

Российский профсоюз студенческой молодежи

Сотрудничество – залог совместного успеха!



Мы рады Вас приветствовать

Все, что мы хотим – это лишь несколько минут Вашего внимания.



"Мы находимся в 1929 году....."

Россия в плане подготовки инженерных кадров оказалась на **задворках цивилизации**.

После революции

1929

Все кадры, в после революции эмигрировали за рубеж. Новых надо было выписывать из-за границы. По стечению обстоятельств в США в то время была великая депрессия и задача оказалась выполнимой. Американские инженеры приехали на великие социалистические стройки: Днепрогэс, АЗЛК, ГАЗ - сотни фабрик и заводов. Кроме того, они обучили новое поколение советских спецов. И вскоре в стране сложилась новая инженерная школа, самой высокой категории.

Современный инженер

Но время идет вперед, меняется подход к решению задач. Современный инженер знает о свойствах металла меньше, чем кузнец, который ковал доспехи в средние века.



Конкурентоспособная школа

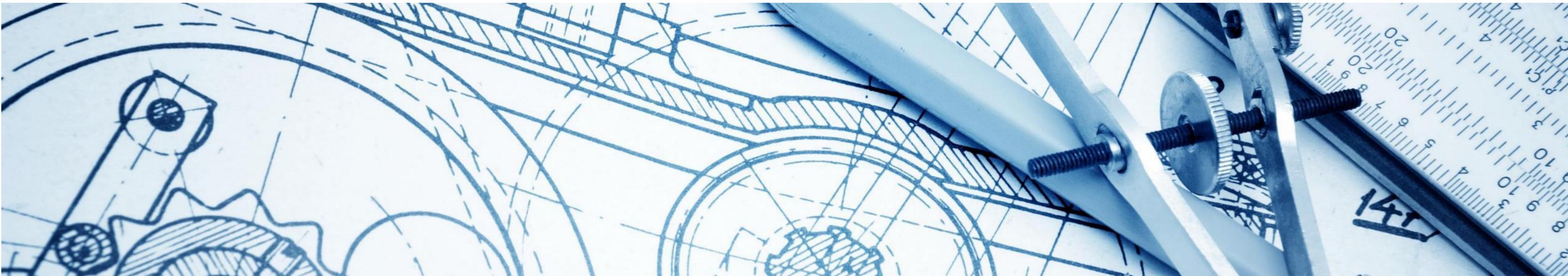
В СССР была реально конкурентоспособная школа. При этом все разработки были сделаны на кульманах и логарифмических линейках, без использования компьютеров. Американцы до сих пор не могут повторить некоторые наши разработки. Например: некоторые виды ракетных двигателей.

Те же кульманы

На заводе «Энергомаш», который создавал те самые легендарные «лунные» двигатели, время застыло: до сих пор те же кульманы, за которыми стоят старички.

Уровень подготовки невероятно низок.

На входе институты получают самых одаренных ребят страны, а **на выходе отдают сырье.**



Уровень математической подготовки даже в лучших вузах страны оказался невероятно низок. На входе институты получают самых одаренных ребят страны, а на выходе отдают сырье. Готовить специалистов надо с другой интенсивностью и обучать другим вещам. Математическая подготовка для инженерной деятельности является крайне убогой. **Например, сопромат – эта дисциплина исчезла в Европе, такого понятия нет вообще. Никакой практической ценности он не имеет. А у нас людей этому учат до сих пор. Черчения как дисциплины в мировом образовательном процессе тоже давно не существует.** Для этих целей используется софт, который позволяет легко делать трехмерные модели.

То, что раньше делалось на чертежах, сегодня - работа для компьютера.

