

Подводя итоги, отметим, что модифицированная методика преподавания физической культуры в долгосрочной перспективе зарекомендовала себя с позитивной стороны, что позволяет надеяться на ее более широкое внедрение в дальнейшем.

Список литературы

1. *Биологические функции и биологические реакции. Лазерная корреляционная спектроскопия в оценке чистоты межклеточной среды – функции эндозоологии* / В. Н. Титов [и др.] // Клиническая лабораторная диагностика. 2009. № 6. С.21–35.
2. *Динамика показателей физического развития и физической подготовленности студентов 1–2-го курса медицинского вуза под воздействием занятий физической культурой с преимущественным использованием аштанга-йоги* / А. П. Анищенко [и др.] // Физическая культура и спорт: наука и практика. 2016. № 4. С. 61–66.
3. *Иванов В. Д. ГТО – вчера, ГТО – сегодня, ГТО – завтра* / В. Д. Иванов, А. Д. Горбачева // Педагогический опыт: теория, методика, практика. 2015. № 4 (5). С. 495–498.
4. *Оценка функционального состояния и адаптационных резервов организма студентов-медиков с помощью современных аппаратно-программных комплексов* / С. Д. Руненко [и др.] // Спортивная медицина: наука и практика. 2011. № 1. С. 11–15.
5. *Палаткина Г. В. Формирование ценностных отношений студентов к физической культуре* / Г. В. Палаткина, С. В. Попов // Гуманитарные исследования. 2017. № 2 (62). С. 80–83.
6. *Пищевые предпочтения студентов и риск развития избыточной массы тела* / А. П. Анищенко [и др.] // Доказательная гастроэнтерология. 2015. № 3–4. С. 27–30.
7. *Разработка критериев успешности выполнения студентами-медиками программы по физической культуре* / А. П. Анищенко [и др.] // Системный анализ и управление в биомедицинских системах. 2016. Т. 15, № 3. С. 511–514.
8. *Сравнение пищевых предпочтений студентов до и после занятий физической культурой и обучения принципам рационального питания* / А. П. Анищенко [и др.] // Доказательная гастроэнтерология. 2016. № 3. С. 113–115.

УДК 377.354:005.963.2

С. В. Васильев, В. А. Федоров

S. V. Vasilev, V. A. Fedorov

*АО «НПК Уралвагонзавод», Нижний Тагил
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
JSC «RPCUralvagonzavod», NizhnyTagil
Russian state vocational pedagogical university, Yekaterinburg
Vasilevs46@mail.ru, Fedorov1950@gmail.com*

НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ: ОПЫТ АО «НПК УРАЛВАГОНЗАВОД»

MENTORING: THE EXPERIENCE OF JSC «NPK URALVAGONZAVOD»

Аннотация. Рассматривается опыт промышленного предприятия по адаптации молодых работников с использованием системы наставничества.

Abstract. The article deals with the experience of an industrial enterprise on adaptation of young workers using the mentoring system.

Ключевые слова: промышленное предприятие, адаптация персонала, наставничество, требования к наставнику, эффективность системы наставничества.

Keywords: industrial enterprise, personnel adaptation, mentoring, requirements to mentor, effectiveness of mentoring system.

Трудовая адаптация – это тяжелый процесс, исход которого сложно предсказать, однако именно он определяет возможность продолжения исполнения своих функций работником. Каждое предприятие обладает присущими только ему особенностями, что усложняет процесс адаптации не только молодых специалистов, но и работников, приходящих из других организаций.

Все это формирует потребность в создании инструментов, которые, с одной стороны, снижают напряжение, возникающие при вхождении нового сотрудника в организацию, а с другой – позволяют раскрыть всю специфику деятельности в рамках отдельно взятого предприятия.

Одной из важных задач по адаптации персонала является формирование корпоративной и профессиональной культуры у молодых работников. Решить ее возможно, используя социокультурный подход. Социокультурный подход в рамках корпоративного образования и процесса адаптации персонала реализуется через принципы учета закономерности природного развития взрослых; соответствия образовательного процесса и саморазвития личности корпоративной культуре и культурно-историческим традициям территории; индивидуально-личностной ориентации и ценностно-смысловой направленности процесса адаптации [1].

На формирование профессиональной культуры как социально-профессионального качества влияют не только особенности самой профессии. Она рассматривается как уровень профессионализма, достигнутый путем философского осмысления профессии; способ творческой самореализации в разных видах деятельности и общения, направленный на освоение и передачу профессиональных ценностей и новых технологий [2].

Одна из распространенных форм вхождения в трудовой коллектив посредством восприятия корпоративной и профессиональной культуры на промышленных предприятиях – наставничество. Наставничество всегда являлось неотъемлемой частью кадровой политики в АО «НПК Уралвагонзавод» (Корпорация). Обучение профессии, при котором задействована схема «мастер – ученик», т. е. передача навыков, секретов мастерства через индивидуальное обучение, берет начало в 1934 г.

Целью наставничества является оказание помощи молодому работнику в адаптации на производстве на основе единой системы передачи опыта, воспитания и формирования профессиональных и личностных качеств. Для ее достижения в Корпорации решаются следующие задачи:

- создание условий для ускорения процесса адаптации и профессионального становления молодого работника;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений;
- развитие управленческих, профессиональных, личностных компетенций наставников;
- формирование у работников корпоративной и профессиональной культуры, усвоение ими трудовых традиций и правил поведения в трудовом коллективе, повышение их лояльности и мотивации к труду;

- создание условий для развития потенциала молодого работника, формирование профессионально важных качеств: ответственность, дисциплинированность, стрессоустойчивость и т. д.;

- внедрение передовых методов и приемов работы, способствующих повышению нормы выработки и качества труда молодого работника.

