субъектов и 8 федеральных округов.

16–20 мая в Казани при поддержке Минобрнауки РФ, Агентства стратегических инициатив и президиума Республики Татарстан прошел национальный чемпионат рабочих профессий WorldSkills Russia-2014. Это уже второй раз, когда под эгидой WSI на общероссийское состязание собираются молодые специалисты рабочих профессий. На этот раз в рамках чемпионата прошли соревнования по 35 основным и 4 презентационным профессиям. В них приняло участие около 1,2 тыс. человек, юношей и девушек в возрасте от 18 до 22 лет, которые представляли более 50 регионов России.

«Для нас это совершенно особенный чемпионат, потому что он не только способствует решению экономических задач нашей страны, — заявила присутствовавшая на открытии мероприятия вице-премьер РФ Ольга Голодец, обращаясь к участникам. — Для нас самое главное — раскрыть потенциал и личности каждого человека. И приехав на этот чемпионат, вы определили свой путь к собственному успеху».

Участие наших ребят в чемпионате профессионального мастерства WorldSkills поможет понять, какими компетенциями владеют их зарубежные сверстники, как они добиваются высокой производительности труда

Среди ребят были молодые мастера в таких специальностях, как камнетесы, плотники, каменщики, электрики, графические дизайнеры, системные администраторы, ювелиры, видеомонтажеры, техники, повара, флористы, косметологи и представители других специальностей. Из победителей WorldSkills Russia по итогам чемпионата будет сформирована национальная команда, которая представит Россию сначала в Европе на EuroSkills Europe в начале октября во Франции, г.Лилль. После этого ребята будут выступать уже на международном уровне — на чемпионате мира WorldSkills International, который пройдет в 2015 году в городе Сан-Паулу в Бразилии. По сравнению с прошлым участием в WSI в следующем году сборная России рассчитывает существенно улучшить свои показатели и достойно представить страну на этом престижном соревновании.

Клавдия Щур

БЕЛАЯ МЕТАЛЛУРГИЯ

Белая металлургия — это уникальная философия группы ЧТПЗ, целью которой является обеспечение стратегических преимуществ на рынке за счет реализации непрерывных улучшений и эффективного использования потенциала каждого сотрудника компании.

Белая металлургия состоит из элементов производственной системы и корпоративной культуры и является конкурентным преимуществом компании.

ГЧП в военной сфере: российское ноу-хау

— призыв —

Однако в России малый и средний бизнес для оборонно-промышленного комплекса придется «выращивать». Согласно договоренности Торгово-промышленной палаты РФ и Московской области, для появления и работы таких компаний создадут все условия. Так, заместитель председателя правительства РФ Дмитрий Rogozin дал поручение Минпромторгу РФ вместе с правительством Московской области и ТПП РФ, а также ТПП Московской области сформировать региональную рабочую группу с участием представителей ОПК Московской области, их головных организаций и частного партнерства.

Основная цель этого объединения — проработать формы сотрудничества бизнеса и ОПК и то, как будет выполняться государственный оборонный заказ. И хотя частные компании не смогут создавать вооружения, военную и специальную технику, они смогут поставлять материалы и комплектующие в рамках ГЧП. Напомним, что в США в последние годы все заказы на космическую продукцию и услуги в первую очередь предлагаются малому и среднему бизнесу и только потом крупным корпорациям.

Как подчеркнул председатель Военно-промышленной комиссии (ВПК) при правительстве РФ Дмитрий Rogozin на заседании совета ВПК при правительстве по развитию ГЧП в интересах создания и производства нового поколения вооружения, военной и специальной техники, системное привлечение частного бизнеса позволит военному комплексу России стать более конкурентоспособным на мировом рынке: «Нам надо помнить, что в современном конкурентном мире мы боремся за первые места в этой сфере производства, и пока нам это

удается очень большой кровью», — пояснил господин Rogozin. Он подчеркнул, что правительство заинтересовано в увеличении доли частного бизнеса в российском ОПК. «Это создает необходимую конкурентную среду внутри государства и усилит наши конкурентные возможности на мировом рынке. Кроме того, мы ожидаем, что с приходом частного бизнеса в ОПК России придут свежие идеи и исполнители. Это люди, готовые рисковать, защищать свою позицию, способные преодолеть заскорузлые традиции прошлого и обеспечить качественный рывок вперед», — отметил чиновник.

Помощь сверху

Между тем неготовность нормативной базы не означает отсутствие позитивных примеров реализации государственно-частного партнерства. Основную роль в этом процессе играет Главное организационно-мобилизационное управление Генерального штаба вооруженных сил Российской Федерации (ГОМУ ГШ ВС РФ). Именно оно отвечает за мобилизационную подготовку и мобилизацию, организацию призыва и комплектование войск как военнослужащими, так и вооружением, включая военную технику и т. д.

