НОВОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

В России запустили сервис прогнозирования зарплат выпускников вузов

Информационно-аналитическая платформа «Пифия», способная прогнозировать трудоустройство и зарплату выпускников вузов, запущена в России, сообщили в Высшей школе экономики.

«Высшая школа экономики при поддержке Роструда запускает сервис предиктивной аналитики трудоустройства выпускников «Пифия». Это информационно-аналитическая платформа для прогнозирования перспектив трудоустройства и заработной платы выпускников бакалавриата, специалитета и магистратуры», – говорится в сообщении.

Уточняется, что сервис основан на искусственном интеллекте, который помогает будущим специалистам оценить потенциальный доход и возможных работодателей в зависимости от их личных характеристик, университета, специальности, региона получения образования.

«Момент выбора высшего образования и перехода от учебы к работе – это фундамент для дальнейшего профессионального развития, поэтому особенно важным данный проект является для молодежи», – рассказал заместитель проректора НИУ ВШЭ Павел Травкин, добавив, что прогнозы заработных плат и мест трудоустройства на портале строятся на данных мониторинга трудоустройства выпускников, проводимого Рострудом.

Данные, на которых обучаются модели, актуальны и постоянно обновляются. При этом портал также демонстрирует ведущих работодателей, готовых предложить наиболее привлекательные условия для выпускников конкретных вузов и специальностей.

РИА Новости

Минобрнауки – об использовании ИИ в образовании и науке

Глава ведомства Валерий Фальков отметил, что будущие специалисты должны понимать, как можно использовать искусственный интеллект в своей деятельности, и заявил, что появление ИИ требует полной перестройки учебного процесса.

Министр науки и высшего образования напомнил о проблемах авторства научных данных и работ, а также достоверности информации, выработанной с помощью нейросетей.

Министерство науки и высшего образования РФ поставило задачу подготовить не менее 15 тыс. специалистов по разработке технологий искусственного интеллекта и включило модули по ИИ во все студенческие программы. Об этом сообщил министр Валерий Фальков на лекции на марафоне «Знание. Первые» в рамках Мировой атомной недели на ВДНХ.

«Мы во все образовательные программы подготовки студентов независимо от будущей профессии включили специальные модули, посвященные искусственному интеллекту. Неважно, вы будущий биолог, юрист, физик, химик, журналист, – вы должны понимать, как можно использовать ИИ в своей деятельности. Но отдельно мы выделили часть программы, поставив себе четкую задачу, – эта задача имеет конкретное выражение, – не менее 15 тыс. специалистов подготовить для разработки технологий ИИ по целому ряду программ, как правило, связанных с глубоким знанием математики», – рассказал министр.

Глава Минобрнауки РФ В. Фальков заявил, что появление искусственного интеллекта требует полной перестройки учебного процесса и технологий обучения.

«В сфере образования (искусственный интеллект – ред.) – это колоссальный вызов. Почему? Потому что надо принципиально по-другому подходить к технологиям обучения. Те старые технологии обучения, которые мы используем много десятилетий, – они сегодня неактуальны, с их помощью невозможно проверить знания. И конечно, это требует полной перестройки не только учебного процесса, причем как в школе, так и в колледже, так и в университетах», – сказал министр.

Он добавил, что необходим совершенно новый подход в проверке знаний учащихся. «То, что мы использовали несколько десятилетий, традиционно сегодня легко обойти, имея на то желание», – заключил Фальков.

Министр также напомнил о проблемах авторства научных данных и работ, а также достоверности информации, выработанной с помощью нейросетей.

«Проникновение ИИ в сферу образования показывает, что регуляторная рамка, этическая рамка выработанной модели пока не сформирована. То же самое мы видим и в сфере исследований и разработок, в сфере науки. Пока

еще разрабатываются стандарты, методологии, этические кодексы, определяющие, как именно следует применять ИИ в исследовательской деятельности. Без этой рамки исследования рискуют стать разрозненными и несопоставимыми», — рассказал он.

«Что касается нашей работы как регулятора, Министерства науки и высшего образования, мы очень серьезно и обстоятельно над этим размышляем с коллегами из профессионального сообщества, с тем чтобы осмыслить все аспекты, касающиеся ИИ в науке. Это и стратегическое планирование, и каталогизация решений, и понимание, какая инфраструктура для поддержки нам необходима», — рассказал министр.

