

Как подготовить инженера будущего

В октябре в Политехе откроется «Точка кипения» – пространство для создания проектов будущего. По всей стране Агентство стратегических инициатив организовало порядка 20 «Точек кипения», где можно собирать проектные команды, тестировать прорывные идеи и выводить их на рынок. Университетские «Точки» – новый формат, который предполагает взаимодействие вуза с потенциальными партнерами – технологическими предпринимателями, госкорпорациями, органами власти, бизнесом и так далее. Еще одна важная функция вузовских «Точек кипения» – поиск и внедрение новых образовательных форматов.



Какими навыками должен обладать инженер в условиях цифровой трансформации, какие компетенции сделают его конкурентоспособным на рынке труда, как вузам обучать специалистов, чтобы те не тратили время на переобучение на работе – на эти и многие другие вопросы пытаются ответить в научной лаборатории «Стратегическое развитие рынков инжиниринга» Политеха. Эксперты решили напрямую обратиться к предприятиям и узнать, что их устраивает в образовательном процессе, а что нет, что хотелось бы изменить, а главное – чему учить будущих инженеров.

Для этого в Политехе будет проведена целая серия круглых столов с представителями HR крупных компаний. Первая встреча уже состоялась: на ней эксперты обсуждали технологии развития команд инженерного спецназа и особенности управления проектами в условиях цифровой трансформации. Мы встретились с организатором этих мероприятий, главным специалистом научной лаборатории «Стратегическое развитие рынков инжиниринга» Центра НТИ СПбПУ Светланой ВАСЬКОВСКОЙ. Светлана рассказала об идее и формате круглых столов, поделилась итогами первой встречи, а также объяснила, как полученные результаты отразятся на образовательном процессе Политеха. Однако наша беседа вышла за рамки обозначенной темы, и мы обсудили актуальный сегодня вопрос 4-дневной рабочей недели, а еще выяснили, почему так называемым гибким навыкам, soft skills, уделяется большое внимание даже в технической среде.

- Светлана, расскажите, пожалуйста, как появилась идея подобного взаимодействия с предприятиями. Ведь когда мы говорим о цифровой трансформации, то чаще подразумеваем техническую сторону вопроса - вы же обратили внимание на социальный капитал.

- Рассматривая передовые производственные технологии, мы зачастую упускаем несколько ключевых моментов: кто этими технологиями управляет и кто управляет людьми, которые разрабатывают эти технологии. Наши партнеры и потенциальные заказчики сталкиваются с такими проблемами в работе, поэтому мы решили вместе искать решения. Цифровая трансформация уже происходит, отменить ее мы не можем. Но есть важные вопросы, как мы нанимаем людей, как увольняем, как обучаем внутри компаний в условиях цифровой трансформации. Мы задали эти вопросы в первую очередь сами себе, а затем решили привлечь наших партнеров и провести серию круглых столов.



- В каком формате проходят круглые столы?

- Мы сразу отказались от позиции, когда мы, как образовательное учреждение, объясняем другим что-то, чего они не знают. Это скорее вопрос поиска взаимодействия, точек соприкосновения, сфер, где мы можем быть полезны друг другу. Мы хотим понять, что сейчас происходит в производственных компаниях, в какой степени они сталкиваются с вызовами цифровизации и, конечно, чем мы можем быть полезны.

В Политехе сконцентрирована область уникальных компетенций и технологий для решения подобных задач. Мы видим, что сейчас на рынке этим никто не занимается, при этом тема является действительно актуальной. Как внедрять цифровизацию во внутреннюю коммуникацию и в процесс получения обратной связи – на данный момент предмет дискуссий, мы не знаем правильного ответа. Цель круглых столов – сформировать экспертную позицию в этой области. Как только мы ее обозначим, то будем готовы предложить ряд инструментов для ее реализации.

- Когда пройдет следующий круглый стол и чему он будет посвящен?

- Следующий круглый стол мы планируем провести в конце сентября. Мы задали большую тему – «Управление социальным капиталом в условиях цифровой трансформации». Социальный капитал мы рассматриваем шире,

чем просто человеческие ресурсы, поскольку анализируем, прирастает ли ценность людей в условиях цифровой трансформации или нет. Если не прирастает, то люди так и остаются ресурсами, которые взяли с рынка труда, использовали и вернули назад. А социальный капитал предполагает, что вы взяли кадры с рынка труда, а внутри компании их ценность выросла: они научились что-то делать, освоили новые компетенции.

