

ГОСУДАРСТВО

04 МАРТА 2025 | ВТОРНИК

ГОД РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ

ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ВЫГОДНО ДЛЯ ВСЕХ

В 2024 году Палата предпринимателей Шымкента провела опрос среди 3 685 субъектов бизнеса по потребностям в кадрах в приоритетных отраслях предпринимательства. Было определено 16 874 вакансии. Самую большую потребность в специалистах в Шымкенте испытывают в строительстве, обрабатывающей промышленности, здравоохранении, социальных услугах.

Сергей ПАВЛЕНКО,
Шымкент

Одним из важных направлений в обеспечении предприятий необходимыми трудовыми ресурсами является дуальное образование. Сначала потенциальные специалисты, сидя в аудиториях, получают теоретические знания, а затем закрепляют полученное, а нередко и просто обучаются новому, но уже на производстве. Цель такого симбиоза – подготовка профессионального специалиста, который изначально будет уверен в получении необходимой и значимой профессии и заинтересован в трудоустройстве именно на этом предприятии. В плюсе остаются и сами предприятия, предоставляющие рабочие места – они получают сразу если и не высококлассного работника, то уже знакомого с производством, спецификой работы, которого нет необходимости обучать с азов. Более 5 тысяч казахстанских предприятий заключили договоры об участии в этой системе образования. Программой дуального образования охвачено более 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.

ГДЕ БРАТЬ КАДРЫ

«Еще в 2023 году на заводе по производству консольных промышленных насосов различных типов ТОО «KARLSKRONA LC AB» ра-

персонала и количества станков, на внедрение элементов роботизации и автоматизации, чтобы снизить зависимость от кадров и человеческих ресурсов», – пояснил сложности на этапе развития производства коммерческий директор предприятия Санжар Жораев.

– 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. 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 трудятся 170 человек, и при этом около 60% – молодежь до 35 лет. Значительную роль в подготовке кадров играет программа дуального обучения. Уже в текущем году на производстве, совмещая профессиональную практику с учебой, обучаются 11 студентов ЮКУ имени М. Ауэзова. Семь, теперь уже бывших студентов, остались работать на производстве после завершения дуального обучения. В 2023 году компанией были заключены договоры о прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве студентов колледжей из Кентау и Аксукуента.

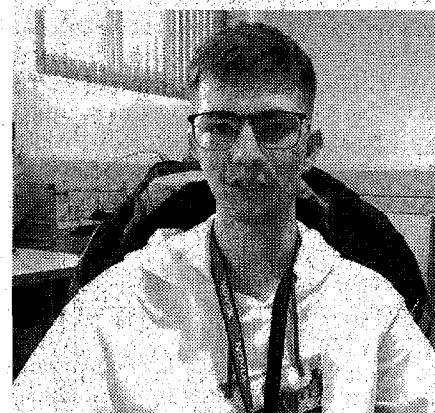
«Дуальное образование – это очень перспективно и реальная возможность

мастера цеха», – рассказала о потенциальных возможностях директор по производству Татьяна Котова. Она и сама на производстве со студенческой скамьи. Начав с инженера-технолога, поступательно двигалась по карьерной лестнице: инженер-технолог высшей категории, начальник планово-диспетчерского отдела. Сейчас в должности и. о. директора по производству. А это огромный груз ответственности – управление производственными процессами предприятия, координация и выполнение работ литейного и механосборочного производства, выполнение контрактов и планов, обеспеченность комплектующими материалами.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА

Когда студенты приходят на завод, то их сразу погружают в производственную деятельность. Сейчас на предприятии проходят производственную практику студенты с факультетов ИТ-технологий, энергетики и энергетических систем Южно-Казахстанского университета имени М. Ауэзова.