Фальков подчеркнул, что рождение любого нового явления, любой новой экосистемы имеет «первым и фундаментальным условием создание новых правил игры».

РИА Новости, ТАСС

Будущее высшего образования: шесть моделей, которые меняют мир

Высшее образование переживает настоящую революцию. Уже сегодня на смену единому образцу приходит разнообразие форматов, каждый из которых отвечает запросам новой эпохи. Условно все многообразие можно свести к шести ключевым моделям, определяющим ландшафт завтрашнего дня.

Титаны науки — это классические университеты. Такие институции, как Гарвард, Оксфорд или МГУ, нигде не исчезнут. Их главная сила — в многовековом бренде, огромных эндаумент-фондах, которые формируются из пожертвований бывших выпускников, и репутации цитаделей фундаментальной науки. Однако и они вынуждены меняться: внедрять гибридное обучение, цифровизировать кампусы и развивать программы для взрослых, превращаясь в центры непрерывного образования на протяжении всей жизни. Их миссия — подготовка академической элиты и генерация глубоких знаний — останется неизменной, но методы ее достижения станут современнее.

Фабрики инноваций: Университет Кремниевой долины, Стэнфорд или Olin College of Engineering стали эталоном для нового поколения вузов. Их философия — стирание границ между аудиторией и реальным миром. Обучение здесь строится на глубокой интеграции с индустрией: студенты

с первого курса решают прикладные бизнес-задачи, создают стартапы и погружены в междисциплинарную среду. Главный продукт такой модели — не просто специалист, а готовый инноватор и предприниматель. В России данная модель представлена тремя университетами: ИТМО, МФТИ и Иннополис.

Образование без границ: онлайн-университеты. Такие проекты, как University of the People или платформы вроде Coursera, предлагающие полноценные степени, делают качественное образование доступным и гибким. Низкая стоимость, обучение по подписке и возможность учиться из любой точки мира — их ключевые преимущества. Они будут расти за счет спроса на непрерывное профессиональное развитие и студентов из развивающихся стран. Основным вызовом для них — доказательство качества и признание дипломов работодателями.

Антиуниверситет: модель «третьего поколения». Самые радикальные эксперименты, такие как российский Университет 20.35 или Саудовский KAUST, вообще отказываются от классической структуры. Они представляют собой не «башню из слоновой кости», а гибкую образовательную экосистему. Здесь нет постоянных профессоров — приглашаются звезды из индустрии под конкретные проекты, а индивидуальная траектория каждого студента выстраивается на основе анализа его цифрового следа и потребностей экономики.

Глобальные хабы: университеты-платформы. Яркий пример — Minerva Schools. Такой вуз не владеет кампусами, а является платформой для глобального обучения. Студенты живут в разных странах мира, погружаясь в местные культуры, а учатся в международных группах онлайн. Акцент здесь делается на развитии кросс-культурной коммуникации и формировании по-настоящему глобального мышления.

Новые игроки — это корпоративные университеты. Крупные корпорации вроде Google и Amazon все активнее берут подготовку кадров в свои руки, создавая программы сертификации (например, Google Career Certificates). Эти курсы готовят специалистов под конкретные нужды компании, и их сертификаты зачастую котируются на рынке выше, чем дипломы некоторых вузов. Это прямой вызов традиционному образованию, заставляющий университеты либо конкурировать, либо искать пути тесного альянса с бизнесом.

Что у них общего и в чем разница? Сравним модели по нескольким критериям:

