

Интеграция программ специализированного высшего образования с кадровой стратегией РКК «Энергия»

СИСТЕМА РАБОТЫ С ВУЗАМИ

**КОГО
УЧИМ**

01

Отбор

**КАК
УЧИМ**

02

Структура учебного
процесса, этапы
подготовки

**ЧЕМУ
УЧИМ**

03

Содержание учебных
программ на базе
текущих и
перспективных
компетенций

**КАК
МОТИВИРУЕМ**

04

Привлечение и
удержание студентов и
молодых специалистов

СИСТЕМА РАБОТЫ С ВУЗАМИ

**КОГО
УЧИМ**

01

Отбор

**КАК
УЧИМ**

02

Структура учебного процесса, этапы подготовки

**ЧЕМУ
УЧИМ**

03

Содержание учебных программ на базе текущих и перспективных компетенций

**КАК
МОТИВИРУЕМ**

04

Привлечение и удержание студентов и молодых специалистов

Потребность в студентах и выпускниках МАИ - 377 чел.

Профессия	2024		2025		2026		ВСЕГО	
	Студенты	Выпускники	Студенты	Выпускники	Студенты	Выпускники	Студенты	Выпускники
Конструкторы	37	34	43	40	43	40	123	114
Технологи	20	20	25	25	25	25	70	70
Итого	57	54	68	65	68	65	193	184

Отбор будущих студентов проводится через олимпиаду



Результат:

Абитуриент осознанно выбирает направление обучения в привязке к отделу и будущей работе.

Руководители отбирают будущего работника «не вслепую».

СИСТЕМА РАБОТЫ С ВУЗАМИ

КОГО
УЧИМ

01

Отбор

КАК
УЧИМ

02

Структура учебного процесса, этапы подготовки

ЧЕМУ
УЧИМ

03

Содержание учебных программ на базе текущих и перспективных компетенций

КАК
МОТИВИРУЕМ

04

Привлечение и удержание студентов и молодых специалистов

Этапы подготовки



1 УЧЕБНЫЙ ПЛАН

- Последовательное углубление профессиональной специализации
- «Ветвящийся» учебный план. Возможность выбора на каждом этапе

2 УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ

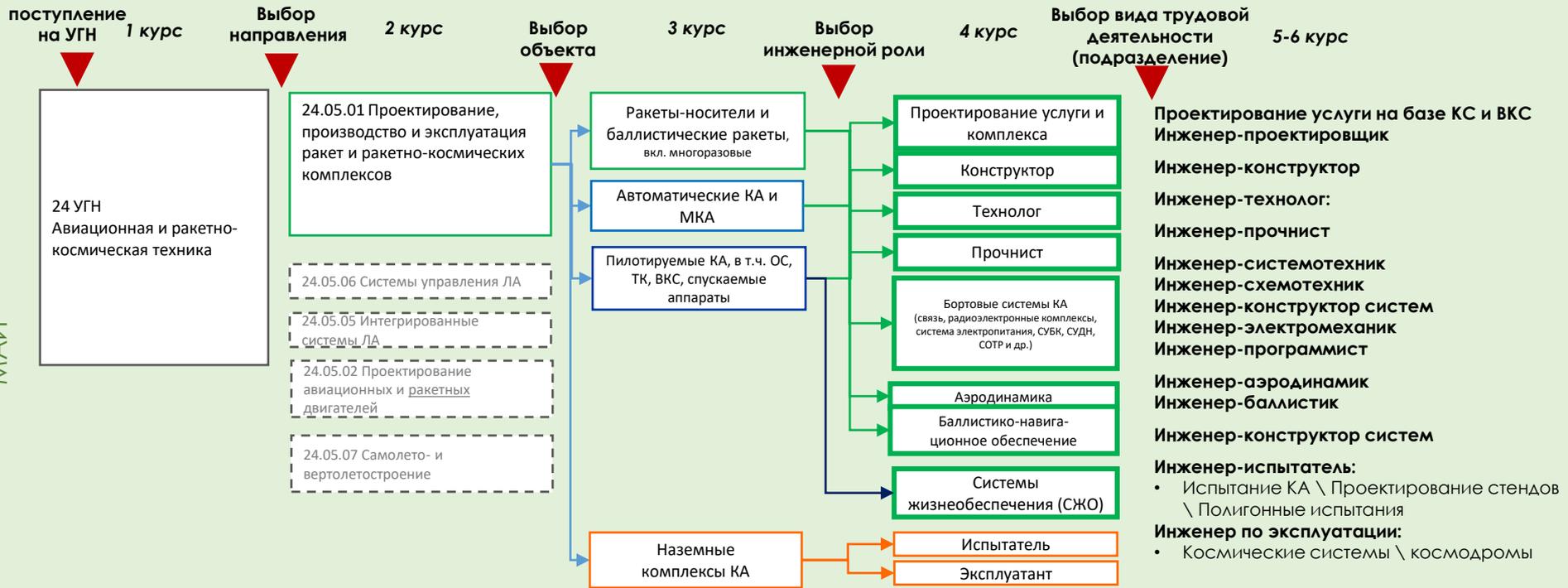
- Формируются под задачи предприятия
- Создание модуля из дисциплин по перспективным технологиям

