

«В подготовке специалистов большая роль отводится полноценным практикам с предоставлением оплачиваемого рабочего места,— говорит завкафедрой геологии и разработки нефтяных месторождений Национального исследовательского томского политехнического университета Бронислав Квеско.— Трудности возникают из-за того, что полноценная производственная практика уменьшается катастрофически быстро». В результате выпускники не имеют навыков работы на производстве — им необходимо дополнительное время на адаптацию.

«В последнее десятилетие ухудшились взаимоотношения предприятий добывающего комплекса с кафедрами, которые готовят нефтяников-разработчиков,— сетует Бронислав Квеско.— Возьмем в качестве примера нашу кафедру. Если во времена, когда существовала НК ЮКОС, на практику брали по 100 и более студентов — разработчиков и геологов, то сейчас 5–10, да и то только после четвертого курса. В результате уровень подготовки падает. Раньше студент за годы учебы мог съездить на практику три-четыре раза, а сейчас в лучшем случае один раз. В то же время студентов по нашему направлению стало учиться вдвое больше и их потенциал более высок, потому что они поступают в условиях высокого конкурса со средним баллом более 4,5. А из-за невозможности пройти практику уровень инженерной подготовки падает».

Руководитель учебно-методического управления РГУ нефти и газа имени Губкина, гендиректор ассоциации выпускников университета Виктор Шейнбаум соглашается с коллегой: «Производственной практики больше нет. При СССР практическое знакомство студентов с производством было записано в обязательствах Госплана. Потом вузы потеряли возможность обязывать предприятия пускать студентов на практику. Сегодня студентам некоторые производства показывают только издали. Значительное количество выпускников так и не смогли пройти полноценную производственную практику».

То же самое говорят и представители компаний-работодателей. «Типичные проблемы, с которыми сталкиваются нефтяные компании при организации студенческой практики,— низкий уровень подготовки студентов, отсутствие знаний применяемых на предприятии технологий, отсутствие четкой, структурированной программы практических занятий в вузах, несогласованность программ практик с предприятиями. В части рабочих специальностей — это отсутствие либо формальное получение „корочек“ в вузах», — отмечают в ТНК-ВР.

Почему нефтяники предпочитают не иметь дела с практикантами? Можно было бы предположить, что это связано с нежеланием увеличивать затраты в ситуации спада в экономике. Но тенденция избирательного приглашения студентов на практику появилась задолго до кризиса. Дело в том, что нефтегазовые и нефтехимические компании действуют на конкурентном рынке и считают необходимым защищать информацию о ряде показателей своих месторождений. Однако без близкого знакомства с процессами и технологиями нефтяного промысла студенты, обучающиеся по большинству специальностей, профессиональных навыков получить не смогут. «Студенты знакомятся с технологиями во время производственных практик. Следует отметить, что в нефтегазовой отрасли очень трудно взять материалы для выполнения дипломной работы, поскольку все данные о добыче и результатах использования технологий представляют коммерческую тайну», — отмечает Бронислав Квеско.

Представитель Томского политехнического университета считает также, что нефтегазовые вузы ряда регионов пострадали от централизации российских нефтяных компаний. Если ЮКОС работал с местными профильными учебными заведениями, то новый владелец активов «Томскнефти» «Роснефть» связана договорами с вузами Центральной России: «Следует отметить, что выпускники ву-

ОСНОВНОЙ ПРОБЛЕМОЙ БОЛЬШИНСТВА ВУЗОВ, ГОТОВЯЩИХ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ ДЛЯ РАБОТЫ В СФЕРЕ НЕФТЕГАЗОДОБЫЧИ И ПЕРЕРАБОТКИ, СЧИТАЕТСЯ НЕДОСТАТОК ПРАКТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ У ВЫПУСКНИКОВ



ПЕРЕДОВИКИ ПРОИЗВОДСТВА



РУКОВОДИТЕЛЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ РГУ НЕФТИ И ГАЗА ИМЕНИ ГУБКИНА ВИКТОР ШЕЙНБАУМ
УВЕРЕН: «ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ БОЛЬШЕ НЕТ»

зов Центральной России в большинстве случаев не остаются работать в условиях севера, а местные филиалы вынуждены обеспечивать практикой эти вузы. Кроме того, эти компании не оплачивают труд студентов, хотя мы даем им рабочие специальности».

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ Бронислав Квеско предлагает законодательно обязать «хотя бы госкомпания брать студентов старших курсов на целевое обучение по конкурсу средних оценок

и обеспечить их полноценной производственной практикой и темой диплома». Другое предложение завкафедрой геологии и разработки нефтяных месторождений Национального исследовательского томского политехнического университета — распределять студентов на работу еще до прохождения дипломной практики: «В этом случае они будут выполнять дипломную работу по темам предприятия и предприятие даст им фактический материал. Сейчас кафедра практикует подобную процедуру при подготовке магистров, которые на первом году обучения устраиваются на предприятия и диссертации пишут на темы предприятия».

