

Отдельные ответы и комментарии из итогов интервьюирования  
**Шариповой Л.В.**, начальника учебно-курсового комбината  
ТОО "Богатырь Комир" по анализу *дуального обучения* в рамках международно-го проекта «NORDMETALL - BMWV - KAZLOGISTICS», 12 января 2021 г.

Наше предприятие имеет успешный опыт и лучшую практику корпоративной системы обучения, в которой немаловажную роль играет участие работодателя в определении квалификации, участие главных специалистов в создании учебных программ, уважительное отношение руководителей к обучению на рабочих площадках.

Для организации такого действенного механизма требуются значительные усилия. Необходимо создать методический кабинет, понимать методики обучения и иметь методические наработки. Организовать такую структуру, которая будет иметь все связующие элементы, позволяющие взаимодействовать с главными специалистами, наставниками, быть проводником между предприятием и учебными заведениями. К сожалению, на предприятиях структур, которые владеют этими методиками, практически нет. Все ждут готовый продукт – высококвалифицированных специалистов, без приложения усилий к их подготовке.

Руководители готовы содействовать, но подготовка исходных документов (разработка методического сопровождения) – это миссия и задачи учебного комбината. Наш Учебный комбинат владеет методиками, и может дать образовательной системе ряд полезных рекомендаций. Мы изучаем технологию, модернизацию производства, выезжаем на участки, где необходимо проводить исследования на предмет оценки и познания произошедших изменений.

Наш опыт достоин изучения и распространения, наряду с международным. Изучая канадскую корпоративную систему обучения, американский опыт по созданию «обучающей организации», мы пришли к выводу - чтобы система функционировала необходимо ежедневно прилагать усилия.

**Партнеры по обучению (колледжи, вузы, учебные центры).** Экибастузский горно-технический колледж им. К. Пшенбаева, Экибастузский колледж инженерно-технического института им. академика К. Сатпаева, Экибастузский инженерно-технический институт им. академика К. Сатпаева. Другие учебные центры региона в стадии исследования на предмет качества обучения и правильности определения квалификации (работы квалификационных комиссий) по рабочим профессиям.

**Количество стажеров, студентов, учеников.** Ежегодно предоставляются 160 рабочих мест для прохождения производственной практики студентов учебных заведений. В целом по учебному комбинату Товарищества осуществляется подготовка, переподготовка и повышение квалификации (квалификационного разряда, категории) по рабочим профессиям (более 1100 человек).

В ТОО "Богатырь Комир" вынуждены трудоустраивать претендентов учениками, т.к. учебными центрами г. Экибастуза не выполняются требования, предъявляемые к профессиональной подготовке рабочих, которые для предприятия являются приоритетными:

- а) наличие профессионального навыка, с учетом требований тарифно-квалификационной характеристики и видов работ, выполняемых на нашем предприятии;
- б) обучение безопасным методам труда.

Поэтому в 2017 г. было принято решение о приеме на работу учеников, создании новых методик обучения и обеспечении программно-учебными материалами, сформированными на основе стандартов, требований ЕТКС для подготовки рабочих непосредственно на предприятии.

**Количество профессий, которым обучают на рабочих местах.** 157 наименований профессий, из них транспортного профиля 24, в том числе 8 наименований профессий при

взаимодействии с колледжами, вузом (практика). На предприятии планируется внедрение циклично-поточной технологии (автомобильный и конвейерный транспорт)

**Как возрастная структура специалистов предприятия влияет на текущую (1 год) и среднесрочную потребность (3-5 лет) в работниках?** Проводится мониторинг по убытию персонала. Трудно прогнозировать естественное убытие – увольнение по собственному желанию. Основная категория – уход на пенсию. Заблаговременно учитывается замещение работников, уходящих на пенсию. Два фактора, влияющих на обучение - возрастная старшая категория и молодые специалисты. Прогнозная потребность вытекает из стратегического плана предприятия при взаимодействии с техническим директором.

