

## ОТЧЕТ

### о проведении опроса и анализа взаимодействия предприятий, учебных заведений (колледжей, вузов) при дуальном обучении специалистов железнодорожного и автомобильного транспорта

Республика Казахстан, г. Нур-Султан, 2021

---

#### Содержание:

1. Введение .....	1
2. Методика проведения опроса и анализа.....	2
3. Ключевые выводы анализа и предложения работодателей.....	3
4. Результаты проведенного опроса .....	5
4.1 Предприятия .....	5
4.2 Учебные заведения (колледжи, вузы).....	8
5. Характеристика рынка труда .....	10
6. Замечания и наблюдения экспертов .....	11
7. Приложения.....	11

---

#### 1. Введение

Союз транспортников Казахстана «KAZLOGISTICS»<sup>1</sup> создан в 2012 г. и объединяет 52 транспортно-логистические ассоциации и компаний Республики Казахстан железнодорожного, автомобильного, водного, воздушного видов транспорта и транспортной логистики. Включает всего более 550 предприятий, среди них 6 национальных компаний. Основные задачи Союза «KAZLOGISTICS» - содействие в развитии транспортно-логистической системы Казахстана, внедрении инноваций, повышении профессионализма и квалификации специалистов, развитии мультимодальных транспортных перевозок.

Ранее и в настоящий период предприятия транспортно-логистического комплекса в разной степени испытывают потребность в квалифицированных специалистах, которая не покрывается приемом на работу выпускников профессиональных учебных заведений. В большинстве случаев уровень подготовленности выпускников колледжей и вузов, их умения не соответствует требованиям рабочих мест предприятий. При этом часть предприятий организуют профессиональную практику для студентов, участвуют в дуальном обучении, которое инициируется и организуется учебными заведениями. Разработаны профессиональные стандарты для большинства профессий отраслей транспорта, использование которых пока не получило широкого распространения ни на предприятиях, ни в учебных заведениях.

Настоящий опрос и анализ проведен для определения проблемных мест в организации обучения на рабочих местах предприятий, их сотрудничества с учебными заведениями и выработки предложений, рекомендаций. Анализ выполнен в рамках *международного проекта*<sup>2</sup> *объединений работодателей Центральной Азии и «German Cooperation» по социальному диалогу* в сотрудничестве с МОТ.

---

<sup>1</sup> <http://kazlogistics.kz/>

<sup>2</sup> [http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain\\_cluster/](http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain_cluster/)

## 2. Методика проведения опроса и анализа

Опрос представителей предприятий и учебных заведений был организован и проведен группой экспертов:

1. Ханс Манцке, руководитель проекта;
2. Марат Исабеков, координатор проведения анализа;
3. Юлия Стацурина, эксперт по направлению «автомобильный транспорт»;
4. Назар Шамшиденов, эксперт по направлению «железнодорожный транспорт».

Вопросы анкет для интервьюирования были предварительно согласованы с отдельными представителями предприятий и учебных заведений. Анкеты включают вопросы по следующим блокам: а) общие сведения, б) введение в интервью, в) персонал, г) изменения профессиональных требований, д) обучение на рабочих местах предприятия. Состав блоков и вопросов анкеты позволяет сопоставить и сравнить ответы представителей предприятий и учебных заведений.

Для информирования, обсуждения и приглашения участников к опросу был создан открытый WhatsApp-чат группы «Обучение на рабочем месте» (более 50 участников). Опрос производился путем видеоконференций, телефонных звонков и почтовой рассылки.

Результаты обсуждений вопросов анкет, бланки для опроса, а также отдельные фрагменты интервью размещены на сайте Союза «KAZLOGISTICS»: [http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain\\_cluster/](http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain_cluster/).

Респондентами было заполнено 48 анкет, в т.ч. представителями предприятий – 28, колледжей – 15, вузов – 5. Наряду с представителями железнодорожного и автомобильного транспорта, в опросе приняли участие отдельные представители других отраслевых направлений и профессий – логистика, жилищно-коммунальное хозяйство, дошкольное обучение, ЭВМ, пекарь, сварщик. Наибольшее количество респондентов было из городов Алматы, Нур-Султан, Усть-Каменогорск, Караганда.

Организация	Количество
предприятие	28
колледж	15
вуз	5
<b>итого:</b>	<b>48</b>

Организация, профессия	Количество
<b>предприятие</b>	<b>28</b>
автотранспорт	11
ж.-д. транспорт	15
жкх	1
логистика	1
<b>колледж</b>	<b>15</b>
автотранспорт	9
дошкольное обучение	1
ж.-д. и авто- транспорт	1
ж.-д. транспорт	3
ЭВМ, пекарь, сварщик	1
<b>вуз</b>	<b>5</b>
автотранспорт	1
ж.-д. транспорт	2
логистика	2
<b>итого:</b>	<b>48</b>

Город	Количество
Алматы	7
Нур-Султан	8
Усть-Каменогорск	6
Караганда	5
Костанай	4
Атбасар	3
Кокшетау	3
Новошимское, СКО	2
Петропавловск	2
Щучинск	1
Экибастуз	1
Жанаозень	1
Аксукент, Туркест. обл.	1
Семей	1
Казалинск	1
Жезказган	1
Тараз	1
<b>итого:</b>	<b>48</b>