Критерий / Модель	Ключевая ценность	Целевая аудитория	Конкурентное преимущество
Классический университет	Бренд, статус, фундаментальные знания, элитная сеть контактов (нетворкинг), доступ к науке	Абитуриенты 17-18 лет, нацеленные на академическую карьеру или лидерские позиции; исследователи	Вековой бренд и репутация, которые почти невозможно воспроизвести
Университет «Кремниевой долины»	Гарантированные карьера и доход, практические навыки, доступ к инвесторам и стартап-экосистеме	Мотивированные карьеристы, будущие предприниматели, инженеры-инноваторы	Глубокая интеграция в реальную экономику, которую сложно быстро скопировать
Онлайн-университет	Доступность, гибкость и низкая цена. «Образование в любом возрасте и месте»	Взрослые работающие специалисты, студенты из развивающихся стран, те, кто хочет сменить профессию	Масштаб и цена: возможность обучить миллионы по низкой цене за счет автоматизации
Модель «третьего поколения» (Экосистема)	Супер-персонализация. «Образование, которое собирается под вас и ваши цели»	Талантливые самообучающиеся, участники НТИ, специалисты, чьи навыки устарели	Адаптивность: способность мгновенно реагировать на изменения рынка труда за счет отсутствия бюрократии
Университет-платформа	Глобальный опыт и сеть контактов. «Стань гражданином мира, не поступая в конкретный вуз»	Глобально ориентированная молодежь, будущие лидеры международных организаций, дипломаты	Уникальный опыт: предложить «семестр в 7 странах» практически некому, кроме них
Корпоративный университет	Трудоустройство «под ключ». Навыки, гарантированно востребованные здесь и сейчас конкретным работодателем	Карьеристы в конкретной индустрии, сотрудники компании, желающие повысить квалификацию	Прямая связь с работодателем: 100% релевантность программ и гарантированное трудоустройство

Рынок высшего образования фрагментируется. Нет одной «победившей» модели. Успех будет определяться способностью университета четко выделять свою целевую аудиторию и строить эффективную бизнес-модель, которая создаст для нее уникальную ценность, не поддающуюся простому копированию.

В будущем мы увидим не победу одной модели над другой, а их сосуществование и гибридизацию. Университетам, чтобы оставаться ведущими «игроками» в образовательном пространстве, придется сочетать академическую глубину с гибкостью и практической ориентированностью новых форматов. Возникнет экосистема, где студент будет «собирать» свое образование из курсов классического университета (для фундамента), онлайн-платформы (для конкретного навыка) и корпоративной программы (для стажировки).

А.Х. Шелепаева,

*канд. пед. наук, доцент кафедры бизнес-информатики
Финансового университета при Правительстве РФ
www.fu.ru/university/structure/university/uso/press-servicer*

Плюсы и минусы очного обучения

Эксперт отметил: очное обучение играет важную роль в развитии студента.

Главный плюс очного обучения заключается в том, что оно построено на непосредственном, живом общении, которое необходимо для эмоционального контакта. Однако такой формат обучения довольно затратный, считает директор Научно-образовательного центра развития образования Высшей школы государственного управления (ВШГУ) Президентской академии профессор Владимир Блинов.

Он уточнил, что умственная, как и любая другая деятельность человека, менее эффективна при отсутствии определенного эмоционального фона.

«Работа актера с образом требует сопереживания, труд математика и программиста – сосредоточения и волевых усилий. Всё это проявления эмоционально-волевой сферы, развитие которой наиболее продуктивно в живом общении. В обозримом будущем тренажеров для развития эмоционально-волевой сферы человека не предвидится. Студентам нужен преподаватель, учебная группа, друзья-однокашники. Значит, очное обучение в будущем, как и в настоящем, играет важную роль в развитии студента и нужно решать, как его сохранить», – подчеркнул эксперт.

В то же время такое обучение затратно. Ведь для этого необходимы средства на содержание аудиторий, оплату работы профессоров и преподавателей, на обеспечение безопасности.

Кроме того, каждое занятие уникально. Его не повторить и не пересмотреть в записи. Среди минусов также может быть дефицит часов и неудобное время занятий.

«Но как только речь заходит о подготовке высококлассных специалистов, возникает требование о запрете любых форм учебного процесса, кроме очной. Военные, врачи, моряки, пилоты – подготовка любых специалистов с высокой ответственностью трудовой деятельности проводится только очно. Невзирая на затраты и минусы», – добавил Блинов.

iz.ru

Выпускники колледжей не закрывают дефицит рабочих кадров

Аналитики видят причину в оттоке молодежи из регионов и недостатке профориентации.

В России сложилась устойчивая тенденция старения рабочих кадров, в первую очередь эта проблема затрагивает промышленные и массовые профессии, предупредили аналитики. И эту ситуацию не выправляют выходящие на

рынок выпускники колледжей – ежегодно из таких учебных учреждений отсеивается каждый десятый, а 30–40% выходящих из системы среднего профессионального образования студентов, которых регион готовил для своих нужд, уезжают в другие области.

