

Конференция «Бизнес и образование в России»
Санкт-Петербург, 22 ноября. Renaissance St. Petersburg Baltic Hotel

Стенограмма выступлений – II сессия.

Стенограмма I сессии конференции

Содержание:

- **Ведущий конференции** – Владимир Николаевич Княгинин, научный руководитель Центра стратегических разработок «Северо-Запад»

- **Профильное высшее образование в целлюлозно-бумажной промышленности. Взгляд заказчика.**

Спикер: Юрий Викторович Масиянский, главный административный директор лесопромышленной корпорации «ИЛИМ ПАЛП»

- **Планирование карьеры выпускника как новая форма взаимовыгодного сотрудничества на рынке труда**

Спикер: Татьяна Дмитриевна Маслова, проректор СПбГИЭУ (ИНЖЭКОН), доктор экономических наук, профессор

- **Опыт компании Моторола по взаимодействию с Университетами и целевой подготовке специалистов**

Спикер: Александр Степанов, менеджер по связям с высшими учебными заведениями «Моторола ЗАО» в Санкт-Петербурге

- **Стратегическое партнерство вузов и предприятий: модели взаимодействия**

Спикер: Владимир Михайлович Кутузов, 1-й проректор СПб государственного электротехнического университета «ЛЭТИ»

- **Опыт работы центра занятости СПб Государственного Университета Экономики и Финансов с работодателями**

Спикер: Валерий Эрнстович Гордин, проректор по учебной работе, доктор экономических наук, профессор

- **Компетентностные характеристики выпускников: от проблемы к решению**

Спикер: Наталья Николаевна Чекмарева, ректор Невского института языка и культуры, кандидат педагогических наук, доцент

- **Стратегии индивидуального подхода в образовании и ожидания работодателей**

Спикер: Виктор Васильевич Захаров, проректора по высшему образованию ИМИСП, доктор физико-математических наук, профессор

- **Сотрудничество бизнеса и образовательных организаций в области кейс-анализа**

Спикер: Александр Владимирович Розмыслов, менеджер операционного департамента управляющей компании Евросиб

- **Подведение итогов конференции**

Ведущий: Владимир Николаевич Княгинин, научный руководитель Центра стратегических разработок «Северо-Запад»

СТЕНОГРАММА:

Княгинин Владимир Николаевич, научный руководитель Центра стратегических разработок «Северо-Запад»:

Уважаемые коллеги, наш перерыв закончился. Продолжим работу конференции.

Доклад «Профильное высшее образование в целлюлозно-бумажной промышленности. Взгляд заказчика».

Доклад «Профильное высшее образование в целлюлозно-бумажной промышленности. Взгляд заказчика»



Масиянский Юрий Викторович, главный административный директор лесопромышленной корпорации «ИЛИМ ПАЛП»:

Я являюсь выпускником Ленинградского лесотехнического института 89-года выпуска по специальности 0606 «Автоматизация и процессы управления». Но сейчас я хочу рассказать не о своей биографии, а о том, каков взгляд заказчика, работодателя, в частности в нашей компании, на те вопросы, которые сегодня здесь достаточно бурно обсуждались.

Немного расскажу об «Илим Палпе». Компания занимается производством целлюлозно-бумажной продукции, является лидером в России по производству целлюлозы и картона, занимает 20-е место в Европе по выручке среди профильных предприятий, 3-е место в Европе. Центральный офис находится в Санкт-Петербурге, предприятия расположены в Архангельской, Иркутской, Ленинградской областях. В компании работает более 40 тысяч человек. Нам приходится конкурировать не только на отечественном рынке, но и на зарубежном, где мы продаем более 60% производимой продукции. Что это для нас значит с точки зрения людей – того кадрового потенциала, которым мы обладаем?

Я хотел бы показать слайд, который демонстрирует наши позиции с точки зрения конкурентоспособности. Неплохие данные по выручке, по объему. А здесь указана наша производительность труда по отношению к нашим конкурентам: мы не просто выделяемся по этому показателю, мы катастрофически «выпадаем» по сравнению с западными предприятиями, занимающимися выпуском аналогичной продукции.

Подход нашей компании к решению этой проблемы базируется на трех принципах:

- *невозможно конкурировать на мировом рынке, не имея конкурентоспособный персонал.*

- *«от кадрового ресурса к человеческому потенциалу», т.е. раскрытие всех возможностей сотрудников, чем мы серьезно занимаемся.*

– прогрессивный подход к профильному образованию.

Более подробно остановлюсь на конкурентоспособности персонала. На сегодняшний день по данным Федерального агентства по образованию в нашей стране 16 высших учебных заведений готовят специалистов в лесной области. Рейтинги понятны: лучший у Казанского университета, худший я не буду называть. Вы, наверное, слышали о существовании серьезных проблем в лесной отрасли. Наша страна, обладающая четвертью лесных запасов планеты, занимает лишь 3% мирового рынка продукции деревопереработки. Уровень рейтингов учебных заведений, готовящих специалистов по ЦБП, и позиции страны в целом достаточно красноречиво говорят насколько специалисты, которые работают в этой отрасли, являются конкурентоспособными.

Мы попробовали рассмотреть проблему подготовки конкурентоспособных специалистов на примере одного из вузов. Была проведена серьезная работа совместно с Санкт-Петербургским государственным институтом растительных полимеров по аудиту состояния института, преподавательского состава, был проведен финансовый аудит с целью сформировать стратегию развития этого высшего учебного заведения, с которым у нас давние и тесные связи. Многие руководители компании – выпускники этого института.

Что на наш взгляд необходимо сделать? В первую очередь, любое профильное учебное заведение должно иметь свою стратегию развития. Откуда она может взяться и на что должна опираться? Для профильных высших учебных заведений это должна быть стратегия развития отрасли или лидеров в этой отрасли – тех предприятий, которые занимают ведущие позиции. Второй важный аспект – должна быть внедрена система эффективного управления высшим учебным заведением по достижению стратегических целей, которые оно выработало. Для этого по образу управления компанией должна быть создана вертикаль управления, и, да простят меня руководители высших учебных заведений, над ними надо поставить «контролеров» (представителей заказчиков по аналогии с Советами директоров компаний как представителей акционеров) – людей, которые будут следить за тем, насколько «исполнительная дирекция» - руководящий состав высших учебных заведений реализует, достигает эти стратегические цели.

По вопросу перехода «от кадрового ресурса к человеческому потенциалу» мы сделали следующее: 2 года назад был организован в рамках компании корпоративный университет, о котором хотелось бы сказать пару слов. Это ни в коей мере не подмена высшей школе, это ее дополнение и восполнение существующих на сегодняшний день недостатков. В первую очередь, мы занимались развитием лидерского и предпринимательского потенциала слушателей. В итоге каждый выпускник университета готовил дипломную работу, проект, который защищал так же, как когда-то защищал в высшей школе, после чего реализовывал его на практике. Около 60% слушателей университета после его удачного окончания получили кадровые назначения, т.е. здесь задействована система кадрового планирования.

Прогрессивный подход к профильному образованию означает разнообразные формы сотрудничества с ВУЗами и формирование понятного «заказа» для них. Что, на наш взгляд, должно быть сделано? Как приложение к диплому высшее учебное заведение должно готовить профиль компетенций выпускника, где должны быть даны оценки его (выпускника) лидерского потенциала, навыков, способности к командной работе и т.д. Работодатель на входе будет понимать, на какие позиции и с какой перспективой этот выпускник может быть ориентирован, что сократит адаптационный период и даст максимальный эффект как для вчерашнего выпускника, так и для компании.

У нас существует программа развития и поддержки учебных комбинатов в регионах. Планируется создание отраслевого центра подготовки. В качестве подрядчиков в работе корпоративного университета мы привлекали ряд ВУЗов страны и будем продолжать эту

практику, которая является достойной и удачной по тем дисциплинам и блокам, где эти учебные заведения имеют высокие конкурентные преимущества.

Я кратко остановился на способах решения проблемы, которые применяют наша компания. Однако, если посмотреть на вопрос комплексно, то можно выделить три аспекта, которые должны решаться на государственном уровне.

Первое – корни проблемы высшего образования, которая здесь обсуждается, уходят глубже, это проблемы и школы, и среднетехнического и профессионально-технического образования. Мы считаем, что проведения реформы только высшей школы недостаточно. Это только верхушка айсберга, проблему надо решать в комплексе.

Второе, крайне важное для профильных высших учебных заведений – это инновационный блок, научно-исследовательская деятельность, практика и ее применение в отрасли. Сегодня в вузовских курсах по нашим профильным специальностям больший упор делается на, если так можно выразиться, историю ЦБП технологий. Производства модернизируются быстрее, чем ВУЗ, в результате молодежь не только не приносит новые идеи, выпускники часто не знакомы с современными технологиями. О какой конкурентоспособности здесь можно говорить?

Третий аспект, который мы здесь выделяем, – это гарантии трудоустройства. Немаловажный на сегодняшний день момент. Добиваясь конкурентоспособной численности российские предприятия отрасли оптимизируют персонал, но в то же время все заинтересованы в омоложении состава сотрудников, привлечении талантов. Государство, которое тратит деньги на обучение, совместно с работодателями должно создавать систему гарантий трудоустройства для лучших и перспективных выпускников.

Вопрос:

Вы говорили о том, что работающим студентам вы даете льготы на обучение. Каким образом вы решаете, кому давать, кому не давать?