3 ПРАКТИКА

- Освоение на 1-2 курсах профильного для предприятия ПО
- Темы курсовых работ и диплома формируются на базе актуальных задач предприятия

Структура учебного плана

МАИ



Энергия

• Вычислительная практика

• РГР-1,2, Практика для выбора объекта

Информационная кампания ЭНЕРГИЯ:
 - Ярмарки, встречи руководителей со студентами профильных кафедр
 - Конкурсы, квилзы
 - Экскурсии в РКК Энергия

Выбор темы диплома

• РГР-3,4, практика для выбора инженерной роли

Карта развития для соответствия Портрету выпускника

Курсовой проект-3,4, лекции/лабораторные работы на предприятии, преддипломная практика

• РГР-5
 • курсовой проект-1,2,
 • практика для выбора инженерной роли,
 • производственная практика, лекции/лаб. работы в РКК

Защита дипломной работы на предприятии
Трудоустройство МС

Прием на работу техником

Участие в событиях молодежного сообщества



СИСТЕМА РАБОТЫ С ВУЗАМИ

**КОГО
УЧИМ**

01

Отбор

**КАК
УЧИМ**

02

Структура учебного процесса, этапы подготовки

**ЧЕМУ
УЧИМ**

03

Содержание учебных программ на базе текущих и перспективных компетенций

**КАК
МОТИВИРУЕМ**

04

Привлечение и удержание студентов и молодых специалистов

Теоретическая часть



Спецдисциплина
«Проектирование
жизненного цикла
космических
систем»



Дисциплины по
перспективным
технологиям по
заказу предприятия



20% содержания
**общинженерных
дисциплин** меняется
под специфику
предприятия



50% содержания
спец.дисциплин
меняется под
специфику
предприятия

Курс	23-24 уч.г.	24-25 уч.г.	25-26 уч.г.	26-27 уч.г.	27-28 уч.г.	28-29 уч.г.	29-30 уч.г.
5							
4							
3							
2							
1							
Новая система Базовое высшее образование							

СИСТЕМА РАБОТЫ С ВУЗАМИ

КОГО
УЧИМ

01

Отбор

КАК
УЧИМ

02

Структура учебного процесса, этапы подготовки

ЧЕМУ
УЧИМ

03

Содержание учебных программ на базе текущих и перспективных компетенций

КАК
МОТИВИРУЕМ

04

Привлечение и удержание студентов и молодых специалистов

Привлечение и удержание студентов и молодых специалистов

1

Заключение договоров

2

Стипендия

3

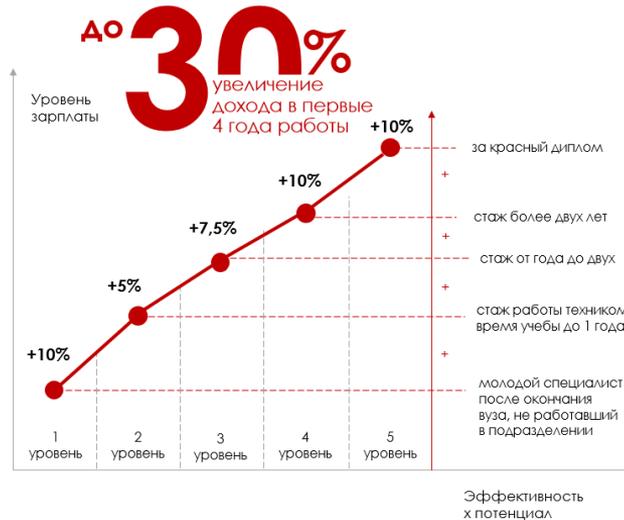
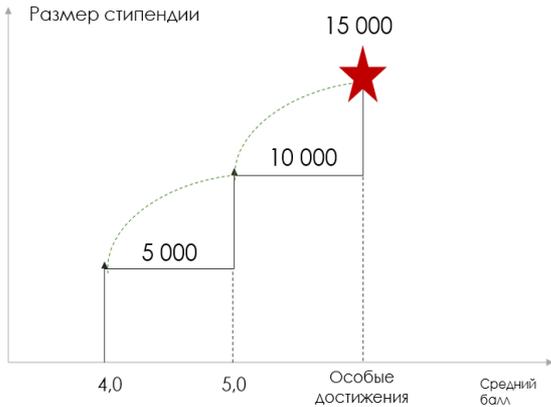
Работа техниками

