

образование



Корпоратив в университетах

крупный бизнес

Крупные финансово-промышленные группы уделяют повышенное внимание дополнительному образованию своих работников. Свои корпоративные университеты созданы в таких компаниях, как «Русал», «Уралвагонзавод», УГМК. Региональные власти приветствуют образовательную деятельность предприятий, указывая на то, что она благоприятно влияет на рынки труда.

На данный момент ряд образовательных учреждений Свердловской области включен в проект создания корпоративных университетов и учебных центров. Например, с 2011 года осуществляется сотрудничество Первоуральского металлургического колледжа и Первоуральского новотрубного завода (группа ЧТПЗ). Создан учебный центр, на базе которого проводятся занятия со студентами колледжа. ОАО «Трубная металлургическая компания» (ТМК) ведет строительство Центра профессиональной подготовки на Северском трубном заводе (Полевской) в рамках трехстороннего соглашения между предприятием, министерством образования Свердловской области и Полевским многопрофильным техникумом (ПМТ) им. Назарова. Предполагается, что в центре будет проходить обучение более 240 учащихся. Как отмечают в ТМК, Полевской многопрофильный техникум является базовым для Северского завода, поэтому предприятие помогает совершенствовать его материально-техническую базу. В частности, в марте в электролаборатории и кабинете спецтехнологии электриков были установлены современные электронные учебные стенды, тренажеры и станки для практических занятий. «Строительство Центра профессиональной подготовки ведется в рамках корпоративной программы по подготовке кадров для завода. С вводом его в эксплуатацию студенты техникума получат возможность обучаться новым металлургическим специальностям максимально эффективно», — говорит управляющий директор Северского трубного завода Михаил Зюев.

В конце 2005 года состоялось первое организационное заседание совета корпоративного университета Уралвагонзавода (УВЗ). «Существует прямая связь успешности производства и подготовленности, профессионализма кадров. Особенно это ощущается в машиностроении. В этой отрасли, высокотехнологичной, вбирающей в себя результаты труда многих предприятий, так важны инновации, перспективные разработки, постоянное совершенствование как техники, так и людей», — объяснили в пресс-службе УВЗ создание корпоративного университета. Корпоративный университет УВЗ осуществляет свою деятельность по трем главным направлениям: набор школьников в вузы на факультеты, специалисты которых требуются для Уралвагонзавода, повышение квалификации действующего персонала, содействие в НОКР. Одним из инициаторов университета стал ректор Российской экономической академии им. Плеханова (Москва) Виталий Видяпин. Соучредителями являются 34 организации, среди которых три образовательных учреждения Нижнего Тагила и 16 ведущих



В корпоративных университетах часто обучение осуществляется прямо на рабочем месте фото ВЛАДИСЛАВА ЛОНШАКОВА

вузов России (в том числе УрФУ, Балтийский государственный технический университет «Военмех», Уральская академия госслужбы). Как пояснили в пресс-службе УВЗ, в задачи корпоративного университета входит привлечение новых научных знаний различных отраслей, создание системы внутрифирменного обучения, разработка и внедрение корпоративных профессиональных стандартов, развитие системы НОКР в сотрудничестве с научно-исследовательскими и образовательными учреждениями. Ежегодно Уралвагонзавод заказывает образовательные программы у корпоративного университета более чем на 1 млн рублей.

Кроме того, на УВЗ создан специализированный учебно-практический класс «Мехатроника», где могут повысить квалификацию слесари различного профиля, электрики, наладчики оборудования, руководители и специалисты служб механика и энергетика, программисты, инженеры, занимающиеся

проектированием, монтажом, наладкой, эксплуатацией и обслуживанием современных комплексных технологических линий и установок с электронными системами управления. Общая стоимость класса с учетом электромонтажных работ составляет около 6 млн рублей.

Проект корпоративного университета «Русала» был запущен в 2003 году в Красноярске. По данным пресс-службы компании, фактические расходы по программам университета составили \$7,5 млн. «Наши сотрудники отличаются высоким уровнем квалификации и профессиональной подготовки. Чтобы сохранить и усилить это преимущество, компания уделяет внимание развитию и обучению персонала во всех подразделениях и на всех уровнях управления», говорится в сообщении компании. В 2010 году «Русал» начал разработку и внедрение профессиональных стандартов. Все измеримые параметры основных управленческих и рабочих специальностей

регламентируются с помощью специальных документов, устанавливающих нормативы для всех видов профессиональной деятельности. Корпоративные стандарты учитывают: уровень качества и результативности работы, уровень профессиональной квалификации, образование, соблюдение норм корпоративной этики, промышленной и экологической безопасности. Для обеспечения соответствия уровня профессиональной квалификации все сотрудники «Русала» проходят обязательное тестирование и, в зависимости от его результатов, направляются на тренинги, необходимые для повышения профессионального уровня. Для корпоративного образования «Русал» использует программы модульного обучения и систему дистанционного обучения. На сегодняшний день в компании проводится обучение по 35 модульным программам, в которые заложен индивидуальный подход и гибкость образовательной программы, позволяющая оценивать эффективность про-

межуточных результатов обучения, добавлять новые элементы. Система дистанционного обучения «Русалу» необходима из-за того, что предприятия компании расположены по всей России и еще в 18 странах мира. Обучение осуществляется на рабочем месте сотрудника через интернет. В настоящее время система насчитывает более 200 курсов для специалистов рабочих профессий, управленцев и студентов вузов, обучающихся по профильным для «Русала» специальностям.