При одобрении и поддержке ГОМУ сегодня реализуются первые проекты в рамках ГЧП в военном-промышленном комплексе, прежде всего в образовательной сфере. Речь идет о совершенно новом подходе к формированию призыва. Это совмещение службы в войсках без отрыва от образовательно-производственного процесса. Для этого пребывание в военной части включено в новую цепочку образовательных центров (например, колледж при заводе) — армия — завод. На практике это значит, что выпускники учебного заведения, получившие профессиональное образование в учебном цен-

тре при предприятии или же в рамках дуальной системы подготовки кадров, предоставляемой государственным колледжем при участии промышленного сектора, несут военную службу в определенной воинской части, которой оказывает шефскую помощь предприятие. После успешного окончания службы они имеют возможность выйти сразу на производство компании-партнера.

Такое сотрудничество выгодно всем сторонам. Интерес бизнеса состоит в том, что на предприятия возвращаются специалисты, не только не растерявшие свои профессиональные навыки за время нахождения в армии, но и получившие дополнительные военные специальности, прошедшие военную подготовку, научившиеся дисциплине и организованности, что, безусловно, благотворно влияет на рабочий процесс и производительность труда в целом.

Что касается армии, то воинские части получают не случайных призывников, получивших распределение безотносительно их навыков и профессиональных качеств. Выпускники учебных центров при производстве уже обладают определенной квалификацией: у них уже есть опыт работы со сложными системами. Именно поэтому их период адаптации и обучения работе на армейском оборудовании идет быстро. Кроме того, возможность сформировать основной костяк призывников из одного учебного заведения помогает создать дружный и работоспособный коллектив в самой воинской части: у тех, кто поступает на службу, уже сложились дружеские взаимоотношения, поэтому риск возникновения конфликтов значительно снижается. У самих солдат к тому же есть мотивация наиболее эффективно выполнять задачи, ведь от рекомендации командира зависит его будущее место работы. Как правило, отзывы из во-

инской части играют важную роль при последующем возвращении выпускника на работу на родной завод, оказывающий, пока он служит, его военной части шефскую помощь, включающую как организацию учебного процесса, так и создание инфраструктуры.

Самим призывником схема «учебный центр — служба в армии — завод» позволяет получить дополнительные навыки во время прохождения воинской службы, освоить новую воинскую специальность — воздушную диспетчера, связиста, водителя, а также получить спортивную подготовку и навыки обращения с инновационными техническими системами. Что касается личного роста, то армия развивает лидерские качества. Главное же, после демобилизации выпускнику гарантировано трудоустройство.

Таким образом, подобное взаимодействие очень позитивно складывается на популяризации службы в армии, способствует целям военно-патриотического воспитания молодежи.

На практике

На сегодня примеров сотрудничества воинской части и производства в рамках ГЧП не так много. Среди наиболее успешных проектов — партнерская программа между Челябинским трубопрокатным заводом (ЧТПЗ) и воинской частью в ближайшем к производству поселке Горный Щит. В 2012 году соглашение подписали представители Центрального военного округа, Минобрнауки Свердловской области и самого ЧТПЗ. Согласно достигнутому договоренностям, выпускники Образовательного центра ЧТПЗ призывного возраста получили возможность пройти срочную службу в воинской части Второго командования военно-воздушных сил и противовоздушной обороны в поселке Горный Щит.

Напомним, что за последние пять лет группа ЧТПЗ ввела в эксплуатацию три новых высокотехнологичных цеха: финишный центр и «Железный озон 32» на Первоуральском новотрубном и «Высота 239» на Челябинском трубопрокатном заводах. Благодаря инновационным производствам компании родился новый термин «белая металлургия». Новые мощности потребовали новых специалистов — было создано около 2 тыс. рабочих мест, а в ближайшее время компании понадобится еще более 1 тыс. молодых рабочих, готовых трудиться на высокотехнологичном оборудовании. Получить их ЧТПЗ решил на основе государственно-частного партнерства на базе Первоуральского металлургического колледжа (ИМК) в своем Образовательном центре, в том числе используя корпоративную обучающую программу «Будущее белой металлургии».

Для подготовки рабочих новой формации на площадке Первоуральского новотрубного завода (входит в группу ЧТПЗ) был создан инновационный Образовательный центр площадью более 5 тыс. кв. м. и запущена образовательная программа «Будущее белой металлургии». Центр оборудовали лабораториями, симуляторами трубопрокатных станков и другими обучающими технологиями. Сама схема обучения строится на дуальном принципе. Это значит, что 40% времени отводится на теорию, которую обеспечивает ПМК, 60% — на практику в Образовательном центре ЧТПЗ. Что касается специальностей, то подготовка идет по более чем 20 металлургическим профессиям, среди которых сварка, обработка металлов давлением, электроника и электротехника, гидро- и пневмопривод в автоматика, монтаж и эксплуатация промышленного оборудования.

Лабораторная часть Образовательного центра оснащена пятью

комплексами учебных тренажеров немецкой компании Festo и итальянской Prosoft стоимостью от 5 млн до 30 млн руб. Эти тренажеры позволяют быстро овладеть навыками работы с электротехническим оборудованием, гидравликой или механикой.

