

**Н. П. Коляда**

Гомельский государственный технический университет им. П. О. Сухого,  
машиностроительный факультет, кафедра разработки, эксплуатации  
нефтяных месторождений и транспорта нефти

**ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ  
СПЕЦИАЛЬНОСТИ «РАЗРАБОТКА И ЭКСПЛУАТАЦИЯ  
НЕФТЯНЫХ И ГАЗОВЫХ МЕСТОРОЖДЕНИЙ»  
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ  
НЕФТЕДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Адаптация выпускников на предприятиях нефтедобывающей промышленности предопределяет качественную подготовку специалистов технического вуза в процессе обучения, а также по приходу выпускников на предприятия. Качество подготовки специалиста предполагает теоретический и практический уровень сформированности выпускника вуза. Процесс оптимизации управления качеством подготовки специалистов в вузе определяет деятельность управляющих органов и всего коллектива университета по повышению эффективности функционирования целостной системы, обеспечивающей оптимальность в достижении поставленных целей.

Высокая качественная подготовка специалистов обеспечивает высокий уровень оптимизации в адаптации выпускников на предприятиях, который выражается в степени достигнутой полноты соответствия конечных результатов его деятельности поставленным целям. Отсюда, сама эффективность оптимизации определяется тремя основными факторами:

1 содержанием образования, сформулированном в учебных планах и программах;

2 научной организацией учебно-воспитательного процесса, обеспечивающей реализацию в полном объеме содержания образования;

3 обратной связью, позволяющей своевременно корректировать приемы научной организации учебно-воспитательного процесса [1, с. 73].

Последний фактор является наиболее важным, так как его реализация дает возможность коррекции структур учебного процесса. Учебная программа, по сути, является перспективным планом, и она может быть скорректирована, если брать во внимание тот факт, что рабочие и учебные программы не могут в достаточной степени учитывать специфику соответствующих специализаций, так как предлагаемый учебный материал очень быстро устаревает (на 10–20 % в течение учебного года).

Залогом эффективности реализации рабочей программы является качество типовой программы. Для достижения последнего результата автору программы необходимо обратить внимание на содержание предлагаемых источников литературы, предварительно, оценив их современность и научную значимость. Современные темпы развития промышленности нефтедобычи требуют минимальных сроков адаптации выпускников. Поэтому типовая программа должна рецензироваться в учебной, научной организациях и специалистом соответствующего предприятия, куда будут востребованы специалисты-выпускники. От заинтересованного в выпускнике предприятия предполагается наличие отрывного листка, который возвращается автору программ с замечаниями (если они есть), являющемуся преподавателем дисциплин.

Для успешной реализации программы, предполагающей качественную подготовку специалистов и, тем самым, быструю адаптацию выпускников на предприятии, преподавателям необходимо дать возможность стажировки на перспективных предприятиях по необходимости, а не только в установленные сроки. Ведь студенту в одинаковой степени нужно дать знания как теоретические, так и преподавать необходимый уровень практических знаний и объективно оценить объем этих знаний. Оценка знаний должна быть проведена с помощью контроля, учитывающего как обучающий элемент, так и другие формы обучения.

Методику проведения контрольных мероприятий можно свести к проведению анкетирования среди студентов-старшекурсников машиностроительного факультета, обучающихся по специальности «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений». Число студентов-участников анкетирования – 50 человек. Данная методика включает следующие вопросы студентам-участникам анкетирования по формам контроля – экзамен, зачет, тестирование: 1) для освоения курса полезно; 2) отражает уровень знания дисциплины; 3) легче самовыразиться; 4) интереснее процесс контроля; 5) требует меньше усилий для подготовки; 6) не обязательно разбираться в материале.

Анкетирование по формам контроля дало следующие результаты:

– экзамен: 1) 10 %; 2) 10 %; 3) 2 %; 4) 70 %; 5) 70 %; 6) 80 % ;

– зачет: 1) 65 %; 2) 70 %; 3) 65 %; 4) 10 %; 5) 15 %; 6) 8 % ;

– тестирование: 1) 25 %; 2) 20 %; 3) 60 %; 4) 20 %; 5) 15 %; 6) 12 %.

Количество студентов, положительно ответивших на вопрос выражено в %.

Согласно проведенному анкетированию была выведена бальная оценка положительных аспектов форм контроля, равная – 8 баллам. Также выведена бальная оценка форм контроля в плане привлекательности для студентов, равная – 5 баллам. Для совершенствования форм контроля данные исследования могут быть взяты за основу, но, в то же время, они должны анализироваться по каждому пункту, только тогда информация будет иметь наиболее достоверный и объективный результат.

Оптимизация процесса обучения, предполагающая быструю адаптацию студентов-выпускников, включает следующие моменты: отзыв руководителей подразделений, где работают выпускники, об уровне их подготовки относительно выпускников других вузов; считают ли сами выпускники, что полученный ими объем знаний соответствует занятым специалистами должностям.

Важнейшим фактором эффективности оптимизации является взаимодействие НИИ университета с учебным процессом вуза. Сотрудники НИИ вузов обязаны принимать самое активное участие в подготовке специалистов: разрабатывать и читать студентам спецкурсы по новейшим достижениям науки, руководить спецсеминарами, курсовыми и дипломными работами [1, с. 108].

Студенты-выпускники кафедры отмечают положительное влияние творческого содружества учебного заведения с производственными организациями на получение ими навыков самостоятельной работы в процессе обучения, вносят свои предложения по совершенствованию этого содружества с целью улучшения качества подготовки и последующей адаптации выпускников на предприятии. Было замечено выпускниками,

что в первые годы окончания вуза выявляется недостаток практических знаний, а затем, с годами, по мере приобретения практических навыков, проявляется эффективность глубокой фундаментальной университетской подготовки [1, с. 118].

Совсем недавний опыт нефтедобывающих предприятий, таких как, СУБР, УПГР показывает достаточно эффективный результат в адаптации выпускников на этих предприятиях. Молодые специалисты, прибывшие на предприятия нефтедобычи, должны были пройти стажировку на предприятии, прежде чем специалист мог получить окончательную должность. Стажировка заключалась в следующем: 3 месяца молодой специалист работает в сейсмической полевой партии в качестве рабочего; 3 месяца в УПГР (промыслово-геофизические работы) в качестве техника; 3 месяца в СУБР (буровые работы) в качестве помбура; 3 месяца в качестве оператора нефтедобычи; 3 месяца в качестве оператора ППД. После чего, специалист считался адаптированным и подготовленным к самостоятельной работе и получал окончательную должность на предприятии. К сожалению в настоящее время данный опыт, потерял свою актуальность на предприятиях нефтедобычи и принял другую форму, что сказывается на работе, в основном, среднего звена предприятия, несущего определенную ответственность за принимаемые решения.

Итак, проблемы адаптации выпускников на современном этапе образования неоднозначны и требуют на сегодняшний день повышенного внимания.

### **Литература**

1 Тезисы докладов научно-практической конференции «Роль университетов в подготовке кадров высшей квалификации». М., 1983. – 153 с.