Масиянский Ю.В.:

Три года назад до создания университета это был не систематизированный, достаточно хаотичный процесс, когда любой работающий мог получить первое или второе высшее образование. Таким образом мы расплодили юристов, бухгалтеров, применение которых оказалось под большим вопросом. Сегодня все приведено в систему в рамках программы корпоративного университета, у нас работает собственный ассесмент-центр. Мы понимаем, где люди, если они получают возможность идти учиться, будут на практике применять свои знания. Перспектива применения знаний в нашей компании становится критерием предоставления льгот.

Вопрос:

Давайте вернемся к диаграмме, показывающей производительность труда. Насколько я понимаю, производительность труда у нас низкая. С чем она связана? С тем, что в России низкая производительность труда персонала - тогда надо повышать производительность труда наших выпускников, соответственно, ваших работников? Либо это связано с материально-технической базой предприятия, для вашего оборудования требуется больше работников?

Масиянский Ю.В.:

Объективно, и то и другое присутствует. Предприятиям, входящим в состав компании, более 30-40 лет. Износ оборудования, действительно, высок, но это около 30-40% проблемы, 60% - это низкая квалификация и низкая мотивированность персонала. Если рассматривать мотивацию и низкую квалификацию, то их соотношение составляет примерно 50 на 50.

Вопрос:

Вы сказали, что много вкладываете в образование сотрудников, у вас есть ассесмент-центр. Почему-то это редкое явление на наших предприятиях, но вы достаточно крупная компания. Каким образом вы выстраиваете взаимоотношения со своими работниками в аспекте возврата вложенных средств? Какова принципиальная позиция комбината в закреплении обучившихся сотрудников?

Масиянский Ю.В.:

У нас возникал несколько раз этот вопрос. Мы рассматривали возможности закрепления в трудовых договорах, в ограничивающих работников документах по уходу из компании. Эта проблема существует. Мы пришли к выводу, что удерживать нужно не репрессивными мерами, а более тщательно проводить отбор, оценивать мотивацию людей, на что они замотивированы, и давать возможность двигаться по карьерной лестнице. То, о чем я говорил, что порядка 60% слушателей корпоративного университета получили новые кадровые назначения, причем зачастую это происходит по горизонтали, но является достаточно эффективным элементом удерживания персонала.

Княгинин В.Н.:

Спасибо. Следующий доклад «Планирование карьеры выпускника как новая форма взаимовыгодного сотрудничества на рынке труда»

Доклад «Планирование карьеры выпускника как новая форма взаимовыгодного сотрудничества на рынке труда»**Маслова Татьяна Дмитриевна, проректор СПБГИЭУ (ИНЖЭКОН), доктор экономических наук, профессор:**

Основной проблемой взаимодействия бизнеса и образования является непонимание друг друга. Это непонимание не позволяет динамично продвигаться навстречу друг другу. Более того, оно еще и вредит делу. Работодатели, отчаявшись и заранее убедившись в том, что образовательная система не соответствует их представлениям о качестве подготовки специалистов, сами пытаются учить и воспитывать специалистов. Отсутствие необходимого потенциала для этого приводит к тому, что у преподавателя появляется еще одно место работы, но качество ее от этого не улучшается, напротив, ситуация на рынке труда еще больше усугубляется. Это неоднократно сегодня звучало в докладах выступающих.

Что нужно делать для того, чтобы двигаться навстречу друг другу? Представляется, прежде всего, надо проанализировать свои возможности и резервы каждой стороне. Именно свои, а не чужие. И тогда станет ясно, что и в образовании и в бизнесе достаточно много резервов, которые стороны должны признать. Например, можно согласиться с работодателями, что в образовании сегодня не вполне удовлетворительная материально-техническая база для подготовки специалистов, недостаточно современных лабораторий, активных методов обучения для того, чтобы выработать компетенции в выпускнике, которые востребованы работодателем и обеспечивают его успешную карьеру. Но, маловероятно, что решив только эти проблемы получится желаемый результат.

Обратимся к образовательному учреждению. Сегодня уже говорили о том, что стандарты третьего поколения, построенные на компетентностном подходе будут способствовать качеству образования, при этом, работодатели должны предложить компетенции для стандартизации. Анализируя сегодняшнее состояние с действующими стандартами второго поколения, убеждаемся, что в сравнении со стандартами первого поколения они не произвели того положительного эффекта, которого от них ожидали. Дав ВУЗам свободу в

распоряжении 1800 часами, о которых сегодня уже говорил Владимир Николаевич, ВУЗу дали возможность самостоятельно разработать основную образовательную программу, определить цель подготовки, задачи, выработать требования к выпускнику каждой специальности, которые надо было четко сформулировать и реализовывать в процессе обучения, а на заключительном этапе, когда идет государственная аттестация, предъявить эти требования к выпускнику и его выпускной квалификационной работе. Удалось ли это сделать? В прошлом году наши ВУЗы осуществляли первые выпуски по стандартам второго поколения. Ознакомившись с оценочными и диагностическими средствами, обязательными для того, чтобы корректно провести выпуск убеждаемся, что увы... – нет.

Есть небезосновательное опасение, что методическое обеспечение, которое потребуется при еще большей свободе ВУЗа в условиях стандартов третьего поколения вряд ли окажется столь качественным, если профессорско-преподавательский состав, по прежнему будет вынужден зарабатывать деньги экстенсивным методом. Совмещая несовместимое, работая в нескольких ВУЗах, вряд ли он будет способен тщательно и досконально разработать то, что требуется выпускнику. В этом есть проблема образовательной системы.

Прозвучал тезис о том, что образование должно быть элитным. Представляя Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, являясь его проректором по развитию и качеству образования я могу сказать следующее: нашему университету в предстоящем году исполнится 100 лет, мы традиционно готовим специалистов в области экономики и управления. Выпускники нашего ВУЗа находятся в той части рынка труда, где на одно место 14-15 претендентов, поэтому мы вынуждены думать о том, чтобы подготовить элитного выпускника, и наших выпускников на бирже труда нет. Я считаю, что главным критерием оценки конкурентоспособности является трудоустройство выпускника и его заработная плата. Если это сложить вместе, то результат как раз и представляет сущность карьеры. Как было бы здорово, если можно было бы управлять этим процессом и научить в стенах ВУЗа студента управлять своей карьерой!

Когда мы пытаемся разложить этот процесс, декомпозировать его на элементы, то становится ясно, что в ВУЗе требуется создать систему, в которой студент учился бы, постоянно меняя роли и статусы в рамках отведенного ему аудиторного и внеаудиторного времени, накапливать умения, навыки и компетенции, которые позволили бы ему гибко адаптироваться к бизнесу. Это очень трудно. Мы стараемся это делать, у нас не все получается, у нас много сложных проблем, связанных, например, с оплатой труда, параллельно мы развиваем материальную базу, наш уважаемый ректор профессор А.И. Михайлушкин заботится о развитии университета и мы постоянно что-то строим, ремонтируем, улучшает, все это на глазах студентов, они это впитывают, в этом участвуют, учатся. Еще раз хотела бы повторить, что если бы работодатели умели видеть, как развивается карьера выпускника и что для этого требуется, то это было бы большим подспорьем для того, чтобы действующая система могла воспитывать студента, давая ему все необходимое, что требуется бизнесу. Специалисты компании «ТАЛОСТО» сказали, что у них есть программы по развитию кадрового резерва, но мы изучаем, с чем сталкиваются наши выпускники. Они приходят к работодателям, которые слабо себе представляют, как сегодня может строиться их карьера. Другие используют и астрологию, и соционику и т.д. Зная об этом, наши преподаватели стараются готовить их, чтобы они были готовы к этим психологическим элементам и другим моментам, связанными с управлением персоналом, но если бы нам удалось идти в этом направлении совместными усилиями, то мы могли бы сделать гораздо больше, поэтому будущее – за эффективным партнерством бизнеса и образования и уже сегодня хотелось бы пожелать ему (партнерству) успехов!

Княгинин В.Н.:

Спасибо. Следующий доклад «Опыт компании «Моторола» по взаимодействию с университетами в подготовке специалистов»

Доклад «Опыт компании «Моторола» по взаимодействию с университетами в подготовке специалистов»



Степанов Александр, менеджер по связям с высшими учебными заведениями «Моторола ЗАО» в Санкт-Петербурге:

Начну с вопроса о том, почему наша компания разработала и развивает программу по взаимодействию с ВУЗами. Среди причин нехватки квалифицированных кадров, о которых сегодня уже говорилось, а именно слабая материально-техническая база, недостаток преподавателей-практиков, недостаток преподавателей, которые владеют современными технологиями, демографическая проблема, хотелось бы выделить и вполне объективные причины, по которым на сегодняшний день ВУЗам сложно удовлетворить текущие потребности ИТ-рынка. Это в первую очередь стремительное развитие ИТ-технологий – то, что было актуально вчера, сегодня уже устарело. Поэтому ВУЗам трудно выдерживать заданный темп, постоянно перестраиваться и готовить востребованных специалистов в этой отрасли. Всё это происходит на фоне появления всё новых и новых крупных ИТ-компаний в Петербурге. Именно поэтому наша компания позиционирует себя не только как потребитель на рынке образовательных услуг, но и выступает как партнер ВУЗов в вопросе подготовки специалистов.

