

# КЛАСТЕРНАЯ МОДЕЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ – ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

**А.Ю. Чиликин,**

заместитель генерального директора по общим вопросам;

**Н.В. Девятьяров,**

начальник учебного центра, АО «Газпром газораспределение Киров» (Киров, РФ)

**Современная экономика диктует жесткие условия конкуренции во всех отраслях. Не стала исключением и образовательная деятельность учебных центров газораспределительных организаций (ГРО). Современным учебным центрам необходимо постоянно повышать качество оказываемых услуг, расширять спектр образовательных программ, увеличивать число обучаемых – только так можно быть конкурентоспособным.**



## КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ, ОБУЧЕНИЕ,  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР.

В свое время учебные центры в ГРО создавались для снижения расходов на подготовку и переподготовку кадров, повышение квалификации персонала. Но останавливаться на этом не стоит: нужно идти вперед, опережая своих конкурентов, занимая свое место на рынке образовательных услуг. В наши дни каждый учебный центр просто обязан по максимуму использовать свои конкурентные преимущества. На наш взгляд, такие возможности есть у каждого учебного центра, созданного при ГРО. Самое смелое и инновационное решение – стать инициатором создания кластерной системы обучения в регионе.

Развитие кластерной системы обучения и налаживание инфраструктуры в этом направлении – очень сложная и кропотливая работа. Новое всегда пугает, но для учебных центров при ГРО кластер – далеко не новинка.

Специалисты дают следующее определение понятия «образовательный кластер»: совокупность взаимосвязанных уч-

реждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли. Получается, что любой действующий учебный центр при газораспределительной организации уже сам по себе является кластером, но кластером «в миниатюре». Для ГРО это, несомненно, становится значимым конкурентным преимуществом. Создавать что-то новое на базе уже существующего значительно проще, чем делать это с нуля.

Развитие образовательного кластера – приоритетная задача руководителей учебных центров. Рассмотрим, какие проблемы могут встретиться на пути к поставленной цели.

1. Создание кластерной системы – долгосрочная перспектива.

2. Перед началом работы по развитию образовательного кластера необходимо правильно поставить цели и определить задачи.

3. Учебные центры при разных ГРО находятся в разных условиях, поэтому не существует типового плана развития для всех газораспределительных организаций.

4. На начальном этапе формирования кластера существует большое количество задач и целей.

5. Конкурентность образовательных услуг в регионе может мешать развитию кластера.

6. Переход на кластерную систему потребует изменения организации в своем учебном центре.

Как уже было сказано выше, создание кластерной системы – это долгосрочная перспектива, поэтому имеет смысл разбить этот временной промежуток на



Рис. 1. Этапы создания кластерной системы

несколько этапов. Первый этап – формирование ядра кластера, второй этап – развитие и укрепление кластера, третий этап – завершение работы по созданию кластерной системы в регионе. Таким образом, созданный кластер должен стать стандартом в области профессионального образования по конкретным направлениям.

На первом этапе формируются цели и задачи создания и дальнейшего развития кластера. Это самый важный период, поскольку он определяет развитие образовательной системы в будущем. Коллективный подход к данным вопросам поможет принять правильные решения. Необходимо рассмотреть такие вопросы, как финансирование материально-технической базы, ее модернизация, количество необходимого персонала учебного центра, методы обслуживания и т. д.

На первом этапе нужно четко сформулировать направления обучения в кластере и составить план по стратегическому расширению портфеля образовательных услуг, оказываемых учебным центром. Работа должна проводиться в двух направлениях: внутренний анализ потребности кадров и внешний анализ рынка труда в регионе.

Внутренний анализ проводится совместно с кадровой службой ГРО. Рассматривается текучесть кадров за последние два-три года: рабочие основных специальностей, ИТР, эксплуатирующие опасные производственные объекты, вспомогательный персонал. Далее на основе полученных данных о среднегодовой потребности в рабочих для предприятия составляется прогноз востребованности обучения новых сотрудников на один-два года. Такая же работа проводится в отношении предаттестационной подготовки ИТР, но в данном случае временной диапазон составляет от трех до пяти лет, есть