Почему кадры не молодеют

Одной из ведущих тенденций на российском рынке труда стал рост среднего возраста востребованных специалистов среднего звена и рабочих кадров. Таковы результаты доклада «Вклад системы СПО в подготовку кадров по приоритетным отраслям экономики» Центра экономики непрерывного образования (ЦЭНО) РАНХиГС. Его авторы сопоставили ситуацию с нехваткой кадров и число выпускников колледжей – это один из основных ресурсов преодоления дефицита.

«Наблюдается тенденция старения кадров, – констатировали они. – Эта проблема затронет в первую очередь промышленные и массовые профессии: строительство, логистика, ретейл».

Так, в 2024 г. средний возраст инженера по эксплуатации зданий, управляющего объектом недвижимости и производителя строительно-монтажных работ составляет 50–52 года, ближе к 50 годам и возраст администратора магазина. Только за год эта цифра выросла на 1–3 пункта. Аналогично вырос и средний возраст дорожных рабочих – примерно до 37 лет.

«Выпускники колледжей не покрывают потребностей рынка труда, вследствие чего только с января 2024 по январь 2025 г. спрос на специалистов по приоритетным направлениям экономики заметно возрос: в сфере промышленности – на 19%, в строительстве – на 17%, – говорится в документе. – Особенно заметна нехватка высококвалифицированных рабочих. Наибольший рост потребности в этих кадрах отмечен в сферах строительства – на 19,2 процентных пункта, и здравоохранения – на 10 процентных пунктов».

В топ-5 сфер экономики с наибольшим приростом спроса на кадры вошли также туризм, общественное питание, медицина и фармацевтика, транспорт и логистика.

Наиболее остро нехватка специалистов среднего звена заметна в Севастополе, Республике Алтай, Бурятии, Крыму, Новгородской, Московской и Мурманской областях, а также в Краснодарском крае, Пензенской и Калининградской областях.

Высококвалифицированных рабочих кадров не хватает прежде всего в Забайкальском крае, Карачаево-Черкесии, Магаданской и Калужской областях, Крыму, Севастополе, Ивановской области, Бурятии, Тверской и Мурманской областях.

«Потребность в квалифицированных рабочих будет нарастать с каждым годом при сохранении существующей структуры приема на программы подготовки среднего профессионального образования, – заявили авторы доклада. – С 2014 г. наблюдается рост потребности в специалистах во всех федеральных округах».

За 2019–2024 гг. увеличился выпуск колледжами студентов по программам подготовки специалистов среднего звена, относящимся к группе «Инженерное дело, технологии и технологические науки», значимой для обеспечения технологического суверенитета России, на 27,5%. Но за эти же пять лет выпуск колледжами учащихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, которые относятся к той же группе, сократился на 7,1%.

Почему выпускники СПО не закрывают дефицит

Молодые люди, поступившие на программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, не слишком заинтересованы в получении профессии в выбранной области знаний, полагают авторы отчета. Они отмечают, что конкурс на такие места в государственных колледжах составляет примерно два человека на место.

«Анализ приема и выпуска кадров для приоритетных отраслей экономики показал, что до выпуска и получения диплома не доходит порядка 10% обучающихся, – заявляется в докладе. – Основной причиной отсева обучающихся стало нежелание завершить обучение и выйти на государственную итоговую аттестацию».

Там также указывается, что существующая система профориентации не работает эффективно. По опросам Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС, только у 51,5% обучающихся колледжей был интерес к получаемой специальности, 31,6% – выбрали ее по совету родителей, а 13,3% – случайно, «было все равно, куда поступать».

Наибольшая часть не дошедших до государственной итоговой аттестации приходится на тех студентов, которые бросили учебу по своей воле. На втором месте – отчисление по неуспеваемости.

«Чтобы избежать потерь, необходима ранняя профориентационная работа с молодежью до поступления в колледж и на первом курсе во время обучения», – заявила соавтор исследования, ведущий научный сотрудник ЦЭНО Президентской академии Елена Ломтева. Примечательно, что в колледжах и вузах заявили о положительной динамике в области профориентации.

