

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

мероприятия стал Пермский научный центр. По словам Георгия Полетаева, у команды уже есть проекты, поддержанные фондом.

«Ментор, который закрепляется за прошлым конкурсным отбором «умником», имеет опыт создания предприятий и учёную степень. Это не инвестор, а именно консультант, помощник, который в бизнес не входит, а оценивает процесс со стороны. Мы можем сказать, что в Прикамье уже начал формироваться институт менторства, который несёт на себе в том числе и социальную роль», — радуется появлению нового направления представитель фонда.

В прошлом году вновь активизировалась идея создания инновационных технопарков. Было заявлено сразу несколько проектов, в том числе технопарк с якорным проектом Promobot, Корпорация развития Пермского края готовит заявку для реализации проекта по созданию индустриального парка «Парма», который будет специализироваться на машиностроении, авиационном двигателестроении и промышленном научно-ёмком производстве. Совместно с фондом «Сколково» краевые власти обещали развернуть строительство IT-парка.

Подобные инициативы в крае появляются на протяжении многих лет, но до сих пор реализовать их в полной



стал самодостаточным, не вызывающим беспокойства в обозримом будущем.

Россия умеет создавать новации, но не умеет работать с инновациями. Мы можем создавать хорошие продукты, но делать их инновациями — рыночными продуктами («ин» означает внедрение) пока не накопили опыта. Откуда его брать? Методом проб и ошибок. Заимствовать чужой опыт тяжело и непротивительно.

В прошлом году вновь активизировалась идея создания инновационных технопарков. Было заявлено сразу несколько проектов

мере так и не удалось. Возможно, потому, что инновационное сообщество ещё не созрело для того, чтобы объединиться вокруг самой идеи.

Руководитель инновационного центра «Мозгово» Пермского классического университета Николай Косвинцев сомневается в том, что за красивыми названиями сегодня имеется должное содержание. «Мне нравятся инициативы, их надо поддерживать, но они должны соприкасаться с реальной почвой, а многие вопросы ещё по-серёзнее не решены», — полагает эксперт.

По его мнению, иметь «коробку» — это здорово. Так же, как и компании-лидера. Другое дело, чем эти площадки загружать? Ведь опыт известных технопарков из соседних регионов показывает, что они фокусируются на привлечении резидентов, сначала на своей территории, затем — из соседних регионов и более отдалённых. То есть они просто расширяют географию охвата.

Николай Косвинцев, руководитель инновационного центра «Мозгово»:

— Пока создание подобной инфраструктуры — это не попытка вырасти, а попытка собрать. Между тем задача заключается в том, чтобы двигаться от количества к качеству. Но тогда вопрос: если проекты не растут, как на это рассчитывали, что дальше? Их надо выращивать, и это главный вызов на предстоящий период. Если научёмыкие проекты растут долго (IT — не показательный пример, у этой сферы отдельный жизненный цикл), то нужно говорить о наличии проблемы. Она не в генерации идей как таковых, а в людях, которые готовы их от а до я реализовать. Вырастить идеи в рамках большого цикла, чтобы проект в конечном счёте

To же самое, по мнению руководителя, относится и к акселератору, который лишь форма. Что будет содержанием? Кто будет генератором этого проекта на системной регулярной основе? Это первая проблема.

Вторая — экономические соображения. «Почему мы сами хотим создать ресурс, а не пользоваться тем, что уже есть у соседей? Сегодня нам достаточно опыта Фонда развития интернет-инициатив (ФРИИ) по части IT-проектов. Нам достаточно будет акселератора в Татарстане, поскольку у них этот ресурс не загружен. Мы создадим свой, и начнётся перераспределение между сообщающимися соседями. Это будет означать, что у них доля нагрузки снизится и мы свои мощности не загрузим. Давайте пользоваться ресурсом, который сегодня для нас бесплатен. Попытка создать своё имеет риски. Не загрузим, не синхронизируем — получим «коробку» будущего торгового центра», — делится своим мнением эксперт.