Инструмент - это флэшка а не золотые руки

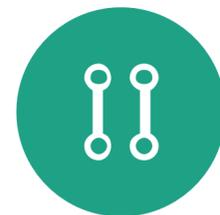
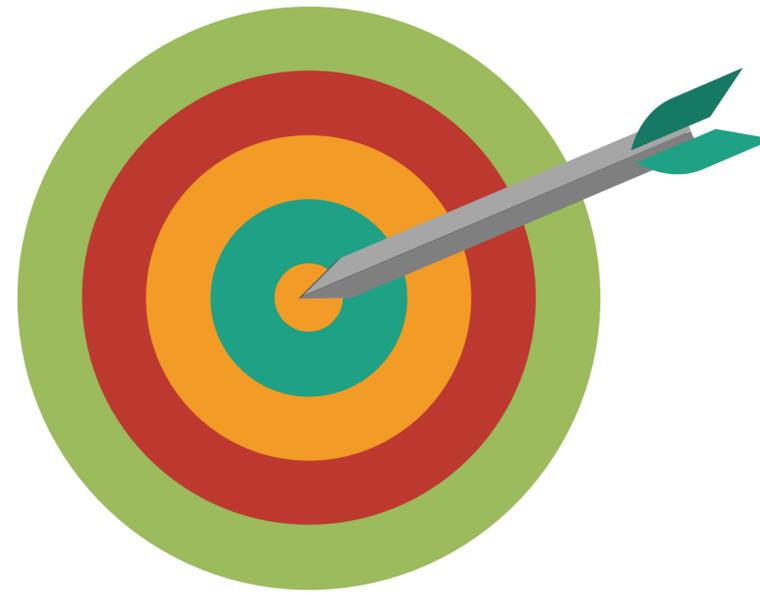
То, что раньше делалось на чертежах, сегодня - работа для компьютера. Эта революция подтолкнула развитие производственных средств, которые реализуют возможности вычислительной техники. Например, станков с программным обеспечением, ЧПУ.

Российские предприятия оказались не готовы к прогрессу. И проблема не только в том, что у нас нет станков или программного обеспечения. Сегодня нет специалистов, которые могли бы перевести в электронную, понятную для современных машин форму, существующие в виде бумажных чертежей наработки. «У них есть старые чертежи, и они не могут их перевести в цифру, драматически не могут. Нет специалистов у нас по этому вопросу.

– Документацию на самолет «Сухой Суперджет» делали по этой причине западные фирмы, хотя это рутинная работа, там нет никакой математики».



Шансы у России есть, нужно только **убрать все барьеры.**



Вакансии

Для конкретного студента



Календарь

Для конкретного студента



База знаний

Для конкретного студента



Онлайн обучение

Конкретного студента

Логистика сегодня играет самую **важную роль**.



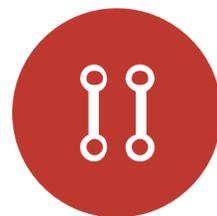
Вызов, с которым бьется передовая человеческая мысль, связан с тем, что большую часть своего времени специалист посвящает, условно говоря, рысканью по каталогу накопленных знаний.



Airbus и Boeing, где очень сильные сотрудники, рядовой инженер тратит 60% времени на поиск аналога того решения, которое ему необходимо. То есть сидит в интернете и ищет там какую-то готовую модель, которую нужно подправить.



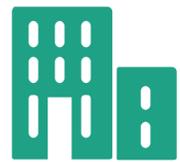
Некая американская компания долгие годы просто копила базу созданных инженерами всего мира 3D-моделей. Инженеры, которые их создавали, складывали эти модели бесплатно в эту базу – даже без аннотаций или с минимальной аннотацией. Недавно эта база была продана почти за миллиард долларов.



Сегодня колоссальные усилия математиков направлены на создание алгоритмов, которые бы позволили эту базу использовать для извлечения необходимых моделей.

Первый этап отбора

Этап состоит из четырех шагов:



1

Проводится опрос кафедр и деканатов, а также профессорско-преподавательского состава. Основываясь на предоставленной информации, мы отбираем способных кандидатов, которые своими действиями и результатами показывают нацеленность на успешную карьеру.



3

Производится сбор онлайн-резюме студентов на более чем десяти порталах работы.

Мы начинаем свою работу в интересующем работодателе ВУЗе. Учитывая все оговоренные заранее пожелания и требования к искомому сотруднику, UTR Менеджер лично общается со студентами. Таким образом, отыскиваются наиболее перспективные кандидаты.



2

Мы связываемся с центром карьеры интересующего ВУЗа. Это позволяет определить, кто уже сейчас готов работать и строить свою карьеру.



4

Получив информацию по всем четырем аспектам, мы собираем её воедино. Так мы выявляем тех, кто был отмечен UTR Менеджером, сотрудниками ВУЗа, центром карьеры ВУЗа и в базе резюме.

Второй этап отбора

Те, кто прошли первый этап, получают доступ к узкоспециализированным (по профессии) студенческим центрам карьеры. Используя интерактивные инструменты, мы снова проводим отбор по следующим критериям – цели, навыки, вовлеченность в рабочий процесс, умение принимать правильные решения и управлять командой, умение подстраиваться под определённые условия, достигать успехов в незнакомой сфере деятельности.

