

# Кадры решают

**Недостаток ИТ-специалистов перестал быть проблемой какой-то конкретной отрасли: в эпоху цифровизации этот вопрос приобрел особую актуальность для всей экономики. Его серьезность подчеркивает тот факт, что направление «Кадры и образование» стало одним из ключевых в государственной программе «Цифровая экономика РФ».**

**Директор по направлению «Кадры и образование» АНО «Цифровая экономика» Андрей СЕЛЬСКИЙ рассказал обозревателю «Стандарта» Якову ШПУНТУ о том, как меняется ситуация с подготовкой ИТ-специалистов российскими образовательными учреждениями.**

Фот. СТАНДАРТ

**– Как меняется ситуация с подготовкой ИТ-кадров с точки зрения количества специалистов? Еще 10-12 лет назад Россия отставала по этому показателю даже от Польши.**

– Количество ИТ-специалистов, выпускаемых нашими вузами, растет год от года. Еще совсем недавно прием составлял немногим более 30 тыс. человек, в этом году – уже 45 тыс. И это только по 9-й и 10-й группам специальностей, куда не входят такие направления, как информационная безопасность, промышленная автоматизация, связь и телекоммуникации.

В Польше выпуск по специальностям в области computing science с 2006 года держится на одном уровне – около 18 тыс. человек. Так что Польшу мы уже обогнали.

Но при этом ИТ-специалистов все равно не хватает: дефицит на рынке составляет около миллиона человек.

**– Насколько отвечает современным требованиям содержание образовательных программ?**

– Часто приходится слышать жалобы на то, что программы, по которым готовят будущих специалистов по любым техническим специальностям, в том числе ИТ, устарели. Увы, зачастую это так и есть. И это касается не только вузов, но и школьной программы. Ученик 5-го класса открывает учебник и видит там «манипулятор мышь». А он ей, скорее всего, даже не пользуется – у него либо планшет, либо устройство с тачпадом. Технологии устаревают все

быстрее, а цикл разработки и обновления учебников и методик остается прежним.

**– Существует мнение, что для многих направлений, причем востребованных и массовых, достаточно специалиста со средним специальным образованием. Готовы ли средние специальные учебные заведения готовить таких специалистов в необходимом количестве?**

– Тут ситуация двоякая. С одной стороны, есть понимание, что писать код, администрировать и обслуживать типовую ИТ-инфраструктуру могут люди со средним образованием – вузовский диплом, даже бакалавра, для этого необязателен. Это демонстрирует и мировая практика. Например,

корпорация IBM сняла требование диплома о высшем образовании для целого ряда позиций. В программе «Цифровая экономика РФ» также используется понятие «прикладной бакалавриат» для ускоренной подготовки специалистов, направленной на то, чтобы люди быстрее выходили на рынок.

Но общество к такому подходу не вполне готово. Со стороны родителей такие специалисты слышат постоянные упреки за отсутствие заветной корочки. И, что хуже, то же самое происходит со стороны сотрудников кадровых служб, которые ссылаются на разного рода нормативные требования. С этими нашими особенностями социокультурного характера и с устаревшей нормативной базой очень трудно бороться.

Не стоит забывать и о том, что материально-техническая база системы среднего профессионального образования крайне изношена. Хотя, безусловно, есть продвинутые учреждения, учащиеся которых занимают первые места на чемпионатах WorldSkills, разного рода конкурсах и олимпиадах, в том числе по ИТ-направлениям. Нужно вести мониторинг средних специальных образовательных заведений, чтобы понимать их реальный уровень.

#### – Что происходит в системе повышения квалификации?

– В этой сфере есть несколько проблемных моментов. Прежде всего, в нее не принято вкладывать средства со стороны работодателей. У нас выделяемая на это доля от общего объема фонда оплаты труда (ФОТ) – на порядок меньше, чем в развитых и даже не очень развитых странах. Очень полезен для нас опыт Южно-Африканской Республики (к слову, участника группы БРИКС). В этой стране долгое время на государственном уровне осуществлялась политика равной сегрегации, пресловутого апартеида. Это привело к тому, что необходимо обучать большие массы населения, начиная с уровня базовых знаний. В ЮАР очень быстро поняли, что если средства на переподготовку кадров будут направляться по остаточному принципу, то страна будет отставать: уровень 1% от ФОТ в ЮАР посчитали недостаточным.

