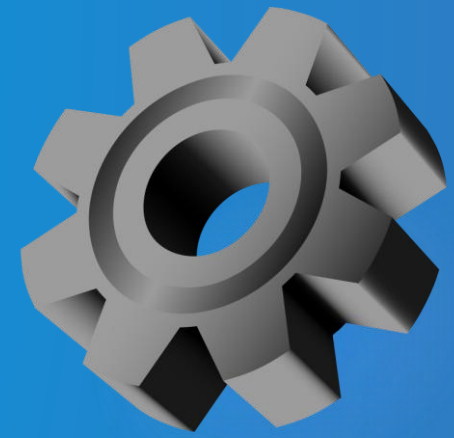




Томский
экономико-
промышленный
колледж



Как выстраивать карьеру через попадание в кадровый резерв предприятия

Основные задачи решаемые в процессе подготовки
резервиста из числа студентов

М.Л.Усольцева

Формирование резерва молодых специалистов

Формирование резерва молодых специалистов — это системный процесс, направленный на обеспечение промышленных предприятий квалифицированными кадрами в будущем, снижение рисков дефицита персонала и повышение стабильности бизнес-процессов.

Процесс включает планирование, отбор кандидатов, обучение, развитие и оценку эффективности.

Производственная практика, стажировка - механизм формирования кадрового резерва промышленных предприятий

Как отбирают
лучших
практикантов и
стажеров и
создают из них
кадровый резерв

Задача: организовать непрерывный приток новых кадров на предприятия

Приток сотрудников и пополнение кадрового резерва должны быть постоянными, и новые люди должны быть готовы сразу включиться в работу.

Решение: производственная практика и стажировка для студентов образовательных учреждений на предприятиях.

Один из основных секретов успеха любой стажировки — в отборе «правильных» стажеров. Практика и стажировка по профилю специальности должны стать полным погружением в рабочий процесс. **Во время практики и стажировки действует система — наставники от предприятия и преподаватели образовательного учреждения оценивают текущую работу практикантов и стажеров.**

Лучших по итогам всех оценок стажеров включают в кадровый резерв предприятия

Основные задачи решаемые, в процессе подготовки резервиста

1. Развитие необходимых качеств для работы на резервируемой должности
2. Получение необходимых знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения предполагаемых функций
3. Получение практического опыта применения знаний, умений, навыков в реальных условиях (замещение во время отпуска и т.д.)
4. Укрепление положительного имиджа резервистов.

Важно помнить, что формирование резерва — это не разовая инициатива, а **системный процесс**, требующий внимания к деталям, регулярности и адаптации к изменениям.

Кадровый резерв — это группа сотрудников, обладающих потенциалом для занятия руководящих или ключевых позиций в будущем.

Его формирование и развитие — системный процесс, который включает оценку потенциала, обучение, планирование карьеры и регулярный контроль.

Критерии отбора В кадровый резерв



Профессиональные компетенции. Навыки, знания и опыт в соответствии с требованиями будущих должностей.



Лидерские качества и авторитет в коллективе. Способность принимать решения, управлять, мотивировать коллег.



Уровень образования и квалификации. Основное и дополнительное образование, сертификаты о профессиональной переподготовке и повышении квалификации.



Адаптивность и гибкость. Умение адаптироваться к изменениям в организации и работать в условиях неопределённости.



Мотивация и целеустремлённость. Карьерные амбиции, желание развиваться и достигать успеха.



Управление временем. Способность планировать время и соблюдать дедлайны.



Соответствие ценностям компании.

Методы оценки кандидатов

Анкетирование

Опрос по стандартной форме с анализом ответов для оценки профессионального уровня и личных качеств.

Тестирование

Базовый метод оценки компетенций и психологических качеств.

Полнота освоения профессиональных компетенций

КОД ПК	Наименование профессиональных компетенций	Результат (освоена / не освоена)
ПК 1.1		
ПК 1.2.		
ПК 1.3.		