В планировании потребности подготовки и развития персонала участвуют 5 «игроков»:

1) технические руководители (информируют об изменениях, модернизации, внедрении новой техники, изменении технологий, необходимой потребности в персонале), 2) отдел управления персоналом (представляет информацию по выбытию персонала, с учетом коэффициента текучести кадров, выхода работников на пенсию), 3) директор развития производственной системы, с целью поддержания и развития интегрированной системы менеджмента и производственной системы, 4) руководитель структурной единицы, формирует потребность в обучении и развитии персонала структурного подразделения, 5) руководитель учебно-курсового комбината (аккумулирует все сведения и определяет общую потребность в обучении и развитии работников Товарищества). Для определения своевременной потребности замещения высококвалифицированных кадров формируется годовое и перспективное планирование (3 и 5 лет). 5 лет – «облачное» понимание, 3 года – реальное, 1 год – как приказ к исполнению, действию. В прогнозе, учитывается потребность, количество работников, и требования к их компетенциям.

Мы не исключаем взаимодействие с учебными заведениями с подготовкой специалистов по ключевым профессиям. Единичные профессии, по которым не могут быть сформированы группы обучения, мы берем на себя, чтобы на своей площадке мобильно, маневренно и в кратчайшие сроки провести обучение работников. Для нас важно и развитие персонала в процессе трудовой деятельности. С этой целью мы взаимодействуем с учебными центрами (в рамках внешнего обучения), которые могут оказать содействие в обучении персонала по модульным программам (диагностика оборудования, программное обеспечение и т.п.).

**Для каких категорий работников, профессий наблюдается недостаток в подходящей смене специалистов?**

*Квалифицированные рабочие.* В 2018-19 гг. мы проводили исследования на предмет подготовленности на 1 этапе трудоустройства претендентов в ТОО «Богатырь Комир». Мониторинг показал низкий уровень подготовленности (демонстрация знаний при проведении конкурсного отбора претендентов на трудоустройство).

Оценивались и учебные центры, на предмет выполнения требований, предъявляемых к профессиональной подготовке. Результатом явилось ограничение в трудоустройстве претендентов, имеющих профессиональные документы, выданные с нарушением требований, предъявляемых к профессиональной подготовке (не выполнение требований стандартов, ЕТКС, отсутствие производственного обучения, напрямую связанного с обучением безопасными методами труда, что повышает риск травматизма на производстве).

*Специалисты среднего звена (техники).* Для нашего предприятия подготовка специалистов среднего звена занимает особое место и для развития их компетенций мы разработали программы «Жас талап» и «Өрлеу», направленные на подготовку специалистов среднего звена и дальнейшее их сопровождение по карьерной лестнице. Программой предусмотрено изучение технологии производства, интегрированной системы менеджмента, экологический менеджмент, энергоменеджмент и др. инструментов, применяемых в производственной системе – определение проблемы и поиск простых или сложных решений, управление собой (лидерство, определение и развитие ПВК), персоналом, безопасное производство, финансовый менеджмент. Указанные программы по возможности должны быть перемещены на площадки колледжа и вуза. Пока реализуем сами.

В корпоративной системе обучения заложен интеграционный принцип, который также способствует развитию работников (привлечение специалиста к участию в учебных меро-

приятных подготовки рабочих профессий, что существенно влияет на самоподготовку работника).

***Имелись ли в прошлом трудности по занятию вакантных рабочих мест?*** Низкий уровень подготовленности кандидатов, отсутствие навыка, ответа на сценарный вопрос при моделировании ситуации, с поиском решения. 95 % претендентов не отвечают на подобные вопросы. Также низкий уровень подготовленности претендентов по вопросам безопасности и охраны труда.

***Возникали ли в последние годы и в настоящее время изменения в профессиональных требованиях к работникам предприятия?*** Да, ввод новых технологий, модернизация производства диктует и изменения к уровню квалификации работников. На нашем предприятии функционирует Методический кабинет, который занимается разработкой и актуализацией программы обучения, с учетом текущих изменений. Методисты на рабочей площадке вместе с главными специалистами, поставщиками оборудования изучают новые проекты и разрабатывают программу обучения (развития) персонала.