Тем не менее эксперт регионального отделения «Народного фронта» в Мурманской области, преподаватель Мурманского индустриального колледжа Андрей Шишко подтвердил, что дефицит рабочих кадров в регионе высокий.

– Запросы от работодателей поступают постоянно. Например, по моей специальности «Эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ» раньше мы набирали 25 человек и уже на четвертом курсе 14–15 учащихся уже были по факту трудоустроены. А в этом году набрали по «Профессионалитету» вообще две группы, т.е. 50 человек, – сказал он.

Кроме того, авторы доклада отметили и высокий отток молодежи «в более перспективные регионы» для получения образования и трудоустройства. От 30 до 40% выпускников программ СПО уезжают из региона, где они учились.

«Таким образом, регион-донор готовит кадры не для себя, а для регионов-реципиентов и теряет молодежь», – отмечает соавтор исследования, старший научный сотрудник ЦЭНО Президентской академии Лариса Бедарева.

Лишь в десяти регионах обеспеченность колледжами составляет 100%, а в 38 областях нет минимального обеспечения местами в общежитиях.

Еще один негативный тренд – нехватка в колледжах мастеров. Общее число этой категории педагогов сократилось с 27,9 тыс. в 2017 г. до 19,7 тыс. в 2024-м. Средний возраст преподавателя колледжа составляет сейчас 40–50 лет, мастера – либо моложе 30 лет, либо относятся к возрастной группе старше 60 лет.

Помогут ли колледжи решить проблему дефицита кадров

Выводы аналитиков РАНХиГС представляются обоснованными и отражают реальную ситуацию на рынке труда, полагает доцент кафедры управления персоналом ГУУ Екатерина Каштанова.

«Рост возраста специалистов среднего звена действительно может указывать на недостаточный приток молодых специалистов из колледжей. Цифры о неполном завершении обучения и оттоке выпускников из регионов вызывают обеспокоенность и требуют детального анализа», – сказала она.

Она согласна с тем, что к оттоку из профессии и незавершенному обучению ведет недостаточная профориентация.

– Многие студенты выбирают колледж не осознанно, а по остаточному принципу: не поступил в вуз, не взяли в десятый класс, – рассказала она. – Это приводит к разочарованию в выбранной профессии и желанию сменить направление. Далеко не все колледжи эффективно проводят профориентационную работу, знакомящую с реальными требованиями и перспективами конкретных специальностей.

По словам эксперта, многие образовательные программы до сих пор сильно отстают от новейших запросов рынка труда.

– Это делает выпускников менее конкурентоспособными на рынке труда, – сказала Екатерина Каштанова. – Другая причина в том, что, несмотря на все усилия, в сознании молодежи еще сохраняется низкий престиж рабочих профессий. Последние десятилетия в обществе доминировала установка на получение высшего образования, а рабочие профессии были недооценены.

Потребность в рабочих кадрах в России достигла критического уровня, заявил HR агентства adgi.pro Александр Феткевич.

– Экономике страны не хватает около 1,5 млн высококвалифицированных специалистов, а к 2030 г. дефицит может вырасти до 3,1 млн работников. Уровень безработицы находится на историческом минимуме, что усугубляет конкуренцию за кадры, – сказал он.

Эксперт подтвердил, что количество вакансий продолжает расти. За 2024–2025 гг. спрос на рабочих специалистов увеличился на 17%, а в производственной сфере и IT-отрасли дефицит кадров достиг 90 и 87% соответственно. В логистике и строительстве потребность выросла на 15–20%.

Директор по исследованиям hh.ru Мария Игнатова сообщила, что в начале осени на одну вакансию в сфере рабочих профессий приходится 4,1 резюме.

– Это говорит о балансе на рынке труда, – рассказала она. – Работодатели опубликовали более 266,5 тыс. предложений для рабочих, при этом спрос компаний вырос на 5% относительно июля, но снизился на 12% в сравнении с аналогичным периодом 2023-го. В сфере производства и сервисного обслуживания hh.индекс составил 3,8 резюме на вакансию, что указывает на небольшой дефицит специалистов.

Действительно, возраст работников среднего звена в России растет, согласился экономист, ведущий аналитик платформы AMarkets Игорь Расторгуев.

