

Реализация актуальных дополнительных образовательных программ - корпоративные тренинг-центры

С. Л. Кенин, email: sergey.kenin@atos.net¹

В. В. Сафронов, email: vitolik@bk.ru²

¹ ООО "Атос АйТи Солюшенс энд Сервисез"

² Воронежский государственный технический университет

***Аннотация.** Решение задачи формирования кадрового резерва, обеспечение кадрового потенциала в долгосрочной перспективе – это наиважнейший вопрос для любой, а тем более крупной международной компании. Безусловно, подготовка высококвалифицированных специалистов всегда имеет определенные особенности, связанные со спецификой работы компании и направлениями ее деятельности. Реализация совместных дополнительных образовательных программ с ведущими ВУЗами, начиная от этапа привлечения студентов, заканчивая переходом в продуктивные проекты, решение задачи подготовки специалистов по самым современным и востребованным ИКТ-направлениям рассмотрены на примере тренинг-центров компании Атос в Воронеже и Краснодаре.*

***Ключевые слова:** Учебный центр, тренинг центр, стажировки, информационно-коммуникационные технологии, Атос.*

Введение

Для любой IT компании вопрос подготовки кадрового резерва является одним из важнейших факторов обеспечения успешной работы предприятия.

Вопрос подготовки кадров, наличие сотрудников, обладающих компетенциями в самых различных областях, формирование кадрового резерва, причем формирование в долгосрочной перспективе – задача непростая, актуальная для всех современных компаний, собственно, для всей современной цифровой экономики.

Компания Атос уделяют этому вопросу огромное внимание, тем более что подготовка высококвалифицированных специалистов для Атос имеет определенные особенности по сравнению с другими компаниями.

Процесс подготовки «с нуля» занимает в компании продолжительный срок от 1 до 6 месяцев. После этого можно условно говорить, что сотрудник может работать самостоятельно и отвечать за вверенную ему сферу деятельности.

Обучение, касающееся технической части подготовки специалистов, может вестись только в рамках компании [1-2]. Ни один провайдер образовательных услуг не сможет дать необходимых знаний в области деятельности компании.

Процесс обучения должен быть тесно связан с ежедневной практической работой.

Как добиться высокого качества обучения по самым современным направлениям, мотивированности и желания изучать непростые, сложные дисциплины, сделать так, чтобы выпускник ВУЗа был готов к работе в крупнейших компаниях и его знания были актуальны и востребованы на рынке труда?

1. Задачи корпоративных тренинг-центров

Решение задачи подготовки высококвалифицированных кадров в долгосрочной перспективе, привлечение лучших молодых специалистов и обеспечение высокого качества обучения по самым современным и востребованным направлениям было найдено в результате реализации образовательных проектов совместно с ведущими ВУЗами Воронежа, Краснодара и Таганрога (Южный федеральный университет).

Значительным событием, вошедшим в историю как Атос в России, так и в историю Воронежского Государственного Университета явилось открытие 5 октября 2004 г. Центра подготовки специалистов для Атос. Деятельность Центра базируется на подписанном 30 июля 2004 г. рамочном договоре между Воронежским Государственным Университетом и компанией Атос.

В проекте организации и функционирования Центра принимали участие следующие факультеты ВГУ: экономический, международных отношений, прикладной математики и механики, компьютерных наук и математический. С 2006 года количество ассоциированных факультетов увеличилось - студенты факультета романо-германской филологии также смогли принять участие в нашей образовательной программе.

В настоящее время в Воронеже ООО «Атос АйТи Солюшенс энд сервисез» сотрудничает также с Воронежским Государственным Техническим Университетом и Воронежским Государственным Педагогическим Университетом. В 2017 году в рамках договора с ВГТУ был организован Научно образовательный Центр Атос (НОЦ Атос).

В рамках реализации партнерских отношений с университетами в 2013 была разработаны и реализованы две корпоративные магистерские программы (SAP ERP и Project Management) совместно с факультетом компьютерных наук Воронежского государственного университета.

В 2016 году на базе факультета ПММ (прикладной математики, информатики и механики) ВГУ была организована кафедра ERP-систем и бизнес-процессов.

Кафедра осуществляет подготовку специалистов в областях: прикладной математики и информатики, управления ИТ-процессами, компьютерной безопасности. Сочетание фундаментального образования в сфере информационных технологий и подготовки в области управления и экономики предоставляет возможность дальнейшего трудоустройства выпускников кафедры в крупнейших российских и международных ИТ-компаниях [3, 4].