### **3. Ключевые выводы анализа и предложения работодателей**

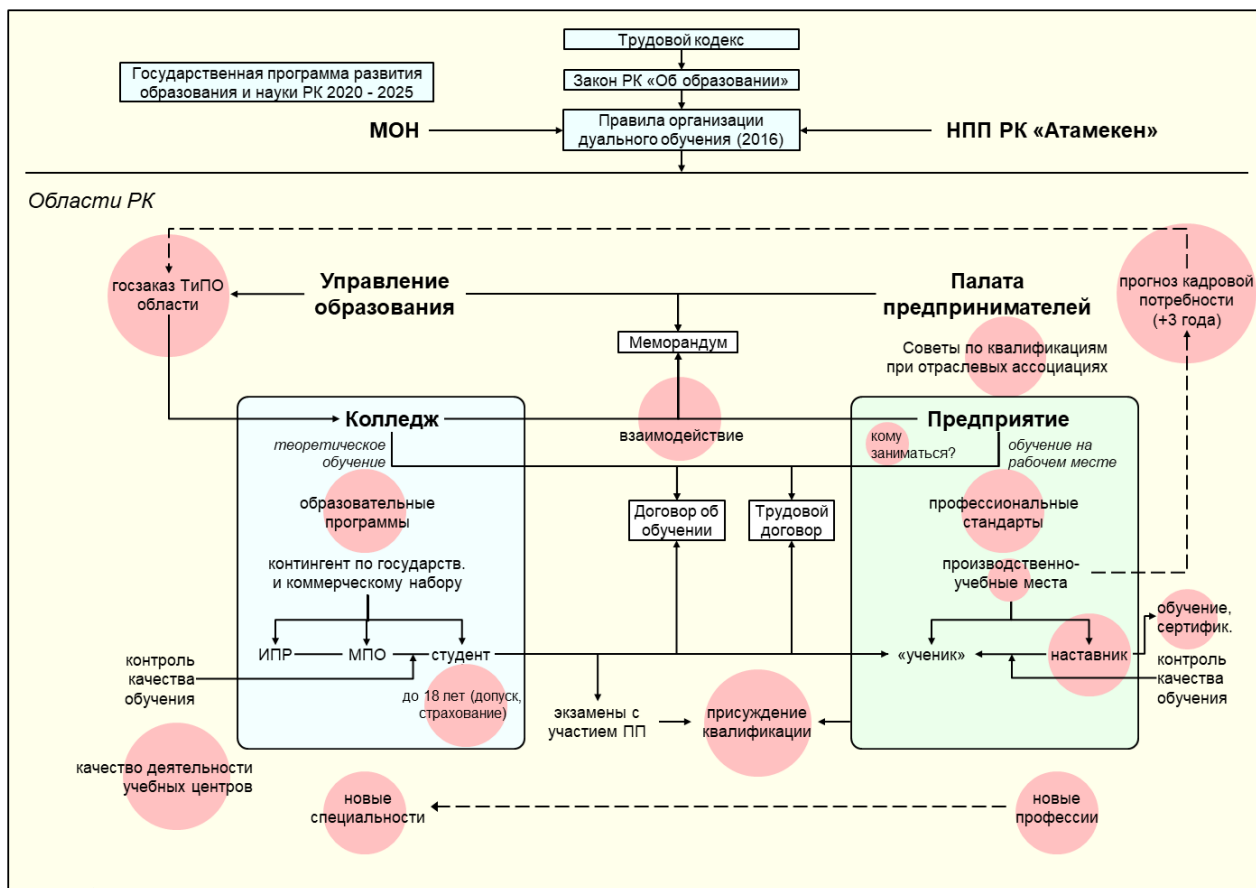
#### ***Ключевые выводы:***

1. На предприятиях, особенно небольших, наблюдается недостаточность способностей специалистов, работников по организации и проведению обучения на рабочих местах предприятий, и взаимодействию с учебными заведениями на предмет улучшения образовательных программ.
2. Большинство предприятий ориентируются на текущую потребность (1 год) и испытывают трудности, не видят необходимости в определении будущей, прогнозной потребности на 3-5 лет.
3. Отсутствуют определенность и ясность в определении будущей потребности предприятий в специалистах как основы для составления государственного заказа на обучение и финансирования учебных заведений.
4. Недостаток в подходящей смене специалистов отмечен для квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена (техники), относительно офисных работников и работников с высшим образованием.
5. Большинство предприятий отмечают основные трудности в занятии вакантных рабочих мест: расчет только на недостаточные внутренние ресурсы обучения в компании параллельно работе; низкое информационное и профориентационное обеспечение; нехватка знаний, низкий уровень подготовленности кандидатов.
6. Предприятия обращаются к профстандартам, но в профстандартах не учитываются все виды операций, видов работ конкретного предприятия, производственного участка. Вынуждены добавлять модульные программы для обучения на рабочем месте, которые дополняют компетенции для качественного и безопасного выполнения работ, повышения производительности труда.
7. В Единых тарифно-квалификационных справочниках прописан инструмент – процедура присвоения квалификации (квалификационного разряда), и квалификация может быть присвоена там, где эти работы ведутся. Эта процедура позволяет управлять процессом определения квалификации. Полноценной замены этой процедуры пока нет.
8. Учебные заведения не учитывают изменения в профессиональных требованиях к работникам предприятий. Отмечено, что качество работы учебного заведения должно определяться предприятием, как заказчиком и потребителем образовательных услуг.
9. В учебном процессе колледжей используется техническая информация 80-х годов. Остро стоит вопрос актуализации технического учебного содержания в колледжах.
10. Больше половины опрошенных предприятий сотрудничает с учебными центрами, третья часть которых не удовлетворена результатами их работы. Есть учебные центры, которые сейчас не контролируются по процессу и качеству подготовки. Ряд учебных центров по рабочим профессиям (крановщики, водители грузовых машин, водители-операторы экскаваторов, погрузчиков, автогрейдеров и пр.) выдают «липовые» свидетельства (до 80-90 %). Подобные учебные центры мешают развитию ТиПО.
11. В профессиональной ориентации школьников предприятия фактически не участвуют, но имеют намерения в будущем и готовы проводить мероприятия для учеников школ, студентов колледжей, вузов, неработающей молодежи для знакомства с видами деятельности, профессиями предприятия.
12. Половина предприятий выражает готовность к членству в ассоциации работодателей или отраслевом объединении, которые оказывают содействие в организации дуального обучения, быть участниками рабочей группы или совета по квалификациям.
13. При обновлении образовательных программ под профстандарты проявляется: слабая заинтересованность и компетентность представителей предприятий, недостаточность опыта, отсутствие профстандартов.
14. Работодатель не может до конца определиться, кого он хочет получить на выходе той или иной специальности. Нужно четко разграничить, что он хочет получить от колледжей, и что получить от вузов.
15. В некоторых профстандартах допущены существенные ошибки (например, профстандарты «Обеспечение безопасности движения автобусов», «Диагностирование,

техническое обслуживание и ремонт прочих автотранспортных средств», карточка профессии "Механик по ремонту транспорта").

16. При разработке образовательных программ часто проявляется формальное отношение. Вносят предложения неохотно, по договоренности и знакомым, без интереса, без инициативы. Во многом работа носит формальный характер. Не всегда учитываются мнения и запросы работодателей.
17. Ведущим фактором перехода на дуальное обучение учебными заведениями и предприятиями обозначается установка вышестоящих органов по выполнению государственных программных документов - Государственная программа развития образования до 2025 и др.
