

Молодежь – в наукоемкое производство!

Декабрь 2003 г.

Интервью корреспондента газеты “Деловая Москва” Владимира Шмелева с Вадимом Мадгазиным, руководившем в то время лабораторией компьютерных технологий молодёжного инновационного центра в одном из технопарков подмосковного Зеленограда.

В. Мадгазин: Создание Молодёжного инновационного центра – это попытка, а точнее говоря, начало процесса возвращения молодёжи в науку и наукоемкое производство. Эта цель на самом деле как благородна, так и выгодна коммерчески. Здесь соединяется, на мой взгляд, очень много плюсов. Если говорить о себе, то мне очень нравится, что впервые после аспирантуры, впервые за последние двадцать лет я снова получаю государственную – понимаете, государственную! - зарплату. И в рублях, а не в условных единицах в конверте. А потом, у нас масштабные цели, они востребованы, они выгодны России и, чем строить с нуля, лучше, мне кажется, дать жизнь тому, что еще до конца не умерло.

Корр.: Дело обстоит так трагически?

В. Мадгазин: Да. Но город наш остался, он стоит, люди живут, количество населения практически не уменьшилось, наши ВУЗы функционируют, специалистов выпускают, думать дети и школьники не разучились, матери еще рожают, отцы все еще в силе и сохраняются семейные традиции. Поэтому мы здесь прежде всего хотели бы начать с привлечения молодежи. В первую очередь студентов, затем школьников, но я думаю, со временем, может быть и какие-то другие, более опытные кадры.

Корр.: «Если бы молодость знала, если бы старость могла...»

В. Мадгазин: Наука у нас, как известно, стала старше. Средний возраст за 50, и это напрягает, потому что опыт и знания – это одно, а энергия и умение пробивать головой стенку - это все-таки задача молодых кадров. И вот оптимальное сочетание молодости и опыта достигается в организации, когда есть и то, и другое. А третьего не дано. Задача нашей организации – находить способных, талантливых студентов, которые имеют желание и потенциальные задатки приложить свои усилия в науке. Помочь им сделать это и возродить престиж Российской науки и есть наша задача.

Корр.: Я вижу, у вас тут неплохое техническое оснащение.

В. Мадгазин: У нас очень хорошее оснащение. Десять одинаковых рабочих станций. Пентиум-IV, 2800 МГц, 1 Гбайт памяти, 17-дюймовые жидкокристаллические мониторы, быстрый ИНТЕРНЕТ, сеть, соответствующее учебное программное обеспечение. То есть, техника – самая последняя, всё что надо - у нас есть.

Корр.: Занятия уже начались?

В. Мадгазин: Да, мы пару месяцев как начали заниматься. Стандартный размер группы – до 8 человек. В наших планах готовить не столько индивидуалов, сколько людей, умеющих работать в команде. Практика показывает, что один человек в поле, как говорится, не воин, и без умения работать в команде у него вряд ли получится создать что-либо серьезное. Тем более, что мы занимаемся наукоемкими технологиями. Мы готовим кадры для предприятий, выпускающих наукоемкую технику: медицинскую, технику, связанную с нанотехнологиями, с электроникой, и т.д. Поэтому здесь один уже ничего не сделаешь, здесь нужна работа в команде. Мало того, что тут широк диапазон применяемых знаний: и железо, и электроника, и программное обеспечение, и предметная область (химия, медицина, и т.д.). Так вот и сочетается от 5 до 8 областей знаний в команде. Этим в частности определяется размер команды. А не размером класса. Да и

слишком большие группы – это тоже неудобно. Поэтому мы хотели бы и уже, в общем, занимаемся тем, что даем задачу на целую группу.

Корр: Но ведь есть тип личности, предпочитающий работать индивидуально.

