

КОНКУРЕНЦИЯ ЗА ТАЛАНТЫ ОБОСТРЕТСЯ

Уникальным стал Орловский государственный технический университет. Для подготовки высококвалифицированных специалистов здесь реально осуществляется синтез теории и практики. Студент вместе с профессором занимается научными изысканиями, вместе с конструктором и технологом воплощает отработанную идею в ту или иную конструкцию, вместе с руководителем учится быть организатором производства. И такие специалисты работают уже сегодня во всех отраслях не только науки, но и мировой экономики.

Демографические изменения и изменение ценностей нового поколения скорее всего приведут к серьезному дефициту талантов.

Для того чтобы выжить и процветать, компании должен по-новому взглянуть на правление квалифицированными кадрами.

Недостаток какого ресурса может стать препятствием процветанию современного общества? Нефть? Капитал? Нет, умы. «Люди! Талантливые люди!» - говорит Бенгт Лейсвед, заместитель председателя правления компании Heidrick & Struggles International, ведущий провайдер услуг по поиску и повышению квалификации руководителей высшего звена. «Поиск и защита интеллектуального потенциала - это наиболее сложная задача, с которой сегодня сталкиваются компании, - говорит он. - И она станет еще более насущной завтра, когда война за таланты будет в самом разгаре».

Для того чтобы осознать эту ситуацию, многим компаниям, очевидно, предстоит пройти еще длинный путь. Об этом свидетельствуют данные опроса, проведенного консультационной фирмой McKinsey в 2001 г. Лишь 19% из 410 менеджеров, работающих в 35 крупнейших компаниях США, заявили, что они преуспели в приеме на работу талантливых людей, и лишь 8% полагали, что они смогли удержать их в компании.

Согласно демографическим данным, во многих индустриальных странах в ближайшем будущем будет наблюдаться массовый уход на пенсию.

Например, по прогнозам Центрального статистического бюро Швеции, к 2008 г. на шведском рынке труда будет не хватать в тыс. инженеров. В США, по прогнозам Бюро статистики занятости, к 2010 г. будет незанято около 10 млн. специалистов.

«Возможно, сейчас это трудно представить, но вскоре мы испытаем самую большую нехватку трудовых ресурсов за всю нашу историю. Демографы высказывают следующие прогнозы. «Дети бума» - поколение, родившееся в период резкого увеличения рождаемости, представители которого в настоящее время составляют большую часть трудовых ресурсов, вскоре начнут уходить на пенсию. В наступающем году эта цифра составит от 70 до 75 миллионов человек», - говорит Джефф Тейлор, основатель ведущей мировой онлайн-сети занятости Monster.

Станки, капитал и бренды все еще повсеместно рассматриваются в качестве основных средств, дающих компаниям особые возможности занимать передовые позиции. Но это неправильное мышление. Через пять-шесть лет, по оценкам специалистов, основным ресурсом, позволяющим лидировать на рынках, будут люди, талантливые люди. Когда дело касается новых станков и иных капитальных затрат много времени уходит на принятие инвестиционных решений, то время как на таланты и формирование компетентности все еще обращается недостаточное внимание. «Вскоре для соискателей заботы наступят новые времена. Будет наблюдаться не просто недостаток квалифицированных кадров, а кадров вообще, - говорит Джефф Тейлор! - Кадры будут обладать всей полнотой власти. Компаниям придется обращать особое внимание на свои кадры, чтобы удержать их, иначе они столкнутся с вполне реальной опасностью банкротства».

До некоторой степени недостаток компетентности все же может быть компенсирован увеличением производительности и повышением уровня автоматизации, в результате чего будет снижена потребность в трудовых ресурсах. Однако это не фундаментальный, а временный выход в сложившейся ситуации, который и приведет к дефициту кадров и талантливых людей

вообще. Кроме того, современное автоматизированное оборудование все равно потребует привлечения трудовых ресурсов еще более высокого уровня квалификации.

Какой же выход? Откуда взять квалифицированные, талантливые, думающие и при этом молодые кадры? Выход очевиден – в университетах новой формации в университетах, осуществляющих интеграцию науки, образования и производства для решения главной задачи - подготовку высококвалифицированных кадров. При этом, как показывает опыт ведущих стран мира, именно в интегрированных в производство научно-образовательных центрах создаются также новые технологии. Уникальным в этом отношении стал Орловский государственный технический университет. Поддержанная Министерством образования, руководством администрации Орловской области и одобренная Правительством Российской Федерации, в рамках университета создана новая модель профессиональной школы России. Для подготовки высококвалифицированных специалистов здесь реально осуществляется синтез теории и практики. Студент вместе с профессором занимается научными изысканиями, вместе с конструктором и технологом воплощает отработанную идею в ту или иную конструкцию, вместе с руководителем учится быть организатором производства. И такие специалисты работают уже сегодня во всех отраслях не только науки, но и мировой экономики. Научные изыскания во Франции и Германии, практическая деятельность в Канаде и США, выступления на всемирно известных конференциях и симпозиумах в Швеции, Португалии, Дании и других промышленно развитых стран, совместная образовательная деятельность с ЮАР констатирует тот факт, что учебно-научно-производственный комплекс ОрелГТУ получил свое признание не только в нашей стране, но и за рубежом.

Сформированный колоссальный научно-технический потенциал (ОрелГТУ получает в год патентов на изобретения больше, чем любой вуз в стране), множество учебников и учебных пособий с грифами УМО и

Минобрнауки, отмеченные грамотами и дипломами различных выставок и конкурсов, запрашиваемые другими вузами для образовательного процесса, международное сотрудничество в области науки и образования позволило нашим молодым ученым получать дипломы европейского образца, а дипломы в сфере высшего профессионального образования стали котироваться на международном уровне.

Сконцентрированный высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав, учебные и научно-исследовательские лаборатории, оснащенные современным оборудованием, использование современных образовательных и компьютерных технологий позволяют получать фундаментальное образование, а при необходимости дополнительное и послевузовское образование.

Тем самым рождается специалист, обладающий масштабным и системным видением, умеющий думать, способный быстро разобраться в клубке противоречий и сложностей конкурентного рынка. И тогда неважно, где и кем он будет работать, главное - он будет профессионально думать. И рожденный в таких условиях руководитель не будет просто командовать и раздавать инструкции - он будет обладать способностью донести свое видение до сотрудников и заставить их понять и принять то, что необходимо сделать.

Именно такая система, считают в ОрелГТУ, такой подход к подготовке специалистов наиболее эффективен и отвечает мировым стандартам и способствует поиску талантливых людей.

С. КОРНДОРФ.

Корндорф, С. Ф. Конкуренция за таланты обостряется / С. Ф. Корндорф // Просторы России. - 2005. - № 28. – С. 8.