18. Выполнение дополнительных (специальных) требований иных нормативных актов РК (в области безопасности, промышленной безопасности) не позволяют принимать на работу выпускников колледжей, вузов по некоторым специальностям, не имеющих документов (навыков), подтверждающих право выполнения определенных видов работ, не достигших совершеннолетия (18 лет). В результате не все учебные программы могут быть реализованы с использованием системы дуального обучения, потому что в программе обучения не учтены требования других НПА РК.
19. В типовых учебных планах недостаточно отражаются отраслевые требования нормативных документов, технических стандартов.

### КАРТА ЭЛЕМЕНТОВ И ПРОБЛЕМНЫХ МЕСТ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ



#### Предложения работодателей:

1. Создать при Союзе транспортников Казахстана «KAZLOGISTICS» постоянные отраслевые рабочие группы (советы) по вопросам профессиональных квалификаций для решения проблемных вопросов сотрудничества предприятий и учебных заведений, обновления профстандартов, оценки квалификаций, присуждения квалификационных разрядов на предприятиях и пр. Проводить заседания 3-4 раза в год.
2. Разработать методические рекомендации применения профстандартов на предприятиях транспорта и логистики (например, для уточнения должностных инструкций,

- составления программ обучения на рабочих местах, во внутренних процедурах присуждения квалификационных разрядов и т.д.). Собрать успешный опыт применения профстандартов на предприятиях.
3. Составить справочники, краткие рекомендации, пособия для организации обучения на рабочих местах для малых, средних и крупных предприятий. Учесть успешные практики крупных предприятий Казахстана в дуальном обучении и международный опыт. Сделать акцент на выгодах дуального обучения для предприятий.
  4. Составить порядок прогнозной потребности в работниках на 3 и 5 лет для практической апробации ассоциациями предприятий железнодорожного и автомобильного транспорта для определения текущего заказа на дуальное обучение. Использовать электронные анкеты, проводить мониторинг 1 раз в год.
  5. Принимать участие и оценивать образовательные программы не только отдельными предприятиями – социальными партнерами, а рабочими группами при отраслевой ассоциации или отраслевыми комитетами (советами) в регионах.
  6. Вести сбор отраслевых лучших практик, успешного опыта, извлеченных уроков организации обучения на рабочих местах предприятий для информирования, передачи и обмена опытом.
  7. Изучить проблемный вопрос барьера в приеме на работу выпускников колледжей, вузов по некоторым специальностям, не имеющих документов (навыков), подтверждающих право выполнения определенных видов работ, по дополнительным (специальным) требованиям нормативных актов РК (в области безопасности, промышленной безопасности). Разработать предложения и рекомендации.
  8. Изучить подход «обучение в сотрудничестве» как кооперацию крупных и средних, малых предприятий в организации и проведении обучения на рабочих местах. По причинам того, что некоторые предприятия отказываются принимать на обучение из-за отсутствия условий или на одном предприятии нельзя пройти полное обучение на рабочем месте по профессии. Разработать предложения и рекомендации для апробации.
  9. Изучить возможность инициирования и проведения пилотных проектов внешней поддержки и сопровождения организации обучения на рабочих местах предприятий. Внешняя поддержка и сопровождение (управление, координация) предприятия реализуется приглашенными экспертами по дуальному обучению.
  10. Разработать предложения по упорядочению и регламентации деятельности отраслевых учебных центров для содействия повышению качества в их деятельности.
  11. Предложить НПП РК «Атамекен», областным палатам предпринимателей совместно с Союзом «KAZLOGISTICS» ежегодно проводить аналогичный анализ по дуальному обучению на предприятиях транспорта и логистики по областям РК.
  12. Составить предложения для решения проблем профессионального обучения и развития сотрудничества между местами обучения предприятиями и колледжами. Внести предложения в проекты отраслевых соглашений по социальному партнерству на транспорте и транспортной логистике.
  13. Союзу «KAZLOGISTICS» совместно с колледжами и вузами провести анализ неохваченных профессий, квалификаций при разработке профстандартов. Определить перечень профессий, квалификаций для разработки профстандартов по ним.