Подготовку студентов и молодых специалистов мы строим в два этапа: это работа со студентами на базе ВУЗов и стажировка в нашем Центре. Более подробно о каждом из этих этапов я расскажу чуть позже. Мы работаем с ведущими техническими ВУЗами города, среди которых Политехнический институт, ЛЭТИ, Государственный университет, Университет аэрокосмического приборостроения. В планах – подключить к данной программе Университет телекоммуникаций и ЛИТМО. Это можно назвать своего рода нашим рейтингом вузов. Кстати, возвращаясь к вопросу о рейтинге, хочу отметить, что не очень понятна сама суть вопроса – кому и зачем он в принципе нужен. Уверен, что классного специалиста любая компания готова будет взять, не принимая во внимание то, какой ВУЗ он закончил, и какое место этот ВУЗ занимает в том или ином рейтинге. Если же говорить о долгосрочных перспективах сотрудничества с ВУЗами, то каждая компания, работающая в том или ином регионе, прекрасно знает, на какие ВУЗы в этом или соседнем регионе она может опираться. Здесь как в футболе – все знают, что в рейтинге первые бразильцы, но болеют-то при этом за своих – они ближе во всех отношениях. Да, такая уж у нас сборная, но другой не будет, поэтому нужно работать и развивать то, что есть на сегодняшний момент. Почему мы опираемся на те ВУЗы, о которых я говорил? Так исторически сложилось, что основная масса сотрудников, которая на сегодня работает в нашем центре, – это выпускники этих ВУЗов. На начало года таких сотрудников было порядка 350 человек, что составляло примерно 75% от общей численности работников компании. Именно эти ВУЗы готовят тех специалистов, которые нам интересны.

Немного расскажу об истории наших взаимоотношений с университетами. В 1995-м году, ещё до создания самостоятельного Центра разработки программного обеспечения в Санкт-Петербурге, был подписан первый договор с Политехническим университетом и ЛЭТИ. На следующий год на базе Политехнического университета был открыт центр «Политехник-Моторола», через год - исследовательская лаборатория в ЛЭТИ. Мы начали с того, что обновили базовые курсы по тем специальностям, которые нас интересовали в Политехе и ЛЭТИ. В 2000-м году была организована первая летняя практика для студентов на базе нашего Центра. Надо отметить, что впоследствии от подобной практики мы отказались в силу того, что те 2-3 месяца, которые студенты проводили у нас, не давали ничего им в плане профессионального роста и ничего не давали компании. Постепенно мы стали переходить к абсолютно новой форме, когда подготовку студентов начинали на базе

университета в форме исследовательских проектов. Таким образом отношения строились в Политехническом и ЛЭТИ, впоследствии - в Санкт-Петербургском государственном Университете, в этом году по такой форме начали работать с ГУАП.

Подготовка студентов строится следующим образом: на базе ВУЗов организованы исследовательские проекты, в которых студенты, начиная с третьего-четвертого курса, работают под руководством инженеров нашего центра. После этого студенты являются прямыми кандидатами на стажировку в нашем Центре. При этом под стажировкой мы понимаем участие студента в проектах, которые ведутся в Центре, с учетом их загрузки в университете, т.е. работают они неполный рабочий день. В таком статусе студенты сотрудничают с нами до момента выпуска из ВУЗов, после чего принимается решение о зачислении их в штат.

Немного о структуре. В данную программу вовлечены как сотрудники и представители нашего Центра, так и представители ВУЗов – преподавательский состав и студенты. Руководство каждым проектом осуществляет инженер нашего центра, который в терминах бизнеса является его заказчиком. Он является постановщиком задач, отслеживает ход выполнения работ, и в конечном итоге принимает результаты. На базе университета проектом руководит проектный лидер, который может являться либо преподавателем, либо аспирантом. Он берет на себя функции руководства проектом и функцию обучения студентов. всей программой на базе университета руководит куратор, который осуществляет подбор проектных команд, как преподавателей, так и студентов, и осуществляет общее руководство. Руководство всей программой в целом осуществляется мной.

Расскажу о направлениях подготовки. Все они соответствуют тем направлениям, которые развиваются в нашем Центре. В данную программу вовлечен каждый из 4 отделов, которые на данный момент у нас существуют: это решения и средства удаленного доступа, в котором занимаются программной реализацией модемов, отдел разработки и оптимизации решений для мобильных устройств, в котором основной упор делается на Java-технологии, отдел разработки программного обеспечения для телекоммуникаций и отдел автомобильной телематики.

Требования к студентам – по сути дела, это требования к молодому специалисту, которого мы хотели бы видеть на входе. В первую очередь, молодой специалист должен владеть программными средствами и языками программирования, которые у нас используются (в первую очередь это язык C и Java), знать архитектуру персонального компьютера, архитектуру микроконтроллеров, быть знакомым с операционными системами, которые у нас используются, иметь представление о процессе разработки программного обеспечения и методах тестирования.

Отмечу, что выгоды от данной программы получают все участники, которые в неё вовлечены. Для студентов это возможность познакомиться с современными технологиями, получить и развить навыки работы в команде, понять, как строится процесс производства программного обеспечения, познакомиться с условиями работы и требованиями, предъявляемыми компанией. Самым привлекательным, конечно, для них является возможность дальнейшего трудоустройства. Отмечу, что участие студентов даже в студенческих проектах оплачивается.

Для университетов – это улучшение материально-технической базы, обновление учебных курсов, материальная помощь преподавателям и аспирантам, которые вовлечены в программу, повышение престижа факультетов и ВУЗа в целом.

Немного подробнее остановлюсь на этом моменте. На сегодняшний день не существует такого понятия, как распределение, поэтому с точки зрения студентов наиболее

привлекательными являются ВУЗы и факультеты, которые сотрудничают с крупными компаниями. Молодой человек, идя туда, знает, какие у него в дальнейшем перспективы.

Для компании – это дополнительный канал найма, возможность получать более квалифицированных специалистов. В качестве кандидатов на стажировку мы не рассматриваем только студентов, участвующих в проектах на базе университетов, мы принимаем их и со стороны, поэтому проводим дни компании в ВУЗах, участвуем в студенческих конференциях, ярмарках вакансий. О программах стажировки всегда можно узнать на нашем сайте, либо обратиться лично ко мне. Отмечу однако, что по итогам текущего года процент отсева студентов, которые приходят к нам на стажировку извне, т.е. не пройдя студенческие проекты, был значительно выше, из 6-7 человек мы брали одного. Что касается студентов, приходящих из проектов, на стажировку попадал каждый второй. Именно поэтому нашу программу мы намерены развивать и в будущем.

Коротко о текущих показателях: на подготовку студента до уровня, который мы хотели бы иметь на входе, на текущий момент у нас уходит год-полтора. На текущий момент в ВУЗах в студенческих проектах у нас участвуют более 80 студентов, а стажировку на базе Центра проходят более 70 человек.

Если говорить о проблемах, то хотелось бы иметь большую поддержку на региональном и федеральном уровне. Не могу не согласиться с представителем компании «Силовые машины»: один из путей, который для нас также очевиден, - это льготы по налогам для компании, активно поддерживающей университеты. Второе предложение, которое мы сформулировали, - это выделение целевых грантов компаниям на развитие университетской программы. Это обусловлено тем, что уже не раз на подобных форумах мы слышали, что в городе деньги есть, но не знают, как их потратить с пользой. Мы знаем - программа работает и приносит результаты, с нашей точки зрения, она должна быть интересна всем, поэтому мы готовы обсудить более детально эти предложения.

Княгинин В.Н.:

Спасибо.

Доклад «Стратегическое партнерство вузов и предприятий: модели взаимодействия »



Кутузов Владимир Михайлович, первый проректор СПб государственного электротехнического университета «ЛЭТИ»:

Мое выступление облегчает предыдущее сообщение, потому что многие технологии взаимодействия ЛЭТИ со стратегическими партнерами изложил представитель компании «Моторола».

Стратегическими мы называем партнеров, с которыми имеются долгосрочные комплексные договоры о сотрудничестве. Общие стратегические интересы, как правило, касаются подготовки качественных кадров.

Без работодателей мы не можем прогнозировать потребности рынка труда. Если такие прогнозы делаются, то мы считаем, что совместно с работодателями необходимо формировать структурированные по отраслям региональные задания на подготовку специалистов на текущий год и планировать задания на последующие годы.

Работодатели необходимы и для независимой оценки качества содержания образовательных программ – то, что сегодня называется *общественно-профессиональной аккредитацией* образовательных программ.

Далее, мы ставим перед работодателями задачу *совместной разработки и реализации образовательных программ*. Сегодня инженерные, технические вузы в одиночку не могут подготовить качественных выпускников. Надо отметить, что это было всегда. В нашем недавнем советском прошлом технические вузы имели крепкие связи с промышленностью, на которую работали, и потеря обратных связей больно бьет по техническим университетам. Без обратных связей с работодателями мы, по сути, блуждаем в потемках, не зная чему надо учить сегодня выпускников и кого готовить для промышленности.

На финише – *оценка работодателями качества выпускников* – то, что называется сертификация специалистов. Это проблема, над которой мы сегодня думаем совместно с нашими партнерами.

Стратегическое партнерство вуза и работодателя или интеграция фиксируется в наших долгосрочных соглашениях, ежегодных планах, программах, перечне мероприятий. Стратегическое партнерство повышает конкурентоспособность и предприятия, и вуза. Оно позволяет интегрировать обеим сторонам интеллектуальный, кадровый, материально-технический, финансовый потенциал. Во многих сегодняшних докладах звучало: предприятиям нужны качественные кадры, новые технологии, новая конкурентоспособная продукция и инновационная активность.

Близкие стратегические интересы имеют и вузы. Университеты тоже хотят готовить качественные и востребованные кадры, иметь современную материальную базу и высококвалифицированных преподавателей. Это определяет их конкурентоспособность на рынке образования.

