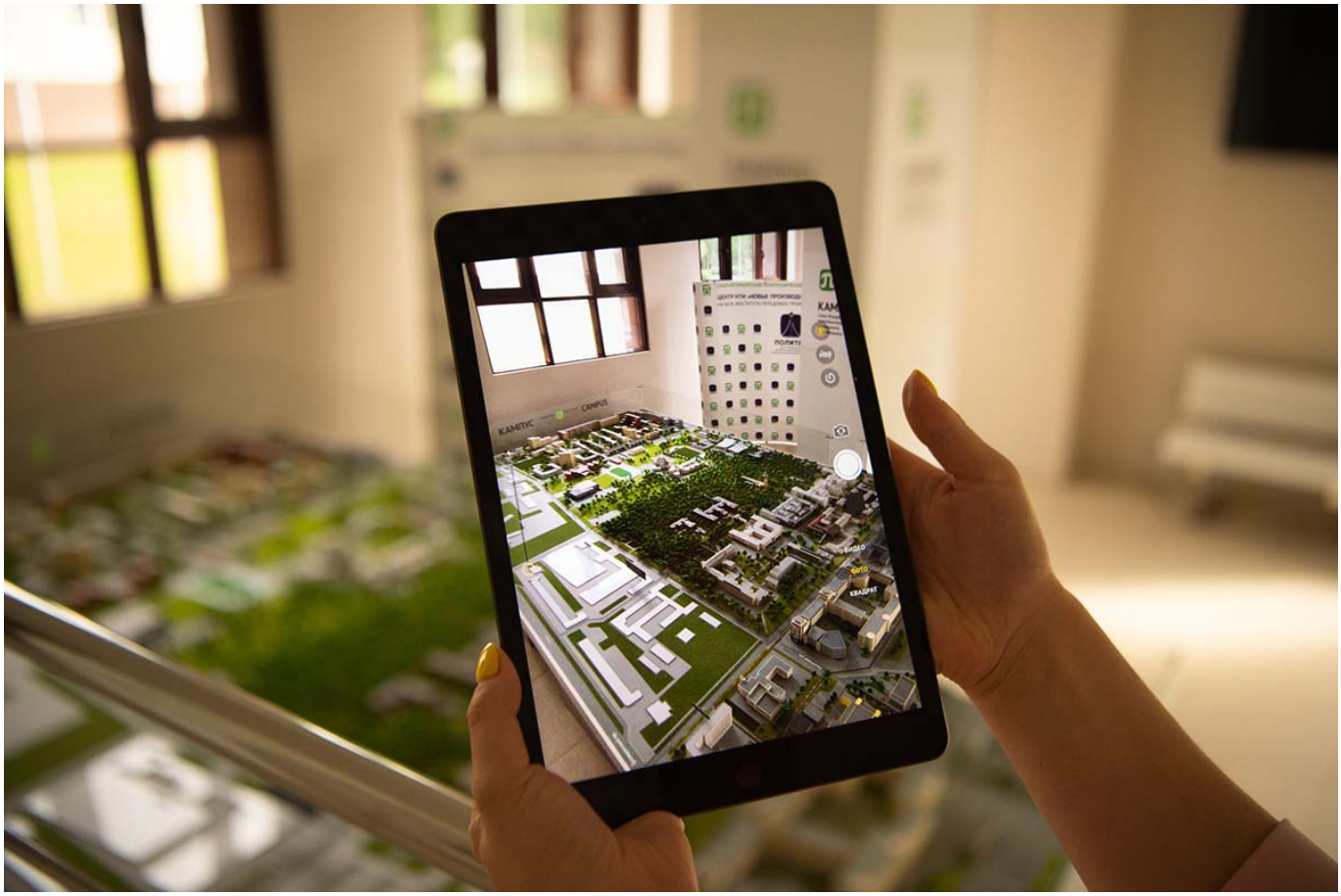
Политех 2030: каким видят будущее молодых ученых руководители вуза