В. Мадгазин: Мы даем студентам свободу выбирать, хотят ли они работать в группе, или предпочитают иметь индивидуальную задачу. Ни в коем случае не подавлять творческую активность. Известно, что иногда человек в одиночестве может придумать что-то очень нужное, и свободу его творчества подавляет наличие коллектива. Коллектив хорошо, а вот уравниловка – плохо. Принцип социализма был: вылезает шляпка одного гвоздя из десяти – молотком по ней! У нас иной принцип: хочешь перестроить мир – начни с себя. Инновации прежде всего должны начинаться в самом инновационном центре. Я говорю студентам: «Вы можете делать здесь всё, что угодно, если в результате получится то, что нам нужно». А что нам нужно? Нам в частности нужно, чтобы студенты хорошо изучили программные пакеты, навыки работы с которыми востребованы в организациях, в которых они потом, в перспективе, могли бы работать.

Корр: И это всё, чему вы будете учить студентов?

В. Мадгазин: Я не собираюсь кого-то учить, как вести бизнес, но какие-то общие правила есть, и каких-то стандартов необходимо придерживаться. Иной раз недостатки тянутся издалека, потому что с этого “на коленках” дело начиналось. Но внедряются они глубоко, даже на теле сильного предприятия. Когда в какой-то своей области, допустим, в физике, придумано что-то интересное, за счет огромного потенциала самой идеи продажи растут, хотя остальные составляющие бизнеса развиты недостаточно. А для выхода на мировой рынок ему необходимо соответствие по всем пунктам: делопроизводство, работа с кадрами, бухгалтер - всё должно соответствовать мировому уровню. Наша общая-то болезнь в чем? В том, что мы умные, но мы не можем сорганизоваться и выгодно продать результат своего труда.

Корр: Что же мешает?

В. Мадгазин: Мы не знаем “как”, мы не знаем “кому”, и мы не хотим этого делать!, в конце-то концов. А вот это и нужно преодолеть. И я считаю, что не только студентов нужно готовить к тому, чтобы они работали на предприятиях. Но есть перед нами и еще одна задача: предприятия нужно окидывать общим взглядом и смотреть, какие там недостатки мы видим, и какие-то рекомендации им тоже выдавать.

Корр: Чуть поконкретнее, пожалуйста.

В. Мадгазин: Чем еще хороша работа в коллективе? - что-то дают коллеги по работе. Не только что-то, а очень много. В “правильной фирме” должно быть правильно всё: нормальная товарищеская атмосфера, наличие кадров со знаниями в предметной области, оборудование по последнему слову. Там любой сотрудник может обратиться за советом к любому другому сотруднику. И, если второй “не слишком” помогает первому, это считается очень грубым проступком, потому что именно благодаря взаимодействию на горизонтальном уровне повышается квалификация всех сотрудников. Возникают личные нормальные отношения, и в результате проблема решается быстрее и лучше, если кадры, как говорится, не “кто в лес, кто по дрова” и не “лебедь, рак да щука”, а вместе действуют и помогают друг другу.

Корр.: Но ведь это – те самые принципы коллективизма, которые 15 лет назад считались присущими лишь советскому образу жизни.

В.Р. Мадгазин: Да! На самом деле в большом бизнесе эти принципы действуют еще как! Есть такая фирма “Хьюлетт-Паккард”, так вот, ее руководитель написал об этом книгу, которая считается классикой бизнеса. На самом деле в больших компаниях действуют не только деньги. Они настолько демократичны внутри!

Корр.: Но атмосфера демократизма возникает там не стихийно...

В. Мадгазин: .. а как результат целенаправленной деятельности руководства. Именно! Стихийно только беспорядок может возникнуть!

Корр: Значит, есть некий минимум психологических знаний, которыми должен обладать руководитель?

В. Мадгазин: Да. И харизмой еще. Харизмой руководителя он должен обладать. Насколько гармоничен руководитель, настолько (и только, но не выше!) гармонична будет работа организации. Если у руководителя есть какие-то недостатки, то рано или поздно, когда организация расширится, они выйдут на первое место по тормозящему эффекту. И все может погибнуть только потому, что руководитель не может отнестись к себе сам достаточно критично. А у нас как в Советском Союзе было принято? Но, собственно, на Западе это тоже встречается: никто никогда не мог критиковать руководство. Если руководитель сам к себе достаточно критично относится, тогда всё хорошо. А если нет? Тогда что делать? Каков рецепт создания гармоничного производства, если руководитель не может себя сам видеть со стороны?