Но есть еще и третья сторона стратегического партнерства, о которой нельзя забывать – это студент. Он тоже заинтересован в получении качественных знаний и востребованной, перспективной профессии. Это обеспечит его конкурентоспособность на рынке труда и его карьерный рост.

Сегодня уже сформировались основные направления интеграции, по которым у вузов имеется опыт. Это реализация основных и дополнительных образовательных программ, целевая подготовка кадров, включая кадры высшей квалификации, согласованная кадровая политика. У нас есть положительные примеры, когда наши стратегические партнеры, привлекая собственные ресурсы, в том числе и финансовые, готовят кадры для тех кафедр, в которых они заинтересованы, причем преподавательские кадры высшей квалификации.

Не всегда стратегическое партнерство начинается с заинтересованности в выпускниках. Есть примеры, когда мы начинали долгосрочные программы сотрудничества с разработки новых технологий и модернизации продукции, а на этапе внедрения у предприятия появляется проблема кадрового сопровождения обновленной технологии или модернизированной продукции. Тогда возникает потребность в совместных образовательных Центрах, которые со временем превращаются в базовые кафедры и формируются долгосрочные программы целевой подготовки кадров для этой группы предприятий. Такую модель кадрового сопровождения новых технологий мы поддерживаем и реализуем у себя в вузе с рядом предприятий.

Говоря о стратегическом партнерстве, нельзя забывать о собственной инновационной инфраструктуре вуза, которая включает в себя вузовские технопарки, инновационно-технологические центры, бизнес-инкубаторы, центры трансфера и коммерциализации технологий. Все вместе это образует так называемый учебно-научно-инновационный комплекс (УНИК) вуза. У себя в ЛЭТИ мы реализуем трехферную модель УНИК. Ядро составляют учебный, научный и инновационный блоки нашего университета, есть ближний инновационный пояс – малые предприятия технопарка, технологического инновационного

Центра, созданные по инициативе ВУЗа или в сильной степени связанные с вузом, и есть дальний инновационный пояс – это предприятия, являющиеся стратегическими партнерами, у которых с вузом имеются договорные партнерские отношения.

Я хотел бы отметить наше ноу-хау: мы по собственной инициативе несколько лет назад, примерно в 2000 году, создали у себя *Экспертные советы по основным научно-образовательным направлениям*, которые преимущественно состоят из представителей работодателей. Поскольку работодатели заинтересованы в качестве образовательной деятельности вуза, в качестве выпускников, то они с удовольствием занимаются оценкой качества наших образовательных программ и наших студентов. У нас есть методическая основа для этого, мы «набили» много шишек на этом поприще, и готовы поделиться своим опытом, и положительным, и отрицательным.

В ЛЭТИ четвертый год проводится региональная конференция по вопросам взаимодействия с рынком труда и работодателями. В этом году конференция состоится 6 декабря, где будут рассматриваться вопросы, связанные с Болонским процессом, переходом на двухступенчатую систему подготовки, формированием компетентностной модели специалиста на основе профессиональных требований работодателей. По этой тематике у нас ведется внутренний проект, который финансируют наши работодатели и мы сами, в котором рассматриваются новые подходы к формированию государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования в области техники и технологий.

Таким образом, можно сказать, что дипольная модель взаимодействия вуза и предприятия сегодня реализуется в различных вариантах, но это пройденный этап, когда отдельный вуз взаимодействует с отдельными предприятиями. *На повестке дня стоит вопрос создания модели сетевого взаимодействия.* Необходима межведомственная региональная коммуникационная среда, где с одной стороны – ВУЗы, техникумы и колледжи, с другой стороны – наши предприятия, образующие научно-производственный экономический комплекс региона. Говоря об производственно-экономических кластерах, нужно отметить, что любой конкурентоспособный кластер, образованный высокотехнологичными предприятиями и проектными организациями, не может развиваться без качественного кадрового обеспечения и без научной поддержки, поэтому образование и наука, подпитывающие производство, – это основа для инновационных кластеров. Сложные многосвязные кластеры, такие как судостроительная отрасль, эффективно развивающаяся в нашем городе, или радиоэлектроника, которая сейчас начинает догонять упущенное, требуют сетевого взаимодействия. Там один вуз и одно предприятие никогда не будут успешными.

Последнее, о чем я хотел бы сказать в части системного подхода к организации взаимодействия вузов и промышленных предприятий. У нас более 5 лет существует *Региональный совет по взаимодействию ВУЗов и предприятий радиоэлектронной промышленности*, при котором есть исполнительная дирекция. Все вопросы, о которых я сегодня рассказывал, мы рассматривали на этом совете. Многие эксперименты в области целевой подготовки, в том числе юридический аспект закрепления выпускников, мы обсуждали на заседаниях регионального совета. Выступающий передо мной докладчик задал интересный вопрос: как закрепить будущего выпускника, который после окончания ВУЗа придет на предприятие? С нашими предприятиями мы нашли выход: на 5-м, иногда на 4-м курсе предприятие оформляет студента по совместительству своим сотрудником на вторую половину дня, а на целевую подготовку направляют его по контракту как своего сотрудника. Естественно, что это дополнительные образовательные программы, сверх стандартной программы. Мы работаем по этой схеме с «Электроприбором», НИИ «Вектор», «Радар ММС» и многими другими. В договоре, который подписывает студент с предприятием при направлении на целевую подготовку, прописывается срок, который он должен

отработать после получения соответствующего документа об освоении 1,5-2-летней программы целевой подготовки и штрафные санкции, правда, пока ни разу не применявшиеся.

Княгинин В.Н.:

Спасибо.

Доклад «Опыт работы Центра занятости СПбГУЭиФ с работодателями»



Гордин Валерий Эрнстович, проектор по учебной работе Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, доктор экономических наук, профессор:

Мы считаем, что на сегодняшний день вузовский Центр занятости – это основной канал взаимодействия университета с бизнесом по такому ключевому моменту как трудоустройство. Надо отметить, что при этом мы рассматриваем трудоустройство наших выпускников не как самоцель, но как важнейший элемент построения всей системы учебной работы в нашем университете.

Предваряя возможные вопросы, скажу, что мы университет с 70-летней историей. Мы крупнейший в Санкт-Петербурге экономический университет и один из крупнейших университетов в стране.

Со стороны работодателей к университетам всегда было отношение, как к тем заведениям, которые дают недостаточную практическую подготовку. В значительной степени наши усилия были направлены на то, чтобы этот недостаток, это уже не стереотип, а объективная реальность, преодолеть. Четыре года назад, создав у себя Центр занятости, во главу угла мы поставили не просто трудоустройство наших студентов, но хотели через работу Центра занятости понять запросы работодателей, как основных потребителей нашей продукции, и построить взаимосвязанную систему ориентации кафедр и самих студентов на запросы работодателей.

Каким образом на сегодняшний день мы пытаемся это сделать? Первое, что было сделано в университете - у нас был соединен отдел практики, который по нормативным документам есть во всех ВУЗах, с Центром занятости. Таким образом, мы построили единую систему, т.е. данный Центр занимается вопросами организации практики и последующего трудоустройства. Это принципиально важный момент, потому что нам пришлось подготовить много методических материалов, локальных нормативных актов и психологически, если так можно выразиться, сломать стереотипы, потому что ответственные за практику есть в каждом ВУЗе, на кафедрах, факультетах, но на этих людей была возложена задача не только по подбору мест практики, но и мест работы в дальнейшем. Это важный момент, психологически изменивший подходы со стороны преподавателей.

Следующий момент, который мы попытались реализовать в ходе построения работы Центра занятости, это *ориентация на практику как будущее место работы*. С точки зрения вузовских преподавателей ранее это была весьма отдаленная задача. Сегодня мы пытаемся мостик от практики к будущему месту работы сделать максимально широким. Мы проводим различные мероприятия, которые помогли бы потенциальным работодателям выступить сначала площадкой для апробации студента, чтобы он на людей посмотрел, себя показал. Это опять же очень важный психологический момент во взаимодействии между работодателем, студентом и преподавателем.

Третий важный момент в организации работы Центра занятости – это то, что мы стали достаточно широко продвигать различные формы *частичной занятости*, что тоже является

большой социально-психологической инновацией. Во всех ВУЗах студенты стремятся начать работать как можно раньше. Для нас важно, чтобы он не просто работал, а чтобы эта работа, начиная с третьего курса, была максимально связана с его будущим потенциальным местом трудоустройства. В этой связи Центр занятости взял на себя функцию подготовки, ориентации специалистов и функцию взаимодействия с работодателями, в том числе по промежуточному продукту. Это сложный момент, т.к. мы понимаем, что студент третьего курса – это полуфабрикат, но для нас как университета, это важный этап, чтобы оценили его промежуточные знания. Студентов берут на какие-то позиции. Работодатели – люди трезво мыслящие, соответственно, для работодателей была тоже сложная задача понять, какие позиции могут занимать студенты 3-4 курса, не имеющие полноценного образования как специалисты.

Небольшое отступление: сегодня важным шагом является то, что мы осознали и признали студента, закончившего 4-й курс, как полноценного работника, потому что они все имеют бакалаврскую степень, которая на сегодняшний день является полноценным высшим образованием. В связи с этим, думаю, что это не только у нас, процентов 70 пятикурсников, по нашим оценкам, работают на достаточно высоких позициях, т.е. уровень 4-го курса – это уровень, достаточный для занятия полноценной должности.

