

Модернизация персонала

Пока молодежь в I-Pad, МИФИ дает актуальные знания действующим специалистам



ФОТО СЕРГЕЯ БОЛГОРОДСКОГО

Говоря о выпускниках российских вузов, представители НИЯУ МИФИ с сожалением отметили снижение уровня подготовки современных студентов

26 апреля на Горно-химическом комбинате состоялось совместное совещание специалистов «кадрового блока» предприятия и главных инженеров заводов с представителями НИЯУ МИФИ на тему дополнительного образования. Вопрос актуален как никогда. Борис Рыженков

С началом возрождения отрасли ужесточились требования эффективности и конкурентоспособности. Например, «европейский» энергоблок за счет автоматизации вспомогательных процессов обслуживает 500 человек, у нас — 900. При выходе на международный рынок, естественно, наши энергоблоки по экономике не должны уступать конкурентам, и так по всей цепочке. Многие предприятия стали решать вопрос эффективности за счет значительного сокращения персонала. Горно-химический комбинат действует по-другому — дополнительное образование и переквалификация сотрудников позволяют сохранять кадровый потенциал коллектива, насыщают его актуальными компетенциями, сохранив при этом «школу Минсредмаша» с более чем полувековыми традициями безопасности. Эта работа с кадрами создает и нужную эффективность, и формирует кадровый потен-

циал, необходимый для развития новых производств. Переобучение персонала играет огромную роль еще и потому, что поставка «свежих» кадров атомной отрасли остается проблемой, причем, не только в России.

На вопросы отвечают участники совещания.

Какие направления дополнительного образования сегодня развиваются в МИФИ?

Вадим Федорченко, начальник управления дополнительного образования НИЯУ МИФИ:

— В первую очередь — это промышленная, экологическая, ядерная, радиационная, информационная и пожарная безопасность. Сюда же входит охрана труда. Второй цикл — повышение квалификации по технологическим компетенциям: машиностроительное производство для ядерных энергетических установок, автоматизация производственных процессов и компьютерные программы 3D-, 5D-моделирования, инженерные САПРы, автоматизация и управление процессами. Третье большое направление — повышение квалификации в области управленческих компетенций: менеджмент, экономика, мотивация персонала, управление в рамках кризиса. Одним словом, все, что востребовано Госкорпорацией в связи

с созданием новых производств и модернизацией старых, повышенiem требований к эффективности работы персонала и оборудования.

— Старые кадры, понятно, с дополнительным образованием спрявятся, а что сегодня является мотивацией для «свежих» выпускников вузов?

Вадим Федорченко:

— Это давно известно. Проводили исследования и в концерне «Росэнергоатом», и в других концернах Росатома, все приходят к одному. Для того, чтобы выпускника мотивировать на работу на предприятии, ему надо предложить: зарплату, жилищную программу, досуг, медицинское обслуживание — именно в этом порядке распределяются приоритеты.

Андрей Макасеев, заместитель руководителя СТИ НИЯУ МИФИ:

— Я бы добавил сюда еще перспективу роста. Когда мы в Северске распределяем своих выпускников, ребята смотрят не столько на первоначальную зарплату. Скорее, на реальность перспективы быстро продвинуться, повысить свою квалификацию, показать, что ты гораздо быстрее схватываешь, реагируешь на что-то. И такие места выбираются даже с минимальной зарплатой. Все, кто

продолжая тему мотивации: а вас не беспокоит, что она слишком корыстная?

Андрей Макасеев:

— Как людей, рожденных в СССР, каким-то образом беспокоит. Как писал Пелевин: в наше время все мечтали о шлеме пожарного и скафандре космонавта. Сейчас у молодежи другие потребности, она становится более pragматичной, математичной, но не вся она стремится за деньгами. Я могу отвечать за свои родственные сибирские институты: там перспективы развития стоят на первом месте.

— А есть сегодня фанаты науки, которые приходят, чтобы сделать прорыв, продвинуть технологию?

Вадим Федорченко:

— Конечно! Может быть, их осталось не пять человек в группе, но один-два ежегодно остаются в аспирантуре. Причем остаются целенаправленно, под тему. Они очень востребованы у предприятий, поскольку позволяют сократить издержки, повысить производительность. Поэтому, если в вузе есть сложившиеся научные коллективы, то денег, которые приносят, хватает для того, чтобы поддерживать и аспирантов, и платить сотрудникам достаточно высокую зарплату. Все, кто

профессионально занимаются наукой, имеют достойный уровень жизни.

— Складывается впечатление, что сегодня идет процесс коммерциализации тех научных разработок, которые были созданы еще в советское время и в 90-е годы. А что сейчас происходит в фундаментальных науках?

Вадим Федорченко:

— МИФИ — чемпион по объему научно-исследовательской работы. Идет, безусловно, и доведение до коммерческой стадии разработок советских времен. Но и молодежь у нас активно изобретает. Уже хорошо известны и даже представлены президенту изобретатели «таблеток», которые можно использовать вместо громоздких исследовательских аппаратов для диагностики желудочно-кишечного тракта.

— Наши вузы довольны тем составом абитуриентов, который они набирают по ЕГЭ?

Владимир Кузенков, руководитель НИЦ СФЗ Института глобальной ядерной безопасности НИЯУ МИФИ:

— Конечно, нет! Это не только мое мнение, но и ведущих профессоров, докторов наук, которые защищались в классическом стиле. Как сказал мне один профессор: «Если раньше у меня 70% первокурсников на тестах получали положительные отметки, то сейчас — 5%». Абитуриенты «никакие» приходят, и я это чувствую на себе, потому что читаю курс «Методика проектирования» — приходится по несколько раз все повторять. Поэтому мое мнение по поводу 25-летних докторов наук — да, возможно, но в виде исключения, как, впрочем, и всегда было.

— Где сегодня гении, которые в прошлом веке создавали свои научные школы едва ли не в 25 лет — Ландау, Капица, Томпсон, Резерфорд, Бор, Эйнштейн? У человека пик «гениальной» мозговой активности до 30 лет, а по сегодняшней «технологии» защищать докторскую нормально «под сорок».

Вадим Федорченко:

— В том, что касается IT — безусловно, это «всего лишь» программное обеспечение, и в 25 лет достичь таких высот действительно реально. Но если мы говорим о производстве, о научном изделии, в котором десятки деталей, над каждой из которых думает специалист, — здесь без научной школы, поверите мне, ничего хорошего не будет. Создать YouTube или Facebook может один человек. Но когда речь идет, например, о создании автомобиля, ракеты, здания — нужны школы.

Владимир Кузенков:

— Я преподавал в МИФИ дополнительное профессиональное образование в течение почти сорока лет и не побоюсь сказать: уровень подготовки студентов постоянно снижается. Те работы, что 20-30 лет назад выполнялись легко и непринужденно, как курсовые, теперь считаются суперсложной дипломной работой. Кандидатские — никакие. Поэтому я согласен — в математике можно придумать какую-то формулу и за это получить докторскую. Но когда вы делаете работы такого уровня, как производятся у вас на Горно-химическом комбинате, вы ее за два года не сделаете. Это новые материалы, новые технологии, оборудование. Все это возможно только на базе научной и технической школы, поэтому я всегда против, когда начинают вычищать «старую школу» — молодежь еще не подросла.