А пока отставание теории от практики вузы и работодатели преодолевают несколькими способами. Во-первых, это целевая подготовка, благодаря которой студенты приобретают возможность ближе познакомиться с производственными реалиями. Компании-работодатели заключают контракты с лучшими студентами, выплачивают им дополнительную стипендию и приглашают на практику в свои производственные подразделения. По данным Бронислава Квеско, среди студентов-нефтяников Томского национального исследовательского университета процент обучающихся целевиков очень мал: «Это связано с тем, что по существующему законодательству целевое обучение оформляется только в том случае, если оформлен договор с соответствующей территорией. А предприятия знают, что получают специалистов бесплатно, и не хотят вкладывать деньги в обучение».

В московской «керосинке» процент целевиков гораздо выше. Виктор Шейнбаум подсчитал, что на бюджетном потоке около 40% студентов обучается по целевым контрактам. С учетом того, что и на коммерческом потоке есть доля студентов, чье обучение оплачивают работодатели, целевой набор в РГУНГ имени Губкина составляет около 50%. Только по договорам с ЛУКОЙЛом и его дочерними предприятиями в университете обучается 156 студентов, а в целом по договорам обучаются более 400 человек.



УПР-ТАСС

Еще один способ сближения теории и практики — это дистанционное обучение или изучение практики при помощи информационных технологий.

Так, например, в РГУНГ имени Губкина и Тюменском политехническом университете за счет государства и работодателей установлены инновационные программные комплексы — симуляторы работы на месторождении. Государство, которое профинансировало большую часть комплекса (общая стоимость 390 млн рублей), также предоставило для программного обеспечения тренажера геологические показатели одного из реальных месторождений. Тренажер представляет собой объединенные в сеть рабочие места всей команды месторождения (буровиков, геологов, геофизиков, механиков). Сергей Грачев рассказывает, что в его вузе есть около десяти учебно-научных лабораторий по нефтедобыче, которые приобретены за счет средств «Сургутнефтегаза» и ТНК-ВР. Также в институте есть комплекс моделирования месторождений, с помощью которого удалось ликвидировать разрыв между теорией и практикой. Тренажер установлен на средства «Сургутнефтегаза», который в 2009 году обеспечил 20 студентам углубленную подготовку в области 3D-моделирования месторождений.

При финансовой поддержке ЛУКОЙЛа в РГУНГ были открыты центр компьютерного моделирования залежей углеводородов и учебно-исследовательская лаборатория на кафедре технологии переработки нефти. Также компания профинансировала учебно-научный полигон нефтегазопромыслового оборудования, на котором было пробурено пять скважин, установку тренажера подземного капитального ремонта, создание лаборатории повышения нефтеотдачи, электронной версии нефтегазовой энциклопедии и издание четырех учебников по нефтегазовому делу.

Еще один способ взаимодействия вузов и работодателей в направлении повышения квалификации будущих специалистов — открытие базовых кафедр вузов прямо в нефтяных компаниях и приглашение для лекционной подготовки действующих сотрудников компаний-работодателей. Так, РГУНГ имени Губкина открыл кафедры инновационного менеджмента и управления нефтегазовым бизнесом в ЛУКОЙЛе.

В Пермском ГТУ студентам четвертого-пятого курсов горно-нефтяного факультета лекции по специальности «разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» читает ведущий геолог геологического отдела ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь» Сергей Колесников. Читает лекции также начальник департамента общественных связей ЛУКОЙЛа Александр Василенко. А в «керосинке» в обучении студентов участвуют около 250 совместителей, основное место работы которых нефтегазовый бизнес.

МЕЖВУЗОВСКИЕ ЦЕНТРЫ Работодателям отсутствие практических знаний у выпускников вузов тоже неудобно. Из-за этого приходится в течение одного-двух лет нести расходы на дообучение нового персонала.

В последнее время некоторые НК разработали комплексные программы сотрудничества с образовательными учреждениями. Представители ТНК-ВР говорят, что до 2007 года компания финансировала отдельные проекты вузов, удовлетворяя запросы, с которыми они обращались в те или иные подразделения ТНК-ВР. Единых критериев финансовой поддержки образовательных проектов у компании не было. Это, в свою очередь, не стимулировало вузы к разработке и реализации комплексных проектов, направленных на повышение качества учебного процесса. Три года назад компания изменила подход к сотрудничеству с высшей школой и разработала программу по взаимодействию с вузами. В рамках программы при поддержке Министерства образования и науки РФ компания объявила конкурс грантов для профильных вузов. То

С ПЕРЕХОДОМ НА ДВУХУРОВНЕВУЮ СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ ВЫПУСКНИК ИНСТИТУТА ФОРМАЛЬНО НЕ БУДЕТ ЯВЛЯТЬСЯ СПЕЦИАЛИСТОМ. ВПРЧЕМ, НА ПРАКТИКЕ ТАКОВЫМ ОН И СЕЙЧАС НЕ СЧИТАЕТСЯ