

Прорывные технологии и человеческий капитал в ТЭК: ключевые вызовы

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ

Стратегические экономические задачи невозможно решить без развития человеческого капитала

«В Российской Федерации большое внимание уделяется обсуждению инноваций, цифровой экономики, производительности труда и конкурентоспособности. Однако эти планы нереализуемы без системного подхода к развитию человеческого капитала», — Тамара Фральцова, Ректор, ФГАОУ ДПО «Институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов топливно-энергетического комплекса».

ПРОБЛЕМЫ

Пробелы в системе среднего образования

«Есть определенные пробелы в системе среднего образования. Ребята, которые приходят к нам на “инженерное дело”, не имеют черчения в школе, во многих школах нет геометрии как отдельного предмета», — Николай Рогалев, Ректор, ФГБОУ УВО «Национальный исследовательский университет “МЭИ”».

«Большая часть работников нашей компании — специалисты со средним образованием, недостаток которого уже подчеркивали», — Дмитрий Голубков, Генеральный директор, АО «Мособлгаз».

Интенсификация труда не сопровождается адекватной оплатой

«Наш человек труда становится в определенной степени роботом. Помимо своего набора функций, которые определены ему тарифно-квалификационным справочником, он чем только сегодня не занимается: подготовкой рабочего места, водителем, техническим уборщиком и т.д. Ничего подобного в функциях рабочего нет, и я могу сказать, что интенсификация труда этого человека заставляет и его, и нас говорить об одном: если мы нагружаем человека дополнительными функциями, значит, этот человек должен получать дополнительные денежные знаки», — Юрий Офицеров, Председатель, Общественная организация «Всероссийский Электропрофсоюз».

Нехватка квалифицированных кадров

«По нашим исследованиям, порядка 2 млрд молодых людей во всем мире к 2030 году не будут обладать необходимыми для успеха в трудовой деятельности навыками», — Вера Витальева, Директор группы, Управление персоналом и организационными изменениями, «Делойт», СНГ.

«К 2025 году дефицит высококвалифицированных кадров в России будет 10 млн человек. На сегодня только 17% работающего населения относится к категории “знание”, т.е. это именно те, кто готов что-то делать кроме того, чтобы что-то делать руками. Для сравнения — Япония, США, Германия — это 25%», — Артем Королев, Директор, Благотворительный фонд «Надежная смена».

РЕШЕНИЯ

Совершенствование процесса образования

«Процесс непрерывного, на протяжении всей жизни, получения образования я считаю основным трендом. <...> Я считаю, что, если мы останавливаемся хоть в какой-то момент в своем развитии, мы останавливаем экономику страны», — Анастасия Бондаренко, Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики Российской Федерации.

Баланс в подготовке кадров разных специальностей

«Основной тренд — ключевые навыки лежат в работе с большими данными, в интернете вещей, во всем софте, какой только может быть, и компетенции, которыми традиционно силен ТЭК, хардовые компетенции — это железо, технологические процессы, где все строго регламентировано и все четко, по линейке и по инструкции, — они останутся. Однако закрывать глаза на то, что рынком востребованы другие специалисты, нельзя», — Анастасия Бондаренко, Статс-секретарь – заместитель Министра энергетики Российской Федерации.

«Почему-то принято считать, что будущее — за направлениями софт скиллс. Вот в этом разрыве между тем, что хочет промышленность, и неким определенным ожиданием есть ключевая проблема», — Никита Голунов, Проректор по дополнительному профессиональному образованию, ФГАОУ ВО «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина».

«Важный тренд — популяризация рабочих, инженерных профессий. Важно отметить, что наше правительство уделяет серьезное внимание этой теме, в 2015 году был подписан премьером Медведевым план мероприятий Правительства РФ,

и наш консорциум совместно с Минэнерго, Минтруда и Минобром — мы реализуем проект, который в ближайшее время будет переработан в коммуникационную платформу по всему нефтегазовому образованию», — Георгий Коршунов, Заместитель ректора по международной деятельности и внешним связям, ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет»; координатор, Национальный консорциум вузов минерально-сырьевого комплекса России.

Государственная поддержка подготовки кадров

«Уместно сказать про действующую программу, которая направлена на укрепление кадрового потенциала нашей страны. Она действует с 2012 года, называется “Глобальное образование”, ее суть в том, что государство поддерживает финансово и социальным образом своих граждан, которые самостоятельно смогли поступить в ведущие зарубежные университеты по приоритетным направлениям», — Анна Гетманская, Руководитель программы «Глобальное образование», Московская школа управления СКОЛКОВО.

Цифровизация всех сфер жизнедеятельности

«Цифровизации российской электроэнергетики трендам, которые фактически уже заявлены, должна соответствовать цифровизация в сфере управления персоналом, в т.ч. новые стратегии, инструменты и практики в сфере HR», — Аркадий Замосковский, Президент, Ассоциация «ЭРА России» (Объединение работодателей электроэнергетики).

Сотрудничество между бизнесом и образовательными учреждениями

«Мы взаимодействуем с вузами, ССУЗами; образовательных организаций-партнеров, с которыми мы взаимодействуем, более 300, наш генеральный партнер — МЭИ. С коллегами из университета мы формируем те типовые инструменты, которые впоследствии будут применять при подготовке специалистов», — Дмитрий Чевкин, Директор департамента кадровой политики и организационного развития, ПАО «Россети».

Предотвращение эмиграции интеллектуалов

«Важно, чтобы интеллектуалы оставались в России, ежегодно около пяти тысяч стобалльников по разным предметам, в основном гуманитариев, уезжают из страны. Мы создали клуб, назвали его “Российские интеллектуальные ресурсы”, в нашем клубе порядка 20 тысяч таких стобалльников, мы с ними постоянно ведем работу», — Павел Красноруцкий, Председатель, Общероссийская общественная организация «Российский союз молодежи».

Акцент на потребностях человека

«Теория экономики счастья заключается в том, что человек должен быть счастлив на своем рабочем месте. <...> Ни разу не прозвучало, но мы должны привыкать к этой терминологии. Человек должен быть счастлив, и к молодежи это относится в первую очередь, им не нужен баланс, если у них половина или треть жизни будет идти несчастливо на их работе», — Валерий Оськин, Председатель правления, Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала».