

КАКИМ БЫТЬ ИННОВАТОРУ

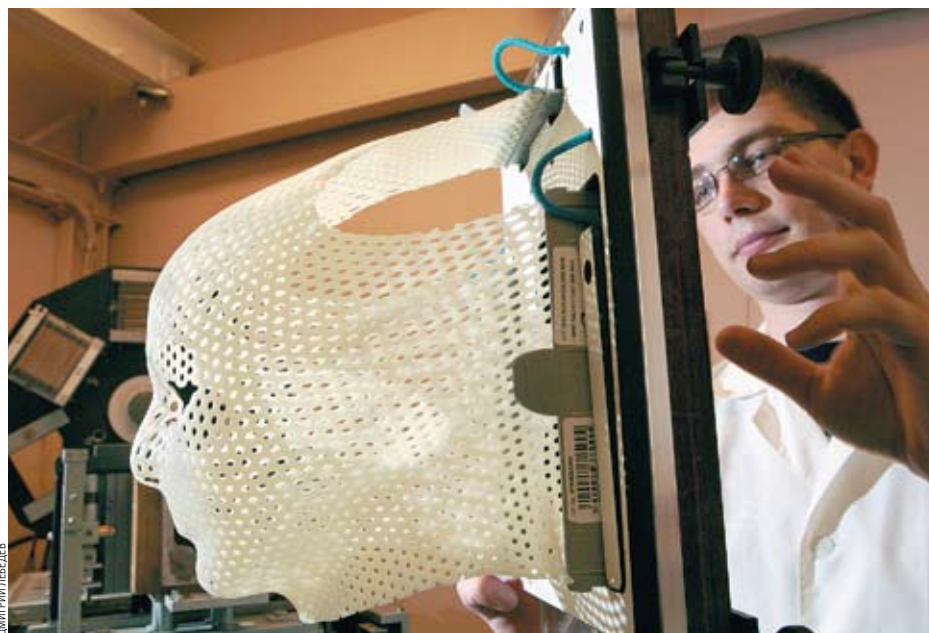
ИННОВАЦИИ ДОЛЖНЫ ЕСТЕСТВЕННЫМ ОБРАЗОМ ПЕРЕВЕСТИ ЭКОНОМИКУ НА НОВЫЕ РЕЛЬСЫ. ОДНАКО ИДЕИ И ТЕХНОЛОГИИ НЕ ПОЯВЛЯЮТСЯ ИЗ ПУСТОТЫ, ДОЛЖЕН БЫТЬ ИХ ИСТОЧНИК — ЛЮДИ. ЕСТЬ ЛИ РЕСУРС НА РЫНКЕ ТРУДА, СПОСОБНЫЙ ОБЕСПЕЧИТЬ СТАВКУ НА ИННОВАЦИИ, — ОБ ЭТОМ МЫ СПРОСИЛИ ЭКСПЕРТОВ. ВЕРОНИКА ПАВЛОВА

Специфика подбора персонала в инновационные компании определяется сферой их работы, говорит директор по продажам петербургского филиала портала HeadHunter Ольга Анохина. IT-компании заинтересованы в привлечении большого количества инженерно-технических кадров, программистов и т. п., владеющих максимальным спектром современного инструментария, умеющих работать на современном оборудовании, в современных программных средах, а также быстро овладевать новыми технологиями, которые регулярно появляются на рынке. Компании предъявляют высокие требования к владению английским языком, особенно техническим и специальным. Высоко ценятся научные степени, активная жизненная позиция и социальная ответственность молодых специалистов: многим компаниям важно, чтобы их сотрудники были увлечеными «инноваторами», разделяющими миссию и ценности компании.

Анохина отмечает, что сейчас усиливается потребность в выпускниках прикладных специальностей, а также кадрах прикладной науки. По ее мнению, активное лоббирование и популяризация темы инноваций может изменить и структуру абитуриентов, которые будут стремиться учиться на инженеров, биологов, фармацевтов, а не на маркетологов, рекламистов и других гуманитариев, «производство» которых уже очевидно.