#### **4. Результаты проведенного опроса**

##### **4.1 Предприятия**

Большинство предприятий ориентируются на текущую потребность (1 год) и затрудняются определять среднесрочную потребность на 3-5 лет. Отмечают наличие следующих трудностей в занятии вакантных рабочих мест:

- недостаток квалифицированных работников;
- отсутствие опыта работы;
- нехватка работников для выполнения рутинных операций;
- низкий уровень подготовки выпускников колледжей, вузов;
- недостаточные внутренние ресурсы обучения в компании;

- низкое информационное и профориентационное обеспечение;
- низкий ресурс роста внутри компании;
- низкий уровень запроса на квалифицированный труд;
- возрастные различия, трудности идентификации интересов и соглашений по их закрытию;
- процесс «выгорания» специалистов и отсутствие простых, поддерживаемых социально способами их переобучения и диверсификации;
- нехватка знаний, необходимых для осуществления трудовых функций, низкий уровень подготовленности кандидатов;
- низкий уровень подготовленности претендентов по безопасности и охране труда.

Меньше половины предприятий указывают на **возникновение изменений в профессиональных требованиях** к работникам и отмечают следующие:

- требования по информационной осведомленности по новым продуктам;
- повышение профессиональных требований (навыки, умения) привело к текучести кадров предприятия, уходу на другие предприятия, где нет таких требований или требования к специалистам занижены; внедрение профстандартов требует пересмотра перечня трудовых функций, запрос на практические знания;
- связанные со способностями диагностики, адаптации, общения, координации;
- менеджерские навыки и ориентирование на аналитическую работу в рабочих группах.

Профессии и области деятельности, которые **больше всего затронуты изменениями**: автоэлектрики, водители, мотористы, менеджер по продаже автомобилей, менеджер ж.-д. и авто перевозок, менеджер складских операций, логист мультимодальных перевозок, слесари-наладчики, инженеры, электронщики, гидравлики, мотористы, управляющий МЖД, хаусмастер. Профессии, связанные со знанием конструктивных особенностей транспортных средств, требованием регламента и соответственно европейских правил к безопасности конструкции транспортных средств. Машинист экскаватора, водители автомобилей по управлению большегрузными самосвалами, электрослесари по обслуживанию и ремонту оборудования. Профессии по ремонту, обслуживанию и управлению машин. Области деятельности: организационная, технологическая, экспертная, учебно-консультационная, методическая, поисковая, синтетическая, координационная, исследовательская, оптимизационная, проектная, дизайнерская.

**Измененные квалификационные требования** повлияли на структуру занятости предприятий в виде:

- регулярных онлайн тренингов с последующими проверками освоенных знаний;
- дефицита кадров;
- улучшения качества выполнения работ;
- повышения квалификации;
- система найма в штат изменилась кардинально в сторону HR-аутсорсинга;
- внутреннее обучение в компании;
- идеи учебно-производственного предприятия с ограниченным рисковым обеспечением;
- привлечения персонала смежных отраслей и переучивания их на рабочем месте;
- предусматривается возможность переподготовки работников на другие профессии;
- качественное обслуживание и ремонт машин;
- выполнения плана по строительству и ремонту железных дорог;
- качественное предоставление услуг по грузоперевозке.

**Использование профессиональных стандартов** подтвердили 16 из 28 респондентов. Отдельные предприятия ориентированы на использование профстандартов. Отмечено, что в профстандартах не учитываются все виды операций, видов работ конкретного предприятия, производственного участка. За основу берем профстандарты, но добавляем модульные программы, которые дополняют компетенции для качественного и безопасного выполнения работ, повышения производительности труда. ЕТКС очень удобная система, полезная и правильная. А самое главное, в первом выпуске ЕТКС прописан инструмент – процедура присвоения квалификации (квалификационного разряда), и это правильно, ведь квалификация может быть присвоена там, где эти работы ведутся.

