



30.04.2020

Модель формирования инжиниринговых команд представили на ММСО-2020

На Московском международном салоне образования (ММСО-2020) Фонд инфраструктурных и образовательных программ Группы РОСНАНО представил модель формирования инжиниринговых команд как базу для эффективного взаимодействия вузов и работодателей. Опыт разработчиков модели представители Фонда поделились в ходе дискуссии «Взаимодействие вузов и работодателей: от слов к делу», организованной Национальным агентством развития квалификаций.

Руководитель направления по развитию профессиональных квалификаций Фонда инфраструктурных и образовательных программ (ФИОП) **Ангелина Волкова** назвала цель разработки модели формирования инжиниринговых команд амбициозной: «Сформировать клиентоцентричный сервис, где человек, заинтересованный работать в нашем секторе и мотивированный на участие в сложных технологических проектах, сможет формировать и развивать не только свою индивидуальную траекторию, но и уметь применять процессы сборки команд квалифицированных специалистов под сложные проекты. Для этого необходимо было создать комплекс технологизированных решений, так называемый движок по кадровой сборке междисциплинарных команд. А чтобы этот движок работал, нужно было сформировать и описать новый вид профессиональной деятельности – кадровое проектирование инновационного производства или проекта».

В основу модели положена идея консорциума. «Основным залогом успеха было то, что в процессе разработки модели была создана экосистема, где ядром являлось реальное наукоемкое предприятие, которое на тот момент уже входило в сформированную инфраструктуру Национальной системы квалификаций (НСК). Плюс, предприятие было готово через разработку и апробацию модели, что называется, на себе, в процессе реализации проекта менять производственную культуру, бизнес-процессы, каналы коммуникации и взаимодействия. А это сильный шаг. Данное предприятие, будучи еще и Центром оценки квалификаций



(ЦОК) в рамках Совета по профквалификациям (СПК) в nanoиндустрии, по сути стало агрегатором бизнес-процессов НСК, площадкой для отработки методических решений и перевода их в прикладные технологии по кадровому обеспечению решения целевых задач бизнеса. Это позволило воспроизвести весь жизненный цикл квалификаций – от заказа на них со стороны бизнеса через их описание и трансляцию адресного запроса на образовательные программы – до оценки квалификаций обученных специалистов. Тем самым была обеспечена интеграция ресурсов бизнеса, науки и образования», - уточнила она. Оценивая перспективы применения модели кадрового обеспечения (МКО), Ангелина Волкова выразила уверенность, что она в полной мере отвечает основному функционалу платформы, с точки зрения создания ценности, формирования банка проектов и технологий, предоставления апробированных управленческих решений и кадровых инструментов и сервисов, определения правил и стандартов, сокращения транзакций, верификации и квалифицированной профильной экспертизы, вовлечения в коммуникацию специалистов и экспертов. МКО как платформа развития позволяет инновационному предприятию создавать ценность, где межотраслевой ЦОК владеет инфраструктурой платформы, специалистам и их командам есть возможность потреблять ценность в рамках платформы, а партнерам делать вклад в развитие платформы.

«Вторым немаловажным фактором является завершение описания квалификационного профиля специалиста по кадровому проектированию с включением мягких компетенций, запуск подготовки подобных специалистов и вывод их на рынок. Именно в этом направлении мы планируем дальнейшее движение. Уверена, что тем самым будет формироваться новая производственная культура. В будущем это позволит МКО быть саморазвивающейся и динамичной. А с учетом современных вызовов рынка труда – скорость обратной связи и адекватная реакция – залог успеха», - уверена Ангелина Волкова.

Работодатели критикуют образовательную систему за инертность и нежелание идти на диалог, в свою очередь образовательные организации жалуются, что предприятия не обращаются к ним. В итоге работодатели выстраивают альтернативную систему переподготовки в своих учебных центрах, обратила внимание модератор дискуссии заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций (АНО НАРК) **Алла Факторович**.



По ее мнению, модель кадрового обеспечения, созданная при поддержке ФИОП, является примером плодотворного партнерства между предприятием и образовательной организацией, где бенефициарами оказались все участники, т.к. предприятию в короткий срок удалось получить уникальный продукт и вывести его на рынок, а университет научился оперативно реагировать на запрос работодателя и создавать по его заказу бизнес ориентированные программы. В результате этого партнерства появилась уникальная, но тиражируемая модель кадрового обеспечения, которая позволяет в короткие сроки создавать инжиниринговые команды, готовые к запуску новых технологий, сложных проектов. Эта модель объединила предприятия, инвесторов, институт развития, образовательные организации.