Что касается процесса обучения, то для студентов предусмотрено два вида производственных стажировок. Первая — внутренняя: она проходит в цехах «белой металлургии» «Железный озон 32», финишный центр и «Высота 239». Вторая — внешняя. Ее проводят на производственных площадках потребителей компании — ОАО «Татнефть» и ОАО «Газпром». В результате комплексной подготовки по окончании обучения каждый студент может работать на современном металлургическом оборудовании по трем-четырем специальностям. Партнерство с воинской частью в поселке Горный Щит позволяет не только не потерять приобретенные навыки, но и получить новые, связанные с военной службой. После возвращения в компанию после службы в армии будущие белые металлурги получают возможность строить дальнейшую карьеру, повышать квалификацию и управленческие компетенции за счет корпоративных программ, получать высшее образование.

Как подчеркивают представители ЧТПЗ, это первый пример объединения общества, армии и бизнеса в рамках ГЧП, благодаря которому вчерашние школьники через профессиональное образование получают свой социальный лифт. Более того, опыт ЧТПЗ может быть масштабирован в других регионах. По словам командира воинской части «Горный Щит» Александра Думова, представители Центрального военного округа рассматривают возможность тиражирования данного опыта в других военных частях.

Мария Карнаух

государственно-частное партнерство в области профобразования

На Тихвинском вагоностроительном заводе построили свою модель образования

Тихвинский вагоностроительный завод (ТВСЗ, входит в Объединенную вагонную компанию), запуск которого состоялся 30 января 2012 года, стал одним из самых масштабных инновационных промышленных проектов не только в России, но и в Европе. Поставщики производственных линий для ТВСЗ — мировые лидеры в области машиностроения. Однако передовое предприятие столкнулось с острым дефицитом квалифицированных кадров.

— новаторы —

Профессия за три месяца

«В декабре 2012 года ТВСЗ получил лицензию на образовательную деятельность и принял в корпоративный учебный центр первых учащихся. Однако действовать пришлось заранее: к моменту ввода в эксплуатацию предприятию необходимы были квалифицированные рабочие. Поэтому еще на этапе строительства вагоностроительного комплекса стартовало сотрудничество с Тихвинским промышленно-технологическим техникумом», — рассказывает заместитель директора ТВСЗ по персоналу Александр Брюхов.

Сегодня учебный центр предприятия обучает взрослых — рабочих, у которых нет требуемой профессии и квалификации. Все учащиеся имеют, как минимум, среднее или среднее специальное образование, поэтому они проходят курс интенсивной профессиональной подготовки, которая в зависимости от специальности продолжается от двух с половиной до трех с половиной месяцев. Для рабочих завода подготовка организована без отрыва от производства.

Образовательные программы разработаны специалистами ТВСЗ совместно с преподавательским составом тихвинского техникума. Количество часов теории и практики

для каждой профессии определяется отдельно. При этом основная часть учебного времени — примерно две трети — посвящена практике. Например, в переподготовке по профессии «электрогазосварщик» курс теории составляет 152 часа, а производственное обучение — 328 часов.

Обучение в корпоративном центре ТВСЗ бесплатное. Вместе с тем каждый учащийся подписывает контракт, согласно которому он обязуется отработать на производстве 12 месяцев после выпуска или возместить затраты на учебу, если по каким-то причинам он хочет покинуть работу до истечения этого срока.

Для подготовки персонала на заводе создан штат преподавателей-теоретиков и опытных инструкторов производственной практики. За теоретическую подготовку отвечают заводские работники и привлеченные преподаватели тихвинского техникума. Производственная часть обучения проходит в цехах ТВСЗ, преподаватели практики — инструкторы, набранные из наиболее квалифицированных и опытных рабочих завода. Таким образом, ТВСЗ возрождает институт наставничества, давно утраченный в отечественном профессиональном обучении. Корпоративный учебный центр подготовил уже более 800 человек: часть выпускников получила новую профессию, другие повысили имеющуюся квалификацию.

Инновационный техникум

Для учащихся Тихвинского промышленно-технологического техникума на вагоностроительном заводе разработали актуальные дополнения к учебной программе. Заводу не нужно тратить время на их перечисление и адаптацию: в техникуме студенты получают актуальную теоретическую базу, которую закрепляют, практикуясь в промышленных цехах. Рабочую профессию выпускники девятого класса получают за два с половиной года — этого времени достаточно для того, чтобы дать им всю необходимую теорию и включить их в процесс производства.

Практику на заводе проходят не только студенты, но и преподаватели техникума. Они изучают новое оборудование, технологии и организацию производства.

Молодые рабочие сварочных, слесарных и других нужных предприятий специальностей обучаются по дуальной системе. Это значит, что практике уделяется не меньше внимания, чем теории. Завод согласовывает учебные программы профессиональной подготовки техникума, принимает учащихся на производственную практику, дипломное проектирование. Во время практики студентам дается подработка: по итогам практики они получают вознаграждение на уровне МРОТ в Ленинградской области.