«Мы оцениваем уровень компетенций студентов, их старание, а далее поддерживаем с ними связь, чтобы в дальнейшем могли привлечь к работе в нашей компании. Если видим ответственное желание и увлеченность производственным процессом, то начинаем с ними работать. Понятно, что некоторые на начальном этапе «отваливаются». Есть те, которые заявляют о желании продолжить работу после окончания вуза, но после прохождения практики и выпуска из вуза возвращаются на предприятие



ТРУДОВЫЕ БУДНИ

Студент 3-го курса ЮКУ имени М. Ауэзова Денис Умнов проходит практику в отделе системного администратора, серверного оборудования и внутренних программных обеспечений. «Я заранее узнавал об этой компании, и появилось желание поработать в ней. Большой завод, где можно реально увидеть хорошее производство. Я буду системным администратором. Есть желание продолжать работу здесь и



от помощника токаря, писал программы для станков с ЧПУ и вырос до руководителя. «Работать с практикантами интересно, если у них есть желание. Но, говоря честно, таких не много. Из двадцати – у одного есть интерес. Нашу работу грязной не назовешь, в нашем цехе очень чисто, но работа тяжелая. А в моем понимании у нынешних студентов желание сразу получить работу с кожаным креслом. Как только отучились, то сразу после окончания работать директором», – реалистично сказал Григорий.

ботали 140 сотрудников, из которых 70% было занято на производстве. В своей деятельности мы столкнулись с дефицитом профессиональных кадров и недостаточным уровнем их подготовки. Мы предполагали переместить производство в город Конаев – это и ближе к столице, и профессиональные навыки потенциальных сотрудников предполагались выше. С ростом производства кадровый голод остался, и мы видоизменили подход – с увеличения

обучения. Ты можешь продвигаться по карьерной лестнице, как наш коммерческий директор, который пришел сюда со студенческой скамьи. И мой личный опыт говорит, что при желании можно достичь определенных высот. У нас приветствуется, если студент не только будет работать у станка, но и развиваться в нескольких направлениях – может пойти в департамент качества и в коммерческий департамент, на производство в роли диспетчера, плановика, даже

не собираются. Опыт такой есть. У нас работали выпускники столичного университета. После годичной после-вузовской отработки на предприятии мы не смогли их удержать. Потому мы нацелены привлекать местные кадры, которым тяжелее рвать родственные связи и привязанности к родным местам», – пояснила систему работы со студентами и. о. директора департамента по управлению персоналом Наргиза Артыкова.

дальше. Хотел бы заниматься в сфере робототехники. Этим увлекался в школе, участвовал в республиканских олимпиадах по робототехнике. А здесь можно разрабатывать новые приложения и софты, которые помогут улучшить качество работы системы управления персоналом, внутренней сети компании», – отвлёкшись от работы, пояснил суть своей деятельности Денис.

Николай Божко, также студент ЮКУ имени М. Ауэзова, но уже по другой специализации – машиностроение, и потому нахождение в механическом цехе, в непосредственном контакте со сложными обрабатывающими станками, объяснимо и оправдано. «Сейчас работаю токарем, мне нравится эта работа. При кажущейся однообразности на самом деле работа очень интересная. Есть множество станков, где ты можешь получать новые знания и навыки. Это здорово. К тому же у меня после работы в цехе есть перспективы профессионального и карьерного роста», – глядя с оптимизмом в будущее, говорит Николай.

У начальника механосборочного производства Григория Шевченко свой взгляд на приходящую на практику молодежь. Григорий из тех, кто «I'm a self-made man» – сам себя сделал. Прошел

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. Студенты после завершения обучения в рамках дуального образования будут иметь реальную возможность трудоустройства в том предприятии, где проходили обучение.

«На предприятии у каждого специалиста есть свой план карьерного роста, который включает в себя элементы практического и теоретического обучения. Единственное условие, что каждый на своем рабочем месте выполнял работу так, чтобы существовало понимание, что следующий шаг – лишь вопрос времени. И мы предоставляем возможность роста. У нас в компании есть свои ценности, которые заключаются в базовых вещах – профессионализм, наличие компетенций и желание работать и достигать результатов», – пояснил залог успеха и карьерного роста генеральный директор предприятия Талгат Алпысбаев.

«Дуальное образование – это очень перспективно и реальная возможность обучиться. Ты можешь продвигаться по карьерной лестнице, как наш коммерческий директор, который пришел сюда со студенческой скамьи. И мой личный опыт говорит, что при желании можно достичь определенных высот. У нас приветствуется, если студент не только будет работать у станка, но и развиваться в нескольких направлениях – может пойти в департамент качества и в коммерческий департамент, на производство в роли диспетчера, плановика, даже мастера цеха», – рассказала о потенциальных возможностях директор по производству Татьяна Котова.