

Дуальное образование или совмещение молодежи учебы и практики на предприятиях в Казахстане реализуют больше полутысячи учебных заведений. Больше 5 тысяч предприятий заключили договоры об участии в этой системе образования. Общий охват студентов, участвующих в программе дуального образования превысил 60 тысяч человек. Дуальная система обучения подразумевает, что 60% учебного времени идет обучение, 40% – на предприятии. Еще одним огромным плюсом является и то, что казахстанским студентам будут засчитывать профессиональную практику в трудовой стаж.

Сергей ПАВЛЕНКО

ТОО «KARLSKRONA LC AB» одно из ведущих предприятий республики по выпуску насосного оборудования. Амбициозны планы компании и на будущее – войти в десятку мировых лидеров, работающих в этой сфере. Достигнутые на сегодняшний день результаты говорят о том, что у предприятия позитивная динамика развития. В 2023 году, как рассказал коммерческий директор ТОО Санжар ЖОРАЕВ, вдвое был увеличен объем продаж по сравнению с 2023 годом. В 2024 году объем продаж увеличился также в два раза. По литейному производству увеличен объем производства в шесть раз по сравнению с предыдущим годом. Но даже у столь динамичного развивающегося производства есть вопросы, которые влияют на реализацию планов предприятия.

КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

«В 2023 году была идея увеличить количество сотрудников со 140 человек до 650 и перенаправить производство в город Кунаев. Но мы столкнулись с тем, что в регионе и в целом по Казахстану есть большая проблема с кадрами, качеством их подготовки. В связи с этим, мы немного видоизменили подход – с классического, с увеличением персонала и количества станков, на

КАК ЭТО РАБОТАЕТ

Производственная практика студентов длится недолго – 3-4 недели. Тем не менее, когда ребята приходят в ТОО «KARLSKRONA LC AB» то их сразу погружают в производственную деятельность. Сейчас на предприятии проходят производственную практику студенты с факультета IT-технологий ЮКУ им. Ауэзова. Есть ребята с факультета энергетики и энергетических систем.

«В целом очень неплохо, если мы говорим об уровне образования и подготовки, ответственности и желании работать. Сейчас это один из важнейших критериев. Мы их распределили в производство. Кто-то работает в сервисном обслуживании. Но где бы они ни работали, к ним приставлены наставники, которые контролируют их деятельность и консультируют при необходимости. Студенты работают полдня на производстве,

ли возвращение выпускников, прошедших дуальное образование и практику в «KARLSKRONA LC AB» на предприятие, и не пойдут ли они с полученными компетенциями работать в другую компанию, Наргиза Артыкова рассказала: «Мы в ходе прохождения практики и дуального обучения тестируем студентов, проводим собеседование, рассказываем о возможностях карьерного роста, которые предоставляет работа в нашей компании. Если мы видим их желание и вовлеченность в производственный процесс, то мы начинаем с ними работать. Понятно, что есть те, кто на начальном этапе «отваливается». Есть те, которые якобы принимают работу в компании на «ура» и заявляют о желании продолжить работу после окончания ВУЗа, но после прохождения практики и выпуска из ВУЗа возвращаться на предприятие не собираются. Опыт такой есть. У нас работали два выпускника университета из другого города. С ВУЗом

была текучка, я это видел. Сейчас максимально стабильно и комфортно. Работа полностью устраивает. Здесь можно развиваться, вижу свой вклад и вижу результат собственного труда», – рассказал Руслан, скромно умолчав, что является наставником для студентов, которые работают в его ведомстве.

Отдел Руслана занимается техническим сопровождением заказа клиента, подбором продукции, согласно техническому заказу, чтобы оборудование соответствовало нуждам отрасли или сферы деятельности.

«Мы получаем техническое задание от заказчика, анализируем его, подбираем оборудование, иной раз рекомендуем применять то или иное оснащение, консультируем, какое оборудование будет более эффективным и позволит улучшить работу. Требования у каждого заказчика разные. Бывает, что иной желает, чтобы у него просто оборудование было, а другой будет пла-

рессовался предприятием, а потом и сам его увидел. На третьем курсе получилось работать в компании и обучаться. После окончания ВУЗа прошел собеседование и вот теперь работает в отделе.

