

За «круглым столом» — о будущих кадрах

Представители Республиканского института профессионального образования, Минского государственного автомеханического колледжа, Минского государственного профессионального лицея № 9 автомобилестроения и руководители Минского автомобильного завода имели возможность обсудить вопросы организации и сроки проведения производственных практик учащихся, мотивации молодых сотрудников и переподготовки работников завода, методов популяризации рабочих профессий среди молодежи.

Нам удалось взять комментарии по обозначенной тематике у некоторых руководителей учебных заведений.

Директор МГПЛ № 9 автомобилестроения Анатолий Романович Кулага пояснил по поводу взаимодействия учебного заведения с МАЗом.

О социальном партнерстве

— Мы с вами — социальные партнеры. Согласно договорам лицей готовит кадры для Минского автомобильного завода как в своих учебных мастерских, так и на рабочих местах заказчика — непосредственно в цехах предприятия.

Всего на базе учебного заведения 7 мастерских, оснащенных всем необходимым оборудованием. Это токарная на 25 станков (по отдельному рабочему месту на каждого ученика), фрезерная, сварочная для 4 видов сварки, электромонтажная, слесарная, мастерские слесарь-сборщиков и по ремонту автомобилей. К стати, последняя специальность особенно востребована у учащихся. А вот на рынке труда иная ситуация, там не хватает токарей, фрезеровщиков, слесарей МСР. Сейчас у нас получают профессию 640 ребят.

Мы — за сложные задания

Обсуждали за «круглым столом» в целом развитие нашего учреждения образования. Основной упор на конкурентоспособность рабочих. Увы, приходится констатировать — 3-й разряд наших выпускников нынче уже «мал». Уровень заданий Минского автомобильного завода сложный, ин-

7 октября на МАЗе прошел «круглый стол» на тему: «Эффективное взаимодействие учреждений образования и Минского автомобильного завода по подготовке квалифицированных рабочих и трудоустройству учащихся и молодых специалистов».



женерная задумка по выпуску новой техники не стоит на месте, и автомобиль уже не тот, что был 20 лет назад. Новинки оснащены сложными опциями, и это подразумевает высокую квалификацию рабочего, который их обслуживает — не ниже 4-5 разряда. Значит, программа обучения должна этому соответствовать.

Есть типовый план РИПО, мы имеем право несколько отступить от него, корректируя задания. Но понимаю, что для того, чтоб ученик смог смело стать за станок, одних наших, лицейских стараний мало.

Тут нужна поддержка предприятия-заказчика. А то на практике нередко выходит так: начинающего специалиста ставят за одну операцию, и он ровно и монотонно осуществляет ее в течение 2-х месяцев практики. Начальника смены можно понять, для цеха главное — работа и ее качество, а обучение — второстепенно.

Мое мнение: пришел юноша на производственную практику — смотрите его программу, направляйте время от времени новичка на другой участок, более сложный, проверьте результат, помогите освоить другие операции — и придет он на завод зрелым, конкурентоспособным рабочим. Прежде всего, надо доверять будущему выпускнику лица более сложные задания. Мы это хорошо понимаем, а вот мастера зачастую

не рискуют этого делать, зато просят практиканта на больший срок. Но учебный план и количество часов имеют ограничения, регламентированные нормативным документом. Поэтому хочу еще раз обратить внимание — лучше вложиться в отведенные сроки и усложнить задания, чем растягивать выполнение простых операций по времени.

Ранее говорили: МАЗ для нашего лицея «базовое предприятие», сейчас на смену этому термину пришел другой — «социальное партнерство», что принципиально сути совместной работы не поменяло. Между нами заключен долгосрочный договор до 2025 года. Из 200 ежегодных выпускников учреждения образования 90 % приходят работать на МАЗ.

Рабочий — это звучит гордо

Актуальной темой «круглого стола» стала популяризация рабочих профессий в молодежной среде. Мнение однозначное — средствами массовой информации этот вопрос освещается недостаточно. О человеке труда говорят мало, и это серьезное упущение, над которым стоит работать. Ведь кроме того, что рабочие профессии необходимы национальной экономике, они еще и материально выгодны самим специалистам. Ведь человек труда имеет возможность работать и подрабатывать по силам.