– Но это может говорить и о том, что работодатели зачастую предпочитают специалистов постарше, потому что они умеют работать в реальном производственном процессе, не предъявляют завышенных ожиданий к зарплате и более устойчивы в коллективе, – сказал он.

При этом потребность в рабочих кадрах сейчас крайне высока, согласен Игорь Расторгуев. Индустриализация в промышленности, развитие логистики, строительства, сферы ЖКХ – все эти направления требуют постоянного притока специалистов.

– Закрывать дефицит исключительно за счет колледжей невозможно, – убежден аналитик.

По его словам, помимо профессионального образования нужны другие каналы: программы переподготовки взрослых, возвращение на рынок труда женщин после

декрета, интеграция в систему занятости мигрантов, внутренняя мобильность кадров из смежных сфер. Плюс – необходимо повышать престиж рабочих профессий, чтобы у молодежи формировалась мотивация осознанно идти в колледж и оставаться в профессии.

*Валерия Мишина, Яна Штурма
iz.ru*

Более 30% ключевых специалистов находятся в предпенсионном возрасте

Сегодняшняя ситуация на рынке труда в фармацевтике непростая. Медицинские организации сталкиваются с дефицитом высококвалифицированных кадров, разрывом в компетенциях и старением ключевых специалистов. Чтобы преодолеть эти вызовы и обеспечить будущее высокотехнологичной фармацевтической промышленности, необходимо смотреть на подготовку кадров с опережением минимум на 5–10 лет, считает исполнительный директор Евразийской Академии надлежащих практик Ирина Спичак.

Профессиональные компетенции – это сплав личных и профессиональных навыков, приобретенных в процессе обучения и на практике. Вуз дает базу, а дальше специалист должен непрерывно совершенствовать свои знания и навыки. В Евразийской Академии надлежащих практик мы реализуем программы ДПО, формирующие компетенции трех уровней: базовые, углубленные и прорывные. Такой ступенчатый подход позволяет слушателям постепенно осваивать материал и повышать свою квалификацию.

К сожалению, практика показывает, что многим слушателям сложно проходить тестирование и решать практические кейсы – их уровень компетенций не соответствует выбранным программам. И в этой связи я призываю компании объективно оценивать уровень подготовки своих сотрудников, чтобы образовательная траектория была для них максимально персонифицированной и эффективной.

Хочу отметить три основных вызова, стоящих перед фармотраслью сегодня.

Первый – это дефицит высококвалифицированных специалистов. По моим оценкам, он достигает 30%. Это значит, что каждое четвертое место на предприятии может быть занято человеком с недостаточными компетенциями.

Второй – связан с разрывом компетенций. Фармацевтика развивается стремительными темпами, технологии усложняются, появляется все новое оборудование. Знания устаревают очень быстро, особенно в условиях санкций, когда специалистам приходится брать на себя незнакомые задачи.

Третий – это старение кадров. Более 30% ключевых специалистов находятся в предпенсионном возрасте. На смену им придет поколение зумеров, у которых, по наблюдениям HR-специалистов, не всегда хватает ответствен-

ности и серьезного отношения к профессии. Адаптация выпускника вуза на фармпредприятии занимает до 12 месяцев, и 30% молодых специалистов уходят, не желая вкладываться в сложное производство.

Чтобы спрогнозировать ситуацию на 10–15 лет вперед, в сентябре этого года в Академии был проведен опрос отраслевых специалистов. Выяснилось, что даже у функциональных руководителей крупных компаний не всегда есть четкое представление о будущем фармпроизводстве и необходимых компетенциях.

Предварительный прогноз: *через 10–15 лет дефицит кадров усугубится, особенно по инновационным направлениям. Это означает, что высококвалифицированных специалистов нужно начинать готовить уже сегодня. Компетенции будут эволюционировать: одни исчезнут из-за автоматизации и цифровизации, другие, наоборот, усилятся – например, технические, инженерные навыки, компетенции в области качества, технологии, валидации, R&D. Появятся и новые компетенции: управление большими данными, искусственный интеллект, кибербезопасность. Возникнут гибридные специальности, в частности IT-специалист фармпроизводства или цифровой биотехнолог.*

В этом контексте функциональным руководителям пора задуматься о формировании компетентностной матрицы специалистов будущего, которая ляжет в основу образовательных программ. Наряду с профессиональными нужно развивать и личные компетенции: аналитическое и креативное мышление, умение работать в условиях неопределенности, лидерство, адаптация к цифровой среде.

