

4. *О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 ФЗ «Об образовании в РФ»* [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ. Режим доступа: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_178864/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_178864/).

5. *О мерах по реализации государственной социальной политики* [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597. Режим доступа: [www.garant.ru/hotlaw/federal/396486/](http://www.garant.ru/hotlaw/federal/396486/).

6. *О Правилах* разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23. Режим доступа: [base.garant.ru/70304190](http://base.garant.ru/70304190).

7. *Трудовой кодекс Российской Федерации*. Москва: ЭКСМО, 2017. 256 с.

УДК 377.354:378.147.888:331.53

Д. Г. Мирошин, Н. В. Соколова

D. G. Miroshin, N. V. Sokolova

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*  
*Russian state vocational pedagogical university, Yekaterinburg*  
mirdcom@rambler.ru

## ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ СТАЖИРОВОК НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГРУППЫ ЧТПЗ

## THE EXPERIENCE OF ORGANIZING AND CONDUCTING INTERNSHIPS AT THE ENTERPRISES OF CHTPZ-GROUP

**Аннотация.** Описываются мероприятия по отбору потенциальных стажеров и организации стажировок. Приводятся основные результаты работы со стажерами с позиций их трудоустройства.

**Abstract.** The article describes the activities for the selection of potential interns and organization of internships. The main results of work with trainees from the perspective of their employment are given

**Ключевые слова:** корпоративное образования, стажировка, предприятия группы ЧТПЗ, трудоустройство стажеров.

**Keywords:** corporate education, internship, enterprises of CHTPZ-group, employment of interns.

В условиях развития экономики знаний основным инструментом обеспечения конкурентоспособности компаний является образование, определяемое как система подготовки и переподготовки специалистов и направленное на расширение конкурентных преимуществ компании на рынке [2, 4, 5]. Система корпоративного образования, оказывающая значительное влияние на рост стоимости основных нематериальных активов, прежде всего человеческого и интеллектуального капитала, определяет в современных условиях и стратегию развития системы бизнес-образования в целом, нацеленную на продуцирование инновационной системы накопления информации и управления знаниями [1, 3, 6, 8].

С целью обеспечения преемственности поколений и обновления кадрового состава компании за счет привлечения высокопотенциальных молодых специалистов раз-

личных специальностей для студентов и выпускников вузов на предприятиях Группы ЧТПЗ реализуется проект «Стажеры», позволяющий молодым специалистам и инженерам получить практикоориентированный профессиональный опыт, а также начать карьеру в компании. Опыт работы со студентами-стажерами на предприятиях Группы ЧТПЗ можно рассматривать в двух аспектах:

1. Активная работа с ключевыми вузами региона и отрасли по формированию банка потенциальных стажеров. В настоящее время разработаны дорожные карты взаимодействия с такими вузами Российской Федерации, как РГППУ, УрФУ, МИСиС, ЮУрГУ, ПНИПУ и др., а в УрФУ и ЮУрГУ созданы базовые кафедры. В результате формируется и регулярно актуализируется база данных кандидатов на стажировку.

2. Организация и проведение индивидуальных стажировок. Проект «Стажеры» позволяет молодым специалистам в течение 1–2 лет проходить оплачиваемую стажировку на предприятиях Группы ЧТПЗ в соответствии с индивидуальной программой. Стажерам дается шанс погрузиться в профессию и реальную проблематику бизнеса, проработать свои личностные качества, а также попробовать себя в разных должностях и самому сделать выбор относительно своего дальнейшего пути на предприятии. Такой подход позволяет обеспечивать включенность специалистов компании в подготовку будущих сотрудников [7].

Проект «Стажеры» реализуется в компании третий год. За это время стажировка была организована и проведена для 150 человек. За три года в конкурсах соискателей на место стажера приняли участие порядка 2500 человек, следовательно, для закрытия вакансии одного стажера анализируется, в среднем, 25 заявок. В финальный отборочный тур конкурса соискателей на место стажера выходит в среднем 7 человек на место. Они проходят минимум 2 собеседования (с менеджером по персоналу по телефону и с заказчиком).

По состоянию на 01.04.2018 г. в компании работает 79 действующих стажеров на трех площадках (Челябинск, Первоуральск, Москва), а 35 стажеров уже получили место в постоянном штате компании (таблица).