По договору о сотрудничестве с техникумом студентов учат технологии машиностроения по специальностям «токарь», «оператор станков с ЧПУ», «техник», «электро- и газосварщик», «слесарь по сборке металлоконструкций», «слесарь механосборочных работ». Производственную практику на заводе прошли уже больше 100 студентов техникума. Как рассказал Александр Брюхов, практически все выпускники техникума после армии приходят работать на ТВСЗ — это более 30% рабочих завода.

Высший эшелон

Завод также участвует в государственном образовательном заказе на подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием. Петербургский государственный технический университет готовит специалистов для ТВСЗ по четырем основным специальностям: «технология, оборудование и автоматизация машиностроительных производств», «литейное производство черных и цветных металлов», «металлургия сварочного производства» и «металлургия черных металлов». Договор с вузом был заключен в 2012 году, первые практиканты из университета появились на заводе в 2015 году. Пока в Петербурге учатся семь будущих инженеров ТВСЗ.

По словам Александра Брюхова, для работников завода открыт любой уровень профессиональной под-



готовки по системе кадрового резерва. Предприятие заинтересовано в том, чтобы стимулировать тягу рабочих к познанию — каждый имеет возможность расти, повышая квалификацию, получая дополнительные рабочие специальности или поступив в профильный вуз и став управленцем среднего звена. Безотрывный метод подготовки работников позволяет заводу существенно экономить: «свои» выпускники быстро адаптируются к работе.

Стимулировать приток свежих сил завод начинает буквально со школьной скамьи. Дни открытых дверей и экскурсии на завод делают свое дело — «школьники понимают, что такое современное производство, видят, как работают их родители», говорит Александр Брюхов. Кроме того, завод взял на себя бесплатную подготовку школьников, поступающих в профильные вузы. Так что все больше тихвинских выпускников уезжает из города для того, чтобы, отучившись, вернуться работать в родной Тихвин.

Такая схема работы с будущими кадрами применима для современного производства любого профиля. Тем более что альтернативы не существует — от системы профессиональ-

Сегодня учебный центр предприятия обучает взрослых — рабочих, у которых нет требуемой профессии и квалификации

ного образования, которая когда-то была не такой уж плохой, «остались одни клочки», говорит Александр Брюхов. В том случае, когда за обучение берется само предприятие, вложенные средства быстро окупаются: предприятие получает квалифицированных сотрудников с высокой личной мотивацией. В случае с ТВСЗ инвестиции в корпоративный учебный центр вернулись в течение восьми месяцев. Поэтом текучка кадров сегодня не превышает 5%, а к работе на заводе проявляет интерес все больше людей как из Ленинградской области, так и из других регионов страны.

На ТВСЗ планируют развивать систему образования для работников предприятия за счет дистанционного обучения. Все сотрудники получат доступ к учебным ресурсам завода, чтобы в режиме онлайн повышать свои знания. Особенно актуален такой способ самообразования для инженерных кадров, уверены на предприятии. Программа будет запущена в следующем году.

Ольга Цыбульская

«У нас слишком много теоретиков и не хватает практиков»

— экспертная позиция —

Московская высшая школа инжиниринга (МВШИ) — первое учебное заведение для управленцев высшего и среднего звена, которые хотят повысить свою квалификацию без отрыва от производства. Учебное заведение дает дуальное образование: теория обязательно подкрепляется практикой. Генеральный директор МВШИ ВАЛЬТЕР РАЦ рассказал, «Б», в чем состоит преимущество дуального образования и чему учат в высшей школе инжиниринга.



Вальтер Ратс: «Мы приглашаем преподавателей и специалистов из Германии, обеспечиваем перевод, привлекаем также российских вузовских преподавателей и экспертов-практиков»

— Почему группе ИСТ понадобилась своя высшая школа?

— Группу ИСТ построила и управляет десятками предприятий в разных отраслях промышленности: от добычи и переработки полезных ископаемых до тяжелого машиностроения. Она на своем опыте знает о дефиците опытных проектировщиков промышленных объектов, грамотных подрядчиков, заказчиков. Недостаток специалистов ощущается на всех этапах строительства промышленных объектов: от идеи до реализации. Но с нашей точки зрения, в первую очередь нужны грамотные специалисты в службе заказчика, которые способны говорить с иностранными подрядчиками на одном языке — техническом, финансовом, юридическом, понимая особенности деловой культуры. Россия не может покрыть кадровый дефицит за счет иностранных инженеров: у них другой менталитет, они плохо знакомы с российским правовым полем, с местными реалиями и техническими регламентами.

— Сколько времени вы работаете, у вас уже есть выпускники?

— Я пришел в проект в июле 2011 года, в сентябре 2012-го мы получили лицензию на образовательную деятельность, в октябре провели первый выездной семинар. Сегодня у нас уже 85 выпускников по разным программам обучения. С 2014 года мы начинаем расширять наш спектр образовательных программ и планируем довести количество слушателей до 150 человек.