С сентября 2013 года начнет свою работу корпоративный университет УГМК, в образовательную систему которого включены образовательные учреждения Свердловской области, расположенные в Верхней Пышме (город-спутник Екатеринбурга).

«Министерство образования Свердловской области поддерживает проекты создания корпоративных институтов, поскольку это позволяет повысить качество профессионального образования — выпускник получает не только хорошую теоретическую подготовку в образовательном учреждении, но и приобретает практические навыки, опыт работы у своего будущего работодателя», — сообщил министр Юрий Биктуганов. По его словам, создание учебных центров позволяет осуществлять повышение квалификации уже работающего персонала под новые технологии и проекты предприятий. Система корпоративных университетов и учебных центров поддерживает идеологию непрерывного образования и повышение квалификации работника на протяжении его трудового пути.

В региональном Минобразования не считают, что появление корпоративных университетов говорит о несоответствии существующей системы среднего и высшего образования потребностям рынка труда. «Скорее, создание корпоративных университетов свидетельствует о том, что компании хотели бы получить специалистов, соответствующих фирменным корпоративным стандартам. В данный момент формируется национальная система квалификаций и компетенций, которая предполагает разработку и утверждение на федеральном уровне профессиональных стандартов для каждой профессии и специальности. Одним из элементов формирующейся системы квалификаций и компетенций являются многофункциональные центры прикладных квалификаций, осуществляющие деятельность по реализации практико-ориентированных образовательных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов и согласованных с работодателями и обеспечивающих освоение квалификации, востребованной на рынке труда», — пояснили в министерстве.

Николай Яблонский,
Александра Прыткова

«Экономика знаний становится частью бизнеса»

интервью

Директор по персоналу УГМК Виктор Олюнин о том, какие знания дает корпоративный университет.

— Почему УГМК решила создать корпоративный университет?

— Конечно, бизнес прагматичен и просто так ничего не создается. Для начала расшифрую, что означают слова «корпоративный технический университет УГМК». Корпоративный — это частное учебное заведение, которое ориентируется на потребности корпорации в части подготовки кадров. Технический — во главу угла мы ставим инженерно-технические специальности, поскольку сегодня это наиболее узкое место: специалистов-инженеров стало мало, все больше — бакалавры. Университет — означает, что здесь под одной крышей созданы все условия, необходимые для комплексного и разностороннего реагирования на нужды корпорации в плане кадров. По сути, мы создаем негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования. Обучаться здесь будут на базе высшего, среднего и начального профессионального образования. Так, совместно с правительством Свердловской области мы реализуем проект подготовки высококвалифицированных рабочих. В нем участвуют техникумы Верхней Пышмы, их студенты на старших курсах будут отрабатывать практические навыки в стенах Технического университета УГМК. Наиболее талантливые из ребят смогут продолжить образование в вузах, с которыми у нас заключены договоры. Кроме того, большую часть слушателей корпоративного университета составят



персонал компании, который будет здесь повышать квалификацию. Таким образом, мы планируем выстраивать логическую цепочку непрерывного профессионального образования, сочетая базовые знания с корпоративными.

— Что будет лежать в основе университета?

— Образовательные программы, созданные с учетом требований корпоративных профессиональных стандартов. Что такое сегодня профессионал, как измерить степень его профессионализма? Чему его нужно обучать? К разработке профессиональных стандартов мы приступили в 2012 году. Сегодня УГМК имеет в арсенале более 200 разработанных стандартов, к концу года их будет более 500, а всего планируется более 2 тыс. В них описываются основные требования к профессии и рабочему месту, что именно должен делать работник, как относиться к труду, к вверенным агрегатам, к своим соседям по трудовому процессу, каких результатов труда необходимо достигать. В общем, профессиональный стандарт — это такая увесистая книжечка. Человек должен обладать всеми описанными в ней знаниями, умениями и компетенциями, и выполнять все, что описано в стандарте,

чтобы считаться профессионалом. Сейчас мы также разрабатываем специальную электронную программу. С ее помощью можно проверить себя, насколько ты соответствуешь профессии. Степень соответствия будет отражаться на зарплате. Если совпадаешь только на 75%, то и зарплата у тебя будет меньше. То есть сюда обязательно будут заложены мотивационные и стимулирующие механизмы, чтобы работники стремились быть 100%-ными профессионалами.

Таким образом, получается, что обучение в корпоративном университете будет вестись с учетом реальных запросов производства, технологии, бизнеса. За ними не всегда успевает система государственного образования. А между тем сейчас растут требования к степени эффективности персонала, в частности, из-за присоединения России к ВТО. Чем квалифицированное рабочее, тем эффективнее бизнес: ниже себестоимость продукции, выше конкурентоспособность.

— На чем построен ваш альянс с вузами?