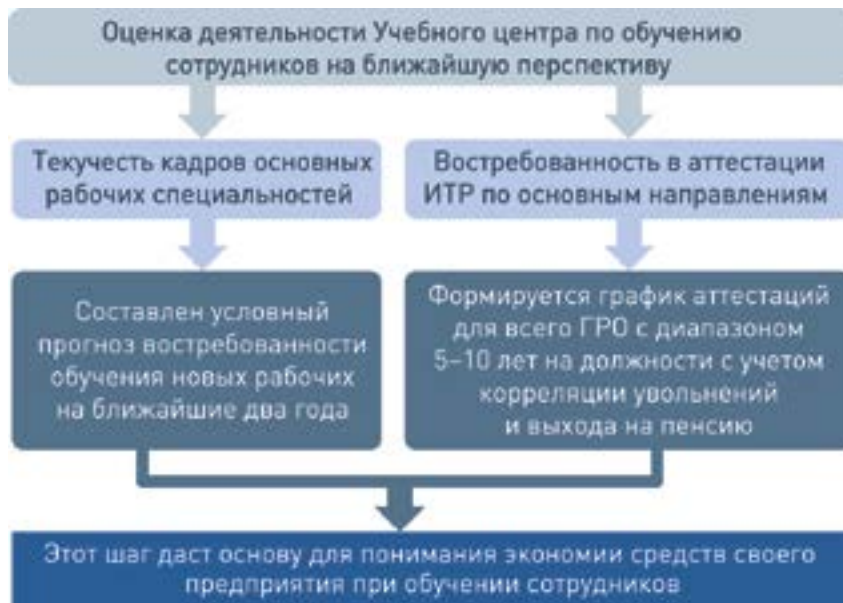


Рис. 2. Начало формирования кластерной системы

возможность составить графики аттестаций.

Внешний анализ представляет собой изучение данных службы занятости о востребованности на региональном рынке труда рабочих специальностей. На основании этих данных необходимо составить четкий план обучения и определить направления для расширения портфеля образовательных услуг. Этот план станет для учебного центра основным документом, позволит сориентироваться, в каком направлении и с какими организациями нужно

налаживать приоритетное партнерство в рамках кластера. На основе внутреннего и внешнего анализа рынка создается система опережающего обучения.

Следующий шаг – оценка масштабов создания кластера, адаптированная под свой регион. Важно помнить, что нет никакой необходимости искусственно «раздувать» кластер, включая в него все образовательные организации. Кластер должен быть адаптивен и легко реагировать на конъюнктурные изменения рынка. Необходимо



Рис. 3. Возможности кластерной системы

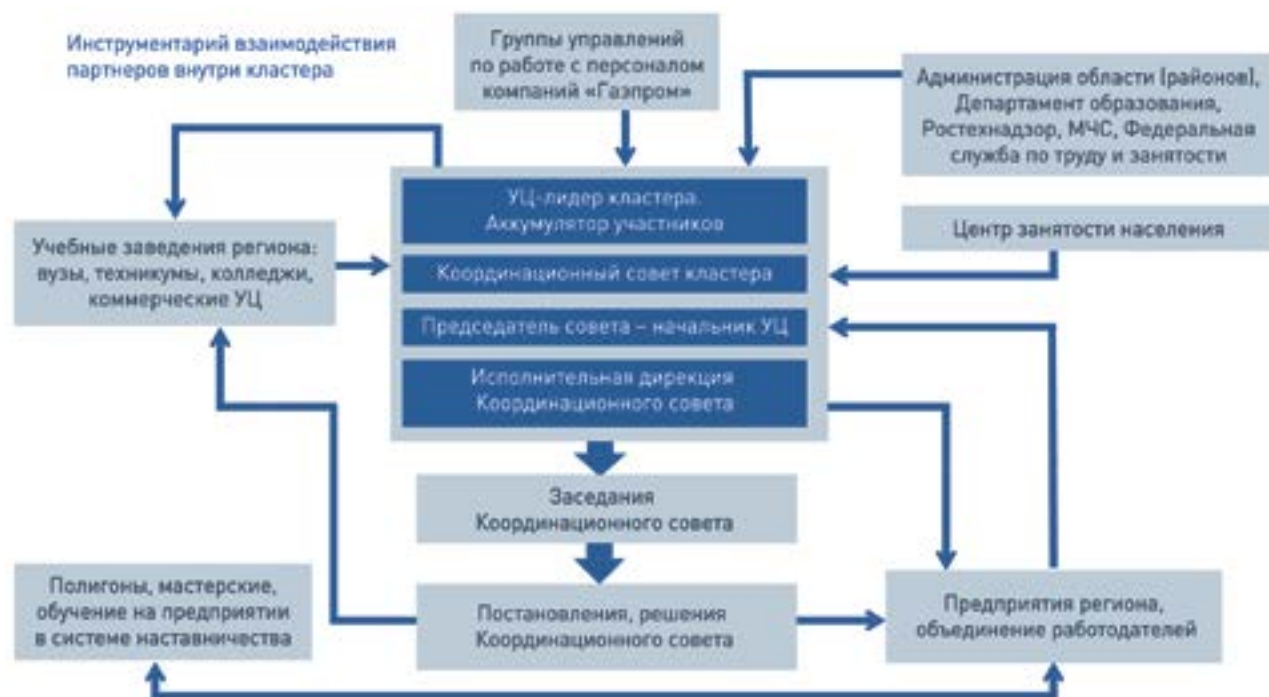


Рис. 4. Инструментарий взаимодействия партнеров внутри кластера

соблюдать оптимальное соотношение образовательных организаций и потребностей рынка, так как развитие кластера позволит не только проводить профессиональную подготовку сотрудников ГРО, но и готовить востребованные рабочие специальности для других предприятий региона.