«Задания разные – бывает, что можно и за полчаса справиться, а можно и месяц прорабатывать. Из-за того, что мы выпускаем стандартную продукцию, может показаться, что в выполнении технического задания нет ничего сложного, но кажущаяся простота не должна вводить в заблуждение. Бывают разные комплектации, условия эксплуатации и среда, в которой предстоит нашему продукту работать. Правильно подобрать насос под конкретное техническое задание – бывает нелегко. Особенно по нефтянке, где мы работаем по международным стандартам. Были сложные задания – мы прорабатывали план закупок по НПЗ с 2026 по 2029 год. Это был интересный и перспективный про-

С учебной скамьи на производство



тить за качество и целевую эффективность. Что же касается молодых ребят, которые приходят в компанию, то они проходят собеседование и самых перспективных, кто заинтересован в этой работе, отбираем. Конечно,

ект, который рассматривал около четырех десятков позиций только по насосам. Интересен проект с компанией «Арал-сода», который мы готовили около месяца. Было много нестандартных решений. Несколько вариантов насосов, которые

сонала и количества станков, на внедрение элементов роботизации, чтобы снизить зависимость от кадров и человеческих ресурсов», - пояснил сложности и пути их решения Санжар Жораев.

С другой стороны, на предприятии начали разработку стандартизированных учебных материалов - что-то вроде внутренней академии для ускоренной подготовки сотрудников. В компании пришли к выводу, что в текущих реалиях трудно обеспечить быстрый кадровый рост и потому сконцентрировались на внутренней подготовке специалистов.

«Есть студенты, которые проходят обучение или практику на предприятии, есть молодые сотрудники, которых обучают наши специалисты. Есть мотивация для роста. В коммерческом департаменте три сотрудника, которые получили повышение, а кого-то это ждет в ближайшем будущем. Мы пришли к тому, что не будем набирать внешних руководителей, а по большей части будем выращивать свои кадры, чтобы обеспечить определенную преемственность, качество подготовки и понимание процесса», - прокомментировал изменения в кадровой политике коммерческий директор.

Сейчас на предприятии трудится 170 человек и кадровый состав стабилизировался. При этом, большая часть работающих, около 60%, молодежь до 35 лет. Немаловажную роль в подготовке кадров играет программа дуального обучения. Так, в 2025 году по этой программе из ЮКУ им. Ауэзова, с кафедры «Машиностроение» по специализации «Электротехническое машиностроение и инжиниринг энергетических систем» обучаются 11 студентов. Производственную практику по специализации «Информационные системы» проходят два студента ЮКУ им. М.Ауэзова. Семь бывших студентов остались работать на производстве после завершения дуального обучения. В цехах на производстве в основном работают выпускники промышленных колледжей. В 2023 году был заключен договор с кентаусским колледжем. Также заключали договор о прохождении производственной практики и дальнейшего трудоустройства с техническим колледжем из Аксу-кента.



заняты практическими работами, а половину дня обучаются - на предприятии приходят преподаватели и ведут профильные занятия. Мы оцениваем уровень компетенций студентов, их старание, а далее поддерживаем с ними связь, чтобы в дальнейшем могли их привлечь к работе в нашей компании», - пояснила систему работы со студентами **и.о. директора департамента по управлению персоналом ТОО Наргиза АРТЫКОВА.**



Со слов руководителя кадрового отдела, существует договоренность с университетом о том, что студенты, которые проходят практику на предприятии, получают заработную плату за ту работу, которую они выполняют. Это решение небольших задач, сложность которых зависит от уровня компетенции практикантов. Для студентов выработан коэффициент полезной деятельности, который показывает их эффективность. Для работников, которые уже закончили обучение, у которых есть определенный уровень подготовки, также существует оценка профессиональной подготовки. От этого зависит уровень их зарплаты. Будущему работнику предоставляют наставника, действует система адаптации, где прописано, что необходимо делать потенциальному сотруднику.

На вопрос о том, гарантировано

у них была договоренность о годичной послевузовской отработке на предприятии. По окончании срока отработки мы никакими путями не смогли их удержать - и город не тот, и есть нереализованное желание посмотреть мир, расширить кругозор. Потому мы нацелены привлекать местные кадры, которым тяжелее рвать родственные связи и привязанности к родным местам».