— Кто финансирует проект?

— На 100% проект финансирует группа ИСТ Александра Несиса.

— Как организовано преподавание в школе инжиниринга?

— За основу мы брали высшее техническое образование в Германии. Как человек, который работал и здесь, и там, я могу сравнить и должен сказать, что в Германии очень сильное инженерное образование. В России слишком много выпускается теоретиков и не хватает практиков. Дуальная система, которая построена на том, что теоретическую информацию студент тут же закрепляет на

практике с куратором на предприятии, появилась в Германии в 1950-х годах. Так обучали квалифицированных рабочих, затем в некоторых областях Германии эту систему распространили и на высшее инженерное образование. В Германии такой подход очень быстро себя оправдал — сегодня страна является признанным лидером в области промышленных технологий и инноваций. В МВШИ мы тоже выстроили систему, при которой любая теоретическая информация может быть применена студентом на своем производстве, в живом проекте и под пристальным вниманием опытного наставника.

Мы приглашаем преподавателей и специалистов из Германии, обеспечиваем перевод, привлекаем также российских вузовских преподавателей и экспертов-практиков. У нас есть возможность обучать специалистов в России и отправлять их на стажировку в Европу. Академическим партнером МВШИ выступает один из европейских лидеров в области инженерно-технического образования — RWTH Aachen (Рейнска-Вестфальский технический университет Ахена. — «Б»).

— На каких этапах реализации промышленных объектов ощущаются самые серьезные трудности?

— В работе службы технического заказчика, на этапе согласования технической архитектуры и бизнес-плана проекта. Неправильно просчитанный бизнес-план может привести к задержке с финансированием, а это потерянные время и деньги. Как итог стоимость проекта для инвестора из-за некорректной работы службы технического заказчика может иногда возрастать в разы. Задача финансистов — сэкономить, провести тендер и выбрать поставщика подешевле. Но оценить влияние экономики при выборе подрядчика на стоимость эксплуатации должна именно служба заказчика. Специалисты службы заказчика должны выбрать оптимальные техноло-

гии и скомпоновать производство из оборудования различных поставщиков так, чтобы обеспечить оптимальное соотношение стоимости и эффективности производственной линии. Они должны уметь доказать финансистам, что выбранный вариант обеспечивает наилучшую окупаемость, общаться на одном языке с техническими специалистами-подрядчиками, чтобы скомпоновать оборудование в рамках одной производственной площадки.

Кроме инженеров — системных интеграторов и специалистов службы заказчика проявляется и дефицит квалифицированного эксплуатационного персонала — можно установить на предприятии самую передовую робототехнику, но специалистов, которые могли бы работать на таком дорогостоящем оборудовании, нет. Дефицит кадров сказывается на всех этапах: начиная от расчета бизнес-плана и заканчивая обслуживанием оборудования.

— Кого обучают в Высшей школе?

— Пока в основном специалистов для предприятий группы ИСТ и дружественных компаний, что называется, по знакомству. Но в будущем мы планируем, что из ИСТ будет приходить 15–20% студентов, остальные — из других крупных компаний, которые планируют инвестиционные проекты в области промышленного строительства.

— Сколько времени продолжается обучение?

— От 8 до 480 часов. Все программы, которые мы уже запустили или только планируем, можно разделить на два типа: это интенсивные краткосрочные программы повышения квалификации и долгосрочные программы обучения. Все они выстроены по модульной системе. Интенсивные программы решают маленькую конкретную задачу. Например, в мае у нас проходил двухдневный курс для менеджеров Объединенной металлургической компании, посвященный контрактным моделям при реализации проектов, в июне намечены пятидневные выездные семинары по управлению проектами для специалистов двух крупных российских компаний.

— Долгосрочные программы уже работают?

— В октябре мы запускаем полномасштабную программу DISE (Dual Industrial Systems Engineering — «Инжиниринг промышленных систем») на 480 часов, или 12 месяцев. Программа состоит из десяти модулей, каждый из которых продолжается от пяти до десяти дней. После каждого модуля слушатель работает три недели в проекте под руководством куратора. Обязательно проходить всю программу от начала до конца. Шесть модулей — выборные: из них студент может выбрать два наиболее интересных ему курса.

МОДУЛЬ ВАС НАУЧИТ

Московская высшая школа инжиниринга создана группой ИСТ в 2011 году. Готовит квалифицированных инженерно-технических и управленческих кадры для работы в области инжиниринга, управления проектами, строительства новых и реконструкции имеющихся промышленных объектов. Обучение рассчитано на перспективных инженеров и экономистов, которым необходимо в короткий срок и без отрыва от работы повысить свою квалификацию. Используются модульная система учебных курсов, в основу которых положены современные немецкие образовательные программы MEM (магистр управления инжинирингом) и EMBA (магистр делового администрирования для топ-менеджеров), адаптированные для России.

В марте 2015 года стартует miniDISE — на 240 часов, или шесть месяцев обучения.