На отдельных предприятиях применяются старые стандарты и этого достаточно. К новым стандартам не хотят обращаться, не понимают их необходимость. Ввиду дефицита работников, снижаются требования к работникам, и обесценивается планка или уровень квалификации. Из-за снижения требований к специалистам отрасли, работники начинают диктовать требования управленцам.

Мнение о том, что *учебными заведениями не учитываются изменения в профессиональных требованиях* к работникам предприятий высказано 17 из 28 предприятий. Отмечено, что статус учебного заведения должен определяться предприятием, как заказчиком и потребителем образовательных услуг, с выполнением требований к квалификации (умениям и навыкам). Колледжи пытаются подстраиваться под требования отрасли. Но это не всегда получается ввиду отсутствия в колледжах материалов о технических характеристиках новой техники. В учебном процессе колледжей используется информация по технике 80-х годов. Остро стоит вопрос актуализации технической информации в колледжах. Рынок должен сам определить связь образовательных траекторий с успехом в трудоустройстве выпускников.

«Весьма удовлетворены» выпускниками колледжей 14 из 28 предприятий, «более или менее удовлетворены» выпускниками вузов 13 из 28 предприятий. Полную неудовлетворенность выпускниками колледжей указали 3, а выпускниками вузов 5 предприятий, учебных центров 1.

В *оценке качества профессиональной подготовки* низко оцениваются - профессиональные практические навыки, умения для занятия профессией; принятие ответственности за выполняемую работу; самостоятельное мышление при выполнении производственных задач и действиях в рабочих ситуациях; предпринимательское мышление.

Большинство предприятий (23 из 28) подтвердили *важность производственного обучения* студентов на рабочих местах предприятий во время обучения, обусловленную следующими факторами: основа практических знаний, возможность подбора кадров, квалифицированные сотрудники, после обучения выходят готовые специалисты, готовим для себя своих специалистов, обучаем их под свои профессиональные требования, решаются реальные задачи на рабочем месте, укрепляет и наращивает производственный, экономический и кадровый потенциал, возможность подготовить специалиста нужной квалификации, быстрее понять смысл и предназначение данного вида деятельности, позволяет освоить практические навыки. На рабочих площадках приобретается корпоративная культура, навыки взаимодействия, навык качества выполнения работ, изучается пошаговое выполнение операций, взаимодействие с другими структурными подразделениями. Все это в целом, можно приобрести только на предприятии, на рабочих местах.

Предложение по *длительности обучения* на рабочих местах предприятий для полного профессионального обучения равномерно распределилось на 60-70% на предприятии и 40-30% в колледже.

25 из 28 предприятий *имеют инструкторов и наставников*. На половине предприятий работа наставников стимулируется. Слабым местом в квалификации наставников отмечена недостаточность: педагогических, дидактических умений и знание учебных планов теоретического профессионального обучения.

Есть положительный опыт учебно-курсового комбината предприятия ТОО "Богатырь Комир" с более 1000 наставников и инструкторов производственного обучения, 350 преподавателей-консультантов из числа главных специалистов, руководителей подразделений предприятия. Внутри предприятия проводится работа, направленная на понимание основ педагогики, психологии, методик обучения взрослых и пр. У каждого руководителя предприятия есть ответственность и обязанность перед работодателем в обучении персонала.

28 предприятий показали, что могут *обучать в год* на рабочих местах в общем до 1500 студентов. 12 из 28 предприятий *не проводят оценку и повышение разрядов* работников рабочих профессий согласно Единых тарифно-квалификационных справочников с участием квалификационных комиссий.

Большее половины опрошенных предприятий *сотрудничает с учебными центрами* по краткосрочным курсам, третья часть которых не удовлетворена результатами их работы. Есть учебные центры, которые сейчас не контролируются по процессу и качеству подготовки. Подобные учебные центры мешают развитию ТиПО. Краткосрочные курсы, как правило, 2 недели или 1 месяц. Тем самым, снижают уровень подготовленности персонала. При этом, они выдают свидетельство по профессии «помощник машиниста экскаватора». Учитывая, что сейчас они на рынке услуг занимают большую часть, колледжи проигрывают.

Предприятиями выделены следующие *виды поддержки* при организации обучения на рабочих местах: материально-техническая база для обучения; дидактическая и педагогическая подготовка специалистов; поддержка при выборе студентов с мотивацией к работе и желающих трудоустроиться; части, модули требуемого обучения не могут проводиться на нашем предприятии и навязываются учебным заведением; налаживание связи и сотрудничества с учебными заведениями; информирование и консультирование по нормативным документам дуального обучения.

Положительно *оценивается сотрудничество с учебными заведениями* в:

- планировании и координации обучения в учебном заведении и на предприятии;
- составлении программ обучения, практик;
- совместной оценке результатов обучения;
- обучении инструкторов и наставников;
- совместной разработке с колледжами, вузами программ обучения на рабочем месте и профессиональных практик.

Основной *причиной сотрудничества* с колледжами предприятия называют: «необходимость предприятий в новых работниках» - 22 из 28; «предложений и запросов колледжей, вузов» – 19 из 28; «рекомендаций вышестоящих органов по выполнению государственных программных документов, ГПРО РК – 2025 и др.» - 12 из 28.

