

Эссе

Коркишко Александр Николаевич, родился 2 августа 1978 года в г. Батайск Ростовской области. В 1986 году с родителями переехал жить в г. Муравленко Тюменской области. В 1995 году окончил среднюю школу № 4. г. Муравленко и устроился работать в Трест «Ноябрьскнефтьдорстройремонт» на Муравленковский участок капитального ремонта дорог дорожным рабочим. В 1996 году поступил на дневное отделение Тюменской Государственной Архитектурно-Строительной Академии на факультет Экономики и управления в строительстве. Параллельно устроился работать охранником в ЧОП «Омега». В 2001 году окончил обучение и получил специальность «Экономист – менеджер» в строительстве. В 2001 году после окончания обучения вернулся в г. Муравленко и устроился на работу в ООО «Ноябрьскнефтегазпроект» инженером в Муравленковскую комплексную экспедицию. В 2002 году был переведен на должность инженера I категории в департамент капитально ремонта и реконструкции основных фондов ТПДН «Муравленковскнефть» ОАО «Сибнефтьноябрьскнефтегаз». В 2004 году устроился на работу в ООО ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь» ТПП «Ямалнефтегаз» г. Салехард на должность ведущего инженера в производственный отдел обустройства месторождений, вахтовым методом работы на Находкинский газовый промысел. В 2005 году заочно окончил Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет и получил специальность инженера по проектированию сооружению и эксплуатации газонефтепроводов и газонефтехранилищ. В 2005 году был переведен в АУП ООО «ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь» г. Когалым на должность заместителя начальника\начальника производственного отдела обустройства месторождений и ремонта. В 2005 году поступил в аспирантуру в качестве соискателя в Институт проблем транспорта энерго-ресурсов, где в 2013 году успешно защитил диссертацию на тему «Совершенствование методов контроля и оценка интенсивности утечек углеводородных жидкостей из магистральных нефтепроводов». В 2011-2012 году работал в ООО «ЛУКОЙЛ-Коми» ТПП «Ухтанефтегаз» г. Ухта в должности заместителя директора по капитальному строительству. В 2012 году с семьей переехал в г. Тюмень и проработал до 2015 года в ООО «Газпромнефть-Новый порт» руководителем направления по подготовительным работам.

В 2014 году произошла встреча Коркишко А.Н. с ректором тюменского государственного архитектурно-строительного университета А.В. Набоковым, где была предложена идея создания базовой кафедры «Газпром

нефть», для развития практико-ориентированного образования для подготовки строителей для нефтегазового комплекса. В ноябре 2014 года было подписано соглашение с ПАО «Газпром нефть» о подготовке высококвалифицированных специалистов для Компании. С 1 сентября 2015 года создана базовая кафедра «Газпром нефть», которую возглавил А.Н. Коркишко.

Основная идея А.Н. Коркишко – это практико-ориентированное образование на базовых кафедрах в ВУЗах . Вернемся немного назад в СССР.

Плановая экономика СССР затрагивала все отрасли народного хозяйства, если в следующей пятилетке требовалось дополнительно выпустить на 10% больше автомобилей, танков, телевизоров, то по цепочке увеличивался выпуск комплектующих на заводах, увеличивалась добыча железной руды и выплавка металла для изготовления деталей, увеличивался выпуск бензина для эксплуатации новой техники, и в конечном итоге к моменту выпуска готовой продукции - подготовлены водители-механики. В промежуточных звеньях, давались наряды-задания ВУЗам для подготовки специалистов для всех отраслей, участвующих в выше указанной цепочке, все шло по Государственному плану СССР (Рис.1).