По результатам нашего опроса, 90% респондентов говорят о дефиците высококвалифицированных специалистов, в 61% случаев – на уровне свыше 20%. Наиболее остро не хватает специалистов в сфере качества (62,1%), производства (58,6%) и технологий (51,7%). Среди приоритетных компетенций будущего называют управление большими данными (76,7%), цифровизацию (56,7%), автоматизацию (50%), фарминжиниринг (40%).

Вызывает опасения, что только чуть более 50% респондентов проходят курсы повышения квалификации раз в год. Остальные делают это раз в 3–5 лет, а 3,7% не учатся вообще. В то же время компании тратят на обучение сотрудников от 50 до 100 тыс. рублей в год, но не запрашивают результаты обучения. Причем аттестацию проходят только те, для кого это нормативно закреплено. Об этом стоит задуматься.

Из этого можно сделать вывод, что дефицит кадров сохраняется, а компетенции трансформируются. *Необходим компетентностный портрет специалистов будущего, разработанный совместно HR-специалистами и руководителями с видением будущего отрасли.*

Высшей школе нужно оперативно переориентировать образовательный процесс и вводить подготовку по новым специальностям. Но даже в этом случае пройдет минимум 10 лет, прежде чем эти специалисты выйдут на рынок труда.

Приоритетным должно стать практико-ориентированное обучение. В этом отношении возрастает роль ДПО как инструмента непрерывной подготовки специалистов. Только важно пересмотреть нормативное регулирование периодичности обучения и создать систему аттестации.

Ирина Спичак надеется, что консолидация ДПО, высшего образования и фармпромышленности позволит переломить ситуацию. Постоянное профессиональное обучение — это не тренд, а объективная необходимость для обеспечения конкурентоспособности отрасли в ближайшие десятилетия.

www.kommersant.ru

Русский язык в сердце Санкт-Петербурга: иностранные студенты завершили обучение в летних школах ЛЭТИ

В течение июля и августа обучение в летних школах ЛЭТИ прошли 62 человека: студенты, планирующие учиться в России, и иностранные граждане разных возрастов, заинтересованные в изучении русского языка.

В СПбГЭТУ «ЛЭТИ» подвели итоги летних языковых школ, организованных Подготовительным отделением для иностранных обучающихся.

В июле ЛЭТИ принимал 17 студентов 1–2 курсов из Технического института г. Суйчжоу (СТИ) и Совместного института СТИ – ЛЭТИ. Для большинства ребят это стало первым визитом в Россию, часть из них в будущем вернется в ЛЭТИ для продолжения обучения по программе «Два диплома».

Программа июльской Летней школы была нацелена на знакомство китайских студентов с Россией, Санкт-Петербургом и университетом. За время обучения студенты сформировали навыки произношения и чтения, тренировались воспринимать речь на слух, получили основные сведения по грамматике русского языка и минимальный словарный запас для общения. Также они ближе познакомились с кампусом университета, узнали об особенностях российской системы образования.

Культурная составляющая школы включала посещение музеев, экскурсии по центру Петербурга и пригородам, поездку в Москву с посещением Кремля, Красной площади и прогулкой по ВДНХ.

В августе ЛЭТИ принял 45 студентов из 14 стран мира: Бельгии, Болгарии, Польши, Китая (Тайвань), Италии, Словакии, Анголы, Нигерии, Китая, Сенегала, Мозамбика, Вьетнама,

Сирии и Сербии. Занятия по программам «Интенсивный курс русского языка и социальная адаптация», «Русский язык как мост в русскую культуру», «Краткий экскурс в русский язык и литературу», «Сокровища русской культуры в уроках русского языка» проходили в группах, разделенных по уровню владения языком: от начинающих (A1) до продвинутых (B2-C1). Для выпускников Подготовительного отделения ЛЭТИ была организована еще одна программа — практикум по русскому языку, ориентированный на подготовку к учебе в университете.