Что еще нам мешает? К сожалению, молодёжь за последние 10-15 лет разучилась уважать мнение старших. Я на примере своего близкого окружения об этом сужу. Вот есть энергия, есть желание сделать что-то лучше, но они не знают, как это сделать, а с мнением старшего не считаются, потому что теперь это уже не принято...

Корр: Тому есть причины. За последние годы они получили много оснований так себя вести.

В. Мадгазин: Да, Вы правы. У них есть основания так себя вести, безусловно, но надо как-то это преодолеть, иначе получается стрельба из пушки по воробьям. Вся эта энергия будет потрачена зря. И здесь пока еще есть над чем подумать. Ведь это – вопрос выживания на самом деле. Если молодёжь не уважает родителей, она не уважает и страну, у неё в конечном счете нет достойной цели. Потому что реализовать чисто личные амбиции любой ценой - это все равно приведет к хаосу, ничего стройного не получится. Оптимальное сочетание восприятия и опыта старшего поколения с энергией молодости всегда было лучшей движущей силой. Вот если такой баланс найти, тогда будет и творчество развито, и они смогут что-то изменить к лучшему, и сохранить какие-то первоосновы. Нам здесь нужны люди с опытом, по крайней мере, еще 1-2 человека.

Корр: Какой опыт востребован?

В. Мадгазин: Опыт в науке, в производстве, в управлении...

Корр: А вы думаете, многим удалось сочетать одно, второе и третье?

В. Мадгазин: Я думаю, что кому-то удалось. Чем ученый, особенно физик, отличается? Вот заметьте: как какая-то инновация – обязательно человек занимался физикой. Почему? Потому что физика – это такая область, которая широко связана со всем материальным миром. Физик знает материальную природу всех вещей не как философ, не как математик, не как землекоп. Он знает первооснову всех вещей. И очень много физиков, которые потом начинают на практике реализовать свои знания. И, порой не обладая опытом, они набирают его. Особенно здорово, если физик одновременно и неплохой теоретик и хороший экспериментатор. Мне посчастливилось быть экспериментатором, который понимал теорию. И поэтому вся жизнь для меня – как большой эксперимент. Принцип науки какой? Если ты не знаешь чего-то – ты попробуй и посмотри, что получилось, а потом дальше двигайся. Главное – не бояться. У ученого все-таки свободный разум по сравнению с работниками какой-то другой сферы. У них есть какие-то правила определённые – и всё! Взять, к примеру, бухгалтерский учёт. Там особенно не пофантазируешь, там это просто наказывается. Если человек творческий попадает в такую сферу, он вынужден наступить на горло собственной песне. Я знаю таких людей. Чем угодно можно заниматься, сторожем быть - и читать какие-то философские книги.

Известно, что древние Веды были написаны людьми, которые пасли овец где-то на просторах Гималаев. Нужно располагать временем и не бояться. Инновация – это и есть квинтэссенция такого подхода. Сейчас, между прочим, в Санкт-Петербурге появился впервые учебный курс по инноватике и начинают инноваторов выпускать. В ИНТЕРНЕТе есть соответствующая информация. У нас в этом году только первый выпуск должен был состояться специалистов по инноватике. По всей России первый, понимаете?

Корр: В Санкт-Петербурге?

В. Мадгазин: Да. Там есть или отдельное учебное заведение, или специальный факультет. Это о чём говорит? О том, что инноватика – для нас новая область, у нас опытных специалистов еще нет. У нас маркетологи уже выпускаются, много по бизнесу разных специальностей. Бизнес - ёмкое слово. А инноватика сама по сути – это тоже ведь наука. Специалистов по ней нет. Сейчас мы пока балансируем на грани искусства. И очень многое зависит от того...

Корр: ...что дала природа.

В. Мадгазин: ...что дала нам природа. Да!

Вадим Мадгазин сейчас (2006 г) занимается разработкой программного обеспечения и продвижением собственных инновационных IT-проектов.

Связаться с ним можно по e-mail: vm@vmgames.com