Обучение осуществляется по современным учебным программам в соответствии с профессиональными стандартами ИТ-рынка, традициями российского высшего образования и с учетом международных практик [5].

В программу, помимо фундаментальных курсов согласно российским образовательным стандартам, включены следующие дисциплины:

- создание, внедрение, анализ и сопровождение информационных систем в области управления предприятиями и организациями (включая введение в SAP, бизнес-процессы в SAP, модули FI, CO, MM, SD);
- финансы, экономика предприятия, другие экономические дисциплины (в т.ч. МСФО);
- управление проектами на предприятии;
- ITIL / ИТ в бизнесе;
- теория автоматического управления;
- современные методы защиты информации;
- компьютерные сети и их безопасность.

Бакалавриат и магистратура имеют своей целью сформировать общий подход к управлению и поддержке ERP(SAP)-систем, систематизировать знания о процессах управления ИТ на предприятии, овладеть навыками математического моделирования кибернетических систем и систем компьютерной безопасности.

Кроме продвижения и внедрения современных и востребованных технологий в основные университетские образовательные программы, компания решает и вопрос с подготовкой специалистов непосредственно для работы в компании Атос.

Тут нужно отметить, что партнерство с университетами было локализовано не только в Воронеже, а и в других городах Российской федерации – в 2018 году было подписано соглашение о сотрудничестве в Южным Федеральным Университетом, и в этом же году подписано

соглашение с Кубанским Университетом и был организован Центр подготовки специалистов в Краснодаре (Тренинг-центр).

План обучения ориентирован на реальные проекты компании, составлен с учетом требований работы в этих проектах и рассчитан на глубокую профессиональную подготовку. Для участия в программе привлекаются лучшие студенты старших курсов университетов, которые после завершения обучения приходят в компанию уже в качестве постоянных сотрудников на должности младших специалистов. Продолжительность обучения по основной программе – 9 месяцев (2 семестра), старт программы – октябрь/ноябрь, завершение – июнь следующего года.

Кроме этого, в Центре накоплен большой опыт проведения интенсивных специализированных программ обучения (продолжительность 2-3 месяца) с целью подготовки специалистов для какого-либо срочного проекта компании.

Теоретическая подготовка в Центре подготовки специалистов сочетается с практической работой в воронежском и краснодарском подразделениях компании Атос.

В результате таким образом решается вопрос подготовки младших специалистов для компании Атос, причем такой подход дает ряд неоспоримых преимуществ:

- пул имеющихся людских ресурсов со знанием подхода и процессов Атос;
- возможность создания группы студентов, обучающихся по определенной программе в определенные сроки для удовлетворения требований конкретного проекта (т. е. 15-20 сотрудников с определенными навыками);
- сокращение времени интеграции нового сотрудника в проектную работу;
- сокращение времени поиска и приема сотрудников;
- участие стажеров в корпоративной культуре Атос и деятельности WBW-активностей;
- личностное развитие сотрудников Атос, участвующих в образовательном процессе в качестве наставников;
- эффективная реклама Атос как отличного места для работы среди студентов;
- интеграция новейших технологий и бизнес-процессов в образовательные программы университетов.

Помимо этого, при поступлении в учебный центр со студентом заключается трудовой договор, заводится трудовая книжка и он с

момента начала обучения принимается в штат компании на должность «младший специалист по информационным технологиям».

Общее число слушателей учебных центров в каждом году составляет от 60 до 90 человек и поэтому в настоящее время более 80 процентов сотрудников компании люди моложе 30 лет. Количество обучающихся студентов корректируется каждый год в зависимости от потребностей бизнеса. Итоги набора этого года можно увидеть на рис. 1.



Рис. 1. Итоги набора слушателей учебных центров

Например, в этом году только в Воронеже были приняты 120 студентов, статистика по годам представлена на рис. **Ошибка!** **Источник ссылки не найден..**

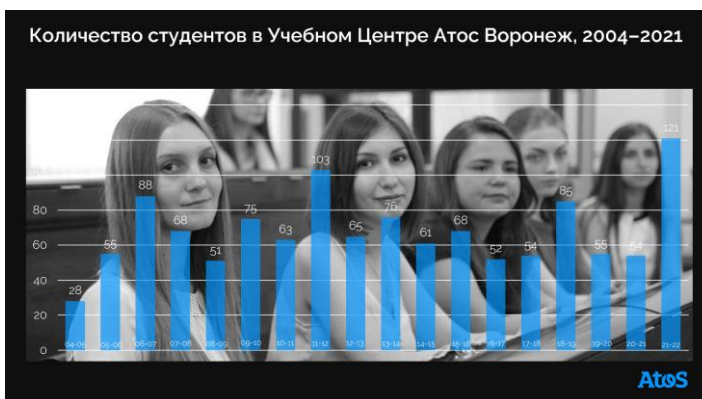


Рис. 2. Количество слушателей Тренинг Центра в ВГУ

Основные ВУЗы, студенты которых приняли участие в изучении дополнительных образовательных программ представлены на рис. 3.

