

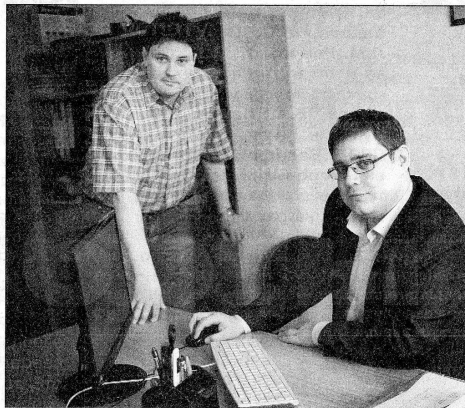
## ОБРАЗОВАНИЕ

## НАУКА И ПРОИЗВОДСТВО

# Направления совершенствования инновационной деятельности филиала КузГТУ в г. Белово

Эффективность функционирования современного ВУЗа немыслима без сформированной научной инфраструктуры, где существенная роль отводится человеческому ресурсу. В связи с этим деятельность отдела по научной работе филиала КузГТУ в г. Белово ориентирована на решение двух основных задач: повышение научной квалификации сотрудников и формирование научной инфраструктуры путем создания научных лабораторий, которые станут базой для подготовки штата высококвалифицированных преподавателей, проведения исследований в рамках работы над кандидатскими и докторскими диссертациями, обеспечение выполнения НИР по заказам учреждений и промышленных предприятий.

2013 год стал знаменательным для коллектива филиала - разрабатывается проект по созданию лаборатории моделирования технологических процессов в теплоэнергетике, угледобывающей отрасли и биотехнологиях, а лаборатория соци-



Д.Н. Долганов, к.пс.н., доцент, М.Н. Витвицкий, начальник информационно-технического отдела.

логических и социально-психологических исследований уже принимает первые заказы.

Корреспондент «БВ» узнала подробности у руководителя лаборатории кандидата психологических наук, доцента Д.Н. ДОЛГАНОВА.

- Дмитрий Николаевич, какова цель создания новой лаборатории?

- Основная цель - предо-

ставление услуг по исследованию, диагностике и коррекции социальных, социально-психологических процессов в организациях и учреждениях. Лаборатория создана для решения конкретных прикладных задач в сфере управления персоналом организаций и предприятий региона. Лаборатория оснащена новейшим диагностическим оборудованием.

- Можете привести при-

меры сотрудничества с предприятиями г. Белово?

- ОАО «Белон» оказал спонсорскую помощь в создании лаборатории, он же сделал и первый заказ. Компания объявила о целевом приеме школьников на учебу в профильные вузы, с тем, чтобы в будущем выпускники стали сотрудниками предприятия. Но до того, как заключить договор, решили оценить потенциал будущих инженерно-технических кадров.

Уже заключены договоры о сотрудничестве в области научно-методической деятельности в рамках социального партнерства с ведущими предприятиями угольной отрасли Кузбасса, административными и финансовыми учреждениями г. Белово: администрацией города, Советом народных депутатов, Комитетом социальной защиты, Беловским отделением Сбербанка РФ, ОАО «Белон», ОАО «СУЭК», ООО «Русский уголь - Кузбасс», ООО «Разрез «Пермяковский» и многими другими.

Это современный подход к решению кадрового вопроса, он дает возможность предприятию значительно сократить издержки.

- Для филиала вы мо-

жете сделать такую же работу?

- Конечно. И такую работу мы уже проводим. Реализация программы кадрового развития предполагает два основных этапа: довузовский и вузовский.

На довузовском этапе подготовки приоритетной задачей является выявление учащихся, способных к исследовательской деятельности, привлечение преподавателей вуза к работе на предпрофильном и профильном направлениях в школах для подготовки одаренных детей к получению высшего образования в КузГТУ. Конкретной формой реализации является создание силами отдела по научной работе филиала КузГТУ в г. Белово отделения «Малая академия наук» при Школе молодых талантов на базе учреждения дополнительного образования детей.

На вузовском этапе начата реализация программы по созданию локальной диагностической модели, позволяющей оценивать потенциал студентов в области научно-исследовательской деятельности, на основании чего филиалом может быть принято решение о приеме

на работу наиболее перспективных выпускников, склонных к научно-исследовательской работе.

Кроме этого, разрабатывается система критериев оценки профессиональной склонности, которая может быть положена в основу разработки модели предпрофильной подготовки выпускников школ и средних профессиональных учебных заведений.

- Что еще, кроме профессиональных способностей, можно узнать о человеке путем тестирования?

- Можно диагностировать людей на межличностную совместимость, коммуникативность, склонность к «противоправному» поведению. Это важно для предприятий, на которых ведут опасные (к примеру, взрывные) работы. Надо знать, кому можно доверять!

Человеческие ресурсы были и остаются ключевой составляющей любого бизнеса. Новый этап экономического развития общества предопределил новый взгляд и новые подходы для решения кадровых проблем.

Алсиня ШУЛЕПКО

Фото

В. СВЕТЛИЧНОГО.