— К вам приходят выпускники вузов?

— Нет, наше образование предназначено только для специалистов с опытом работы, как минимум, два года. Человек к этому моменту уже имеет определенный производственный опыт, знает, в каком направлении он готов развиваться, и при этом осознает проблемы, которые ему мешают для развития и карьерного роста. Наши слушатели — это и топ-менеджмент, инженерно-технические работники высшего и среднего звена, которым поручено руководить проектами или частью проекта и которые должны понимать взаимосвязи всех этапов реализации проекта и обладать определенными междисциплинарными компетенциями. Они приезжают к нам на одну неделю, слушают часть курса, в нашем случае — модуль, а затем работают в проекте. Через три-четыре недели возвращаются к нам, чтобы продолжить обучение.

— Есть ли у вас дистанционные программы обучения?

— Дистанционного обучения пока нет. Нам необходимо в живую опробовать и затем по возможности усовершенствовать наши программы, после этого мы планируем начать предлагать и этот формат обучения. Пока мы предлагаем выездной формат обучения через наших опытных практиков-коучеров, которые выезжают на место и консультируют заказчика. Это удобно топ-менеджерам, которые не могут выключиться из процесса работы даже на короткий срок.

— Выпускники получают дипломы?

— Для России это постдипломное образование. Студенты получают сертификаты европейского и российского образца, подтверждающие успешное окончание программы повышения квалификации DISE. Кроме того, по результатам обучения студенты накапливают так называемые зачетные единицы — Credit Points по Европейской системе перевода и накопления кредитов. Полученные зачетные единицы могут быть зачтены при последующем обучении на уровне магистратуры в европейских вузах.

— Каков бюджет проекта?

— Общий бюджет составляет \$10 млн, потратили пока только \$2,5 млн. Эти деньги были вложены в разработку программ, в оплату штатных преподавателей из Европы и России.

— Вы пользуетесь поддержкой московского правительства?

— Нет, но мы надеемся, что наши образовательные программы заинтересуют некоторые департаменты. Возможно, имеет смысл обучить часть чиновников комплексному подходу к реализации инвестиционных проектов. Например, при планировании промышленных зон и индустриальных парков.

— Проблема только в практических знаниях?

— Да, но также еще и в том, что управленцы не готовы рисковать, нести ответственность за принятые решения: каждый боится за свое место. Чтобы перестраховаться, нанимают дорогостоящих консультантов и слепо доверяют им. Наша задача — научить управленцев системному подходу к реализации проектов, дать им междисциплинарные компетенции, чтобы они могли правильно оценивать риски и быстрее принимать собственные решения.

— Приведите, пожалуйста, пример, когда риски не просчитали и проект пострадал?

— Вот пример с одним из проектов в Белоруссии. Нужно было закупить большую партию станков, и перед владельцами стоял вопрос, какое оборудование закупать — китайское или австрийское. Китайское условно стоило \$1,5 млн, австрийское — \$2,5 млн. Руководители приняли очевидное решение: закупить то, что подешевле, — китайское. В эксплуатации выяснилось, что закупленное оборудование ненадежно, а сервис дорогой и малодоступный. Приходилось часто останавливать производство, а через некоторое время почти все китайское оборудование заменили на австрийское. Разумеется, если бы на этапе проектирования кто-то смог просчитать все риски, связанные с недостаточной надежностью оборудования, возможным поломкам, простоям, то выяснилось бы, что дешевле закупить австрийские производственные линии: они быстрее окупаются. Но сделать это было некому.

— Каким вы видите будущее МВШИ?

— Со временем, мы надеемся, МВШИ получит статус бизнес-школы и сможет выйти на окупаемость. В пер-

спективе мы рассчитываем на постоянный уровень в 200 слушателей в год: 100 человек на долгосрочных программах, еще столько же — на краткосрочных программах и плюс около 400 часов разнообразных коротких информационных консультационных семинаров, спецмодулей для быстрого консультирования по каким-то специализированным задачам. Будем разрабатывать семинары для конкретного заказчика с учетом специфических особенностей отрасли продолжительностью один, два и пять дней.

— Как вы считаете, можно ли масштабировать такую школу?

— Не только можно, но и нужно. Очень большая потребность в таком образовании есть в Сибири, на Дальнем Востоке, и не только в России, но и в других странах СНГ. Проще открывать филиалы и формировать группы на местах, чем привозить каждый раз группу в Москву. Сейчас перед нами не стоит задача открывать филиалы, но со временем мы подумаем об этом, а также о том, чтобы предлагать форматы дистанционного обучения.

— То есть в перспективе вы сможете восполнить дефицит производственных кадров на российских предприятиях?

