



## Лучшие кадры для ОПК ГОТОВЯТ В ТЭПК

Томский экономико-промышленный колледж удостоился второго места в Российской Федерации на конкурсе по взаимодействию с предприятиями оборонно-промышленного комплекса

**Понятие «оборонеспособность страны» — весьма широкое. За ним стоят не только всевозможные виды вооружений, подготовка личного состава армии, но и мощь предприятий оборонно-промышленного комплекса, которая, в том числе, складывается из квалифицированных рабочих рук. Именно рабочих, потому что никакие гениальные идеи конструктора не могут быть реализованы без многих тысяч людей, которые изготовят детали, соберут из них механизм или устройство, проведут испытания и контроль качества. Неспроста рабочих оборонных предприятий в Великую Отечественную войну не отпускали на фронт, а лозунги «В тылу как в бою!», «Всё для фронта, всё для Победы!» после сорок пятого года сменились на уважительное «Победа ковалась в тылу».**

Текст: Татьяна НАРАЕВА

Сейчас, когда российская оборонка переживает новый виток развития, государство всё больше внимания обращает на систему профессионального образования. В частности, в прошлом году Минобрнауки РФ провело конкурс на лучшие практики взаимодействия учебных заведений с предприятиями реального сектора экономики. И в номинации «Взаимодействие с предприятиями ОПК» второе место в стране уверенно и вполне заслуженно занял Томский экономико-промышленный колледж.

Надо сказать, вся более чем семидесятилетняя история учебного заведения — это история сотрудничества с фабриками и заводами по подготовке специалистов, которые при любой экономической формации были, есть и будут нужны: слесари, монтажники, токари, наладчики, контролёры ОТК, операторы станков с ЧПУ, фрезеровщики, шлифовщики, электромонтёры и так далее. Недаром НПЦ «Полюс» на совещании в Москве назвал ТЭПК одним из трёх базовых учебных заведений, являющихся основными поставщиками кадров для себя (в когорте с НИ ТПУ и ТУСУРом). И в конце 2015 года колледж и предприятие подписали соглашение о создании учебно-производственной кафедры, в состав которой вошли как преподаватели ТЭПК, так и действующие сотрудники «Полюса».

— Большое преимущество кафедры заключается в том, что она «привязана» не к конкретным специальностям, а к кадровым потребностям предприятия, — комментирует Наталья КУЗНЕЦОВА, директор ТЭПК. — Но, в первую очередь, сюда входят такие направления подготовки, как «Технология машиностроения» со всеми рабочими программами по металлообработке, «Электронная техника и промышленная электроника», «Техническое регулирование и управление качеством». Практическая цель работы кафедры заключается в корреляции требований федеральных государственных стандартов и наших образовательных программ, которые мы предъявляем к студентам, с требованиями профессиональных стандартов, разработанных в рамках Минтруда и госкорпорации «Роскосмос». Не стоит

сбрасывать со счетов и специфические корпоративные требования режимного предприятия, связанные с особым уровнем ответственности, высокой технологичностью производства, постоянным внедрением инноваций. И нам очень повезло, что у НПЦ «Полюс» есть перспективный план кадрового развития, предусматривающий точные цифры по каждой позиции, — будь то рабочие или инженерные специальности. Стоит отметить, хотя базовая кафедра открылась совсем недавно, но взаимодействие с предприятием идёт далеко не первый год и носит самый тесный и непосредственный характер. В том числе в вопросах освоения смежных профессий, подготовки, переподготовки и повышения квалификации уже работающего персонала «Полюса». Таким образом, мы не только служим кузницей кадров для предприятия, но и обеспечиваем непрерывность образования сотрудников.

— С Томским экономико-промышленным колледжем у предприятия давние сложившиеся связи, — делится Евгений ШУЛЬГИН, начальник отдела по управлению персоналом НПЦ «Полюс». — А кафедра даст дополнительные возможности качественной целевой подготовки кадров для ракетного и спутникового строения по механо- и металлообработке, а также позволит лучше присмотреться к наиболее перспективным ребятам. Ежегодно мы принимаем на работу 10–12 выпускников, отдавая предпочтение тем, кто мотивирован работать именно у нас. Очень хорошо способствует получению навыков групповое обучение, групповые проекты, где каждый может проявить себя.

— Неудивительно поэтому, что более 70 процентов наших выпускников сразу же после окончания колледжа трудоустраиваются на предприятия, — говорит Елена ЖАРКИХ, заместитель директора Томского экономико-промышленного колледжа по учебно-производственной работе. — Большая часть остальных уходит в армию, и по возвращении их уже ждут, приглашают, причём охотно выплачивают так называемые подьёмные, отправляют молодых людей к нам же на повышение квалификации, чтобы затем привлечь на работу. Так остро сегодня стоит кадровый вопрос. А некоторые студенты начинают трудиться ещё в период обучения, благодаря широкому внедрению в практику индивидуальных образовательных программ, которые как раз и позволяют спланировать своё время так, чтобы его на всё хватало. Кроме НПЦ «Полюс» наших ребят приглашают на практику и дальнейшее трудоустройство НИИПП, «Микран», «ЭлеСи», «ТОМЗЭЛ» и другие. То есть рабочие сегодня — нарасхват, и заработная плата у них вполне достойная, но, с другой стороны, престижность рабочих профессий всё ещё остаётся не очень высокой в нынешнем общественном сознании. Хочется, чтобы СМИ больше рассказывали населению о значимости и востребованности рабочих профессий. Мы со своей стороны в качестве пилотного проекта реализуем программу «Техническая школа» — ведём предпрофильную подготовку, проводим экскурсии с школьниками Томского района на ведущие предприятия города, чтобы показать, куда и кем они могли бы пойти работать, окончив наш колледж. Спасибо за поддержку и помощь Управлению образования администрации Томского района и директорам школ!

— В заключение нашей беседы хочется рассказать о состоявшемся недавно на базе колледжа выездном заседании Межотраслевого объединения работодателей, куда были приглашены технические директора предприятий и главные инженеры, — подытоживает Наталья Викторовна. — Конечно, с каждой из этих организаций по отдельности мы давно сотрудничаем, но когда приходят не кадровики, а именно сами производственники, диалог складывается совершенно по-другому. Особого внимания удостоилась тема создания регионального сегмента национальной системы развития и оценки профессиональных квалификаций. Так что есть куда двигаться и на чём сосредотачивать свои усилия. Будем стремиться!