Правда, тут есть оговорка для начинающих — некоторые квалификации имеют возрастные ограничения. Когда учащийся трудится на производственной практике — он защищен законом, договором, мастер произ-

водственного обучения контролирует охрану труда. Но самостоятельное трудоустройство имеет свои особенности: молодой человек может столкнуться с вредными условиями труда, шумами, которые для подростков неприемлемы. Но и тут найдется решение — это, прежде всего, обработка аттестация цехов, переоценка оборудования.

Современные станки не чета прежним, функционируют в более «мягком режиме», а вот технические характеристики порой берутся во внимание старые. Стоит их пересмотреть, и, очевидно, некоторые «теоретические» проблемы пропадут сами собой и допустить к работе можно будет и несовершеннолетних.

Директор МГАК Валерий Григорьевич Кирилленко также поделился тем, какие выводы для вверенного ему учебного заведения были извлечены в ходе встречи.

Решать проблемы в знаниях и умениях

— Практиковать проведение «Круглых столов», куда приглашается руководство подразделений, заводов, обсуждать проблемы и сразу решать корректировочные вопросы — отличная практика. Необходимо также искоренять проблемы в знаниях и умениях ребят. Допустим, директор завода говорит, что выпускники не знают марки стали. Значит, надо дополнить их занятия, включить новые предметы и дисциплины, где все это представлено более широко. Появились новые технологии, оборудование — ребята это тоже должны знать.

Для себя, для колледжа вижу более тесную связь наших воспитанников с МАЗом уже с учебной практики, которая должна отрабатываться на заводе, а не в стенах учебного заведения. Поэтому необходимо подыскать место на базе предприятия, чтобы уже со 2 курса (а лучше с 1-го) учащиеся могли знакомиться с заводской средой. К стати, в нашем заведении практикуется два вида учебной практики — слесарная и механическая.

Идея отработки практики учащимися лица на МАЗе была поддержа-

на кадровой службой завода в ходе встречи за «круглым столом» и, как нас заверили, будет прорабатываться.

В настоящее время у нас в колледже 1300 учащихся. Для Минского автомобильного завода актуальны три специальности — автомобилестроение, гидропневмосистемы мобильных и технологических машин, техническое обслуживание технологического оборудования и средств робототехники в автоматизированном производстве. Точек соприкосновения немало, поэтому нам необходимо более тесно работать с предприятием. А для этого хотя бы раз в квартал встречаться за такими «круглыми столами» и оперативно решать на практике назревшие вопросы.

Кое-что мы уже взяли на вооружение — узнали, что автозаводу требуются водители-испытатели, поэтому нам предстоит откорректировать учебные планы так, чтобы еще до выпуска присвоить учащемуся новую рабочую профессию. Если ранее мы давали своим выпускникам, будущим водителям автомобилей, права категорий В и С, то теперь будем дополнительно их обучать и давать рабочую профессию «водитель-испытатель».

Есть идея

Еще раз повторюсь — наших ребят должно воспитывать заводская среда. Преподавателей тоже стоит нацеливать на то, чтобы чаще проводить на МАЗе лабораторные работы, стажировки, готовить экскурсии по подразделениям.

Родился в ходе встречи и нас еще одна идея — заводу стоит подумать о том, чтобы за учащимися был закреплен куратор по каждой специальности. Мое мнение — только через музей познавать завод недостаточно, надо как следует изучить главный сборочный конвейер, испытательный центр, УГК и так далее. Если специальность «гидравлика», то и специалист от завода должен быть по гидравлике и так далее.