Есть, по его мнению, ещё один серьёзный вопрос: в какую цепочку этот акселератор встраивать? Отраслевую или нет? Каково его место, предназначение? Надо идти постепенно, эволюционно. «Пока я услышал о форме, но не о содержании. Я бы исходил из другого посыла: есть ли у нас в регионе поток проектов, в которых такие структуры нуждаются? По университету могу сказать: такого управляемого потока проектов нет. Чтобы подошёл, «кранник» открыл, и 20 капель накапало. В научных институтах тоже нет. По итогам конкурсов нет динамики роста проектов. Между тем технопарки и акселераторы должны кого-то обслуживать, а кого?» — спрашивает Николай Косвинцев.

Вопрос пока остаётся риторическим.

ВОЗМОЖНОСТИ

Сбербанк совершенствует кадровую стратегию

Наталья Щукина, HR-директор Западно-Уральского банка Сбербанка:

— Решая кадровые вопросы, Сбербанк активно работает с молодёжью, взаимодействует с учебными заведениями по всей стране. Западно-Уральский банк постоянно сотрудничает с 26 учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования.

К примеру, в Пермском крае открыты две базовые кафедры: в Пермском кампусе НИУ ВШЭ и в Пермском финансово-экономическом колледже. Сотрудники Сбербанка принимают непосредственное участие в учебном процессе: читают лекции, проводят семинары и мастер-классы, принимают участие в разработке учебных программ. Таким образом студенты получают практические знания и формируют необходимые профессиональные компетенции.

На кафедре «Вышки» ежегодно обучается 20 стипендиатов, которые в банке проходят практику, пишут дипломные работы. За период работы кафедры более 70 студентов написали выпускные квалификационные работы по актуальной для банка тематике и получили возможность трудоустройства в банке.

Сами сотрудники Сбербанка также вовлечены в постоянный образовательный процесс. Для них создана модель корпоративных компетенций, где содержатся требования к управленческим, коммуникативным, аналитическим навыкам и ценностным установкам, необходимым для эффективной работы в банке.

В 2017 году банк скорректировал профиль компетенций. Прежде упор делался на профессиональные компетенции, а сейчас на личные качества каждого сотрудника на любом уровне.

В их числе — управление собой, умение принимать сложные решения, системность мышления, когнитивная гибкость и другие. Главным критерием в настоящий момент становится потенциал развития человека, его способность к обучению и развитию.

С первых дней работы все без исключения сотрудники проходят дистанционные курсы: тайм-менеджмент, совершение кассовых операций, различные тренажёры по работе с программными продуктами банка и другие. Каждый за год проходит в среднем пять дистанционных программ.

Для руководителей действует «Виртуальная школа». Здесь есть как обязательные курсы, повышающие квалификацию, так и темы, направленные на развитие личности в целом. Обучение в «Виртуальной школе» предлагается в качестве бонуса.

Очное повышение квалификации происходит в учебных центрах. Такой центр работает и в Перми. Ежегодно в учебных центрах обучаются до 5 тыс. специалистов и 1,5 тыс. руководителей Западно-Уральского банка.

Топ-менеджеры также проходят подготовку в Корпоративном университете Сбербанка, который имеет



60 программ обучения разной продолжительности. Предметом особой гордости стал тот факт, что банк получил премию как лучший центр подготовки к экзаменам Cambridge English от экзаменационного департамента Кембриджского университета. Число сотрудников Сбербанка, сдающих BULATS (Business Language Testing Service), увеличилось с 2014 года в 3,5 раза.

Частью корпоративной культуры в банке является наставничество. Передача опыта профессионалов — один из самых эффективных способов достичь результата в подготовке кадров. В 2016 году в банке стартовал проект «Диалог с экспертом», в рамках которого любой специалист, являющийся экспертом в той или иной области, может провести семинар для всех желающих.

Группа высокорезультативных руководителей с большим потенциалом составляет кадровый резерв, в него сотрудники включаются по итогам конкурсного отбора, после прохождения нескольких испытаний. При этом карьерный рост возможен в любом регионе присутствия Сбербанка.

Важную роль в образовательном процессе играет проект «Библиотека Сбербанка», который представляет собой уникальную коллекцию новейшей бизнес-литературы ведущих авторов мира на различную тематику.

С 2009 года на русском языке под эгидой Сбербанка издано более 70 книг, включая аудио- и электронные форматы. В 2017 году Сбербанк дарит полные коллекции книг этой серии 150 ведущим университетам страны. В их числе и три вуза Пермского края.