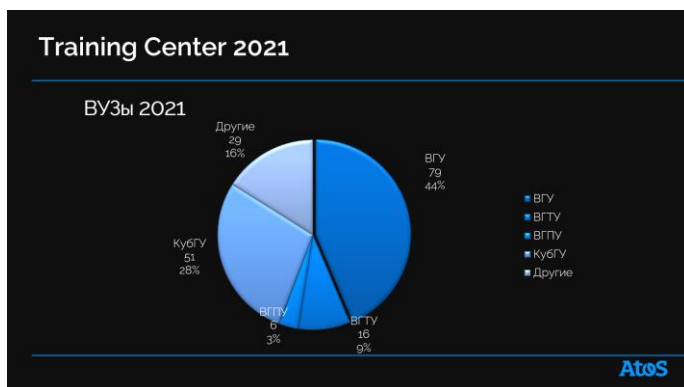


Рис. 3. ВУЗы участники приемной компании

На рисунке рис. 4 приведено распределение по факультетам студентов, обучающихся по дополнительным образовательным программам АтоС в ВГУ.

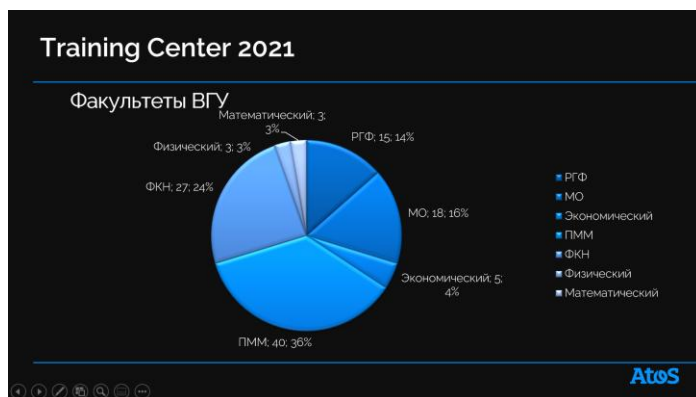


Рис. 4. Распределение зачисленных студентов по факультетам ВГУ

2. Концепт образовательного центра

Помимо непосредственно процесса обучения, для реализации программы необходимо провести ряд предварительных мероприятий – начиная от прогноза количества слушателей, подготовки аудиторий, согласования самой учебной программы, утверждения и подписания договора, заканчивая формированием контингента слушателей и номинацией кандидатур преподавателей.

Пример, с указанием временных рамок, можно увидеть на рис. 5.

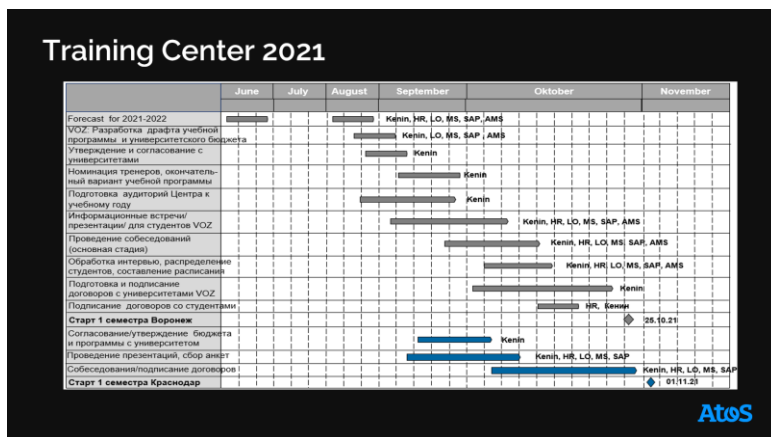


Рис. 5. План подготовки учебного года

В этом году были реализованы несколько основных дополнительных образовательных программ по следующим направлениям подготовки младших специалистов:

- SAP (консалтинг, программирование, администрирование);
- Разработка приложений;
- Microsoft (.NET, SharePoint, Low-code);
- Аутсорсинг бизнес-процессов.

