

СОВРЕМЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ И ПРОИЗВОДСТВО

В. И. Коржов

*Производственное объединение «Гомсельмаш»,
заместитель генерального директора по идеологической работе
и социальным вопросам*

Е. Н. Ленивко

*Учреждение образования «Гомельский государственный
технический университет имени П. О. Сухого»,
руководитель производственной практики университета*

Традиционно на ПО «Гомсельмаш» уделяется большое значение привлечению молодых специалистов для работы на предприятиях объединения. На предприятии разработана система приема молодых специалистов, которая решит главную задачу производственной практики, – молодой специалист придет на работу не учеником, а специалистом, готовым к выполнению возложенных на него обязанностей.

Руководители структурных подразделений ежегодно определяют необходимую потребность в молодых специалистах по своим подразделениям. Данные согласовываются с владельцами процессов и предоставляются в управление кадров. Управление кадрами формирует план приема на предприятие молодых специалистов и на основании сформированного плана ежегодно заключаются договора с учреждениями образования на проведение всех видов практики студентов. При заключении договоров предусматривается несколько студентов на одну должность и рабочую профессию в одном структурном подразделении, с целью возможности выбора лучших студентов. Учебный центр совместно с руководителями структурных подразделений организуют поэтапное прохождение практики студентов.

Технический профиль:

- первый этап (II курс) – на рабочих местах предприятия по рабочим профессиям;
- второй этап (III курс) – в качестве дублера мастера, механика-энергетика, инженера-технолога, инженера по организации и нормированию труда, инженера по подготовке производства, инженера-конструктора и других инженерных должностей в цехах предприятия;
- третий этап (IV курс) – в цехах предприятия;
- четвертый этап (V курс) – в соответствующих отделах и управлениях.

Экономический профиль:

- первый этап (II курс) – в цехах предприятия;

- второй этап (III курс) – в цехах предприятия;
- третий этап (IV курс) – в цехах предприятия;
- четвертый этап (V курс) – в соответствующих отделах управления.

Для лучших студентов на третьем и четвертом этапах допускается прохождение оплачиваемой практики на инженерных должностях на время отсутствия основных работников.

Руководителями практики для студентов назначаются опытные квалифицированные работники предприятия, которые совместно с руководителями практики от университета разрабатывают программу практики с учетом учебной программы, специфики работы предприятия и структурного подразделения.

Во время прохождения производственной практики руководители проводят собеседование со студентами, знакомят их с программой и условиями прохождения практики, осуществляют контроль за прохождением практики и выполнением программы практики. На последней неделе заслушивается отчет студентов о результатах практики. Руководители дают оценку деловым и личностным качествам студентов, их достигнутому уровню знаний и практических навыков за период прохождения практики. На собеседовании должен присутствовать представитель учебного центра управления кадров. По результатам проведенного собеседования принимается решение о целесообразности дальнейшего прохождения конкретным студентом очередной практики на предприятии. В управление кадров представляются списки студентов, зарекомендовавших себя с лучшей стороны во время прохождения практики. Хорошо зарекомендовавшим себя во время практики студентам предоставляется возможность дальнейшего сотрудничества с предприятием вплоть до трудоустройства. Управление кадров направляет в университет списки студентов, для которых дальнейшие практики организовываться не будут.

В целях стимулирования роста творческой инициативы студентов, актуализации тем дипломных проектов и внедрения их на производстве на ПО «Гомсельмаш» разработано Положение. Настоящее Положение направлено на взаимное сотрудничество владельцев процессов и студентов университета, проходящих преддипломную практику на предприятиях объединения. Темы дипломных проектов, представленных владельцами процессов, согласовываются с руководителями структурных подразделений предприятия и университетом. Положение распространяется на студентов, подготовивших дипломные проекты, включающие современное творческое обоснование и практическое решение поставленных задач на предприятиях ПО «Гомсельмаш» с учетом передового отечественного и зарубежного опыта.

Предварительное заключение об актуальности и возможности применения дипломного проекта на предприятиях ПО «Гомсельмаш» выдает руководитель структурного подразделения по месту прохождения преддипломной практики. Окончательное заключение делает владелец процесса с привлечением соответствующих специалистов предприятия и информирует учебный центр управления кадров докладной запиской о перспективах и месте внедрения дипломного проекта на ПО «Гомсельмаш». Управление кадров трудоустраивает молодого специалиста в соответствующее структурное подразделение предприятия для внедрения дипломного проекта. На основании акта внедрения дипломного проекта управление кадров готовит приказ о поощрении автора в размере в зависимости от экономического эффекта от 10 до 30 базовых величин.

Действующая система сотрудничества производственного объединения «Гомсельмаш» и учреждения образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого» позволит заинтересовать молодых специалистов в результатах своего труда и помочь каждому студенту раскрыть свой потенциал.