Но для России и 1% будет очень хорошим показателем: многие предприятия и компании выделяют на переподготовку кадров еще меньше. Причем даже то, что выделяется, тратится на формальные мероприятия вроде инструктажей по технике безопасности, которые необходимо регулярно

проходить и к которым относятся как к неизбежному злу. Сюда же можно отнести регулярные курсы по повышению квалификации у преподавателей и медиков. Получают ли специалисты что-то реально полезное на таком обучении – большой вопрос. К тому же у организаций, которые проводят такие курсы, а это коммерческие подразделения вузов, есть свой специфический взгляд на то, что востребовано рынком.

Положение усугубляется нехваткой культуры самообразования и саморазвития. Средний гражданин России заканчивает обучение в 25 лет, а концепция обучения на протяжении всей жизни работает только в отдельных узких рыночных сегментах, которые обслуживает ряд специализированных компаний-провайдеров, не заточенных на массовое переобучение персонала. А в условиях перехода к цифровой экономике такая задача возникает.

«**Все, что нам остается, – создавать достойные условия для жизни и работы ценных специалистов на уровне государственной политики»**

Так что область проблемная, но, с другой стороны, благодатная для новых качественных проектов.

#### – Как сделать так, чтобы преподавательский состав пополнялся профессионалами, а не теми, кто оказался невостребованным на производстве?

– Образовательный сектор очень серьезно регулируется. Это касается и требований к профессорско-преподавательскому составу. Чтобы стать преподавателем вуза, необходимо выполнить целый ряд условий, и устранение каких-то препятствий может способствовать притоку свежей крови.

Но для этого руководство образовательного учреждения должно осознать, что ему нужны новые преподавательские кадры. Также нужно выстроить связь с бизнесом и производством, куда должны прийти подготовленные специалисты. И, как уже было сказано, необходимо убрать регуляторные барьеры. По крайней мере те из них, которые заставляют адекватного человека развернуться и уйти.

#### – Как влияет на общую ситуацию открытие базовых кафедр ИТ-компаний?

– Многими участниками рынка сам формат базовых кафедр признан

устаревшим. Потому что такой подход во многом подчиняет образовательное учреждение политике компании, открывшей кафедру. Часто такие кафедры работают на решение задач одной компании, не развивая рынок ИТ-специалистов в целом. А это ведет к потере гибкости.

Но вот холдинг Mail.Ru Group, например, не стал создавать базовую кафедру, а организовал более легкий формат при Московском государственном техническом университете им. Н.Э.Баумана. Сотрудники интернет-компаний проводят открытые лекции, семинары и прочие мероприятия – без обязательств со стороны приходящих туда студентов и со стороны компании как работодателя. Это пример формата, работающего не только и не столько на конкретного работодателя, сколько на рынок труда в целом. Причем это очень гибкий формат. Мне это видится более интересным и перспективным, чем базовая кафедра.

Тем более что в рамках таких проектов компании обращают внимание на перспективных студентов уже на ранних стадиях. Если раньше в их поле зрения попадали выпускники, то сейчас активная работа со студентами начинается уже на младших курсах. Некоторые работодатели выходят и на школьников, которых немало среди разработчиков мобильных приложений. И такие носители прогрессивных технологий, несмотря на подростковый возраст, подчас сами могут быть учителями.

#### – Как бороться с «утечкой мозгов» – как внутри страны, так и за ее пределы?

– Боролись раньше – с помощью крепостного права и его аналогов. Сейчас, когда рынок, особенно в ИТ-секторе, стал глобальным и трансграничным, подобные методы невозможны. И все, что нам остается, – создавать достойные условия для жизни и работы ценных специалистов на уровне государственной политики.

В Томской области недавно провели интересный анализ с использованием больших данных – исследование карьеры выпускников местных вузов. Один из результатов – четкая корреляция между специальностью и вероятностью отъезда выпускника из региона. Грубо говоря, у педагога такая вероятность – 12%, а у ИТ-специалиста – 50%. И это один из наиболее благополучных университетских центров, который притягивает абитуриентов со всей Сибири и служит источником кадров для более 200 ИТ-компаний.