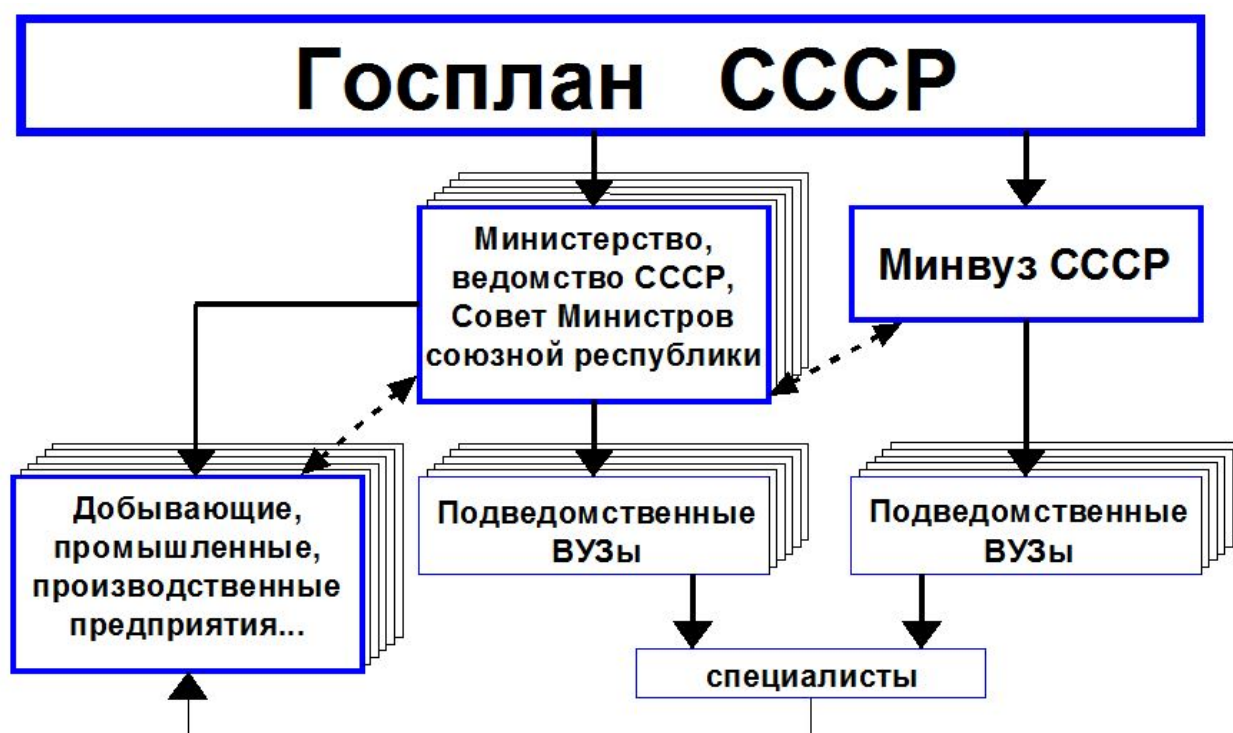


Рис. 1. – Подготовка специалистов в ВУЗах в соответствии с Госпланом СССР.

Государство брало на себя роль заказчика по подготовке специалистов, все изменилось после развала Великой Страны – СССР. Негосударственные

ВУЗы росли как грибы после хорошего дождя, высшее образование стало доступно каждому, выросло огромное количество ВУЗов ведущих подготовку специалистов по экономике, юриспруденции, управлению (Рис.2). Вопрос качества подготовки специалистов не стоял в повестке в 90-х годах, стояла задача заработать деньги и удовлетворить массовый спрос населения, именно населения, а не спрос работодателей в специалистах на рынке труда. Стагнация добывающих и производственных отраслей привела к тому, что на улице оказались сотни тысяч специалистов с высшим образованием, не востребованных на рынке труда.

В настоящий момент в объявлениях, о приеме на работу, появился спрос на новую специальность – менеджер торгового зала. Менеджер торгового зала, это продавец с высшим юридическим, экономическим, управленческим образованием - типичная картина современности, потратить 4-5 лет на получение высшего образования, для того, чтобы работать в магазине продавцом. Качество высшего образования и социальный статус человека с высшим образованием в России стал в несколько раз ниже, чем в СССР.

Основные проблемы качества современного профессионального образования - это противоречия между содержанием профессиональных и федеральных государственных образовательных стандартов, а также необходимостью сближения обучения с условиями профессиональной деятельности и отсутствием механизмов создания и оперативной коррекции профессиональной модели поведения.