Отработка модели проводилась на базе ООО «Завод по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды» в Санкт-Петербурге. Генеральный директор компании **Светлана Козлова** пояснила, что основная идея проекта - это обеспечение квалифицированным персоналом предприятия, с использованием всех существующих кадровых инструментов, которое каждое предприятие по своему применяет на рынке и, конечно совмещает с инструментами НСК. Эта модель формировалась из нескольких блоков: первое - это анализ самого технологического проекта, затем описание бизнес-процессов, которые должны быть заложены для его реализации. «После этого под каждый бизнес-процесс выделяется конкретный исполнитель с той профессиональной квалификацией, которой он в данный момент обладает. Она сравнивается с той квалификацией, которая необходима для реализации данного проекта, оценочными тестами определяем дефицит знаний и умений у этого специалиста и уже под эти дефициты разрабатываем с привлечением высших учебных заведений конкретные образовательные программы, учебные модули. Проводим обучение команды, которая нам необходима для реализации бизнес-проекта. После обучения специалист обязательно проходит процедуру подтверждения данной квалификации в Центре оценки квалификации», - пояснила Светлана Козлова.

Со стороны системы образования в проекте принимал участие Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет). Заведующая кафедрой систем автоматизированного проектирования и управления **Тамара Чистякова** отметила, что результатом работы с заводом, АНО НАРК и ФИОП стало создание модульной программы



обучения с образовательным контентом, учитывающим профстандарты. В итоге ее можно настроить на различные объекты изучения промышленного производства и любой состав инжиниринговой команды.

Председатель совета директоров ООО «Завод по переработке пластмасс им. «Комсомольской правды», сопредседатель Экспертной группы АСИ по оценке целевых моделей упрощения процедур ведения бизнеса и повышения инвестиционной привлекательности Санкт-Петербурга **Татьяна Логинова** с позиции инвестора оценила проект как финансово привлекательный. «Несмотря на то что общество, государственная система управления накопили большой опыт, набор инструментов, механизмов для возможной активизации и реализации инвестиционных проектов для решения важных стратегических задач как регионального, так и национального уровня, мы часто видим, что все эти механизмы и инструменты работают разрозненно, т.е. отсутствует элемент интеграции», - заметила Татьяна Логинова. Она уточнила, что модель кадрового обеспечения (МКО) может прекрасно справиться с этой ролью, она объединяет разноплановые вещи, такие как соглашения, источники финансирования и различные формы поддержки.

«Без командообразования невозможен успешный проект. МКО с его богатым опытом, инструментарием, отвечающим всем современным тенденциям, возможностью менять обучающие программы, тем самым решая разные бизнес-задачи в самых различных отраслях экономики, изучается органами исполнительной власти, которые отвечают за работу с инвесторами, обсуждается с представителями делового сообщества», - заверила Татьяна Логинова.

***Национальное агентство развития квалификаций** является базовой организацией Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, оператором системы независимой оценки квалификаций, обеспечивает организационно-методическую поддержку отраслевых советов по профессиональным квалификациям, содействует развитию национальной системы квалификаций в Российской Федерации; формирует согласованную позицию организаций, представляющих бизнес сообщество, в их взаимодействии с государственными и негосударственными структурами, ответственными за развитие образования; содействует становлению независимых, в том числе*



**ФОНД ИНФРАСТРУКТУРНЫХ
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ**
работаем из дома

общественно – государственных институтов, участвующих в развитии качества рабочей силы, оценке результатов образования, обучения и трудового опыта.

Подробнее – www.nark.ru

* * *

Фонд инфраструктурных и образовательных программ – один из крупнейших институтов развития инновационной инфраструктуры в России. Создан на основании закона «О реорганизации Российской корпорации нанотехнологий» в 2010 году.

Цель деятельности Фонда – финансовое и нефинансовое развитие нанотехнологического и иных высокотехнологичных секторов экономики путем реализации национальных проектов, формирования и развития инновационной инфраструктуры, трансформации дополнительного образования через создание новых учебных программ и образовательных технологий, оказания институциональной и информационной поддержки, способствующей выведению на рынок технологических решений и готовых продуктов, в том числе в области сквозных цифровых технологий.

*Председателем Правления Фонда, как коллегиального органа управления, является Председатель Правления ООО «УК «РОСНАНО» **Анатолий Чубайс**; генеральный директор Фонда — **Андрей Свинаренко**.*

Подробнее о Фонде – fiop.site.