Основным методом реализации наставничества является системная работа по практическому обучению и воспитанию молодых работников, осуществляемая наставником и трудовым коллективом в процессе совместного труда и общения.

Наставничество в индивидуальной форме осуществляется, во-первых, над вновь принятыми работниками Корпорации:

- выпускниками образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования (кроме стажеров);

- не имеющими достаточного опыта работы по специальности (менее 6 месяцев).

Во-вторых, над уже работающими в Корпорации, но осваивающими смежную специальность; переобучающимися по востребованным на производстве профессиям.

Требования, задачи и функции наставника на АО «НПК Уралвагонзавод» приведены в таблице.

Требования, задачи и функции наставника

<p>Требования к наставнику:</p> <ul style="list-style-type: none"> • образование не ниже среднего; • стаж работы по специальности (должности) не менее 5 лет; • возраст не менее 30 лет; • отсутствие нарушений трудовой дисциплины; • отсутствие брака в работе; • высокий уровень личной ответственности; • способность и желание обучать, доброжелательность; • авторитет в коллективе, лояльность к Корпорации 	<p>Наставник выполняет с обучаемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> • подготовку и ознакомление с рабочим местом; • знакомство с подразделением, его технологической, организационной и управленческой структурой; • изучение трудовых обязанностей и прав обучаемого; • знакомство с нормативно-технической документацией; • изучение правил внутреннего трудового распорядка и охраны труда; • знакомство с коллективом, участие в общественной жизни
<p>Наставник вправе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осуществлять контроль и коррекцию деятельности обучаемого; • обращаться за консультациями и методической помощью к руководителям и специалистам; • вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества; • участвовать в разработке адаптационных мероприятий; • ходатайствовать перед руководителем о поощрении обучаемого за образцовое выполнение производственных заданий; • быть членом аттестационной или квалификационной комиссии 	<p>Наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оказывать обучаемым помощь в адаптации на производстве, в коллективе, рациональной организации рабочего места, в овладении эффективными приемами труда и в получении профессиональных навыков; • проверять качество и своевременность выполняемых работ, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; • знакомить с трудовыми традициями и корпоративной культурой; • личным примером развивать ответственность, инициативность, добросовестность, умение работать в команде и т. д.

<p>Наставник может рекомендовать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • допустить обучаемого к самостоятельной работе; • повысить обучаемому разряд (категорию), установить классность, занести в кадровый резерв; • пройти обучаемому дополнительное обучение или изменить ему направление и характер работ 	<p>Наставник отвечает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • за выполнение установленных процедур и обязанностей наставника; • своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом наставничества; • за качественную подготовку и адаптацию обучаемого
---	---

Деятельность наставников поощряется, например, преимущественным правом на ежемесячную премию в размере до 10 %, внеочередным повышением разряда (категории); зачислением в кадровый резерв, выдвижением на нематериальное поощрение (грамота, ценный подарок). Кроме того, проводится ежегодный конкурс на звание «Лучший наставник молодежи». Его проведение является одной из форм оценки эффективности работы наставника и наставничества в целом.

Критериями оценки деятельности наставников являются стаж наставничества; количество работников, прошедших курс у данного наставника за весь период его работы; количество работников, которым был повышен разряд (категория) либо присвоена классность после прохождения курса наставничества; отсутствие нарушений технологической дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка у наставляемого в период прохождения курса наставничества; количество работников, проходящих курс наставничества у данного наставника в данный момент; наличие нематериального поощрения за личный вклад наставника (награждение орденом, медалью, грамотой) за весь период его работы.

Анализ результатов деятельности позволяет говорить об эффективности системы наставничества в Корпорации:

1. Количество работников, занятых в процессе адаптации в качестве наставников, увеличилось на 48 % (с 1283 чел. в 2013 г. до 1897 чел. в 2017 г.).

2. По результатам анкетирования администрации структурных подразделений (начальников цехов, участков, менеджеров по персоналу) сроки адаптации молодых работников (время до готовности самостоятельно выполнять поставленные задачи с заданным уровнем качества выпускаемой продукции и в установленные сроки сократилось с 6 мес. (общий показатель 2013 г.) до 5 мес. у 36 %, до 4 мес. у 46 % и до 3 мес. у 18 % наставляемых в 2017 г.

3. 11 % молодых работников, имеющих наставников, приняли участие в конкурсах профессионального мастерства в 2017 г.

4. После завершения этапа наставничества в течение первого года работы повысили свой квалификационный уровень в 2013 г. 6 % молодых работников, а в 2017 г. – 19 % наставляемых.

Список литературы

1. Федоров В. А. Исходные принципы построения модели подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях промышленных предприятий / В. А. Федоров, С. В. Васильев // Образование и наука. 2014. № 6. С. 56–76.

2. Федоров В. А. Подготовка к рабочим профессиям в условиях корпоративного образования / В. А. Федоров, С. В. Васильев // Педагогика. 2018. № 1. С. 94–102.