— В России существует огромный дефицит производственных кадров — не только инженеров. Огромная проблема на машиностроительных заводах, верфях и других предприятиях — дефицит квалифицированных рабочих. Трудно, например, найти нормального сварщика — это огромная проблема. Люди не мотивированы, утрачена определенная культура производства. В Германии производительность труда выше, чем в России, в три-четыре раза. Эту проблему необходимо решать системно, начиная со школьной доски и с профессионального образования рабочих. Некоторые компании, например Объединенная вагонная компания (входит в группу компаний ИСТ и управляет Тихвинским вагоностроительным заводом), столкнувшись с этой проблемой, решают ее своими силами. Для производства конкурентоспособной продукции недостаточно иметь только хороших управленцев, нужен весь спектр специалистов вплоть до рабочего в цеху.

— Восполнить весь накопившийся в российской промышленности дефицит кадров мы не сможем — и не ставим перед собой такую задачу. МВШИ предлагает постдипломное образование для специалистов среднего и высшего управленческого звена, которым со стороны правительства, инвесторов или акционеров поставлены задачи модернизации производства.

— Каким вы видите будущее МВШИ?

— Со временем, мы надеемся, МВШИ получит статус бизнес-школы и сможет выйти на окупаемость. В пер-

спективе мы рассчитываем на постоянный уровень в 200 слушателей в год: 100 человек на долгосрочных программах, еще столько же — на краткосрочных программах и плюс около 400 часов разнообразных коротких информационных консультационных семинаров, спецмодулей для быстрого консультирования по каким-то специализированным задачам. Будем разрабатывать семинары для конкретного заказчика с учетом специфических особенностей отрасли продолжительностью один, два и пять дней.

— Как вы считаете, можно ли масштабировать такую школу?

— Не только можно, но и нужно. Очень большая потребность в таком образовании есть в Сибири, на Дальнем Востоке, и не только в России, но и в других странах СНГ. Проще открывать филиалы и формировать группы на местах, чем привозить каждый раз группу в Москву. Сейчас перед нами не стоит задача открывать филиалы, но со временем мы подумаем об этом, а также о том, чтобы предлагать форматы дистанционного обучения.

— То есть в перспективе вы сможете восполнить дефицит производственных кадров на российских предприятиях?

— В России существует огромный дефицит производственных кадров — не только инженеров. Огромная проблема на машиностроительных заводах, верфях и других предприятиях — дефицит квалифицированных рабочих. Трудно, например, найти нормального сварщика — это огромная проблема. Люди не мотивированы, утрачена определенная культура производства. В Германии производительность труда выше, чем в России, в три-четыре раза. Эту проблему необходимо решать системно, начиная со школьной доски и с профессионального образования рабочих. Некоторые компании, например Объединенная вагонная компания (входит в группу компаний ИСТ и управляет Тихвинским вагоностроительным заводом), столкнувшись с этой проблемой, решают ее своими силами. Для производства конкурентоспособной продукции недостаточно иметь только хороших управленцев, нужен весь спектр специалистов вплоть до рабочего в цеху.

— Восполнить весь накопившийся в российской промышленности дефицит кадров мы не сможем — и не ставим перед собой такую задачу. МВШИ предлагает постдипломное образование для специалистов среднего и высшего управленческого звена, которым со стороны правительства, инвесторов или акционеров поставлены задачи модернизации производства.

— Каким вы видите будущее МВШИ?

— Со временем, мы надеемся, МВШИ получит статус бизнес-школы и сможет выйти на окупаемость. В пер-

спективе мы рассчитываем на постоянный уровень в 200 слушателей в год: 100 человек на долгосрочных программах, еще столько же — на краткосрочных программах и плюс около 400 часов разнообразных коротких информационных консультационных семинаров, спецмодулей для быстрого консультирования по каким-то специализированным задачам. Будем разрабатывать семинары для конкретного заказчика с учетом специфических особенностей отрасли продолжительностью один, два и пять дней.

— Как вы считаете, можно ли масштабировать такую школу?

— Не только можно, но и нужно. Очень большая потребность в таком образовании есть в Сибири, на Дальнем Востоке, и не только в России, но и в других странах СНГ. Проще открывать филиалы и формировать группы на местах, чем привозить каждый раз группу в Москву. Сейчас перед нами не стоит задача открывать филиалы, но со временем мы подумаем об этом, а также о том, чтобы предлагать форматы дистанционного обучения.

— То есть в перспективе вы сможете восполнить дефицит производственных кадров на российских предприятиях?

— В России существует огромный дефицит производственных кадров — не только инженеров. Огромная проблема на машиностроительных заводах, верфях и других предприятиях — дефицит квалифицированных рабочих. Трудно, например, найти нормального сварщика — это огромная проблема. Люди не мотивированы, утрачена определенная культура производства. В Германии производительность труда выше, чем в России, в три-четыре раза. Эту проблему необходимо решать системно, начиная со школьной доски и с профессионального образования рабочих. Некоторые компании, например Объединенная вагонная компания (входит в группу компаний ИСТ и управляет Тихвинским вагоностроительным заводом), столкнувшись с этой проблемой, решают ее своими силами. Для производства конкурентоспособной продукции недостаточно иметь только хороших управленцев, нужен весь спектр специалистов вплоть до рабочего в цеху.