Мы используем различные интерактивные инструменты:



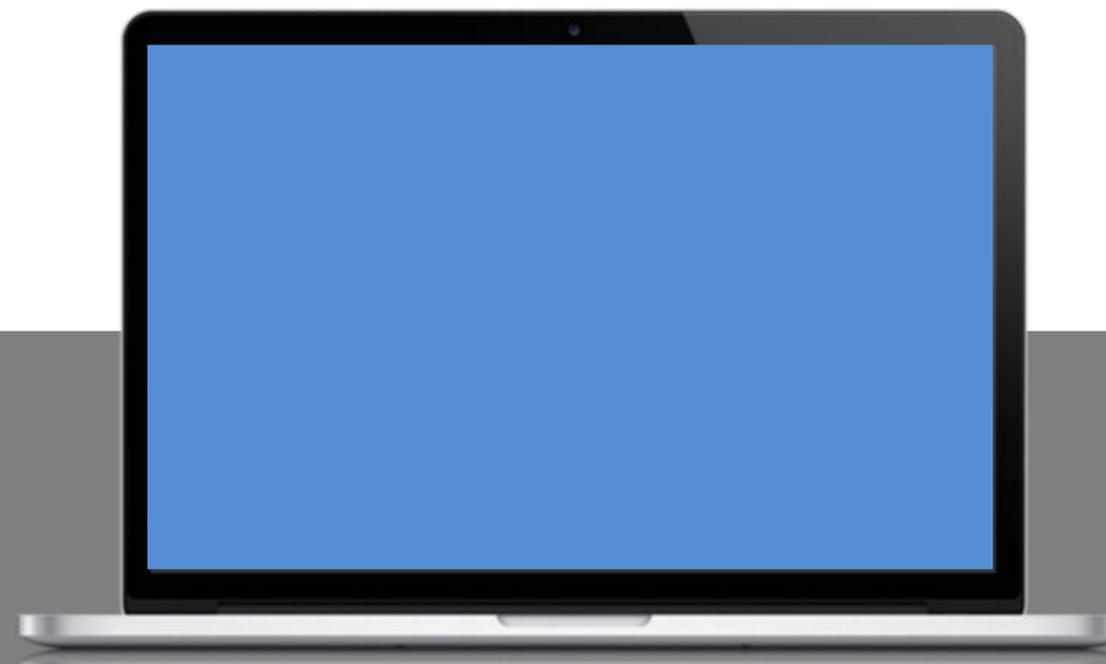
Тесты
(разнообразные виды и типы).



Собеседования
(онлайн, вживую, в формате интервью или рассказа).



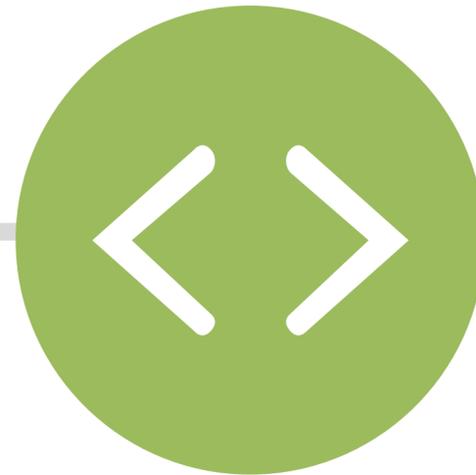
Деловые игры
(бизнес-задачи, которые необходимо решить в течение ограниченного периода времени).



Третий этап отбора

Третий этап посвящен обучению. На этом этапе мы подготавливаем соискателей к работе в компании. Обучение проводится в двух форматах:

онлайн курсы



оффлайн курсы

Таким образом, мы достигаем сразу двух целей. Первая цель – экономия времени. Сотрудники компании не будут тратить время на вводное обучение новичков. Соискатель, прошедший третий этап, уже в первый день работы будет знать, что делать и как выполнять свои обязанности. Вторая цель – отсеивание. На этапе обучения мы определяем, насколько соискатель быстро воспринимает материал и как он применяет полученные знания. Более того, узнав, что необходимо будет делать на будущей работе, соискатель сам может определить, справится ли он с поставленными задачами или нет.

Результат

Воспользовавшись нашей системой отбора, работодатель экономит время и денежные средства, а также получаете ценного молодого сотрудника, готового работать над развитием компании и строить в ней успешную карьеру.

Наш результат в реальных цифрах

Нами проделана огромная работа, часть которой Вы можете оценить, исходя из данных показателей:



120+

Онлайн центров карьеры и подключенных к ним ВУЗов.
Только Ваша целевая аудитория: абитуриенты, студенты и выпускники.



4+

миллиона посетителей
Более 4 млн. посещений наших порталов в месяц.



10+

Порталов работы
Только целевые вакансии, работодатели и т.д.



25 000+

С нашей помощью нашли практики и стажировки более 25 000 студентов в 2015 - 2016 году.

Спасибо за внимание