Эти шаги и ряд других, о которых я еще скажу, привели к тому, что у нас сложилась стройная система поэтапного трудоустройства студентов и стройная система контактов с работодателями. По мере налаживания этих связей мы диверсифицировали наши мероприятия, которые осуществлялись и осуществляются на сегодняшний день. После общения с работодателями, поняв, что устраивает, а что не устраивает их в наших выпускниках, мы ввели важный этап профориентационного тестирования. В ФИНЭКе на всех экономических специальностях сложилась система, по которой первые два года все студенты учатся на общеэкономическом факультете. Профориентацию необходимо проводить не только для абитуриентов, которые хотят попасть в ФИНЭК, но и для студентов второго курса для того, чтобы они выбрали свою специальность. Логика такова: 2 года – они в общем котле, затем, мы надеемся, они становятся более квалифицированными студентами, владея большей экономической информацией, могут выбрать себе будущую специальность. При выборе специальности важным моментом является то, что на основе запросов работодателей мы выстраиваем определенные тесты, личные собеседования, таким образом нацеливаем студентов с помощью информации, которую мы получаем от работодателей, плюс используем существующие у психологов, социологов классические методики по профориентационному тестированию. Каждый год у нас проходят порядка 200-300 человек – это хорошая цифра. Процедура проходит бесплатно, на сугубо добровольной основе. Я назвал бы это формой социальной поддержки студентов.

Следующий момент в добавление к той системе, о которой я рассказал - это организация регулярных, уже прошли три, постоянно действующих, ежегодных семинаров с работодателями. Они пользуются спросом. Без ложной скромности добавлю, что это интересное мероприятие, потому что мы собираем продвинутых работодателей, у которых есть службы занятости, активно работающие с нашим Центром, с другими аналогичными Центрами, мы приглашаем рекрутинговые агентства, наших специалистов, а у нас есть выпуск на кафедре управления персоналом, наш Центр занятости. В итоге получается очень интересное мероприятие. Каждый год у мероприятия своя тема. В этом году была затронута тема инновационной деятельности Центров занятости во взаимодействии с работодателями, до этого – о взаимодействии практики и трудоустройства.

Кроме того, на основе имеющегося у нас 4-летнего опыта, мы стали проводить собственные обучающие семинары, в которых принимают участие сотрудники подобных центров со всей России. Несколько десятков человек прошло обучение. Эти семинары платные, но пользуются большой популярностью. Мы приглашаем представителей рекрутинговых

агентств, работодателей, наших преподавателей. На мой взгляд, это интересная форма обмена опытом и импульс для развития Центра занятости, потому что по всей стране такая работа идет довольно активно, и в других городах есть много идей по взаимодействию бизнеса и образования. Если есть вопросы, я готов ответить на них.

Вопрос:

Проводили ли вы за время существования Центра занятости анализ на предмет его результативности?

Гордин В.Э.:

Да. Только давайте определимся в дефинициях. Что есть результативность Центра занятости? Критериев результативности может быть очень много. Иногда нам указывают, что наш Центр занятости зарабатывает мало денег. Пока есть два основных источника доходов Центра занятости. Начнем с малого – это рекрутинговая работа по подбору на целевые позиции для фирм студентов-выпускников или выпускников прошлых лет. У нас есть такая база данных, соответственно, мы выполняем функцию рекрутингового агентства. Второе – платные обучающие семинары, где мы обобщаем свой 4-летний опыт и делимся опытом со своими коллегами.

Но хотел бы заметить, что изначально Центр занятости создавался не как коммерческое подразделение, а подразделение, выполняющее социальные функции. Мы проводим массовые мероприятия, я не упомянул, у нас проходит от 6 до 10 различного рода массовости ярмарок вакансий. Это традиционное мероприятие для сегодняшнего времени, большинство ВУЗов применяет такую форму. У нас оно имеет свою специфику: мы пытаемся сделать их более гибкими, меняя каждый год структуру, привязываясь к определенным специальностям, отраслям, организационным формам занятости. Все ярмарки бесплатны как для работодателей, так и для студентов. На этой неделе у нас состоится ярмарка для работодателей из сферы финансов, кредитования.

Такой критерий работы Центра как эффективность трудоустройства присутствует, и мы можем назвать цифры. В прошлом году на собеседование направлены 573 человека, трудоустроены 105. Мы понимаем, что многие процессы общения работодателей и студентов носят латентный характер. Работодатели не обязаны сообщать, что они взяли наших студентов, это их добрая воля, кто-то не сообщает. В равной степени и студенты: кто-то придет с благодарностью и заполнит соответствующую анкету, кто-то не придет. Самый яркий и очевидный показатель того, сколько мы трудоустроили, здесь не работает. Почему я так подробно останавливался на предыдущем тезисе по поводу бесплатности, потому что когда речь идет о рекрутинговом агентстве, где по договору точно получил свои деньги, там понятно, что он трудоустроен. У нас нет коммерческих отношений, и мы не можем в условия нашей альтруистической деятельности четко сказать, трудоустроен он или нет.

Есть еще один показатель – это различного рода собеседования, посещения ярмарок вакансий, который тоже есть факт контакта работодателя со студентом.

Вишневская Людмила Александровна, директор Центра занятости СПбГУЭФ:

Я хотела бы добавить, что показатель - 105 трудоустроенных – это только в рамках прямых заявок, по которым мы работаем как агентство бесплатно, отбирая по заданным критериям. Кроме того, есть ярмарки вакансий, где в течение года предоставляется вакансий больше, чем у нас выпускников, и оценить их результативность гораздо сложнее, поскольку после проведения мероприятия приходится постоянно в течение 2-3 месяцев напоминать работодателям о том, чтобы они дали информацию о том, сколько ребят они взяли. Один раз нам удалось, потратив 3 летних месяца после ярмарки вакансий, получить обратную связь и выяснить, что мы получили с одного мероприятия 85 трудоустроенных, а их у нас порядка 10 каждый год. Подавляющее большинство по специальности.

Гордин В.Э.:

Да, процентов 80-90 трудоустройств идет по специальности. Есть мало востребованные специальности, но их мизерная часть и на них очень небольшой набор, например, «национальная экономика», «экономическая теория» – это не самые востребованные специальности. Но подавляющее большинство специальностей у нас востребованы.

Вопрос:

Вы фактически ответили на мой вопрос: чем отличается ваш Центр занятости от рекрутингового агентства. Некая социальная направленность существует, что является прерогативой. В данном случае вы в большей степени работаете на интересы студентов. Второй вопрос: каким образом знание о том, как студенты проходят практику, как они трудоустраиваются, влияет на общение с работодателями и какие коррективы это вносит в учебный процесс?

Гордин В.Э.:

Хороший вопрос, который в том числе дает ответ на вторую половину вопроса, чем мы реально отличаемся от рекрутинговых агентств. Сами цели и задачи совершенно иные, потому что одной из важнейших функций Центра занятости является постоянное аудирование у кафедр интереса прагматической направленности подготовки студентов. Те кафедры, деканаты, факультеты, выпускники которых регулярно не востребованы на ярмарках вакансий, подвергаются определенному прессингу со стороны Центра занятости и вышестоящих инстанций в лице проректора и иных структур на предмет изменения образования в сторону более прикладного, чтобы открыть специализации. Надо сказать, что в ВУЗах есть такая форма как специализации, которые предлагаются студентам на 5-м курсе, и они являются более гибкими и быстрее отвечают запросам рынка. Перечень специализаций постоянно обновляется, на этих специализациях открываются новые дисциплины, в большей степени отвечающие запросам работодателей.

У нас второй год существует критерий, подтверждающий, что мы откликаемся на запросы производства. Все студенты у нас на 4-м курсе проходят производственную практику, и с прошлого года производственная практика получила новое звучание. В силу того, что многие студенты 3, 4, 5-го курса работают, мы сейчас переходим на так называемую модульную форму обучения. Там, где основные дисциплины разбивается на некоторые части, у студентов резко увеличивается доля самостоятельной работы, они сдают не весь курс в конце семестра, а должны сдать в течение года отработки по каждому из модулей. Производственная практика 4-го курса стала одним из модулей, которая вписана в середине семестра и на которой студенты получают задание, начитывается определенная информация, и по итогам практики все, что было изучено, все, что они узнали или не узнали на практике, включается в живую ткань дисциплины, данного предмета, используется на семинарах, лекциях и т.д., т.е. обратная связь работает через систему организации практики как естественного модуля в учебном процессе.

Княгинин В.Н.:

Спасибо.

**Доклад «Компетентностные характеристики выпускников:
от проблемы к решению»**



Чекмарева Наталья Николаевна , ректор Невского института языка и культуры, кандидат педагогических наук, доцент: Сегодня в Санкт-Петербурге около 80 негосударственных высших учебных заведений, многие из них, в том числе, государственные, готовят специалистов по тем же направлениям, что и **Невский институт языка**

и культуры: связи с общественностью, лингвистика и перевод, регионоведение.

Невский институт языка и культуры в апреле 2006 года отметит свой 10-летний юбилей. Для негосударственного аккредитованного вуза, зародившегося в середине 90-х годов это солидный возраст. И сегодня я бы хотела поговорить о том, что волнует нас.

Невский институт языка и культуры был образован в 1996г. на базе Центра по обучению иностранцев русскому языку. Со дня своего возникновения вуз тесно связан с газодобывающим комплексом России, с ее нефтегазовыми регионами. В 1998 г. в состав Попечительского совета Невского института языка и культуры вошли руководители ООО «Лентрасгаз», ООО «Тюментрансгаз» и ООО «Газкомплектимпекс».

