

СОГЛАСОВАНО:

Директор  
ГБОУ СПО МО «БИТТ»

\_\_\_\_\_ И. А. Шакарянц

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор  
ОАО «АК«Рубин»

\_\_\_\_\_ Е. И. Крамаренко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

**Программа отбора, подготовки и инкорпорирования студентов  
ГБОУ СПО МО «БИТТ»,  
обучающихся по программе дуального образования, в коллектив  
ОАО «Авиационная корпорация «Рубин»**

Профессия: токарь-универсал.

**Цель программы:** удовлетворить потребности корпорации в квалифицированных рабочих кадрах указанных специальностей.

**Задачи программы:**

**Образовательная** – осуществлять усиленную подготовку студентов на базе центра подготовки кадров корпорации, ориентированную на производственные потребности корпорации.

**Воспитательная** – культивировать в студентах творческое отношение к осваиваемой профессии, поощряя разумную инициативу, воспитывать уважительное отношение к профессии и к корпорации.

**Развивающая** – развивать в студентах проявляющиеся способности, имея в виду дальнейшее профессиональное ориентирование, подготовку и трудоустройство согласно проявленным способностям.

**Отборочная** – отслеживать в процессе учёбы показатели подготовки студентов, их динамику и, на основании полученных данных, отбирать к трудоустройству в производственные подразделения корпорации лучших студентов.

**Социального партнёрства** – на основании заключённых соглашений с третьими сторонами, по возможности оказывать поддержку в трудоустройстве выпускников, которые в силу объективных обстоятельств не могут быть трудоустроены в подразделения корпорации.

**Порядок профессиональной подготовки и инкорпорирования студентов по профессии токарь-универсал**

1. В течение первых трёх недель с начала учёбы студентов 1-го курса обучения в техникуме, предприятие заключает трёхсторонние ученические договоры со студентами и техникумом, на целевую подготовку специалиста с СПО, согласно которым всем студентам начисляется и выплачивается стипендия.
2. С началом практических занятий (как правило, начиная с третьей недели обучения) в техникум направляется опытный работник предприятия (мастер производственного обучения центра подготовки кадров), который еженедельно проводит практические занятия со студентами в мастерских техникума. В ходе занятий студенты осваивают учебные токарные станки, при работе на которых развиваются базовые умения, необходимые для работы на универсальных токарно-винторезных станках. В процессе практических занятий, студенты и корпорация (через мастера производственного обучения) знакомятся друг с другом.
3. По окончании каждого семестра, по итогам практических занятий (зачётов, экзаменов), начальник учебно-производственного участка представляет краткие характеристики на студентов, основанные на результатах их учебной деятельности. На основании представленных характеристик, начальник центра подготовки кадров корпорации готовит представление генеральному директору об установлении студентам, показавшим отличные результаты в учёбе, повышенной стипендии (на 50%), а так же о приостановлении выплаты стипендии студентам, показавшим неудовлетворительные для корпорации результаты.
4. Установление повышенной стипендии, приостановка или возобновление выплаты стипендии производятся приказом генерального директора корпорации по представлению начальника центра подготовки кадров. Изменение стипендиального статуса возможно не более 2 раз за один учебный год.
5. В случае если студент зарекомендовал себя негативно, ученический договор с ним может быть расторгнут (либо не продлён) на следующий учебный год. Для таких студентов доступ на территорию корпорации аннулируется.
6. Студенты 2-го курса обучения в 3-м и 4-м семестрах, согласно учебному плану ГБОУ СПО МО «БИТТ», проходят производственную практику в центре подготовки кадров корпорации. С этими студентами отделом кадров заключаются срочные трудовые договоры на период прохождения

производственной практики и выплачивается (дополнительно к стипендии) заработная плата. В ходе производственной практики студенты на промышленном оборудовании производят обработку деталей производственной программы корпорации под управлением уже знакомого им, и знающего их мастера производственного обучения. Мастер производственного обучения работает над развитием профессиональных навыков у студентов, а также отслеживает их успеваемость в динамике и, по итогам практики, докладывает обо всех изменениях начальнику центра подготовки кадров.