В *профессиональной ориентации школьников* предприятия фактически не участвуют (23 из 28), но имеют намерения в будущем и готовы проводить мероприятия для учеников школ, студентов колледжей, вузов, неработающей молодежи для знакомства с видами деятельности, профессиями предприятия.

Половина предприятий выражает *готовность к членству в ассоциации* работодателей или отраслевом объединении, которые оказывают содействие в организации дуального обучения, быть *членами рабочей группы или совета* по профессиональным квалификациям.

#### **4.2 Учебные заведения (колледжи, вузы)**

Среднее соотношение студентов, обучаемых за счет бюджета и собственных средств составляет 86 % на 14 %. Нет определенности в ответах на вопрос «Как учитывается при наборе студентов текущая и среднесрочная потребность в работниках предприятий?» - согласно запросу трудоустройства; при государственном заказе учитывается потребность предприятий; не учитывается текущая потребность; согласно заявкам социальных партнеров колледжа; согласно заявке ГУ «Центр занятости»; на основе среднесрочной потребности в работниках предприятий; делается анализ рынка труда, результаты которого интегрируются в план по приему студентов и дается заявка на размещение госзаказа.

По мнению учебных заведений, выпускников обычно берут на работу предприятия на позиции – «Квалифицированные рабочие», «Специалисты среднего звена, техники».

Выпускники испытывали *трудности* в прохождении испытательного срока (стажировка) и дополнительном освоении:

- основных положений нормативных актов транспортного законодательства;
- компетенции по продаже транспортных услуг;
- современных программ по выполнению чертежей;
- программ по составлению маршрутов движения пассажирского транспорта;
- программы по анализу трафика движения, интенсивности транспортного потока;
- знаний конструкции, принципа работы технических средств регулирования дорожным движением.



9 из 18 учебных заведений считают, что в последние годы изменения в профессиональных требованиях по обучаемым квалификациям, профессиям не возникали. При этом, отмечено – «мы готовим специалистов рабочих квалификаций, а им нужны со средним специальным образованием», «с модернизацией материально-технической базы социальных партнеров и внедрением автоматизированных систем управления производственных процессов ежегодно меняются профессиональные требования по квалификациям».

Измененные квалификационные требования при трудоустройстве выпускников и прохождения практики на предприятии привели к следующим последствиям: изменение содержания образовательных программ; быстрой адаптации; повышения уровня трудоустройства; студент получает 2 – 3 рабочие квалификации, что позволяет выбрать траекторию движения; сложнее стало проводить производственные практики на предприятиях, не каждое предприятие готово принять и нести ответственность за студентов; увеличилось на 5% трудоустройство; студенты при выпуске имеют несколько квалификаций и более адаптированы к рынку труда. В 2018 г. были трудности с освоением правил эксплуатации новых тепловозов, сейчас образовательные программы предусматривают новые марки и серии тепловозов.

**Трудности**, с которыми сталкиваются разработчики и методисты при корректировке, обновлении образовательных программ под профессиональные стандарты:

- слабая заинтересованность и компетентность представителей социальных партнеров;
- недостаточность опыта по обновлению программ под профстандарты;
- отсутствие профессиональных стандартов;
- предприятия, занимающиеся ремонтом автотранспорта, имеют узкие квалификации (например, ремонт дизельного двигателя, ремонт ходовой части). Каждое из предприятий считает целесообразно усилить компонент своей специализации при обучении, это сложно учесть, так как обучение идет комплексно по всем разделам;
- работодатель не может до конца определиться, кого он хочет получить при выходе той или иной специальности. Нужно четко разграничить, что он хочет получить от колледжей, и что получить от вузов;
- нет стандартов и требований к общим характеристикам специалистов по логистике;
- несмотря на то, что все преподаватели и мастера прошли курсы, при разработке образовательных программ возникали трудности.

В повышении квалификации преподавателей специальных дисциплин, мастеров производственного обучения отмечаются трудности в совмещении проведения занятий и посещения предприятий. Работодатели не готовы принять взрослого человека на производственные места, «мы проходим курсы повышения квалификации, но этого не достаточно. Теория и практика разнятся, хотелось бы большего, мы готовы».

Участие представителей предприятий в разработке и обновлении образовательных, учебных программ оценивается по-разному: «положительно – активно участвуют, вносят предложения по необходимости, выступают на круглых столах, конференциях; «отрицательно» - вносят предложения не охотно, по договоренности и знакомым, без интереса, без инициативы, не участвуют. Во многом работа носит формальный характер. Не всегда учитываются мнения и запросы работодателей.

Выше среднего и положительно **оцениваются результаты и качество обучения** на рабочих местах предприятиях по критериям: теоретические профессиональные знания; профессиональные практические навыки, умения; принятие ответственности за выполненную работу; самостоятельное мышление при выполнении производственных задач и действиях в рабочих ситуациях; предпринимательское мышление; вклад в профессионально-техническое образование. При этом, «иногда не все студенты заняты работой», «не на всех предприятиях, в связи с циклом», «на рабочих местах предприятий практически не созданы условия для обучения, благодаря наставникам из предприятий процесс осуществляется на среднем уровне».