— Восполнить весь накопившийся в российской промышленности дефицит кадров мы не сможем — и не ставим перед собой такую задачу. МВШИ предлагает постдипломное образование для специалистов среднего и высшего управленческого звена, которым со стороны правительства, инвесторов или акционеров поставлены задачи модернизации производства.

— Каким вы видите будущее МВШИ?

— Со временем, мы надеемся, МВШИ получит статус бизнес-школы и сможет выйти на окупаемость. В пер-

спективе мы рассчитываем на постоянный уровень в 200 слушателей в год: 100 человек на долгосрочных программах, еще столько же — на краткосрочных программах и плюс около 400 часов разнообразных коротких информационных консультационных семинаров, спецмодулей для быстрого консультирования по каким-то специализированным задачам. Будем разрабатывать семинары для конкретного заказчика с учетом специфических особенностей отрасли продолжительностью один, два и пять дней.

— Как вы считаете, можно ли масштабировать такую школу?

— Не только можно, но и нужно. Очень большая потребность в таком образовании есть в Сибири, на Дальнем Востоке, и не только в России, но и в других странах СНГ. Проще открывать филиалы и формировать группы на местах, чем привозить каждый раз группу в Москву. Сейчас перед нами не стоит задача открывать филиалы, но со временем мы подумаем об этом, а также о том, чтобы предлагать форматы дистанционного обучения.

— То есть в перспективе вы сможете восполнить дефицит производственных кадров на российских предприятиях?

— В России существует огромный дефицит производственных кадров — не только инженеров. Огромная проблема на машиностроительных заводах, верфях и других предприятиях — дефицит квалифицированных рабочих. Трудно, например, найти нормального сварщика — это огромная проблема. Люди не мотивированы, утрачена определенная культура производства. В Германии производительность труда выше, чем в России, в три-четыре раза. Эту проблему необходимо решать системно, начиная со школьной доски и с профессионального образования рабочих. Некоторые компании, например Объединенная вагонная компания (входит в группу компаний ИСТ и управляет Тихвинским вагоностроительным заводом), столкнувшись с этой проблемой, решают ее своими силами. Для производства конкурентоспособной продукции недостаточно иметь только хороших управленцев, нужен весь спектр специалистов вплоть до рабочего в цеху.

— Восполнить весь накопившийся в российской промышленности дефицит кадров мы не сможем — и не ставим перед собой такую задачу. МВШИ предлагает постдипломное образование для специалистов среднего и высшего управленческого звена, которым со стороны правительства, инвесторов или акционеров поставлены задачи модернизации производства.

— Каким вы видите будущее МВШИ?

— Со временем, мы надеемся, МВШИ получит статус бизнес-школы и сможет выйти на окупаемость. В пер-

спективе мы рассчитываем на постоянный уровень в 200 слушателей в год: 100 человек на долгосрочных программах, еще столько же — на краткосрочных программах и плюс около 400 часов разнообразных коротких информационных консультационных семинаров, спецмодулей для быстрого консультирования по каким-то специализированным задачам. Будем разрабатывать семинары для конкретного заказчика с учетом специфических особенностей отрасли продолжительностью один, два и пять дней.

— Как вы считаете, можно ли масштабировать такую школу?

— Не только можно, но и нужно. Очень большая потребность в таком образовании есть в Сибири, на Дальнем Востоке, и не только в России, но и в других странах СНГ. Проще открывать филиалы и формировать группы на местах, чем привозить каждый раз группу в Москву. Сейчас перед нами не стоит задача открывать филиалы, но со временем мы подумаем об этом, а также о том, чтобы предлагать форматы дистанционного обучения.

— То есть в перспективе вы сможете восполнить дефицит производственных кадров на российских предприятиях?

— В России существует огромный дефицит производственных кадров — не только инженеров. Огромная проблема на машиностроительных заводах, верфях и других предприятиях — дефицит квалифицированных рабочих. Трудно, например, найти нормального сварщика — это огромная проблема. Люди не мотивированы, утрачена определенная культура производства. В Германии производительность труда выше, чем в России, в три-четыре раза. Эту проблему необходимо решать системно, начиная со школьной доски и с профессионального образования рабочих. Некоторые компании, например Объединенная вагонная компания (входит в группу компаний ИСТ и управляет Тихвинским вагоностроительным заводом), столкнувшись с этой проблемой, решают ее своими силами. Для производства конкурентоспособной продукции недостаточно иметь только хороших управленцев, нужен весь спектр специалистов вплоть до рабочего в цеху.

— Восполнить весь накопившийся в российской промышленности дефицит кадров мы не сможем — и не ставим перед собой такую задачу. МВШИ предлагает постдипломное образование для специалистов среднего и высшего управленческого звена, которым со стороны правительства, инвесторов или акционеров поставлены задачи модернизации производства.

— Каким вы видите будущее МВШИ?

— Со временем, мы надеемся, МВШИ получит статус бизнес-школы и сможет выйти на окупаемость. В пер-