4

Система надбавок

5

Профессиональный и карьерный рост



Результаты

1. Привлечение студентов, нацеленных на работу в ракетно-космической промышленности
2. Соответствие учебных программ текущим и перспективным потребностям предприятия
3. Синхронизация академической и практической подготовки.
4. Индивидуальная настройка компетенций в соответствии с «портретом выпускника»
5. Ранняя профессиональная адаптация
6. Соответствие квалификации выпускников потребностям предприятия



Результаты

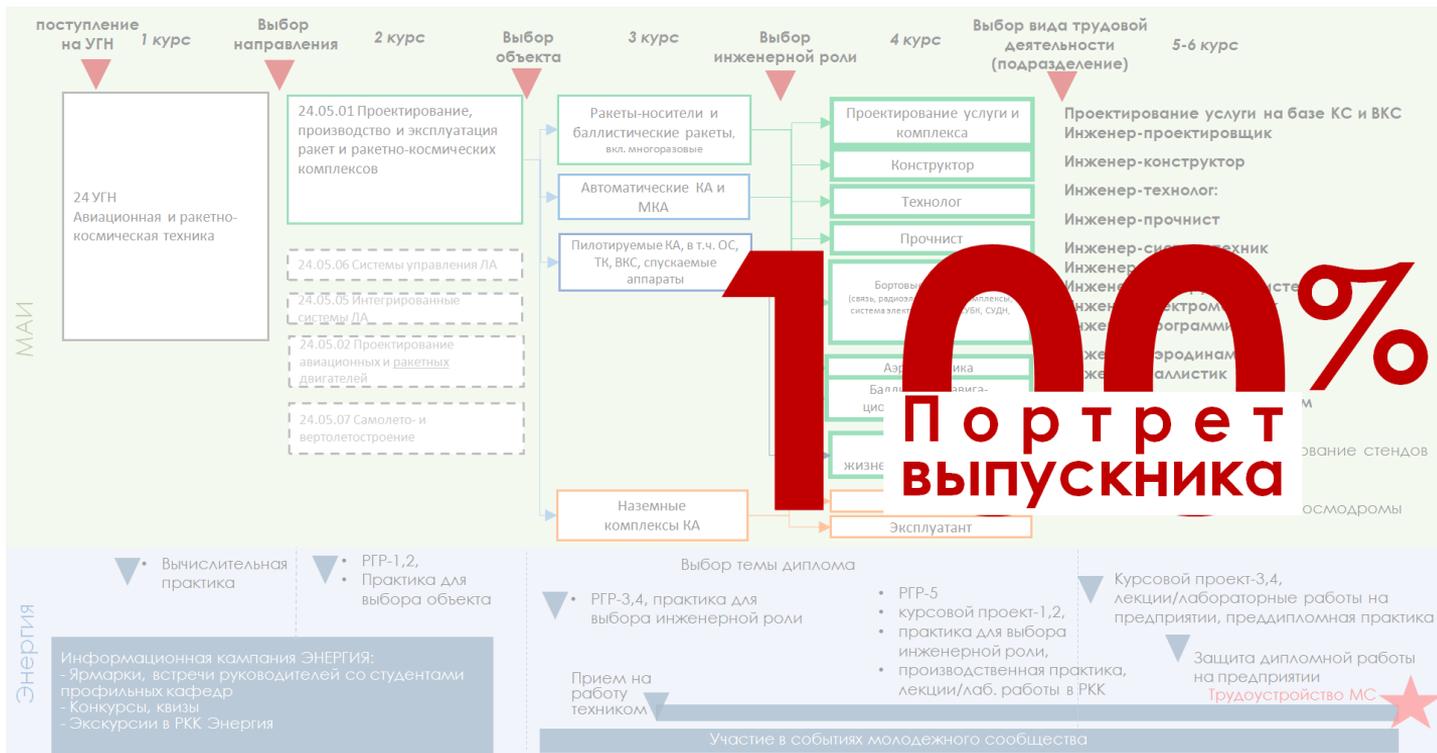
Что дальше?