Наличие у партнеров-предприятий инструкторов и наставников подтверждает 14 из 18 учебных заведений, работа которых стимулируется. На «хорошо» и «отлично» оценивают уровень подготовленности инструкторов, наставников предприятий.

Учебным заведениям требуется **поддержка** по направлениям: налаживание и расширение сети предприятий-партнеров; работники предприятий должны быть дидактически и педагогически обучены; части, модули требуемого обучения на рабочих местах (профессиональная практика) не могут проводиться на отдельных предприятиях; требуется поддержка при распределении студентов.

Положительно, выше среднего оценивается соответствие оборудования учебного заведения технологическому оборудованию предприятий-партнеров (16 из 18). Не подтверждается **использование** предприятиями-партнерами **профессиональных стандартов** профессий при обучении на рабочих местах (13 из 18) – «нет, многие социальные партнеры до сих пор работают с ЕТКС».

Из 18 учебных заведений 11 не являются членами в ассоциации работодателей или отраслевых объединениях. При этом отмечена высокая степень готовности участвовать в работе Совета (комитета) по профессиональным квалификациям отраслевой ассоциации для повышения качества профессионального обучения (15 из 18).

## 5. Характеристика рынка труда

На текущем этапе востребованы квалифицированные рабочие и специалисты среднего звена (техники). В среднем предприятия сотрудничают с 3 учебными заведениями в рамках дуального обучения. Среднее количество студентов, посещающих предприятия в год 46 человек (min - 2, max - 400). Среднее количество профессий, по которым проводится обучение на рабочих местах 6 (min - 1, max - 17). 28 предприятий в сумме показали, что могут обучать в год на рабочих местах более 1500 студентов.

В среднем колледжи и вузы сотрудничают с 5 предприятиями – социальными партнерами (min - 1, max - 34), обучают около 135 студентов дуального обучения (min - 5, max - 1935) по 6 специальностям (квалификациям) в среднем (min - 1, max - 13).

Средний уровень трудоустройства выпускников 73 % (min – 60 %, max – 75 %). Факторы: выпускники после окончания колледжа уходят в армию; студенты, обучающиеся на старших курсах, уже устраиваются на работу (бывает и не по специальности); в колледже есть программа трудоустройства выпускников, где ведется анализ рынка труда и поиск потенциальных работодателей для выпускников колледжа, участие в ярмарках вакансий.

Средний возраст специалистов предприятий 36-38 лет (только из анкет по автомобильному транспорту). Низкий уровень подготовленности претендентов по вопросам безопасности и охраны труда. На отдаленные железнодорожные развязки трудно найти работников с подходящим образованием и квалификацией.

Квалификации, которые потребуются работникам предприятий в будущем: машинист работа тягача, операторы пульта управления, специалисты, обладающие знаниями комплексов аппаратного и программного обеспечения систем и средств контроля и управления, квалифицированные рабочие и специалисты среднего звена, инженеры транспорта, магистерская степень в области транспорта, знания в области логистики, сварщик, механик, дорожный работник, мастера; управление техникой на расстоянии стало возможным с развитием цифровизации; электрики со знанием электронных систем техники; слесарь по компьютерной диагностике автомобилей; агрегаторы, координаторы, организаторы стартапов, логисты-аналитики, наставники, дизайнеры, разработчики и операторы ИТ-систем, специалисты систем качества, специалисты-концептуалисты, системщики, специалисты логистики отраслей.

Трудности при принятии предприятиями выпускников на вакантные рабочие места:

- 1) нехватки рабочих мест;
- 2) отсутствие стажа работы;
- 3) мораторий по приему новых сотрудников;
- 4) положение на рынке труда меняется гораздо быстрее, чем мы успеваем готовить;
- 5) рынок перенасыщен по отдельным профессиям;

6) молодые люди, получающие образование, часто не имеют возможности применить свои знания по специальности, что сказывается на их квалификации;

7) информация о потребностях предприятий не систематизирована;

Квалификации, которые *потребуется в будущем* предприятиям:

- |   |   |
|---|---|
| 1) техник-механик,                                  | 10) специалисты по управлению цепями поставок,              |
| 2) техник-путеец,                                   | 11) электрогазосварщик,                                     |
| 3) промышленный электронщик,                        | 12) станочник широкого профиля,                             |
| 4) техник-технолог,                                 | 13) техник-электромеханик,                                  |
| 5) ремонтники,                                      | 14) техник организатор перевозок,                           |
| 6) механики,  | 15) электрик по ремонту автомобильного электрооборудования. |
| 7) сварочное дело,                                  |   |
| 8) оператор-сборщик автомобиля,                     |   |
| 9) наладчик оборудования металлопокрытия и окраски, |   |

## 6. Замечания и наблюдения экспертов

Предприятия недовольны уровнем подготовки кадров и уровнем квалификации преподавателей, в учебных заведениях - недовольны, что предприятия неохотно идут на контакт. Предприятия указывают на изменения рынка труда, повышение и изменение уровня требований к специалистам, а учебные заведения не ожидают изменения в ближайшее время. У отдельных предприятий предварительные и общие представления о дуальном обучении, которое сводится к практике студентов на предприятии.