7. Студенты 3-го курса обучения направляются на производственную практику в подразделения предприятия и в центр подготовки кадров. В период летних каникул желающие и прошедшие отбор студенты получают возможность двухмесячной стажировки в подразделениях корпорации. В обоих случаях со студентами отделом кадров заключаются срочные трудовые договоры.
8. На завершающем этапе производственной практики студенты 3-го курса, выполняют самостоятельную работу по изготовлению контрольной детали на учебно-производственном участке центра подготовки кадров. После изготовления контрольной детали компетентными работниками центра подготовки кадров студентам выставляются соответствующие оценки, результаты передаются в ГБОУ СПО МО «БИТТ».
9. По итогам практики преподавательский совет центра подготовки кадров готовит выпускные характеристики на студентов 3-го курса, которые включают в себя следующие показатели:
  - овладел станком/станками – указать каким/какими;
  - выполняет операции – указать какие;
  - качество выполнения операций – указать степень (неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично);
  - способен работать по качеству – указать какому;
  - защитил письменную экзаменационную работу – указать оценку;
  - отвечает требованиям разряда – указать какого именно.Кроме того, в характеристиках кратко указываются личные качества учащихся (Приложение 1).
10. Представители центра подготовки кадров корпорации на правах заказчика подготовки специалистов, совместно с работниками ГБОУ СПО МО «БИТТ», принимают участие в заседании государственной аттестационной комиссии, в ходе которой выпускники защищают свои выпускные практические квалификационные работы по

профессии токарь-универсал. Коллегиальным решением комиссии выпускникам в соответствии с требованиями ЕТКС устанавливаются квалификационные разряды.

11. На основании заключённых договоров о целевой подготовке специалистов с СПО и по результатам выпускной квалификации центр подготовки кадров корпорации проводит конкурсный отбор, в ходе которого отбирает лучших выпускников с целью дальнейшего их трудоустройства в свои производственные подразделения.
12. Выпускникам, не прошедшим конкурсный отбор, корпорация может оказать содействие в трудоустройстве на другие предприятия.
13. В период между выпускным квалификационным экзаменом и получением выпускниками дипломов государственного образца, центр подготовки кадров совместно с отделом кадров производит подбор рабочих мест для выпускников, прошедших конкурсный отбор. Руководителям подразделений, в которые будут трудоустроены выпускники, центром подготовки кадров предоставляются характеристики на каждого рекомендуемого к трудоустройству выпускника.
14. Над каждым молодым рабочим устанавливается особый контроль со стороны руководителя подразделения, в котором он приступает к работе, со стороны центра подготовки кадров и отдела кадров. Отслеживаются такие показатели, как дисциплина, отношение к работе, загруженность сменными заданиями, успешность выполнения сменных заданий, коммуникабельность, способности к смежным специальностям, наличие лидерских качеств, уровень заработной платы.
15. Молодых рабочих токарей-универсалов, которые проявили способности к работе с ПУ-станками во время прохождения факультативного курса в центре подготовки кадров, и это отражено в их характеристиках, руководители подразделений могут (если рабочий изъявит желание, оформив его в виде заявления) направлять на курсы повышения квалификации в центр подготовки кадров. В результате такого повышения квалификации, руководители подразделений будут получать специалистов широкого профиля, способных выполнять работы как на универсальном оборудовании, так и, в случае необходимости, на ПУ-станках (или наоборот). Увеличение числа специалистов широкого профиля в производственных подразделениях позволит руководителям маневрировать трудовыми ресурсами в случае необходимости, обеспечивая ритмичную работу вверенного подразделения.