Рассмотрим концепт образовательного центра на примере одного из направлений - SAP ERP (рис. 6).

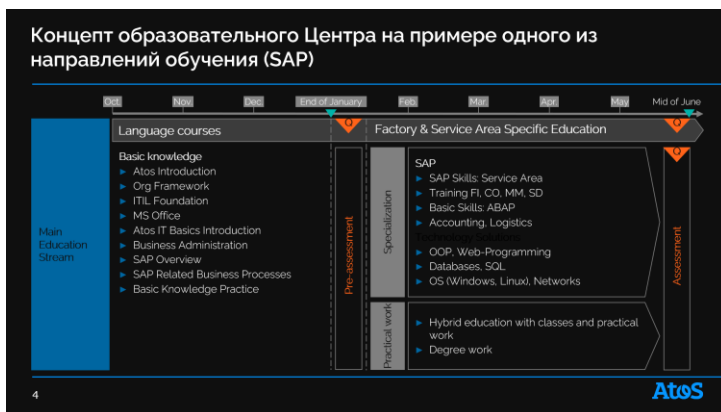


Рис. 6. Концепт направления подготовки SAP ERP

Продолжительность обучения составляет 2 семестра, 9 месяцев, совпадает с учебным годом в университете, и общая нагрузка составляет 14- 20 академических часов в неделю.

На протяжении всего периода обучения уделяется большое внимание изучению иностранного языка. В первом семестре читаются дисциплины из базового блока, дисциплины, которые важны для каждого сотрудника компании, вне зависимости от проекта, в который он потом попадет. Во втором семестре, после зимней практики и промежуточного тестирования, предусмотрена специализация/разделение студентов– в данном случае это направление SAP и направление Technology Solutions.

Заключение

В результате, по завершению обучения, выпускник обладает компетенциями из разных предметных областей – знает бизнес-процессы, экономику предприятия, знает систему САП, язык АВАР, умеет работать в этой ИТ системе – и знает иностранный язык как инструмент общения с коллегами, клиентами и партнерами.

С базовыми академическими знаниями, полученными в университете, и дополнительными знаниями, полученными в рамках нашего учебного центра, выпускник становится компетентным и очень востребованным на рынке труда специалистом.

Учебный центр (Тренинг центр) полностью интегрирован в структуру университета, все направления обучения проведены через ученый совет университета, согласованы с отделом дополнительного профессионального образования (ДПО ВГУ) и по завершению обучения

университет выдает диплом государственного/установленного образца о дополнительном высшем профессиональном образовании, что является огромным мотивирующим стимулом для студентов-слушателей учебного центра.

Помимо подготовки новых специалистов, наши образовательные Центры имеют возможность проведения курсов повышения квалификации для уже работающих сотрудников по самым разным ИТ-направлениям с привлечением лучших преподавателей ВУЗов Воронежа.

Таким образом, повышение профессионального уровня сотрудников компании, обучение выпускников лучших высших учебных заведений, инвестирование в образовательные проекты Атос, внедрение современных ИТ-технологий в дополнительные и основные образовательные программы ВУЗов является фундаментом обеспечения кадрового потенциала в долгосрочной перспективе и одним из важнейших факторов стабильной и успешной работы любой компании.

Список литературы

1. Клочков, А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. / А. К. Клочков. – М. : Эксмо, 2010. -160 с.

2. Podval'ny, S.L. Intelligent modeling systems: Design principles / S. L. Podval'ny, T. M. Ledeneva // Научный журнал. Automation and Remote Control. – 2013. – Vol. 74. – №7. – P.1201-1210.

3. Актуальные вопросы подготовки высококвалифицированных специалистов в сфере информационных технологий с участием международных компаний / В. Ф. Барабанов [и др.] // Научный вестник Воронежского государственного технического университета. – 2015. – Т. 4. – № 11. – С. 36-39.

4. Кенин, С.Л. Проблемы формирования стабильной системы подготовки квалифицированных специалистов / Кенин С.Л., Гребенникова Н.И. // Education & Science -2016: матер. междунар. НПК для работников науки и образования. – Science and Innovation Center Publishing House Saint-Louis, Missouri, USA, 2016. – С. 126-129.

5. Совершенствование процесса набора, отбора и адаптации ИТ-персонала в группах технической поддержки / С. Л. Кенин [и др.] // Научный журнал. Экономика и менеджмент систем управления. – 2017. – Т. 24. – № 2. – С. 16-23.