— Безусловно, мы не создаем альтернативу государственному вузу. Мы собираемся их подменять. Да, система государственного образования не всегда соответствует условиям современных производств, но она и не претендует на то, чтобы готовить кадры для конкретных предприятий, она дает общие знания. Поэтому выпускника приходится заттачивать под наше производство, под нашу корпоративную культуру, наши стандарты. Это доучивание стоит около 200 тыс. рублей на одного человека. Мы решили пусть лучше студенты старших курсов вузов получают сразу корпоративную подготовку на площадке Технического университета УГМК и отрабатывают навыки в цехах и подразделениях холдинга. Теоретическая подготовка будет хорошо обогащаться практикой. Китайцы

до 50% обучения проводят в практике. У нас было около 10%, сегодня стремимся к 50%. В рамках сотрудничества с Уральским федеральным университетом (УрФУ) создаем целый лабораторный комплекс нашего корпоративного университета. УрФУ выделяет на эти цели 150 млн рублей. Благодаря этому сотрудничеству у них нет проблемы с набором студентов и трудоустройством выпускников. Это один из показателей, который учитывается в рейтингах вузов. Мы разрабатываем подходы к Уральскому горному университету, к другим учебным заведениям. У нас есть потребность в разных специалистах: и экономического толка, и управленческого, и юридического.

— Акцент в корпоративном университете будет сделан не только на металлургии?

— В первую очередь, на инженерно-технических специальностях. Но будем готовить и энергетиков, и экономистов, и юристов, и управленцев, и специалистов в области строительства.

— Какие затраты требуются на создание университета?

— Это не дешевое предприятие. Сколько стоит кадровая безопасность, столько и стоит университет. Имея такой университет, мы обеспечим конкурентоспособность кадров, мы обезопасим себя от дефицита рабочих и инженеров. Проект стоит более 1 млрд рублей, включая здание, оборудование, лаборатории, методику. Это сопоставимо с затратами на строительство заводов, но это необходимо.

— Под университет строится отдельное здание?

— Да, само здание корпоративного университета будет в Верхней Пышме. Но корпорация также располагает 20 учебными центрами на территориях присутствия холдинга. Возникает своеобразный образовательный

холдинг, где основная управляющая организация расположена в Верхней Пышме, а учебные центры являются периферийными частями общей системы корпоративной подготовки. Благодаря их взаимодействию будет происходить дистанционное обучение.

— Какой экономический эффект даст корпоративный университет?

— Экономика знаний становится частью бизнеса. И мы считаем, что накопление, аккумуляция опыта, благодаря возможности нашего университета, где теоретические и практические знания превращаются в знания корпорации — это то, что может влиять на капитализацию компании. Холдинг существует уже почти 15 лет, и нам есть что сказать. Очень многое страдано, очень многое создано. Задача корпоративного университета собрать все воедино и «вернуть» в производство через кадры, получающие подготовку в нашем учебном заведении.

— На сколько учащихся рассчитан корпоративный университет?

— Ежегодно через него будет проходить более 7 тыс. слушателей. Каждого занесут в базу, где будут зафиксированы параметры работника как профессионала. Мы получим возможность проводить селекцию кадров: оперативно и эффективно находить необходимых специалистов под определенные позиции в структуре холдинга.

— Кто будет преподавать?

— Для университета разрабатывается более 120 образовательных программ. Осваивать знания будут помогать слушателям лучшие практики, работающие на заводах УГМК. У нас более 200 кандидатов и докторов наук, несколько десятков аспирантов, более 100 человек прошли различные формы повышенной подготовки типа MBA, президентской программы. Я считаю, что любой руководитель по определению обязан препода-

вать, поскольку преподавательская работа похожа на роль руководителя на производстве. И тот, и другой должны мобилизовать коллектив, понимать производственные бизнес-процессы, уметь разговаривать, убеждать, иногда принуждать, саморазвиваться.

— А гендиректор УГМК Андрей Козицын входит в число преподавателей?

— Он задает тон, читая публичные лекции. Встречи Андрея Анатольевича с аудиторией дают хороший эффект, он своим личным примером показывает, что руководитель может найти время, чтобы поделиться опытом и знаниями. Это весомый аргумент в пользу того, что этим нужно заниматься.

— Какие документы будут получать выпускники университета?

— У нас будет система сертификатов и удостоверений. После прохождения курсов повышения квалификации будут выдаваться документы о дополнительном профессиональном образовании — удостоверения Технического университета УГМК. Те, кто учится в вузах, техникумах и училищах наряду с государственным дипломом получат корпоративные сертификаты нашего университета.

— Могут ли другие корпорации пользоваться услугами вашего университета?

— Конечно, по ряду специальностей, но это не будет превашировать. Например, у нас есть хорошая программа по энергосбережению. Если она станет востребованной на рынке образовательных услуг, то почему нет. Платите деньги, заказывайте кадры, а мы будем их готовить. Мы уже договорились с группой «Синара», у которой расположены в Верхней Пышме «Уральские локомотивы». У них есть потребности в некоторых рабочих специальностях, с одобрением проработаем условия договора и будем учить для них рабочих.

Беседовал Николай Яблонский