Позитивных движений на рынке труда в связи с лоббированием инновационного развития на разных уровнях пока не наблюдается, констатирует генеральный директор агентства «1000 кадров» Мария Маргулис. «И сейчас наблюдается отток специалистов именно в сфере инноваций за границу (в страны Северной Америки и Азии) или в компании, выполняющие крупные прямые заказы из-за границы», — отмечает она. Это связано с тем, что программы обучения в большинстве учебных заведений не меняются, а если и меняются, то без учета потребностей бизнеса. Несмотря на то, что тема эта не нова, повышения качества обучающих программ и уровня подготовки выпускников пока нет, считает она.

Экспертный опрос оказывает, что вузы и предприятия еще не до конца сходятся в том, что нужно рынку. Специалист в инновационной сфере должен обладать одновременно творческим мышлением, склонностью к предпринимательству, управленческими навыками и пониманием того, «как устроен» и как работает бизнес, считает проректор ИМИСП Федор Рагин. Генеральный директор технопарка «Ингрия» Илья Толстов согласен, что главная характеристика «лежит не в сфере конкретных компетенций, а скорее в типе людей, умеющих соединить научный результат с требованиями рынка, обладающих очень широким видением». Директор компании «Герофарм» Петр Родионов рассказывает, что «каждый сотрудник, развиваясь сам, будет развивать и компанию. Практических знаний может быть не так много, но главное — должен быть потенциал и желание работать. Человек должен идти работать не по остаточному принципу, потому что деваться



ИННОВАЦИИ СНОВА МОГУТ СДЕЛАТЬ ПРОФЕССИЮ ИНЖЕНЕРА ТАКОЙ ЖЕ ПОЧЕТНОЙ, КАК И ВО ВРЕМЕНА СОЮЗА. ТОЛЬКО ЭТОТ ИНЖЕНЕР ДОЛЖЕН БУДЕТ ОСВОИТЬ ЕЩЕ НЕСКОЛЬКО СМЕЖНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

некуда, он должен быть по-настоящему заинтересован в своей работе».

Для инновационной сферы нужны четыре базовые группы знаний: в предметной области, в области интеллектуальной собственности, в экономике и в юриспруденции, убеждена директор Института международного бизнеса и права СПбГУ ИТМО Елена Богданова. И для специалистов, если они не узкопрофильные, и для руководителей они обязательны, но объем и глубина могут быть разными. Она поясняет, что руководители должны иметь представление о том, какие именно инновационные решения разрабатываются в компании, являются ли эти разработки результатом интеллектуальной деятельности, можно ли получить на них патент. Экономическая подготовка означает понимание того, надо ли получать патент и ставить изобретение на баланс, делать ли из этого бизнес-продукт. Юридические знания дают осознание, насколько серьезна опасность утечки информации, как и что именно может защитить компанию от этой утечки, как взаимодействовать с сотрудниками, которые будут заниматься инновационными решениями, и как сделать так, чтобы они не ушли к конкурентам.

Очень важно четкое понимание со стороны учебного заведения (и, соответственно, его выпускников), что происходит в отрасли, какие тенденции в ней существуют, чем живет и дышит бизнес, отмечает исполнительный директор Санкт-Петербургского отделения Американской торговой палаты в России Мария Чернобровкина. Это достигается за счет тесной связи образования и бизнеса. При этом, сетует она, «большинство предприятий, за исключением самых крупных и не инновационных, никак не могут обеспечить учебным заведениям ни нужного горизонта планирования (4–6 лет), ни требуемых объемов набора специалистов».