***Используются ли на предприятии профессиональные стандарты?*** Да, мы ориентированы на использование профстандартов. Но 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. Процедура предусматривает участие руководителя (мастера) участка, который определяет качество и безопасность выполняемых работ и направляет работника в квалификационную комиссию. Квалификационная комиссия функционирует под председательством заместителя директора или главного инженера предприятия. В состав комиссии включаются представители службы безопасности и охраны труда, главные специалисты по профилю, работники отдела нормирования труда и организаторы учебных процессов. Это позволяет правильно определить квалификацию работника. Уход от ЕТКС может нарушить механизм присвоения квалификационного разряда. Эта процедура позволяет нам сейчас управлять процессом определения квалификации.

***Учитываются ли учебными заведениями изменения в профессиональных требованиях к работникам предприятий?*** Статус учебного заведения должен определяться предприятием, как заказчиком и потребителем образовательных услуг, с выполнением требований к квалификации (умениям и навыкам). Мы пытаемся запустить соревновательный механизм исполнения профстандартов, при реализации учебных программ учебными центрами. Учебные центры должны быть ориентированы на взаимосвязь с предприятиями и, при определении квалификации, формировать квалификационную комиссию в составе – 75 % из числа представителей работодателей, 25 % - из числа представителей учебного заведения. Это позволит определить компетенции учащегося с учетом выполнения специальных требований (ПТЭ электроустановок потребителей, Правил обеспечения промышленной безопасности и др.)

***Насколько Вам видится важным производственное обучение студентов на рабочих местах предприятий уже во время их профессионального обучения?*** Очень важным. 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.

***Как долго, по Вашему мнению, должно длиться обучение на рабочих местах предприятий для полного профессионального обучения?*** В соответствии с законом РК «Об образовании» - 60% на базе предприятия и 40% в колледже. Если на предприятиях созданы подразделения, которые оказывают действенную помощь в организации и самом обучении. На предприятии должно быть понимание вопроса взаимодействия с учебными заведениями.

**У вас есть инструкторы, наставники на предприятии?** 1000 наставников, инструкторов производственного обучения и 350 преподавателей-консультантов из числа главных специалистов (специалистов), руководителей подразделений предприятия. С ними проводится работа, направленная на понимание основ педагогики, психологии, методик обучения взрослых и пр. Построена интегрированная система обучения, где применяется интеграционный принцип и введено понятие «руководитель - конструктор, учитель, служитель». Исходя из этого, у каждого руководителя предприятия есть ответственность и обязанность перед работодателем в обучении персонала.

**Стимулируется, оплачивается и поддерживается ли на предприятии работа со студентами инструкторов и наставников из числа своих специалистов?** 1) Установлена почасовая ставка для преподавателей – консультантов, что является надбавкой к заработной плате; 2) Установлены категории преподавателей (1 и 2), которые способствуют активизации и развитию преподавательского состава; 3) Почасовая ставка для инструкторов производственного обучения (за каждого учащегося).

В канун празднования Дня труда проводится мероприятие «Слет наставников». Определяется номинанты в номинациях «Лучший наставник, консультант», «Пропаганда рабочей профессии», «Лучший организатор учебных процессов» и в торжественной обстановке производится чествование с награждением ведомственными наградами, грамотами, денежным поощрением.

**Сотрудничает ли Ваше предприятие с учебными центрами по краткосрочным курсам для своих работников?** Да, содействуем созданию конкурентоспособной среды для учебных центров. Есть учебные центры, которые сейчас не контролируются по процессу и качеству подготовки. Это те центры, которые имеют «Аттестат в области промышленной безопасности» и считают, что они имеют право на профессиональную подготовку с присвоением квалификации. В нашем регионе 12 таких учебных центров, которые размещаются в одной комнате и выписывают профессиональные документы. К сожалению, никто их не контролирует, не проверяет, не мониторит.

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.

Нужны кардинальные меры по контролю за функционированием таких учебных центров, что будет содействовать улучшению профессионального образования в целом. К примеру, зачем идти в колледж, и учиться 2-3 года, если можно за 1 месяц получить профессию «машинист экскаватора».