ТРУДОВЫЕ БУДНИ

Один из тех, кто профессионально вырос на предприятии, и кто начинал в ТОО с самых «низов» - нынешний **руководитель отдела технической поддержки Руслан ИДИЯТУЛЛИН.** На заводе 11 лет,



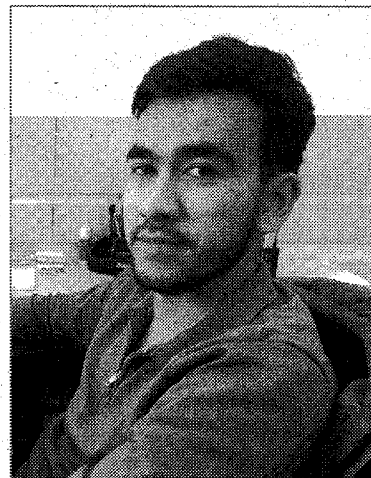
32 года от роду. Родился в Ленгере, учился в Алматы. После окончания университета пришел на предприятие ассистентом, помощником инженера. Уровень зарплаты с момента прихода до сегодняшнего дня вырос в 8 раз и сейчас заметно выше средней по Казахстану.

«Я с самых низов стал входить в курс, начиная с самых основ. Получилось, что росла компания, и происходил мой личностный рост. Я никогда не мечтал быть, например, Генеральным директором. Я и на эту должность согласился со «скрипом». Долго меня уговаривали. Сначала были нелегкие времена у компании,

в этой работе, отбираем. Конечно, есть те, кто приходит просто «пересидеть» практику. У других глаза горят, и они готовы работать, развиваться и получать знания. Один из них мой подопечный, который пришел после университета и сейчас активно разбирается и хорошо знает работу. Мы предлагаем студентам, да и всем новичкам и работающим на производстве, продукт, который будет облегчать обучение и работу на производстве», - рассказал о новациях Руслан Идиятуллин.

В отделе разрабатывается обучающая программа, именно по насосному оборудованию, так как это профильный продукт. Таких образовательных программ в стране нет. Разработаны отдельные видеоролики по каждой детали, где расписано, на какие моменты необходимо обратить внимание, кто, за что отвечает. Просмотрев видеокурс, студент, конечно, не станет профессионалом, но у него будет база знаний и, как минимум, представление о процессе. Отдельный облегченный курс будет подготовлен, к примеру, для отдела продаж, потому что сотрудник должны знать базовый курс, что они предлагают клиентам и должны разбираться как насос работает, из каких деталей состоит и в чем его преимущество перед продукцией других производителей.

По соседству с рабочим столом наставника трудится **Изатулла ЮСУПОВ, выпускник ЮКУ им. Ауэзова.** Путь на предприятие был не-



замысловатым. В начале 2020-2021 годов сотрудники «KARLSKRONA LC AB» приходили в ВУЗ с презентацией компании, собрали студентов. В ходе разговора Изатулла заинте-

ресовали, но в итоге решили не выполнять разные технологические задания. Это нужно было не только сложить, но и коммуницировать в выстроенную схему, которая будет жизнеспособной. По проекту насос должен был под заливом работать, а по факту в иных условиях. Изначально проектировщиками этот момент был неправильно проработан и потому мы предоставили уже свое решение, которое, на наш взгляд, даст более эффективное применение оборудованию. Сейчас наши предложения проходят гос. экспертизу», - рассказал о трудовых буднях бывший студент, а ныне сотрудник отдела технической поддержки Изатулла Юсупов.

Изатулла понимает сложность деятельности, и его не пугает, что можно проделать огромный объем работы, который не будет иметь реализации - заказчик, по каким-либо причинам пойдет к другим производителем. И это нормально, если из 100% будет отсеиваться половина. Но в отличие от своего наставника у ученика есть карьерные амбиции.

«У меня есть перспектива роста - хотелось бы заниматься новыми направлениями, такими как «нефтянка». Сопровождать проект и выступать как менеджер по продажам», - озвучил перспективы Изатулла.

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Дуальное обучение предполагает, что студент при одновременном получении теоретических знаний в учебном заведении имеет возможность осваивать практические знания на реальном производстве, при наличии дорогостоящего оборудования, соответствующей материально-технической базы, без чего, по сути, теряется смысл их обучения. Студенты после завершения обучения в рамках дуального образования будут иметь не только понимание, как применять полученные знания, но и вполне реальную возможность трудоустройства в том предприятии, где проходили обучение в рамках дуального образования. А руководитель производства получает возможность нанять на работу нового сотрудника, который получил квалификацию и опыт работы на его предприятии.