16. В случае изъявления молодым специалистом желания быть уволенным, с ним проводят собеседования руководитель подразделения, представитель центра подготовки кадров, представитель отдела кадров, каждый из которых должен представить краткий письменный отчёт по результатам собеседования с указанием выявленных причин, послуживших основанием для формирования у молодого специалиста желания быть уволенным.
17. Выявленные причины фиксируются работниками центра подготовки кадров в базе данных. По накопленным данным проводится статистический анализ. Результаты анализа предоставляются в виде письменного отчёта директору по персоналу. Директор по персоналу докладывает результаты статистического анализа генеральному директору.
18. В случае проявления молодым специалистом хороших организаторских способностей, такой работник берётся на особый учёт отделом кадров по представлению руководителя подразделения. Если в течение достаточного периода времени молодой работник устойчиво проявляет инициативу, выдвигает обоснованные и перспективные предложения по улучшению работы, касающейся его профессии, то такой работник может быть направлен на дальнейшее обучение (повышения квалификации, получения высшего образования) за счёт корпорации. С таким перспективным работником заключается новый договор (или дополнительное соглашение к действующему договору), в котором устанавливаются обременительные меры для работника, определяющие его особые обязательства по отношению к корпорации.
19. По успешному завершению обучения работник может быть:
- направлен на выполнение работ с более высокими квалификационными требованиями;
  - направлен на дальнейшее обучение с целью повышения квалификации;
  - а назначен на должность в категории инженерно-технического персонала;

Положительным итогом программы инкорпорирования будет считаться трудоустройство выпускника в производственные подразделения корпорации и положительные отзывы о нём руководителей этих подразделений.

Положительные отзывы должны включать в себя положительные оценки профессиональных качеств, а также личных (коммуникабельность, исполнительность, лояльность к корпорации). Форма отзыва письменная, свободная.

Открытое акционерное общество  
«Авиационная корпорация «Рубин»

г. о. Балашиха  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016

УТВЕРЖДАЮ:  
начальник центра подготовки кадров  
\_\_\_\_\_ М. А. Корякин

**ХАРАКТЕРИСТИКА**  
(для служебного пользования)

Фамилия Имя Отчество, «\_\_» \_\_\_\_\_ г. рождения,

постоянно зарегистрирован: \_\_\_\_\_, прож., г. Балашиха, ул. Комсомольская, д.13, общежит.  
проходивший обучение в ОАО «АК «Рубин» с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по профессии токарь-универсал.

За время обучения проявил себя следующим образом.

1. В профессиональной подготовке:											
1.1.	Место практики										
1.2.	Дополнительные курсы										
1.3.	Мерительный INSTR.										
1.4.	Освоил оборудование										
1.5.	Приобрел профессиональные навыки	Торцовка	Отрезка	Обдирка	Конус	Сверловка	Расточка	Чистовая обработка цилиндра. поверх.	Резьба плашкой/метчиком	Резьба резцом	Заточка резцов и сверл
2. Как личность:											
2.1.	Степень обучаемости										
2.2.	Мотивация										
2.3.	Нормы поведения										
2.4.	Творчество										
2.5.	Взаимоотношения										
2.6.	Лидерские качества										
2.7.	Лояльность										
3. Дополнительные сведения:											
4.	Общий уровень подготовки					Теория			Практика		
5.	Оценка выполнения контрольной детали										
6.	Оценка защиты ВКР										
7.	Присвоенный разряд										
8.	Рекомендации										

Характеристика подготовлена:

Начальник учебно-производственного участка

П. С. Прохоров

Мастер производственного обучения

Ю. С. Жуков

Разработано:

начальник центра подготовки кадров

М. А. Корякин

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела кадров

О. В. Прошина

Директор по персоналу

В. П. Маркин

Начальник ООТиЗ

В. Н. Сыпливец

Заместитель генерального директора  
по производственно-техническим вопросам

Ю. В. Найдёнов

Заместитель генерального директора  
по режиму, кадрам и безопасности

А. И. Хрущёв