100% студентов первого набора были выпускники школ Тюменской области – дети работников газодобывающей отрасли Севера. И с ними нужно было работать не только в области высшего образования, но и проводить большую специализированную работу, направленную на социализацию и адаптацию в большом городе. Из года в год число северных городов, направляющих своих ребят в наш вуз росло, вместе с этим увеличивалось количество и выпускников Санкт-петербургских школ, сделавших свой выбор в пользу Невского института языка и культуры. И все это в середине 90-х, когда против негосударственных вузов шла сильная негативная волна, воздействовавшая и на студентов и их родителей, и на будущих потенциальных работодателей наших выпускников. Таким образом, связь института и работодателя исторически стала не стратегией вуза, а условием выживания и успешного развития.

В дальнейшем институт разработал комплексный подход к вопросу взаимодействия вуза и работодателя, выстроив систему, благодаря которой работа начинается еще с учащимися 9-х классов школ с целью их профессиональной ориентации и выбора профильного класса и продолжается с ними уже в качестве выпускников Невского института языка и культуры, достигших определенных результатов в своей профессии.

Контакт института с выпускниками помогает не только студентам вуза, которые могут увидеть, чего смогли достичь выпускники, познакомиться на практике с работой тех компаний, в которых трудятся выпускники. По мере проведения встреч и круглых столов с работодателями, мы поняли, что сами работодатели не в силах четко сформулировать свои запросы в адрес вуза по подготовке специалистов того или иного профиля.

К началу 2000г. стало ясно, что образование и производство остаются закрытыми друг для друга. С одной стороны, система образования в России, в целом, недостаточно ориентирована на потребности рынка, на интересы конкретных работодателей. С другой стороны, производственные структуры подчас не знакомы с возможностями, которыми обладают ВУЗы. Мы имеем в виду, в том числе, спектр навыков выпускников, который можно скорректировать под интересы "заказчика".

В то же время опыт целого ряда стран показывает, что объединение усилий образования, науки и производства приносит весьма заметный экономический эффект.

Встречи с работодателями продолжились, но уже в составе ежегодных институтских мероприятий, таких как «PR-неделя в Невском», «Неделя лингвистики», «Невские чтения», заседания «Невольного экономического общества» и «Европейского клуба». Во время таких встреч студенты и преподаватели вместе с представителями организаций и бизнес-структур стремятся найти общий язык и выработать единый подход к формированию будущего специалиста, готового к внедрению на конкретное предприятие непосредственно сразу после выпуска.

С первого курса у студента есть возможность оформления *трудовой книжки*, которая входит в состав *портфолио*, *обязательного уже для каждого студента, начиная с 3-го курса (время выхода на первую практику)*.

Практики и написание курсовых и дипломных работ студентами Невского языка и культуры производится на территориальных площадках заказчика в соответствии с поставленными заказчиком конкретными производственными задачами и опирается на программные документы руководства компании. По окончании практики, студенты проходят процедуру ее защиты, сходную с процедурой защиты дипломной работы.

В связи с тем, что и по сей день 50% наших студентов – дети газовиков, взаимодействие с региональными подразделениями ОАО «Газпром» ООО «Лентрансгаз» и ООО «Тюментрансгаз» приобрело целенаправленный характер. В 2004г. была создана базовая кафедра «Социально-экономическое развитие гуманитарных программ отрасли», которая занимается вопросами развития социально-гуманитарных направлений газодобывающей отрасли. Это выпускающая кафедра, т.е. студенты защищают дипломные работы по профилю работы корпорации «Газпром». Консультантами курсовых и дипломных работ являются менеджеры «Лентрансгаза», «Согаза», «Тюментрансгаза», специалисты администраций северных городов, где предприятия газодобывающей отрасли являются градообразующими. В рамках работы базовой кафедры ведется и научная работа. Преподаватели и студенты Невского института языка и культуры участвуют в разработках в области антропологии профессии газовика, исследовании языка управления, языка и культуры бизнеса.

В сентябре 2005г. в институте был создан Инновационный совет, главной задачей которого стало формирование компетентностных характеристик и оформление их в виде конкретных компетенций, которые необходимо сформировать у студентов по каждой из специальностей института.

Когда вуз еще только организовывался, мы считали, что над нами нет начальника, и мы в праве выстраивать программы подготовки специалистов по своему усмотрению. В дальнейшем, в процессе подготовки и прохождения аккредитации мы столкнулись с проблемой несостыковки требований, предъявляемых с одной стороны, государственным стандартом, а с другой стороны современным профессиональным сообществом. На сегодняшний день вуз имеет возможность готовить специалиста, лишь на 15% соответствующего требованиям работодателя – таков процент предметов, которые вуз имеет право формировать по своему представлению. С появлением рынка в России государство перестало существовать как единый субъект. Если "заказчик" все более смещается от государства к бизнесу, то, по нашему мнению, бизнес тоже должен принять участие в формировании "заказа". В октябре 2005г. Невский институт был приглашен на координационное совещание стран участников ЕвроАзЭС, где выступил с предложением добавить в Госстандарт корпоративный компонент, "заказчиком" и экспертом-автором которого могли бы выступить не чиновники, а представители корпораций-заказчиков и сотрудники вузов.

Возвращаясь к вопросу компетенций, хочу сказать, что Инновационному совету удалось создать алгоритм структуры этих компетенций, где внизу находятся базовые компетенции, *инструментальные*, куда относятся и организационные, и коммуникативные, владение языком, ораторским искусством, способность организовать себя свое обучение. Вторым блоком в этой схеме идут социально-личностные компетенции, куда входят компетенции на уровне психологических, коммуникативных. Это организуется на среднем этапе обучения. Третий этап, основной – системно-когнитивные компетенции, в результате чего и возникает та компетентность, которую работодатели ждут и готовы дальше развивать на рабочем месте.

Но говорить о современных требованиях к подготовке специалистов и продолжать готовить таких специалистов старыми методами – несовместимый процесс. Из вуза должна постепенно уйти старая лекционно-семинарская система, уступив место новым технологиям обучения, которые позволяют строить индивидуальную траекторию обучения. Но это уже тема отдельного разговора.

Княгинин В.Н.:

Спасибо.

Доклад «Стратегия индивидуального подхода в образовании и ожидания работодателей»



Захаров Виктор Васильевич, проректор по высшему образованию ИМИСП, доктор физико-математических наук, профессор:

Я решил поговорить о стратегии, которую мы пытаемся реализовать в институте, и при этом совместить эту стратегию с ожиданиями работодателей, о которых сегодня много говорилось.

Наш Институт был создан в 1989-м году. Это первая бизнес-школа Петербурга. Ее появление - результат проекта ТАСИС. Учредителями ИМИСП стали Ленинградский государственный университет и университет Луиджи Боккони (Милан). Ключевое направление деятельности института, что является важным фактором для реализации подхода, о котором я говорил, – это программы дополнительного образования. Основная деятельность дополнительного образования – реализация программы MBA, одной из первых программ в России.

У нас есть академические партнеры - это те организации, которые участвовали в образовании университета и постановке работы. Это ведущие европейские бизнес школы SDA Bocconi (Италия), EM Lyon (Франция), Henley Management College (Великобритания), ESADE (Испания).

Программа высшего образования работает у нас с 1994 года. На программу высшего образования по направлению «менеджмент» принимается ежегодно около 30 человек. Желания увеличивать набор нет. ВУЗ небольшой, основная деятельность – это бизнес-образование, дополнительное образование. Но наша задача состоит в том, чтобы из минусов, которые имеет небольшой ВУЗ, найти массу плюсов, чтобы эта программа была качественной. Цель программы обычная, но основные направления, в которых ведется подготовка, - менеджмент, финансы и маркетинг. Мы не затрагиваем другие сферы, ориентируем и специализируем наших студентов на этих трех направлениях.

Что касается ожиданий работодателей от выпускников вузов, о которых сегодня шла речь. Приведу в качестве примера исследование, которое провел Государственный университет - Высшая школа экономики. Ничего нового по сравнению с тем, что было уже сегодня сказано, мы здесь не увидим. На первом месте среди пожеланий работодателей к выпускникам ВУЗов стоят личностные характеристики, самообразование, ниже знание финансов, маркетинга и т.д.

На мой взгляд, есть два возможных пути оценки этой ситуации: либо работодатель не обращает внимание на качество базовой подготовки и ему наиболее интересны именно личностные характеристики, либо он считает, что базовая подготовка хорошая, что воспринимается как само собой разумеющееся, и ему нужно добавить к ней такие слагаемые, как умение работать в команде, лидерство, креативность и т.п.. Если мы в

институте стараемся сделать так, чтобы базовая подготовка была на очень высоком уровне, что позволяют современные технологии образования, которые мы используем, то наша задача также состоит и в том, чтобы удовлетворить и эти ожидания бизнеса и сделать программу обучения таким образом, чтобы она воспитывала и личностные качества студентов.

Элемент стратегии индивидуального подхода, которые мы используем, - это относительно небольшой прием на первый курс. Мы сознательно не расширяем его, чтобы прием был качественным. Обучение в малых группах позволяет организовывать лекции таким образом, что постоянно идет диалог преподавателя и студентов. У нас нет как такового разделения на лекционные и семинарские занятия, при этом мы полностью обеспечиваем всех студентов раздаточными материалами для работы в аудитории и самостоятельной работы за ее пределами. Мы осуществляем мониторинг освоения учебной программы. Все студенты на виду, и можно индивидуально оценить результаты их деятельности, подключить, если потребуется родителей. Индивидуальная программа научно-исследовательской работы студентов, начиная со второго курса. Это также задача, которую мы пытаемся решить при организации программы.