Политех 2030: каким видят будущее молодых ученых руководители вуза

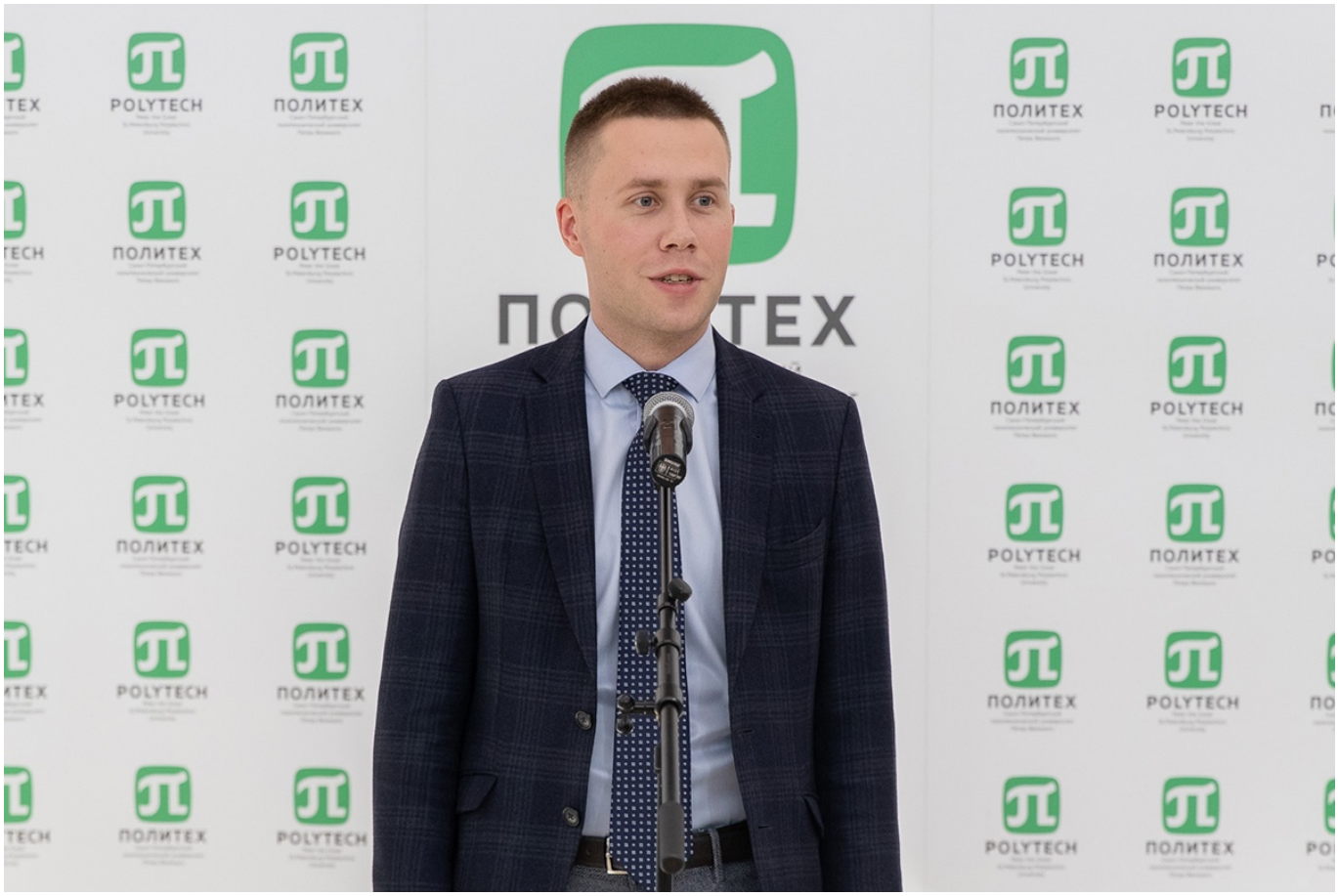
Одной из приоритетных целей нацпроекта «Наука» является привлечение в Россию ведущих ученых и молодых перспективных исследователей. Вообще, молодежь – это будущее университета не только в науке, но и в образовании, международной деятельности, культуре и в других сферах. В преддверии запуска Программы стратегического академического лидерства, которая рассчитана до 2030 года, члены Совета молодых ученых СПбПУ решили узнать у руководства университета, каким они видят будущее перспективных исследователей, какой выбран вектор развития университета и какие изменения ждут нас в ближайшие 10 лет.

Виталий Сергеев, проректор по научной работе:

«Политехнический университет занимает высокую позицию в рейтингах. В рейтинге THE мы на 300-й позиции, QS – на 401-й. Сейчас в мире порядка 20 тысяч университетов. А теперь давайте посмотрим, что такое 400 вузов от этих 20 тысяч – это порядка 2%. То есть Политехнический университет входит в топ-2% мировых вузов. Если вдуматься, даже в глобальном измерении – это элитный университет.

В Политехническом университете мы должны создавать среду, которая стимулировала бы деятельность молодых НПР (научно-педагогических работников) – это и благоприятный инвестиционный климат, и хорошие условия работы, и снижение бюрократической нагрузки. Инвестировать с точки зрения времени наставников и проектов развития университета необходимо в молодых НПР. Они должны быть центром тяжести вуза и его драйвером развития. Я считаю, что миссия вуза – это капитализация человеческого ресурса. Ресурса любого человека, который вошел в университет – не важно, будет это студент, или преподаватель, или научный работник.

По моему мнению, Университет-2030 – это коллаборативный университет мирового сообщества, с билингвальной средой и с большим числом сотрудников до 35 лет».