Олеся МИХАЛЕНКО

МАЗ рад принять в студотряд

В этот же день заместитель генерального директора — директор по социальным вопросам и идеологической работе ОАО «МАЗ» З.Т. Таран и начальник управления кадров предприятия О.И. Соболев посетили БНТУ. В ходе встречи со студентами профильных факультетов руководители МАЗа рассказали о стратегии развития Минского автомобильного завода, пояснили основные задачи кадровой политики предприятия, а также отметили, что возможности работать на МАЗе у студентов есть уже сейчас.



Ждем молодое пополнение

В современном мире молодым людям бывает непросто ориентироваться в профессиональной сфере, найти себя и свое место. Участие в студенческом отряде позволяет не только получить ценный профессиональный опыт, но и заработать собственные деньги. Как развивается студотрядовское движение на Минском автомобильном заводе, рассказала заместитель генерального директора — директор по социальным вопросам и идеологической работе З.Т. Таран:

«В целях реализации государственной молодежной политики в Республике Беларусь, повышения социальной активности молодежи и обеспечения занятости учащихся и студентов в свободное от учебы и работы время в учреждениях, организациях и на предприятиях нашей страны формируются студенческие отряды. Если раньше они организовывались в основном в летний период, то теперь в соответствии с Указом Президента № 58 студотряды могут осуществлять свою деятельность круглогодично.

На Минском автомобильном заводе этому вопросу всегда уделяется большое значение. На базе предприятия ежегодно организовываются студотряды. И нынешний учебный 2021-2022 гг. не станет исключением. МАЗ готов принять на работу в различные структурные подразделения всех студентов и учащихся, желающих приобрести практические навыки и умения на флагмане отечественного машиностроения. У молодежи есть уникальная возможность ознакомиться с условиями работы на предприятии, его спецификой, для того чтобы в дальнейшем, после окончания учебного заведения, прийти работать на МАЗ».

Зоя Тимофеевна отметила, что на МАЗе активно развивается кадровая политика, которая нацелена на привлечение молодых специалистов на предприятие, налажено сотрудничество с ведущими высшими и средними специальными учреждениями образования, реализуются различные производственно-образовательные проекты.

Работать и учиться

История взаимодействия МАЗа и БНТУ началась с момента создания завода и в неразрывной связи продолжается в настоящее время. И это многолетнее сотрудничество приносит обоюдную выгоду: учебное заведение благодаря Минскому автозаводу обладает материально-технической базой для обучения студентов, а предприятие имеет возможность пополнять свои кадры высококвалифицированными специалистами.

В 2020 учебном году флагман отечественного автопрома и ведущий технический ВУЗ страны подписали договор о сотрудничестве, в соответствии с которым осуществляют совместную образовательную деятельность. Около 400 студентов БНТУ ежегодно проходят практику (технологическую, преддипломную) в подразделениях МАЗа.

На встрече со студентами профильных факультетов БНТУ прорабатывались варианты дальнейшего сотрудничества с ведущим техническим ВУЗом страны. Начальник управления кадров ОАО «МАЗ» О.И. Соболев ознакомил актив учебного заведения с возможностями дополнительного заработка в свободное от учебы время на рабочих местах в подразделениях предприятия.

«В настоящий момент согласно приказу генерального директора ОАО «МАЗ» № 750 от 10.09.2021 г. для учащихся учреждений образования имеется возможность подрабатывать в свободное от учебы время. Порядок приема на работу аналогичен приему на работу основных рабочих. Оплата труда производится за фактически отработанное время на основании таблицы учёта рабочего времени за каждый час работы по профессиям рабочих и в размере, утвержденном данным приказом», — рассказал Олег Иванович.

В настоящее время в рамках действия этого приказа трудоустроено 9 учащихся, двое из них работают в прессовом цехе ПКЗ, остальные — в цехе передней подвески ТМЗ. Профессии, по которым работают молодые люди, — слесари механосборочных работ, операторы станков с программным управлением, штамповщики. В процессе трудоустройства — еще 8 юношей, которые планируют работать в качестве электросварщиков на автоматических и полуавтоматических машинах. Все перечисленные ребята — учащиеся МГАК и МГПЛ № 9 автомобилестроения.

Ирина МЯСНИКОВА