



## **Сергей Колесников, президент компании ТЕХНОНИКОЛЬ:**

Скорость изменений в мире нарастает. Это касается всех аспектов жизни и будет влиять на все отрасли экономики. Даже такие консервативные сегменты, как строительство или промышленность все больше будут сталкиваться с тем, что технологии и знания специалистов устаревают все быстрее и быстрее. Как отмечают многие известные эксперты, наступает время вложений в человека.

Это значит, что если человек или компания планирует успешно функционировать в реалиях меняющегося мира, стоит в принципе изменить

подходы к обучению и знанию. Сегодня много говорят о нехватке квалифицированных кадров в большинстве отраслей экономики. И это действительно так. Но говоря об обучении технических специальностей, по-прежнему многие мыслят категориями ПТУ и техникумов советской эпохи. Но уже сейчас для работы на современных производственных линиях сотрудникам требуется совершенно иной, намного более высокий уровень подготовки, на уровне инженерных специальностей, а кроме того умение постоянно учиться новому, разрабатывать и внедрять рациональные предложения, ведь систематическое повышение эффективности – ключевой тренд современных производств. Развитие, как постоянный процесс, философия изменений – это данность, которую нужно принять. Динамичное движение, преобразования не остановятся, а будут лишь нарастать, в том числе под влиянием робототехники и автоматизации.

Для того, чтобы специалисты могли соответствовать требованиям экономики уже ближайшего будущего, необходимо, с одной стороны, изменение подходов к обучению. Сейчас все большее значение получают не конкретный объем знаний у специалиста, а умение быстро обучаться новому, одновременно и гибкость, и системность мышления. С другой стороны, обучение должно носить непрерывный и комплексный характер. Всем трем сторонам, включенным в процесс подготовки кадров, - и учебным заведениям, и студентам, и бизнесу, следует понимать, что после выпуска студента из колледжа или вуза процесс обучения не заканчивается. Учиться придется все время и в том числе дисциплинам, которые далеко не всегда напрямую связаны с полученной специальностью. Уже сейчас мы учим сотрудников наших заводов, которые работают по рабочим специальностям, управленческим навыкам, тайм-менеджменту и даже просто английскому языку за счет компании.

И многие молодые ребята, относящиеся к так называемому поколению Y, необходимость постоянного развития уже чувствуют интуитивно. Это проявляется и том числе и в отношении к мотивации. Уровень заработной платы не ниже среднего и полнота социального пакета уже воспринимаются просто, как должное. Молодых специалистов все больше интересуют возможности обучения, продвижения и развития, как вертикально, так и горизонтально.

К сожалению, на данный момент контакт между бизнесом, учебными заведениями и студентами налажен слабо. С одной стороны, техникумы и вузы по-прежнему воспринимают коммерческие компании, как спонсоров, которые просто должны помочь отремонтировать классы и закупить оборудование, но не должны вмешиваться в учебный процесс. С другой стороны, бизнес до сих пор выказывает мало заинтересованности в сотрудничестве с учебными заведениями. Мы регулярно проводим занятия с профильными колледжами и экскурсии для студентов. Многие руководители учебных заведений жалуются на то, как сложно найти контакт с представителями профессионального сообщества с целью организации подобного рода мероприятий.

И здесь, в первую очередь, бизнес должен поменять кадровую политику, в широком смысле этого слова. Можно много говорить о том, что учебные заведения выпускают неквалифицированных специалистов, что государство должно изменить подходы к образованию. Но в сотрудниках, отвечающих требованиям времени, заинтересованы, прежде всего, компании. Можно поставить самые инновационные производственные линии, но если их некому будет обслуживать, если не будет специалистов, способных обеспечить высокий уровень клиентского сервиса, то компания в современных условиях успешной быть не сможет. Вложение в будущих сотрудников и комплексная программа развития специалистов компании – это шаг, который поможет компании отвечать усложняющимся требованиям рынка.