1. Привлечение студентов, нацеленных на работу в ракетно-космической промышленности
2. Соответствие учебных программ текущим и перспективным потребностям предприятия
3. Синхронизация академической и практической подготовки.
4. Индивидуальная настройка компетенций в соответствии с «портретом выпускника»
5. Ранняя профессиональная адаптация
6. Соответствие квалификации выпускников потребностям предприятия





«ДОВОДКА» ДО ПОЛНОГО СООТВЕТСТВИЯ



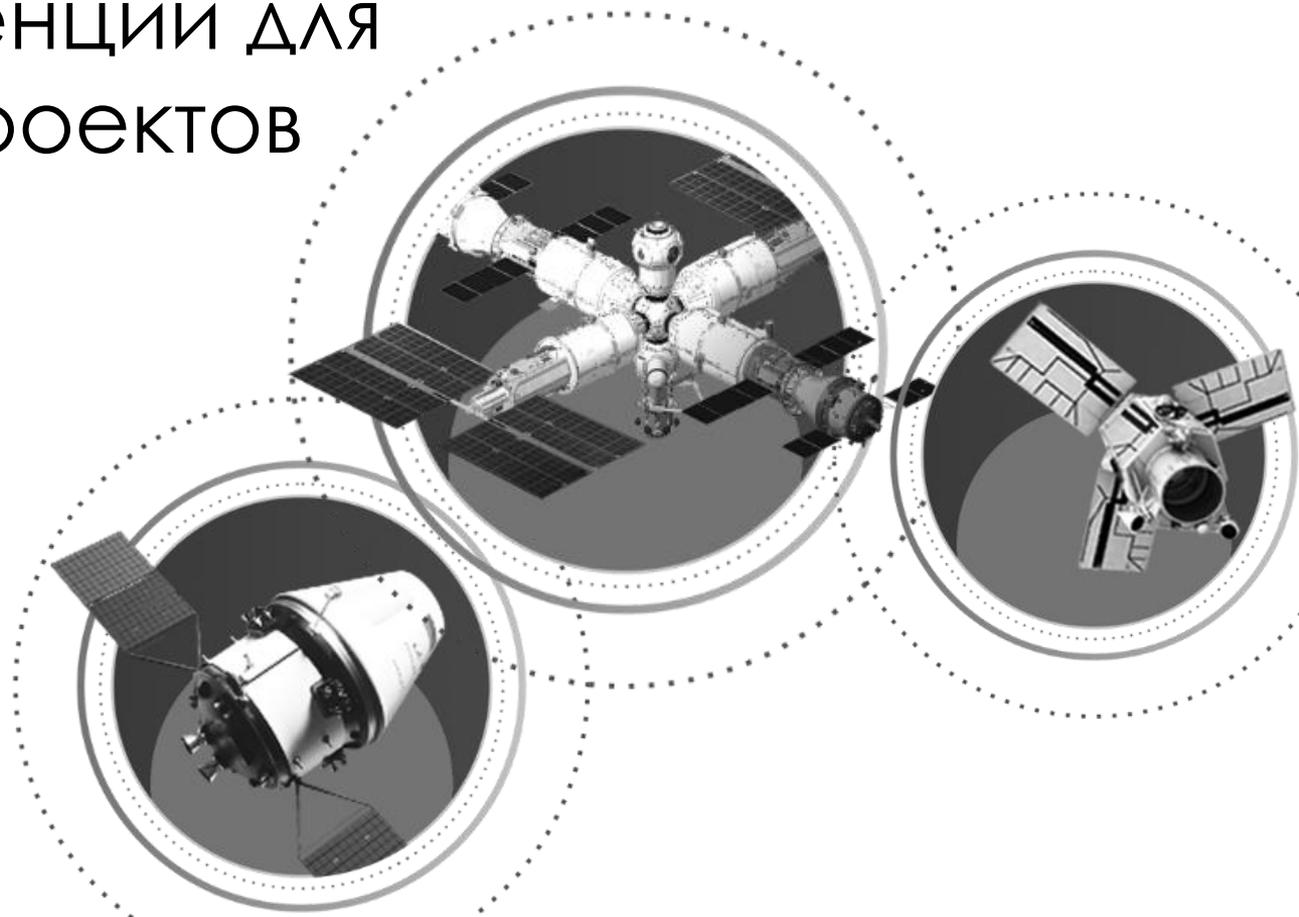
2

Ускорение профессионального роста



3

Развитие компетенций для новых проектов



4 Развитие критически важных компетенций

Пример: «ИНФОРМАЦИЯ»