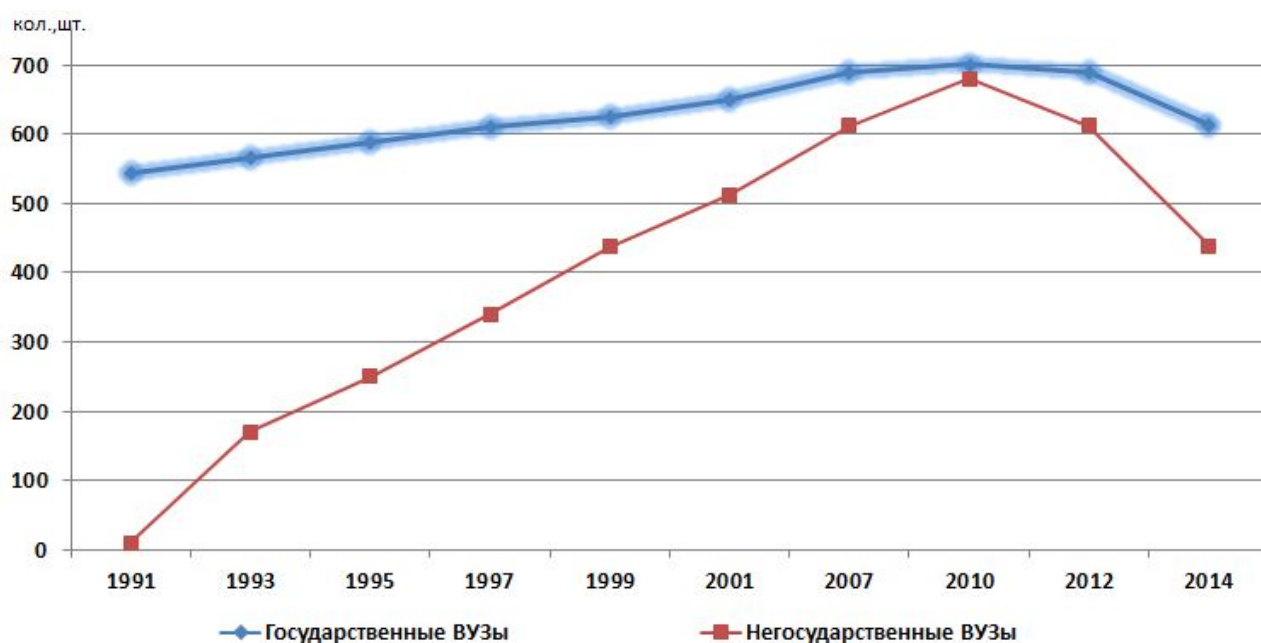


Рис. 2. – Динамика количества ВУЗов в России в период с 1991 по 2014 год.

В настоящее время остро ощущается потребность в ответственных, инициативных, самостоятельных специалистах, способных постоянно совершенствовать свою личность и деятельность. В 2015 году Министерство образования и науки объявило о реформе высшего образования в регионах, которая предполагает объединение вузов в опорные многопрофильные университеты. По результатам реформы число вузов сократиться на 25%. Основная задача - повышение качества образования. После проведения реформы сложится группа из 100–120 распределенных по всей стране опорных федеральных университетов, роль которых стать концентратором образования, инноваций и исследований.

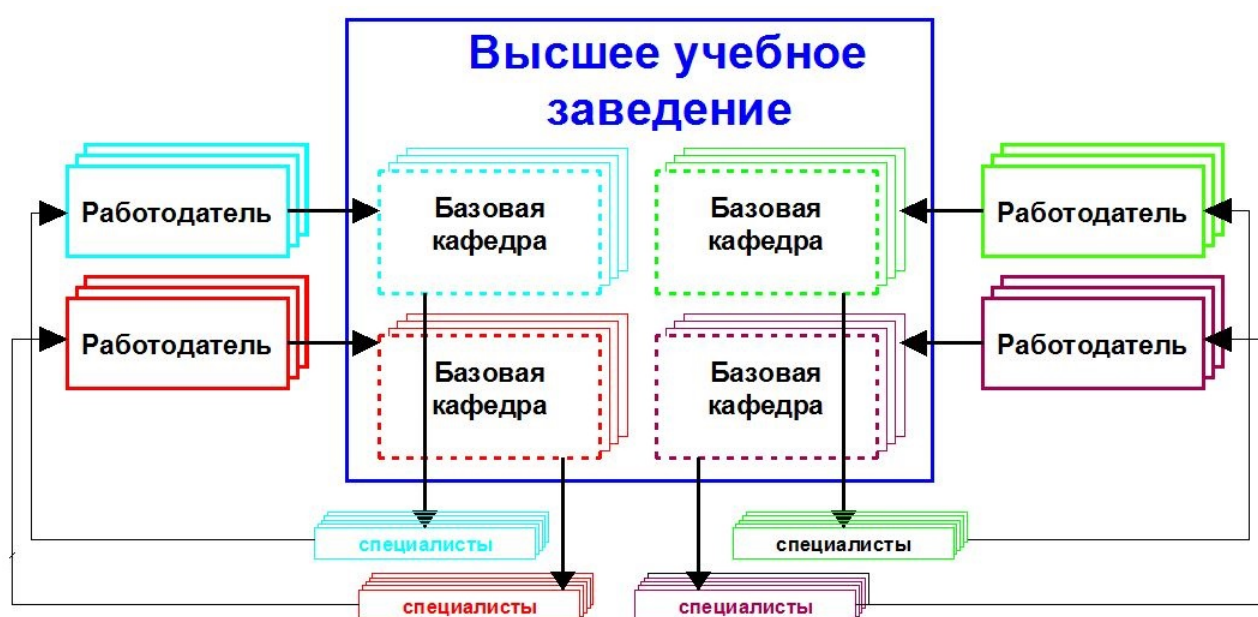


Рис. 3. – Подготовки специалистов в ВУЗах через базовые кафедры.