Студенты проходят практику в компаниях в соответствии с индивидуальной направленностью их интересов. Интересы студентов можно удовлетворить. Они дают свои предложения, и если это совпадает с интересами компании, куда студенты приходят на практику, то удастся достичь хорошего эффекта. Основные принципы прохождения стажировки - свободный выбор для студентов. Нужно чтобы они были мотивированны и сознательно выбирали то направление, по которому они будут стажироваться. С теми, кто претендует на стажировку, как правило, проводят индивидуальное собеседование. У нас проходят регулярные презентации отчетов о прохождении практики перед комиссией и сокурсниками, что делает результаты работы каждого из студентов публичными. Обязательно обратная связь по итогам практики. Это в той или иной мере имеется везде, но мы стараемся получить по результатам практики конкретную оценку каждого студента, что он из себя представляет.

Стажировка проходит в виде этапов. После второго курса - это 6-недельная ознакомительная практика. После третьего курса - 6 недель с целью оценить собственные интересы, компетенции, потенциал для будущей карьеры. Четвертый курс - преддипломная практика в течение 7 недель. Ее цель понятна: подготовка аттестационной работы, которая решала бы задачи конкретной компании. В итоге получается 19 недель - это семестр, причем это происходит с отрывом от учебы. Мы специально выделяем окна в расписании. Кроме этого, новшество этого года состоит в том, что преддипломной практики в течение 7 недель предшествует начало работы над дипломным проектом уже осенью. С начала октября студенты пишут теоретическое исследование, затем мы находим для них место, где они будут применять результаты исследования, проходя преддипломную практику.

Какова технология организации практики? Через нас проходит большой поток слушателей программ дополнительного образования, которые знают чему учат в институте. В 4500 компаний Санкт-Петербурга работают наши выпускники. Мы организуем цепочку от этих компаний до наших студентов с помощью долгосрочных договоров с компаниями, используем инициативу студентов, которые сами ищут и предлагают места работы. Мы работаем с выпускниками всех программ, не только высшего образования. Международные академические партнеры ИМИСП предлагают нам различные стажировки в период обучения, например, семестровые стажировки либо небольшие одно- и двухнедельные туры в организации, где и проходит практика.

К вопросу о стажировках и распределении выпускников. В российских компаниях студенты проходят стажировки, в западные компании мы не распределяем, но в перечисленные

компании мы проводим целенаправленное распределение и трудоустройство студентов. Распределение от трудоустройства отличается. Мы руководствуемся принципом гарантированного распределения хорошо успевающих студентов. Все успевающие по учебе студенты получают хорошее распределение с хорошей зарплатой.

Есть такие цифры: 80% наших студентов 4-го, завершающего, курса, выполняющие дипломную работу по проекту компании, получают от нее предложение по трудоустройству. Это связано с тем, что идет целенаправленная подготовка выпускника для компании. Остальные студенты находят место работы в соответствии со своими интересами, при этом обычно 100% наших выпускников получают трудоустройство. Редко, кто не устраивается, и, как правило, по личным причинам. На протяжении последних лет таких фактов не было.

Мы рассматриваем картину профиль организаций, куда выпускники ИМИСП уходят работать. Такие показатели меняются в течение периода от года к году. Например, 12% выпускников последних лет работают в сфере логистики, и эта цифра растет. Для того, чтобы удовлетворить спрос на специалистов направления «логистика», мы ввели дополнительно 2 курса, расширяющих стандартный курс логистики, и дополнительно осветили новые направления, связанные с более эффективным использованием того аппарата, который имеется в логистике. Это элементы индивидуального подхода, но уже к требованиям работодателей.

В заключение хочу сказать о том, что с нашей стороны, с нашей позиции является главным для бизнеса? *Активно использовать возможности индивидуального подхода на ранних стадиях обучения.* Я думаю, что любой институт, малый и большой, может выделить категорию студентов, для которых он реализует индивидуальный подход. Если бизнес почувствует, что этот индивидуальный подход будет приносить ему реальные плоды, то будет вкладывать деньги в высшее образование. Институтам со своей стороны следует активней использовать возможности этого подхода в обучении для удовлетворения запроса бизнеса. Возможности есть.

Последнее: *ВУЗам надо начинать раньше работать со школами.* Мы поставили себе цель работать со школами и запускаем проект молодежной школы бизнеса, который привлечет компетентных, мотивированных ребят, для которых мы за счет нашего бюджета и средств наших бизнес партнеров учредим бесплатные места при обучении в институте и поднимем уровень подготовки абитуриентов на входе. Тем самым мы получим контингент студентов, которых сумеем хорошо выучить, и которые понравятся нашим работодателям.

Вопрос:

Сколько выпусков бакалавриата у вас уже прошло? Каким образом выпускники продолжают обучение с целью получения полноценного образования? Не преодолеваете ли вы противодействие со стороны работодателей, потому что бакалавриат не понят и не до конца доучен? Каково мнение работодателей по поводу различия между бакалавриатом, специалистом и магистром?

Захаров В.В.:

У нас в ИМИСП рассматривался вопрос о введении программ «специалист» и магистерских программ. «Специалист» – это спорный вопрос на этапе перехода к нормативам Болонского процесса, здесь много нюансов. Пока что решили не реализовывать.

Решение о том, чтобы не создавать магистерскую программу - это был сознательный шаг, потому что у нас нет потребности активно развивать научное направление для студентов. Институт предлагает программы, имеющие исключительно практическую ориентацию на базе фундаментального образования в соответствии с государственным стандартом.

У нас есть договоренности с рядом университетов, куда наши бакалавры идут на магистерские программы: например, СПбГУ, ФинЭк. Обычно из 30 человек на эти программы идут 3-4 человека. Но для всех выпускников дальше работает система повышения квалификации: короткие и длительные программы дополнительного образования, семинары, программа MBA. Уже есть примеры, когда наши выпускники-бакалавры приходят к нам на эти программы, даже на программу MBA, которая ориентированная на тех людей, людей имеющих достаточно большой опыт работы и занимающих топ-позиции в компаниях. Такова цепочка непрерывного образования.

Княгинин В.Н.:

Спасибо.

Доклад «Сотрудничество бизнеса и образовательных организаций в области кейс-анализа»



Розмыслов Александр Владимирович, менеджер операционного департамента управляющей компании Группы «Евросиб»:

Сегодняшняя конференция построена на противоречии двух стереотипов. Первый стереотип: основная задача вуза – научить человека думать, дать «широкое» образование, тогда он сможет работать в любой сфере. Второй стереотип: компаниям нужны готовые узкие специалисты, к тому же не перенявшие чуждой культуры в неуспешных организациях и умеющие думать. Эти противоречия обязательно необходимо решать, потому что иначе вся ситуация может взорваться. Мы посмотрим на один из инструментов, который позволяет их решить, и поговорим *о сотрудничестве бизнеса и образовательных организаций в области кейс-анализа.*

Доклад основан на 4 вопросах. Сначала мы рассмотрим, как можно бороться с этим противоречием, потом мы поговорим о применении кейс-анализа текущих историй, остановимся на вопросе разработки кейсов и рассмотрим организационные моменты того, как проводить кейс-анализ текущих историй.

Начинаем с борьбы с основным противоречием. На слайде представлены основные методы борьбы, на которых я не буду подробно останавливаться, потому что сегодня об этом говорили довольно много. Основной метод, который мы рассмотрим, - *это реализация компаниями спецпрограмм в ВУЗах.* Формы этой реализации могут быть самыми разнообразными. О многих из них сегодня уже говорилось. Для нас важна такая форма, как кейс-анализ текущих историй. Давайте разберемся, чем он отличается от классического кейс-анализа. Классический кейс-анализ, который был предложен в Гарварде, рассматривает ситуации, решенные на практике, и в конце участникам сообщается, что есть такое-то решение, либо говорится, что один из верных вариантов такой-то. В случае кейс-анализа текущих историй рассматриваются ситуации сегодняшнего дня, которые еще не имеют решения. Это имеет некоторые недостатки, но имеет и существенные преимущества. Прежде всего, это возможность получать новые, нестандартные решения, не имеющие стереотипов. Это ощущение у участников сопричастности тому кейсу, который они решают, потому что они реально могут повлиять на то, что происходит. Это возможность следить за событиями в реальном времени. Представляете, вы решали кейс о реальной компании, и потом вы все время будете следить за этой компанией, будете чувствовать, как все развивается. Здесь не происходит навязывание конкретных образов, что решать нужно именно так, и по-другому невозможно. В жизни нет однозначно верных решений.

Теперь давайте посмотрим на четыре этапа того, как проводится кейс-анализ. Разрабатывается кейс, имеющий непосредственное отношение к компании, затем

проводится кейс-анализ в ВУЗе со студентами. Третий этап реализуется необязательно, но я рекомендую его реализовать: провести такой же кейс-анализ в самой компании. Четвертый важный этап, когда те разработки и идеи, которые были предложены на кейс-анализе, анализируются, из них отбираются самые интересные, и становится возможным их дальнейшее внедрение, также проводится оценка эффективности. Наиболее интересно сравнивать результаты второго и третьего этапа, т.е. как решали эту ситуацию студенты и сотрудники компании. Получается интересная информация для совершенствования компании.