- Источники информации
- Среда передачи информации (эфир, оптоволокно, кабели, лазерные формы передачи)
- Обработка информации (изображений, радиолокационных данных и др.)



5 Профессиональная адаптация под специфику предприятия

Расширение круга кандидатов на работу

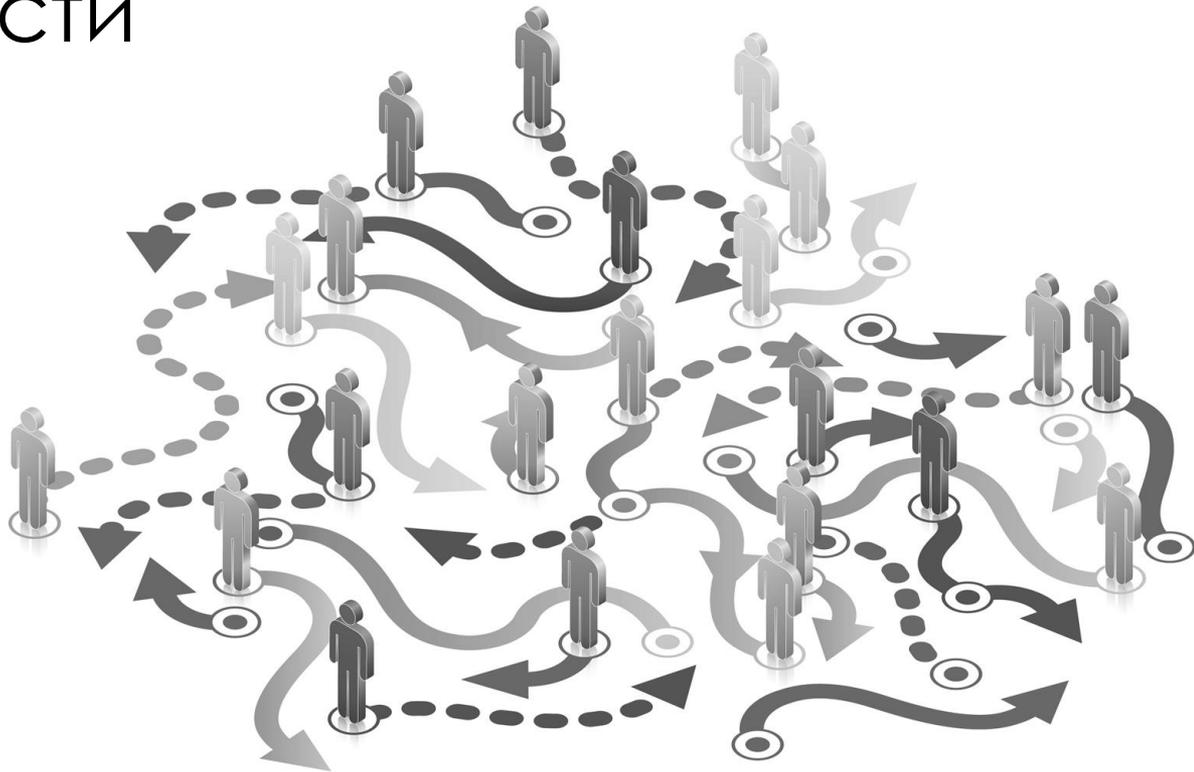
- с профильным образованием и перерывом в работе по профилю;
- с «некосмическим» техническим образованием



6

Повышение внутренней мобильности

- Возможность смены подразделения или профиля деятельности
- Балансирование неравномерной потребности в разных компетенциях



ВЫВОДЫ

Специализированное высшее образование позволяет решать 3 блока задач:

- 1) Достижение полного соответствия молодых специалистов специфике инженерных задач
- 2) Развитие компетенций для формирования требуемого кадрово-квалификационного потенциала
- 3) Повышение конкурентоспособности на рынке труда и привлекательности работодателя