Максим Пашоликов, проректор по информационной и социальной работе:

«Одна из важнейших целей университета – создание комфортной корпоративной среды. У любого, кто оказывается в данной среде, должны быть возможности быстрого и эффективного развития. Для этого необходимо, чтобы работали разного рода социальные и карьерные лифты. Залогом построения успешной молодежной политики университета является вовлечение общественных институтов в ее формирование.

Почему сейчас идет разворот на молодого сотрудника? Потому что он может под принципиально новым углом посмотреть на существующие проблемы и предложить интересные решения. Возможно, сам того не понимая, возможно, делая это не собственными руками, а с помощью руководителей. Одно могу сказать точно, будущее – за инициативой.

Помимо инициативных людей, нам нужны изменения в восприятии. Ведь всё лежит в человеческой плоскости. Должно меняться отношение к работе, рабочему времени, контракту, коллегам. Корпоративная культура должна формироваться. И ее должны придерживаться не только студенты, но и работники вуза и его руководство – проректоры, директора институтов, начальники управлений и так далее».

Мария Врублевская, начальник Управления стратегического планирования и программ развития:

«Свобода мысли и уверенность в себе – крайне важные факторы для развития молодого научно-педагогического работника. Сейчас в системе управления любой организации на фронтир выходит грамотное управление человеческим капиталом, определение компетенций и создание среды для его развития. Особенно хочу подчеркнуть важность внутренней мотивации, пытливого ума и желания что-то менять к лучшему. Надо понимать, через какие ресурсы достигать результата, и упорно идти в этом направлении. Конечно, на пути встречаются разные барьеры, но чем выше планка, тем выше прыжок, а значит, и чувство самоуважения и уверенности в своих силах.

Политехническому университету важно до 2030 года выстроить финансово устойчивую модель, где поступления от науки могли бы принести бóльший вклад и существенно изменить структуру доходности университета. Соответственно, чем больше внебюджетных поступлений от науки, усиления партнерских отношений с индустрией, заказов на разработку технологий и экспертного сопровождения их внедрения в разных отраслях, тем больше шансов у нашего университета стать более устойчивым и выделять из этих средств долю на формирование фонда развития и поддержки проектов со стороны молодых и инициативных НПР. На мой взгляд, это и есть тот самый потенциал, который Политеху предстоит активизировать для наращивания

научной продуктивности и репутационного капитала бренда как научно-исследовательского университета высокого уровня.

Формирование такого фонда могло бы способствовать развитию инициативных проектов как в науке, так и в образовании, инфраструктуре и так далее, чтобы зависеть не столько от господдержки, сколько от самих себя».

Мария Пахомова, начальник Управления персонала:

«Молодые специалисты в университете – это реальный стратегический ресурс повышения конкурентоспособности вуза. Государственная политика в области различных научных исследований последнего времени направлена на привлечение и развитие молодых талантливых ученых. В рамках реализации Национального проекта “Наука” упор делается именно на молодежь. Коллективы научно-исследовательских лабораторий должны состоять из молодых ученых и исследователей, и ими же управляться.

Одним из ключевых направлений кадровой политики Политеха является обеспечение привлекательности работы в университете как для российских, так и зарубежных молодых перспективных исследователей. Работа в СПбПУ предоставляет молодым

специалистам возможность профессиональной самореализации, работу в кросс-функциональных командах, профессиональный рост, личностное развитие, конкурентную заработную плату, лучший опыт в одном из ведущих научно-образовательных центров мирового уровня».

Сергей Салкуцан, заместитель руководителя Дирекции Центра НТИ «Новые производственные технологии»:

«Если честно, я предполагаю, что молодые НПР-2030 не сильно будут отличаться от молодых исследователей сегодняшнего дня. Однако они будут работать в другом технологическом стеке.

Хотелось бы, чтобы молодые ученые были более свободными людьми. Молодые НПР вследствие принадлежности одной научной школе очень часто ограничены “стеклянным потолком”. Человек поступил на кафедру, учился на ней 6 лет, потом 3-4 года в аспирантуре, потом стал лаборантом, ведущим сотрудником... Да, он развивается, но в одной среде. А среда формирует рамки, соответственно, не имея опыта работы в другой среде, вы не можете выйти за них. Обмен опытом с помощью совместных исследований, публикаций, стажировок не всегда помогает снять такое ограничение.

Второе важное требование, чтобы молодой НПР был более сетевым. Потому что ценность, формируемая внешним сетевым взаимодействием, будет выше».

Интервью с проректорами и руководителями профильных отделов СПбПУ – это первый этап экспертного социологического исследования “Landscape_Polytech” (руководитель проекта – Дмитрий Попов, доцент ВШМиСО). Проект был поддержан грантовой программой Polytech Project и реализуется командой Совета молодых ученых. В рамках данного исследования планируется установить особенности восприятия Политеха со стороны молодых лидеров, провести анализ эффективности горизонтальных и вертикальных профессиональных связей между руководством университета и молодыми научно-педагогическими работниками, обнаружить коммуникационные барьеры и обозначить зоны роста.