Уровень формирования основных компетенций

КОД компетенции	Формулировка компетенции	Результат (освоена / не освоена)
ОК1.1		
ОК 1.2.		
ОК 1.3.		

Замечания и рекомендации обучающемуся:

Заключение о качестве прохождения производственной практики:

Рекомендуемая оценка за практику (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно)

Руководитель практики
от образовательной организации

Подпись, Ф.И.О.

Руководитель практики
от профильной организации

Подпись, Ф.И.О. ⁶

Роль образовательных учреждений в формировании кадрового резерва предприятий

Образовательные учреждения играют ключевую роль в формировании кадрового резерва предприятий, выступая источником молодых специалистов, **участвуя в согласовании образовательных программ с потребностями предприятий.** Это позволяет учебным заведениям готовить квалифицированные кадры для конкретных предприятий, т.е. соответствующие их требованиям. Формирование кадрового резерва студентов позволит предприятиям идентифицировать потенциальных сотрудников из массы студентов, приходящих на производственную практику по профилю специальности, выбрать тех, кто со временем, в будущем, может занять ключевые позиции. Подготовленные теоретически и имеющие практический, опыт студенты могут стать основой для дальнейшего роста промышленных предприятий после завершения обучения в



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Томский экономико-промышленный колледж»

Образовательный процесс проводится в хорошо оборудованных мастерских, лабораториях, что позволяет обучающимся получить **актуальные умения и навыки, компетенции** соответствующие требованиям федеральных государственных образовательных стандартов и требованиям, предъявляемым реальными производствами.

За последние несколько лет в колледже созданы новые мастерские, лаборатории и участки по компетенциям: «Мехатроника», «Аддитивные технологии», «Токарные и фрезерные работы на станках с ЧПУ», «Электроника», «Монтаж и регулировка радиоэлектронной аппаратуры и приборов», «Контроль качества», «Токарные и фрезерные работы на универсальных станках», «Программирование на станках с ЧПУ и разработка технологических процессов», «Разработка и веб-технологии», «Бухгалтерский учёт и работа в 1С: бухгалтерия».

Все компьютеры учебных помещений имеют выход в Интернет.

На базе мастерских и учебно-производственных участков в колледже работает учебно-производственный комплекс, где **ребята оттачивают свои практические навыки и получают первый опыт трудовой деятельности, в процессе которого ребята учатся работать в условиях реального производства, выполняя заказы предприятий отрасли машиностроения, металлообработки и радиоэлектроники.**

ПРИМЕРЫ



Коваленко Анастасия Ильинична,
Выпускная группа, проходит стажировку
в ООО ТНПВО «СИАМ»,
принята на должность контролёра ОТК

Кадровый резерв предприятия.

*«Работаю с 27 октября 2025 года, по основной должности контролером ОТК,
а по внутреннему совместительству работаю инженер-метрологом»*

Шандрыгина Вера Сергеевна,
Выпускная группа, проходит стажировку,
на промышленном металло-
обрабатывающем предприятии
ООО «ТомМаш»,
принята на должность контролёра ОТК

Кадровый резерв предприятия

*«С 17.02.2025г работаю Уже полтора года почти... Со 2 курса, считай
со 2 семестра Должность Контролер ОТК»*



Филатова Дарья Ивановна

Выпускная группа, проходит стажировку,
на предприятии АО « НИИПП»,
принята на должность испытатель деталей и
приборов.

Кадровый резерв предприятия

*«Закончила второй курс и сразу летом принята на должность испытатель
деталей и приборов»*

Предприятия, активно вовлекающие студентов в
кадровый резерв, улучшают свою
привлекательность для молодёжи, что
способствует привлечению талантливых кадров,
т.е способствует повышению
конкурентоспособности на рынке труда.

***Рациональное использование потенциала
студентов обеспечит долгосрочный успех
предприятия.***





ТЭПК

Томский
экономико-
промышленный
колледж

Благодарю за внимание!
Преподаватель профессиональных дисциплин
ОГБПОУ «ТЭПК»
Усольцева Марина Леонидовна

usoltsewa.m@yandex.ru