**Посещают ли Ваше предприятие в рамках повышения своей квалификации преподаватели колледжей и вузов?** Да, в рамках дуального обучения мы для них организовывали более 10 семинаров с участием главных специалистов Товарищества. Например, при внедрении нового экскаватора ЭКГ-20 проведена экскурсия на монтажную площадку (экскурсию проводил, представитель поставщика оборудования)

**Как Вы оцениваете совместную разработку с колледжами, вузами программ обучения на рабочем месте и профессиональных практик?** Положительно, т.к. с нашей стороны в этом участвуют подготовленные специалисты и методисты Учебно-курсового комбината. Здесь очень важно понимать, что главные специалисты загружены и методисты берут на себя анализ и проработку документов, готовят главным специалистам альтернативы, эскизы для принятия решений. Без таких подразделений предприятию трудно в этом участвовать, лишняя нагрузка для бизнес-процессов.

**Создаются ли условия на Вашем предприятии и в учебном заведении по обучению девушек по традиционным мужским специальностям, профессиям?** На горном предприятии это очень сложно – женщин нужно беречь. Возможно в будущем при полной автоматизации (при наличии автономного управления большегрузными самосвалами) возможно в качестве операторов.

В рамках *дуального обучения* реализовано 5 проектов. Мы приобрели значительный опыт взаимодействия с учебными заведениями ТиПО.

Не все учебные программы могут быть реализованы с использованием системы дуального обучения, потому что в программе обучения не учтены требования других НПА РК. Например, обучение профессии «машинист конвейера» в колледже. К самостоятельной работе машиниста конвейера можно допустить только при наличии 4 группы допуска по электробезопасности, которая может быть присвоена при наличии стажа работы в действующих электроустановках не менее 1 года. Здесь ценность выпускника, получившего диплом «машиниста конвейера» в колледже, падает на ноль, потому что для стабильного функционирования, предприятию невыгодно держать продолжительное время в штате «специалиста» в качестве стажера или дублера. Мы вынуждены принимать дипломированного «машиниста» электрослесарем, или слесарем, пока он не наработает стаж работы в электроустановках. Также имеются специальные требования к водителям автомобилей (по управлению большегрузными самосвалами), это наличие стажа работы на дорогах общего пользования не менее 3 лет, а по управлению самосвалами особо большой грузоподъемности, дополнительно 1 год в угольном разрезе.

Выполнение дополнительных (специальных) требований иных нормативных актов РК (в области безопасности, промышленной безопасности) не позволяют нам принимать на работу выпускников колледжей, вузов по некоторым специальностям, не имеющих документов (навыков), подтверждающих право выполнения определенных видов работ.

Необходимо разграничить, упорядочить системы ТиПО и профессионального обучения, создать методические кабинеты, запустить механизм эффективного обучения. В противном случае, все продолжится в неопределенном виде и с нерешенными проблемами, которые тянутся с прошлого века. Не эффективно работает механизм развития профессионального обучения в рамках страны, не транслируются лучшие казахстанские практики, не привлекаются свои же уроки.

#### Дополнительно:

1. [Протокол](http://kazlogistics.kz/upload/iblock/c6a/c6a273c1ab3ad0f19cae37c3267cb34e.pdf) обсуждения экспертного доклада «**Корпоративная система обучения ТОО "Богатырь Көмір"**» Шариповой Л.В. на Подкомитете по квалификациям Комитета развития человеческого капитала НПП РК «Атамекен», 12 мая 2020 г. <http://kazlogistics.kz/upload/iblock/c6a/c6a273c1ab3ad0f19cae37c3267cb34e.pdf>  
[Слайды](http://kazlogistics.kz/upload/iblock/9dd/9dd010c66165e89cdd5dc6bb84e7fe63.pdf) доклада: <http://kazlogistics.kz/upload/iblock/9dd/9dd010c66165e89cdd5dc6bb84e7fe63.pdf>
2. Информация о проекте: [http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain\\_cluster/](http://kazlogistics.kz/kz/ru/chain_cluster/)
3. Вхождение в *WhatsApp*-чат проектной группы «Обучение на рабочем месте» по ссылке: <https://chat.whatsapp.com/BhM1uM50JMSCGtIPoNaCgw> [после входа прочитать правила в описании чата]