Параллельно нужно проводить работу не только с учебными заведениями, но и с предприятиями, где востребованы рабочие специальности, привлекая их к сотрудничеству в рамках кластера. Необходимо понимать, что в образовательный кластер обязательно должны входить региональные предприятия, и чем больше их будет – тем лучше. Если в кластерной системе будет большое количество работодателей как основных потребителей продукта системы, то учебные заведения сами захотят стать партнерами кластера. Кроме того, необходимо провести плотную работу с общественными организациями, с союзами работодателей региона.

Нельзя забывать и об административном ресурсе: центры

занятости населения в обязательном порядке должны входить в систему кластера. Вашим основным аргументом для включения центров занятости в кластер должно стать то, что профессиональное обучение возможно получить только в условиях, приближенных к реальной практике на производстве, а кластерная система как раз позволяет это реализовать. Кроме того, каждый участник кластера, оказывающий образовательные услуги, несет ответственность за качественное обучение по профессии. Это также в интересах центров занятости, поскольку поможет избежать претензий со стороны работодателей и их учеников в случае оказания некачественной образовательной услуги.

В случаях, когда при центре занятости населения существует свой учебный центр, можно разделить услуги на теоретическую и практическую часть. Организационные моменты могут быть прописаны в партнерских соглашениях участников кластера (договоры, положения, уставы и т. д.).

Стоит отметить, что система обучения и рынок образовательных услуг на данный момент в каждом регионе уже сформированы, разделены на сегменты и направления обучения. Частные учебные центры, как правило, держат своих клиентов при себе и не хотят ими «делиться», так как зачастую крупные предприятия являются для них единственным источником дохода.

Создавать образовательный кластер в таких условиях – сложная, но вполне решаемая задача, так как учебные центры при ГРО имеют ряд неоспоримых конкурентных преимуществ. Во-первых, это очень высокая квалификация в вопросах промышленной безопасности, охраны труда, пожарно-технического минимума, обращения с опасными отходами производства и т. д. Руководителям учебных центров при ГРО необходимо акцентировать внимание на обучении по данным приоритетным направлениям персонала крупнейших участников рынка – предприятий, не имеющих своих учебных центров.



Во-вторых, у учебных центров при ГРО есть свое оборудование. Повышение безопасности при эксплуатации оборудования – приоритетная задача для любой компании, а кто, как не организация, эксплуатирующая опасные производственные объекты в газовой сфере, сможет лучше и качественнее обучить персонал этих компаний? Любая компания согласится, что обучение в области охраны труда и пожарно-технического минимума гораздо эффективнее проводить в учебном центре действующего предприятия с огромным опытом работы, так как возможно получить практические знания в этих сферах и применить их у себя в организации.

Немаловажно, что привлечение крупных предприятий в свой учебный центр может быть достигнуто без затрат на рекламу и снижения стоимости обучения – путем достижения договоренности на уровне

генеральных директоров или главных инженеров предприятий. Кроме того, есть и другой вариант привлечения предприятий в свой учебный центр: путем включения в договор на поставку газа (или технического обслуживания газового оборудования) рекомендации о прохождении сотрудниками предприятия обучения в учебных центрах при ГРО в целях повышения уровня безопасной эксплуатации систем газопотребления, газораспределения на предприятиях.

Таким образом, кластер будет охватывать рынок прежде всего со стороны спроса, переадресовывать на себя работодателей и сам процесс подготовки кадров. Привлечение в свою команду крупных предприятий региона автоматически ослабляет позиции частных учебных центров в регионе и в то же время заставляет их становиться участниками кластера.

От успешной реализации всего первого этапа зависит дальнейшее развитие всей образовательной системы. Учебный центр в этом случае берет на себя функцию лидера, и его главная задача – координировать взаимодействие всех партнеров кластера.

Второй и третий этапы развития кластерной системы носят долгосрочный характер, и реализация их будет очень сильно зависеть от того, как успешно учебный центр выполнит задачи первого этапа. На этих этапах кластер должен расти и укреплять свои позиции на внешнем рынке образовательных услуг в регионе, задавать высокую планку стандартов для других игроков на этом рынке. В итоге кластер во главе с учебным центром ГРО должен стать региональным лидером в оказании образовательных услуг по тем направлениям, которые были выбраны приоритетными на этапе организации образовательного кластера. ■