Существует серьезная проблема — отсутствие образования в области интеллектуаль-

ной собственности, считает Елена Богданова. «Есть юридическое или экономическое образование с элементами интеллектуальной собственности, но профессионального стандарта именно в этой сфере в России нет, поэтому высшая школа не может готовить таких специалистов для предприятий. Существуют программы переподготовки по экономическому и юридическому профилю, но они недостаточны», — отмечает она. В то же время и инновационные предприятия недооценивают уровень финансовых и юридических потерь из-за отсутствия высококачественных специалистов, которые занимались бы получением патентов и лицензий, их продаж, включением в бизнес-планы. «Инновационная сфера у нас развивается экстенсивно — за счет талантливых людей, которые разрабатывают инновационные решения. Специалисты, которые превращают продукты и услуги в собственность, пока недостаточно востребованы предприятиями — они еще не понимают, что ничто так быстро не утекает, как идея», — считает госпожа Богданова.

Компании тоже достаточно осторожны в оценках. Илья Толстов подчеркивает, что «пока коммерциализация инноваций в стране в зачаточном состоянии. Есть теоретики, но очень мало практиков, набивших шишки, заваливших и реализовавших несколько проектов», — говорит он.

По его словам, наиболее продвинутые вузы строят свои программы, сочетая теорию с практическими тренингами. «Например, в Финэке и СПбГУ в качестве практики дипломных работ студенты приходят в наш бизнес-инкубатор, чаще всего работают с отдельными проектами. Один из успешных проектов — BodyNova — инструмент для планирования и 3D-визуализации результатов пластических операций. Там очень серьезная математика, серьезная хирургия, а в результате получился успешный коммерческий продукт», — рассказывает Толстов.

Ольга Анохина отмечает, что практически в каждой сфере специализации есть несколько вузов, выпускников или даже студентов которых компании выбирают гораздо активнее. В большой степени это «большие» государственные университеты (МГУ, СПбГУ и др.), в которых сохранились традиции преподавания, довольно много времени уделяется фундаментальным наукам, есть собственные исследовательские центры, лаборатории и другие возможности для развития студентов.

Директор компании «Герофарм» Петр Родионов прямо перечисляет набор вузов, на которые ориентируется его компания, в частности, при подборе производственного персонала. «Например, в Химфармакадемии в Петербурге есть специализированные кафедры, хорошие кадры готовят в Технологическом университете, на химическом факультете СПбГУ. Кроме производственного персонала, есть люди, которые обслуживают оборудование — хороших специалистов выпускает, например, Военмех», — рассказывает он.

В 2012 году «Герофарм» планирует открыть фармацевтический завод, поэтому вопрос кадров для компании актуален. В следующем году компания планирует выстроить работу с профильными вузами: формировать заявку на определенное количество специальностей. Массовых стажировок молодых специалистов не планируется, так как на производстве есть свои ноу-хау, но «Герофарм» готов брать выпускников на работу и обучать их: делать ограниченную практику на каком-то отдельном участке производственного процесса или по работе с документами.

Богданова уверена, что решение для существующих проблем есть. Для этого государство в лице профильных министерств (экономического развития и образования, а также комитетов Госдумы) должно принять решение о том, что стране необходимы основное и дополнительное образование в области интеллектуальной собственности — для выпускников школ и действующих руководителей соответственно. Руководители предприятий, в свою очередь, должны поставить перед собой задачу создания системы управления инновациями на предприятии, в которую в качестве основных элементов включались бы создание и защита интеллектуальной собственности. То есть компании должны озаботиться финансированием обучения сотрудников, которые будут превращать идеи в деньги, констатирует директор Института международного бизнеса и права СПбГУ ИТМО.

Есть надежда, что подготовка специалистов в будущем будет более сильной, говорит Петр Родионов: в Химфармакадемии планируются специальные курсы — основы практики GMP, должна заработать федеральная целевая программа Минобрнауки и Минпромторга: студенты уже в процессе обучения будут работать с новейшим оборудованием, с современным программным обеспечением — всем тем, что реально представляет настоящее современное производство. ■