Наблюдается завышение статистических показателей учебными заведениями, что искажает сведения о реальной ситуации. Во взаимодействии с социальными партнерами учебные заведения перечисляют намного больше предприятий, чем сами предприятия. Аналогичная разница в количестве студентов дуального обучения, участвующих в обучении на рабочих местах предприятий и в колледжах.

Между работодателями и учебными заведениями прослеживается отсутствие диалога. На предприятии есть необходимость в конкретных профессиях, учебные заведения же готовят специалистов «широкого профиля» в рамках специальности. При наборе студентов в учебные заведения не учитывается потребность предприятий. Учебные заведения контактируют с работодателями в лучшем случае только на государственных экзаменах. Неудовлетворенность студентов обучением на рабочих местах предприятий. Предприятия неохотно участвуют в учебном процессе предприятия.

Предприятиями высказываются предложения о необходимости выдачи выпускникам колледжей, вузов наряду с дипломом, после сдачи экзаменов удостоверений и сертификатов по обязательным видам обучения, таким как, электробезопасность, пожарно-технический минимум, промышленная безопасность, охрана труда, экологическая безопасность. Так как, выпускник колледжа и вуза с дипломом не готов, не имеет допуска к выполнению определенных видов работ. Кроме того вышеуказанные курсы являются обязательными в соответствии с Законом РК.

Профессиональная ориентация колледжей, вузов в большинстве случаев подменяется маркетинговой и рекламной кампанией по набору абитуриентов с ориентацией на максимальное количество обучаемых, а не средний и высокий уровень подготовленности школьников. В каком виде для предприятий необходима профессиональная ориентация? Возможно, направить усилия не на школьников, а на студентов колледжей, вузов.

## 7. Приложения

1. Создать при Союзе транспортников Казахстана «KAZLOGISTICS» постоянные отраслевые рабочие группы (советы) по вопросам профессиональных квалификаций для решения проблемных вопросов сотрудничества предприятий и учебных заведений, обновления профстандартов, оценки квалификаций, присуждения квалификационных разрядов на предприятиях и пр. Проводить заседания 3-4 раза в год. Цель их работы: обеспечить эффективное взаимодействие всех заинтересованных сторон в системе

- квалификации с постоянным экспертным обменом мнениями, решением задач по вопросам своих профессий (профессиональные требования, их измерение у работников, специалистов).
2. Разработать методические рекомендации применения профстандартов на предприятиях транспорта и транспортной логистики (например, для уточнения должностных инструкций, составления программ обучения на рабочих местах, во внутренних процедурах присуждения квалификационных разрядов и т.д.). Собирать успешный опыт применения профстандартов на предприятиях.
  3. Составить порядок прогнозной потребности в работниках на 3 и 5 лет для практической апробации ассоциациями предприятий железнодорожного и автомобильного транспорта для определения текущего заказа на дуальное обучение. Использовать электронные анкеты, проводить мониторинг 1 раз в год.
  4. Изучить проблемный вопрос барьеров в приеме на работу выпускников колледжей, вузов по некоторым специальностям, не имеющих документов (навыков), подтверждающих право выполнения определенных видов работ, по дополнительным (специальным) требованиям нормативных актов РК (в области безопасности, промышленной безопасности). Разработать предложения и рекомендации.
  5. Разработать предложения по упорядочению и регламентации деятельности отраслевых учебных центров для содействия повышению качества в их деятельности. Возможность контроля и аккредитации их деятельности со стороны отраслевых ассоциаций.
  6. Предложить НПП РК «Атамекен» совместно с Союзом «KAZLOGISTICS» и ежегодно проводить аналогичный анализ по дуальному обучению на предприятиях транспорта и логистики по областям РК.

#### **Инициативы**

1. Вести сбор отраслевых лучших практик, успешного опыта, извлеченных уроков организации обучения на рабочих местах предприятий для информирования, передачи и обмена опытом.
2. Составить справочники, краткие рекомендации, пособия для организации обучения на рабочих местах для малых, средних и крупных предприятий. Учесть успешные практики крупных предприятий Казахстана в дуальном обучении и международный опыт. Сделать акцент на выгодах дуального обучения для предприятий.
3. Совместно с учебными заведениями разработать и проводить консультационные курсы по дуальному обучению, курсы обучения наставников, инструкторов предприятий.
4. Принимать участие и оценивать образовательные программы не только отдельными предприятиями – социальными партнерами, а рабочими группами при отраслевой ассоциации (республиканской, региональной) или отраслевыми комитетами (советами) в регионах.
5. Изучить подход «обучение в сотрудничестве» как кооперацию крупных и средних, малых предприятий в организации и проведении обучения на рабочих местах. По причинам того, что некоторые предприятия отказываются принимать на обучение из-за отсутствия условий или на одном предприятии нельзя пройти полное обучение на рабочем месте по профессии. Разработать предложения и рекомендации для апробации.
6. Составить предложения для решения проблем профессионального обучения и развития сотрудничества между предприятиями и колледжами. Внести предложения в проекты отраслевых соглашений по социальному партнерству на транспорте и транспортной логистике.
7. Изучить возможность инициирования и проведения пилотных проектов внешней поддержки и сопровождения организации обучения на рабочих местах предприятий. Внешняя поддержка и сопровождение (управление, координация) предприятий может быть реализована приглашенными экспертами по дуальному обучению.