Как не потерять человеческую ценность в условиях цифровой трансформации – вот, что нас интересует, и не только нас. Самый дорогой ресурс в компании – это люди. Если мы посмотрим бюджет и посчитаем затраты на персонал (фонд оплаты труда, средства индивидуальной защиты и так далее), то поймем, что дороже всего компании обходятся люди. Это самый ценный ресурс во всех смыслах. На следующем круглом столе мы хотим посмотреть, как изменяется рынок труда в условиях цифровой трансформации.

- Раз уж зашла речь об организации рабочего процесса, не могу не спросить о вашем отношении к 4-дневной рабочей неделе. Как думаете, нас таким образом готовят к переходу в роботизированный мир, уменьшая возможности для работы, или, наоборот, лишний выходной послужит стимулом для развития?

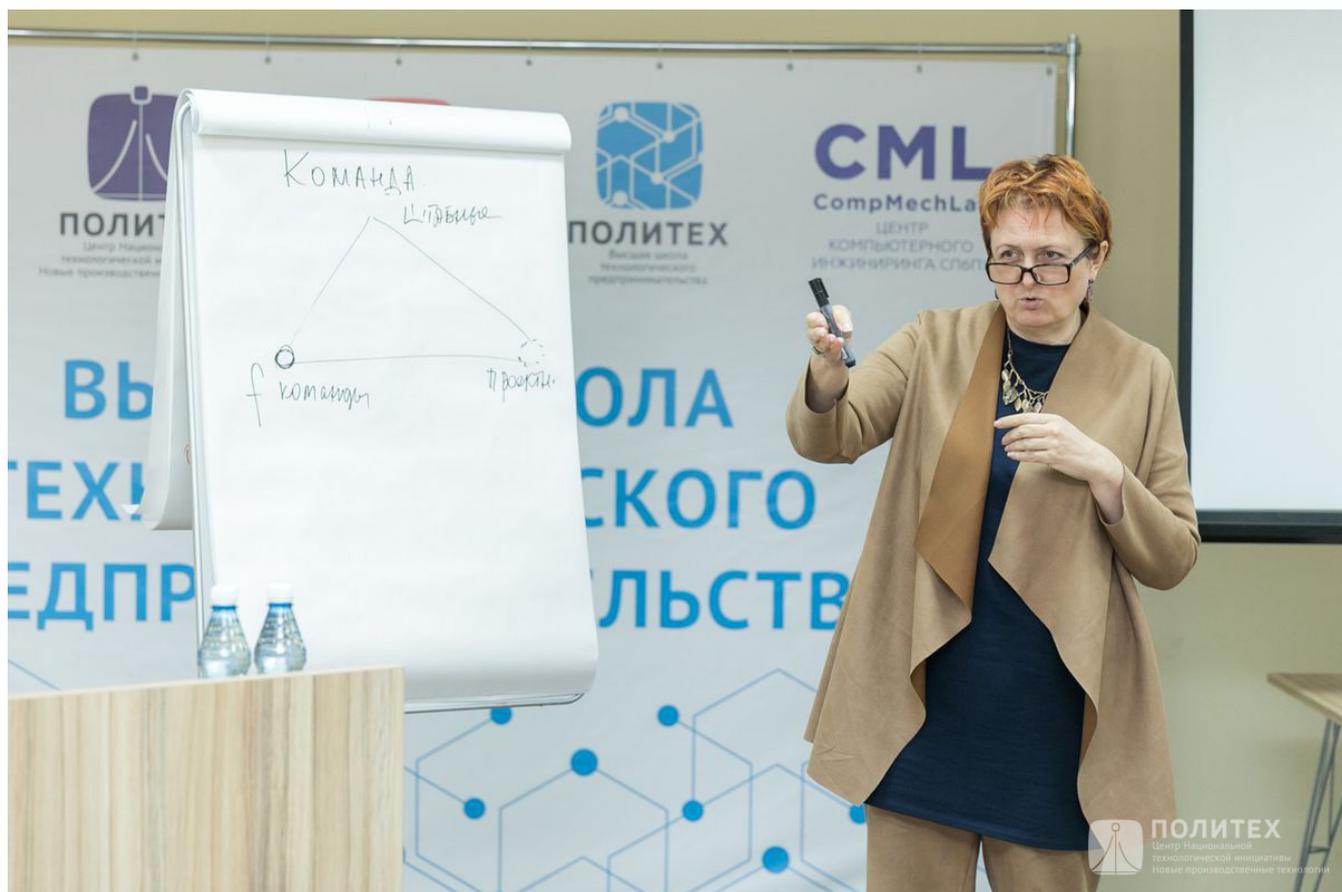
- Есть разные мнения на этот счет, и действительно некоторые специалисты прогнозируют, что люди не будут в этот день заниматься саморазвитием или общественно полезными делами. Но это вопрос не того, как люди проводят время, а того, какая у них в принципе культура времяпрепровождения. Вопрос, чем мы заменим этот день? Может, человек этот пятый день будет не сидеть на работе, а ходить в спортзал или плавать в бассейне. Может, под это будут организованы социальные проекты, чтобы люди занимались волонтерством. Следующий момент, как компания заменит этот день. Например, организация может договориться с работником и сделать этот день днем обучения. Потому что технологии меняются и продолжают меняться очень быстро, и людям нужно уметь переучиваться. Это хороший выход.