Одним из направлений реформ вузов, является создание **базовых кафедр**. Цель создания базовых кафедр - хорошо забытая система планирования СССР. Базовые кафедры создаются совместно с крупными работодателями. Отделы кадров крупных предприятий прогнозируют:

- *выбытие специалистов на пенсию;*
- *прирост персонала для расширения производства (планирование происходит на 3-5 лет, а некоторые крупные работодатели смотрят на 20 лет вперед и более);*
- *естественный отток персонала.*

Крупные производственные предприятия выступают в роли министерств, и выдают наряд-заказ на подготовку необходимых специалистов (Рис.3), где указывается:

- *необходимое количество специалистов;*
- *направления подготовки;*
- *необходимые компетенции для выпускников.*

Разрабатываются и согласовываются с работодателями:

- *учебные планы и программы;*
- *программы прохождения практики на реальном производстве работодателя.*

Главное ценность такого подхода - будущим выпускникам не нужно время для:

- ***адаптации.*** Работодатель снижает риски связанные с психологическими аспектами вливания специалиста в новый коллектив, который может занимать от полугода до года, а также дальнейшее увольнение по собственной инициативе работника.
- ***переобучение*** Новый специалист работает с полной отдачей, со знанием своих прямых должностных обязанностей, целей и задач коллектива и предприятия, по совокупности это равноценно 1,5-2 годам опыта работы.

Конечно, работодатели, направляя специалиста на целевое обучение в ВУЗ страхуют себя от рисков, подписывая с ним договор, где будущий специалист обязан отработать на производстве работодателя определенное количество лет или компенсировать средства, потраченные на обучение, прохождения практики, стажировки и прочие расходы, но тем не менее вопрос адаптации и переобучения, в выше указанной схеме является большой ценностью для будущего специалиста.

Обучение предусматривает привлечение в качестве преподавателей высококвалифицированных специалистов-практиков с производства, учитывая географическую отдаленность производств от ВУЗов, обучение происходит дистанционно, в формате видеоконференции – вебинаре. Возможности такого обучения воистину неограниченные и дают уникальную возможность для реализации проектов сетевого обучения с профильными ВУЗами на территории России, ближнего и дальнего зарубежья.

Тематика выпускных квалификационных работ (дипломных проектов), формируется совместно с работодателем, выпускники готовят дипломные проекты и воплощают их на производстве (Рис.4). Выпускники-магистры во время учебы проводят реальные научные исследования, в части совершенствования производства работодателя.



Рис. 4. – Формирование тематики выпускных квалификационных работ.

Как видно, модель построения образования через базовые кафедры является выгодной для всех участников подготовки специалистов: Студент – ВУЗ - Работодатель и является основой для развития высших учебных заведений России и повышения качества образования.

За время реализации программы магистратуры под руководством А.Н. Коркишко с 2015 по 2018 учебный год подготовлен 51 магистр, работают в периметре компании ПАО "Газпром нефть" 27 выпускников (АО "Мессояханефтегаз" ООО "Газпромнефть-НТЦ", ООО "Газпромнефть-развитие", ООО "Газпромнефть-Заполярье", ООО "Газпромнефть-Ямал", АО "Газпромнефть-Ноябрьснефтегаз").

В других компаниях: ОАО "Промстрой", АО "НИПИГаз" (Сибур), АО "Тюменьнефтегаз" (ДО ПАО "НК"РОСНЕФТЬ"), АО Институт "Тюменьгражданпроект", ГУС Управление государственного строительного надзора Тюменской области, ОАО "НИПИгазпереработка", ООО "Альянс-Групп", ООО "Газпром проектирование", ООО "Калинка Хаус", ООО "Калинка Хаус", ООО "НИПИНефтегазпроект" , ООО "Роснефть -

Юганскнефтегаз ", ООО "Тюменский нефтяной научный центр" (ДО ПАО Роснефть), ООО "Роснефть-Уватнефтегаз", ООО "Роснефть-Юганскнефтегаз", ООО "Салым-Петролеум", ООО "Технологическая компания Шлюмберже".