Теперь о том, какие выгоды получают участники этого процесса. Начнем с бизнеса. Это нестандартные, креативные идеи без стереотипов, это возможность поддерживать связь с наукой, это особая мотивация от общения с молодыми людьми, это возможность находить наиболее талантливые кадры, потому что вы их смотрите прямо там. Это получение реальной научной оценки решений, которые разрабатываются. Это долгосрочное продвижение на рынке труда, т.е. вы на многие годы вперед закладываете базис, вносите хороший вклад в связи с общественностью. ВУЗы получают следующие выгоды. Они обогащают свой учебный процесс и повышают его качество с помощью этих методов, также с компаниями, с которыми они работают по этим направлениям, могут переходить к другим направлениям: целевой подготовке и т.д. Они дают возможность трудоустройства своим студентам, что немаловажно. Студенты работают в шаге от практики; для них серьезный вызов и реальный мотиватор получить оценку настоящих специалистов, которые работают, они лучше начинают понимать работодателей: это не какой-то страшный дяденька, который что-то будет говорить на собеседовании, они примерно знают и чувствуют, возможно, им удастся найти работу в этой компании. Это выгоды.

Теперь посмотрим на затраты. Бизнесу необходимо приложить некоторые усилия, чтобы найти правильный ВУЗ, договориться с ним, потом набрать материал для кейса. ВУЗам нужно найти компанию и набрать материал для кейса. Трудоемкость может распределяться в разных пропорциях. Здесь показан один из вариантов, когда материал собирают сотрудники компании. Отношение выгод и затрат, которые мы рассмотрели, определяет высокую эффективность данного метода по сравнению с обычным кейс-анализом.

Теперь перейдем к вопросу разработки кейса. Источниками кейсов могут быть материалы самой компании, если делается кейс по компании, или сведения по другой компании, когда мы применяем метод бенчмаркинга, т.е. мы пытаемся транслировать на себя опыт успешных компаний и посмотреть, насколько мы можем применить его, какие элементы можем применить, и как это сделать. Когда мы собираем информацию о других компаниях, не считайте за рекламу, то можно воспользоваться «Ведомостями». Здесь показаны две основные полосы. Могу сказать, что в этих полосах можно найти от 5 до 10 прекрасных историй для кейсов. В основе кейса может лежать либо реальная проблема и задача компании, которая есть, или это может быть история успешного решения, которая была в другой компании, и которое мы пытаемся перенести к нам. Разработчиками выступают специалисты компании, если у них есть необходимый опыт, знания, либо они могут работать совместно с преподавателями, разработчиками могут выступать только преподаватели, но они собирают информацию в компаниях. Для такого кейс-анализа подходит кейс объемом 3-5 страниц, что определяет ограниченную трудоемкость данной разработки.

Теперь перейдем к вопросам организации данного кейс-анализа. Хотелось бы выделить две основные формы, в которых он может проходить. Форма № 1. Это 3 астрономических часа, т.е. две пары в ВУЗе, из них 1,5 часа отводится на анализ кейса. Удлиненный вариант – 6-8 астрономических часов, включающий 3-4 часа непосредственно анализа. Этапы кейс-анализа следующие. Сначала по особым правилам заранее составляются рабочие команды, которые решают кейс, затем даются специальные задания-игры на командообразование, чтобы команды начали работать над кейсом. Происходит знакомство с кейсом: чтение, либо

презентация. Потом проводится анализ на 1,5 часа, после чего проводится презентация решений с последующими вопросами. Затем происходит очень важная часть – команды анализируют друг друга и дают друг другу рекомендации. Известно выражение, что острые умы как ножи, затачиваются друг о друга. Все заканчивается выступлением представителей компаний и преподавателей. На этом заканчивается четвертый вопрос. Мы рассмотрели методы сокращения разрывов между требованиями компаний и образованием, в каких формах могут делаться специальные программы компании, мы разобрались в сути основных вещей, связанных с кейс-анализом текущих историй, посмотрели на эффективность данного метода, посмотрели, какие источники можно применять для разработки кейсов, и какова трудоемкость, как организовать кейс-анализ в ВУЗе. В то время как под моим докладом проводится красная черта, я хотел бы пожелать каждому из вас попробовать провести кейс-анализ текущих историй на практике. Самое малое, что он принесет, – это приток энтузиазма и свежих идей, одно это дорогого стоит, но стоит недорого.

Поведение итогов конференции



Княгинин В.Н., научный руководитель ЦСР «Северо-Запад», ведущий конференции:

Спасибо всем докладчикам конференции. Подводя итог нашей встречи, скажу несколько вещей, которые мне кажутся принципиально важными.

Первое: модернизация российского профессионального образования идет полным ходом, и мы стоим в одном шаге от реформы высшей школы. Модернизация идет, скоро начнут реформировать. Хотел бы напомнить, что до сих пор реформировали начальную школу, отчасти реформировали управление средним специальным образованием. В момент, когда начнут реформировать высшую школу, встанут те три вопроса, которые я задавал в начале конференции. *Первый - откуда придет запрос на модернизацию?* Сегодняшняя конференция доказывает, что он придет не из стен высшей школы. В целом, он будет предъявлен со стороны общества, государства и работодателей. Позиция государства на сегодняшний момент была недоформулирована. Представитель Министерства образования и науки скорее рассказал свое видение отдельных университетов, как они должны быть устроены, и почти ничего не сказал про финансирование. Наталья Трунова представила данные исследований ЦСР «Северо-Запад», где работодатели отвечали на вопрос, почему ухудшается качество высшей школы. Основная часть работодателей отмечает, что качество ухудшается. На вопрос «Почему?», они отвечают, что недостаточное финансирование, при этом все представители министерства говорят, что финансирование растет из года в год. В этом смысле оно всегда будет недостаточным, что означает, что мы обсудили требования бизнеса, работодателей, мы чуть-чуть коснулись требований со стороны абитуриентов – покупателей образовательных услуг, но мы почти ничего не сказали про позицию государства по поводу того, кто будет оплачивать. Запрос на модернизацию, реформу будет не только из рамок высшей школы. Важно слышать и видеть работодателя, на каких позициях он стоит и что говорит.

Второй вопрос: *появятся ли новые субъекты, новые игроки на поле высшего профессионального образования?* Мы подходим к тому, что есть игроки в виде работодателей. Мы сегодня слышали позицию субъекта Федерации, города. Городские власти сказали, что с радостью занялись бы, но пока руки не доходят в силу разграничения полномочий. Но есть несколько инициативных проектов развития регионов, в рамках которых модернизация образовательной системы в целом, и профессионального образования в частности, является важным инструментом регионального развития. ВУЗы делаются не для того, чтобы развивать высшее образование, и не для того, чтобы готовить отдельные кадры, а для того, чтобы развивать регионы, менять направление этого развития.

Петербург отличается от прочих регионов. Вопрос состоит в том, в чем будет конкурентное преимущество высшего образования Петербурга наряду с другими инструментами регионального развития. Если регионы можно развивать, минуя ВУЗы, то мне жаль систему профессионального образования на данной территории.

Третий вопрос: *темпы изменений, какой запас времени у нас есть?* Анатолий Анатольевич Погорелов сказал об этом. *Демографические ограничения*, с которыми мы имеем дело, будут только ужесточаться, причем по всем прогнозам 2010 год является годом пикового падения. Это в существенной степени потребует реформирования стратегии самих образовательных учреждений. Сейчас нашими польскими коллегами обсуждается тот момент, что они интенсивно преобразуют свою систему профессиональной подготовки, и по степени креативности, инновационности они ничем не уступают традиционным европейским странам. По многим вещам, стартовав с более низких позиций, но вынужденные бежать быстрее, они нас обогнали. Они обсуждают, что в условиях демографического спада единственный способ для спасения многих польских ВУЗов – это внешняя экспансия – предоставление образовательных услуг в более широком пространстве. Для нас это может обернуться простой вещью. Сейчас мы рассматриваем систему профобразования, как закрытую. Неизбежно, что она откроется. Лесопромышленники уже сейчас учат большинство своих управленцев в Финляндии. Также действуют нефтяники, газовщики. Количество обучающих иностранных провайдеров у нас в стране будет расти.

Второе ограничение – смена технологий, о чем сегодня много говорили. Вопрос к «ИЛИМ ПАЛП»: как случилось так, что производительность труда на наших предприятиях очень низка, дело в кадрах или в оборудовании? Думаю, оборудование можно купить в условиях, когда мы получаем премии за сырьевые товары, а ключевые квалификации нарастить так быстро, как купить оборудование, невозможно. В этой ситуации критическое положение в профессиональном образовании заключается в том, что профобразование перестало создавать технологии, а значит, может учить только тому, что сложилось, может само покупать эти технологии или каким-то образом получать в дар вместе с оборудованием от «Моторолы» или других представителей работодателей, и каким-то образом переучивать. Но поскольку страна вступила в тотальную смену технологической платформы, надо давать себе отчет в том, что запас во времени не очень большой.

Третье ограничение – это та самая прозрачность и открытость. Мне понравилось выступление ректора Бордовского, который сказал, что не надо пенять на Болонскую систему и не надо относиться к Болонской системе как к чему-то довлеющему над нами. Это хорошее правильное движение в сторону открытия нашей образовательной системы.

Это те моменты, на которые я обратил бы внимание в заключение нашей конференции.

Хотелось бы отметить позитивное впечатление. Работодатели готовы придти в эту сферу, а образование готово изменяться. С этим я хотел бы вас поздравить, и на этом закрыть нашу конференцию.