- Если возвращаться к вашей работе с предприятиями, можно ли выделить некие общие тенденции или проблемы, которые тормозят переход на цифровые рельсы?

- Да, в этом смысле можно выделить несколько моментов. Во-первых, для того чтобы проходила цифровая трансформация, нужна определенная квалификация управленческого звена. Мы отмечаем, что в настоящий момент у руководителей зачастую не хватает квалификации в области цифровых изменений для того, чтобы просто сформулировать проблему или запрос. Всё потому, что часто и ошибочно под цифровой трансформацией понимается просто автоматизация деятельности, но это понятие намного шире.

Во-вторых, в современных условиях сильно меняется структура организации и процесс принятия решений. Объектом управления теперь является не отдельный специалист, а команда. Вообще, это очень важно, умеете ли вы

работать в команде, можете ли вы взять на себя лидерство, вкладываетесь ли в командный результат.



- Вы говорите о soft skills, которым сейчас приписывается большая ценность. Получается, в современном мире soft skills, то есть универсальные навыки, перевешивают hard skills, то есть профессиональные компетенции?

- На самом деле, их нельзя сравнивать. Вы не можете заниматься цифровой трансформацией, если у вас нет экспертной грамотности, так называемых hard skills. Более того, мы предполагаем, что каждый человек является носителем каких-либо экспертных знаний. Например, моя экспертиза – это поведение и деятельность людей в организации, у других это может быть знание специализированных программ, умение писать код или анализировать коррозию металлов. Это очень важно.

Навыки коммуникации, проведение совещаний, умение действовать в конфликте и в стрессовых ситуациях, умение понимать других людей и идти на компромисс – это далеко не полный список soft skills. Проблема, о которой говорят, когда пытаются сделать фигуру soft skills важнее, заключается в том, что экспертный навык нарастает быстрее, чем надпрофессиональные компетенции, то есть soft skills.

- Вы ведете серьезную работу с экспертным сообществом. Полученные результаты отразятся на образовательном процессе Политеха?

- Конечно. Уже сейчас в образовательные программы Института передовых производственных технологий и Высшей школы технологического предпринимательства мы внедряем специализированные модули по тем же soft skills. В данный момент мы хотим понять, какие навыки в цифровой среде важнее: чтобы не обучать всех всему – это бессмысленно, а сделать акцент на том, что приоритетно и в первую очередь нужно. Еще один из проектов, он появился весной и в значительной степени проработан как программа дополнительного профессионального образования – это проект подготовки техномодераторов, то есть людей, которые умеют вести технические совещания, узкоспециализированные конференции, технологические сессии. Мы видим такую потребность внутри, поэтому уже сейчас обучаем этому своих студентов. И это их конкурентное преимущество, потому что обучением технической модерации сейчас не занимается ни один вуз в России.

- И все-таки, как нам относиться к цифровой трансформации – это скорее благо или зло?

- Цифровая трансформация отразится на всех нас. Как было сказано в одном известном сериале, «зима близко». Сейчас метафору зимы мы можем смело заменить на цифровую трансформацию. Это та ситуация, когда вы либо попадаете в нее, либо нет. Если не попадаете, то вы вообще вне рынка – экспертного, вне рынка труда, вас элементарно не видит работодатель. Например, если вы раньше отправляли резюме, то работодатель досконально изучал его, обсуждал, бывало, проводил телефонные собеседования. Сейчас за вас все скажут соцсети, и работодатель пойдет за информацией о вас именно туда. Это очень важное умение – формировать свой профессиональный образ в интернете, и управление экспертной репутацией в соцсетях – это то, чему мы тоже учим наших студентов.

- Светлана, спасибо за интересную беседу!

Материал подготовлен Медиа-центром СПбПУ. Текст: Илона ЖАБЕНКО

Дата публикации: 2019.08.21

>>Перейти к новости

>>Перейти ко всем новостям