Антон Лотин, Бельгия

Я изучаю русский язык, потому что моя бабушка русская и мой отец родился в Санкт-Петербурге. Это часть моей истории, но, к сожалению, дома мы не говорим по-русски — только на французском. Мой профессор в Брюсселе, Катя Брагина, рассказала о возможности попасть в Летнюю школу ЛЭТИ. Когда я захотел это осуществить, моя семья очень обрадовалась. Санкт-Петербург — невероятно красивый город, музей под открытым небом. Одного месяца здесь мало — красота повсюду. Особенно мне понравился Витебский вокзал: его история и архитектура завораживает! Думаю, когда вернусь домой, мне будет еще интереснее продолжать изучать язык, пока я не заговорю по-русски свободно. Летняя школа ЛЭТИ вдохновила меня вернуться в Россию и продолжать путешествовать!

На занятиях продвинутых групп совершенствовали свои знания те участники, кто уже изучал русский раньше. Наибольшее внимание уделялось разговорной практике — студенты много общались, чтобы улучшить произношение и восприятие русской речи на слух, а также закрепить грамматику.

Помимо тех, кто учит русский язык для учебы или работы, у многих участников летних школ главный мотиватор — увлечение русской культурой и историей.

Евгени Генчов, Болгария

Я начал изучать русский язык около четырех лет назад в Болгарии, в Русском культурном центре. За это время я дошел до уровня B2. Главной целью моего участия в Летней школе было преодоление языкового барьера, чтобы начать свободно общаться с русскоязычными людьми. Живое общение — это то, что мне всегда давалось сложнее всего. Благодаря занятиям мне удалось продвинуться в этом направлении, и теперь я чувствую себя значительно увереннее.

Анджей Жабский, Польша

О ЛЭТИ и возможности попасть в Летнюю школу я узнал случайно из интернета. На тот момент я самостоятельно

учил русский язык на протяжении трех лет. Я сразу же отправил заявку, не особо рассчитывая на успех, и был в восторге, когда прошел отбор! Это моя первая поездка в Россию и Санкт-Петербург. Город меня восхищает своим масштабом и красотой. Опыт общения с людьми в России исключительно положительный – кажется, что здесь у людей больше времени и желания просто поговорить, чего мне немного не хватает в Польше. Думаю, что за месяц я выучил около 100–150 новых слов – это очень много! Занятия были очень интересными и полезными: я заметил, что преподаватели в ЛЭТИ отлично подготовлены, и мне было интересно слушать их рассказы об истории России и русском языке.

Для участников летних школ была подготовлена разнообразная культурная программа, оставившая у студентов множество впечатлений. Так, они посетили разные достопримечательности Санкт-Петербурга, побывали в Павловске, Пушкине, Петергофе, расписывали матрешек на мастер-классе, смотрели кинофильм «Питер FM», после чего гуляли по местам съемок фильма, и многое другое.

Анна Дмитриевна Бубнова, и.о. начальника Подготовительного отделения для иностранных обучающихся

Изучение русского языка, погружение в русскую культуру открывает огромный мир, дает возможность узнать больше об истории, искусстве, и в некоторых случаях

узнать больше о своих корнях. Очень ценно, что интерес к русскому языку не угасает. Люди из самых разных стран и самого разного уровня подготовки, вне зависимости от того, продолжают ли они учебу, приезжают к нам летом, доверяют свое время ЛЭТИ. Мы стараемся сделать их опыт в Санкт-Петербурге и в нашем университете полезным и интересным. Судя по положительным отзывам и тому, что некоторые возвращаются сами и приглашают своих друзей, у нас это получается.

В начале сентября завершилась программа Летней школы, в которой приняли участие 25 бакалавров СТИ – будущие четверокурсники факультета электротехники и автоматики ЛЭТИ, обучающиеся по программе «Два диплома». Их занятия были направлены на углубленную подготовку к учебе в ЛЭТИ и предстоящую аттестацию. Китайские студенты проходят обучение в рамках Летней школы, затем во время основной учебы по специальности они продолжают изучать русский язык на дополнительных занятиях.

Подробнее о программах летних и зимних школ можно узнать в разделе «Обучение иностранных граждан» на сайте университета

Елена Федорцова,

Главный специалист по связям с общественностью
СПбГЭТУ «ЛЭТИ»

www.etu.ru