#### Результаты работы со стажерами

Дирекция	Общее число стажеров, чел.	Число стажеров по городам, чел.			Трудоустроено
		Москва	Первоуральск	Челябинск	
Коммерческая дирекция	13	6	4	3	18
Техническая дирекция	28	0	12	16	8
Дирекция по персоналу	15	0	15	0	1
Дирекция по управлению ЦП	6	0	3	3	0
Управляющая дирекция	4	0	4	0	0
Служба главного инженера	9	0	5	4	8
Департамент по стратегии и РБ	1	1	0	0	0
Дирекция по финансам и экономике	0	0	0	0	0
Управление развития производственной системы	3	0	2	1	0
Итого	79	7	45	27	35

По окончании стажировки наиболее успешным стажерам предлагается место в основном штате. На предприятиях Группы ЧТПЗ реализуются четыре варианта трудоустройства стажеров:

- действующие вакансии компании – такой подход позволяет компании принять априори верное решение, наняв проверенного и уже хорошо зарекомендовавшего себя сотрудника;

- вакансии, появившиеся в связи с увольнением действующего сотрудника. Такой подход практикуется в связи с регулярным аудитом и оценкой эффективности действующих сотрудников и позволяет бизнесу содержать максимально эффективный лояльный штат;

- в связи с переходом основного сотрудника на другую должность – этот подход позволяет создавать в компании естественную конкуренцию за наиболее привлекательные должности между сотрудниками, а также дает возможность прогнозировать карьерные траектории и осуществлять преемственность поколений;

- в связи с созданием новой штатной единицы – такой подход реализуется в случае появления особо одаренных стажеров либо при расширении функционала подразделения.

В настоящее время 49 % трудоустроенных стажеров получили место в постоянном штате компании за счет открытых вакансий, 37 % – за счет увольнения или ротации основных сотрудников, 14 % стажеров трудоустроены на новые штатные единицы, введенные под расширение функционала подразделений либо в связи с реорганизацией подразделений.

Реализация проекта «Стажеры» связана с организацией и проведением большого количества мероприятий как на внешних площадках, так и внутри компании. Мероприятия необходимы для развития бренда работодателя в среде молодежи с целью повышения интереса потенциальных сотрудников к компании как к хорошему работодателю, регулярной актуализации базы потенциальных кандидатов в стажеры, реализации основной образовательной и развивающей части программы стажировок. За 2016–2017 гг. Группа ЧТПЗ организовала, провела или приняла участие в 60 мероприятиях различного уровня.

Таким образом, реализация проекта «Стажеры» на предприятиях Группы ЧТПЗ – весьма ресурсозатратный процесс, тем не менее, он позволяет эффективно решить важнейших задачи дирекции по персоналу по формированию кадрового резерва высокопотенциального уровня. В настоящее время планируется расширение опыта проекта «Стажеры» на новые подразделения компании, такие как нефтесервисный дивизион «Римера» и «Складской комплекс ЧТПЗ» (АО «Торговый дом “Уралтрубосталь”»).

### Список литературы

1. *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом: учебник для студентов учреждений среднего профессионального образования / Т. Ю. Базаров. 8-е изд., стер. Москва: Академия, 2010. 224 с.

2. *Грахов В. П.* Из опыта зарубежной стажировки студентов инженерно-строительного факультета ИЖГТУ в техническом университете г. Брно / В. П. Грахов, Ю. Г. Кислякова // Образование и наука. 2015. № 1. С. 86–93.

3. *Демиденко Е. Н.* Стажерская площадка как интерактивная форма трансляции педагогических практик / Е. Н. Демиденко // Человек и образование. 2015. № 4 (45). С. 139–142.

4. *Жижина И. В.* Организационно-содержательные условия стажировочной деятельности в системе повышения квалификации / И. В. Жижина // Образование. Наука. Инновации. 2015. № 2 (40). С. 70–76.

5. Масалимова А. Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей / А. Р. Масалимова // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 3. С. 210.

6. Мирошин Д. Г. Зарубежный опыт корпоративного обучения персонала и его применение на российских предприятиях / Д. Г. Мирошин // Право и образование. 2013. № 5. С. 113–122.

7. Об обучении и развитии персонала: положение № П 03.2.052/1–2016–0. Челябинск, 2015. 24 с.

8. Производственная практика глазами студентов технического вуза (по материалам социологического исследования) / А. Ю. Мягков [и др.] // Образование и наука. 2015. № 4. С. 100–113.

УДК [378.011.33:005]:378.146

**П. А. Назарова**

**P. A. Nazarova**

*ЧОУ ВО «Русско-Британский институт управления», Челябинск  
Russian-British Institute of Management, Chelyabinsk  
p.nazarova@gmail.com*

## **РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ**

### **DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF ASSESSMENT OF THE LEVEL OF STUDENTS' MANAGERIAL THINKING**

**Аннотация.** Рассматривается управленческое мышление бакалавров-менеджеров, разрабатывается система оценивания уровня данного мышления, которая включает уровни, критерии, показатели и средства диагностики.

**Abstract.** The article describes the managerial thinking of management bachelors, the author develops the system of assessment of the level of this thinking that includes levels, criteria, indicators and diagnostic tools.

**Ключевые слова:** управленческое мышление, уровни, критерии, показатели, средства диагностики.

**Keywords:** managerial thinking, levels, criteria, indicators and diagnostic tools.

Изучение проблемы на предыдущих этапах работы привело нас к заключению, что управленческое мышление – это когнитивный процесс, представляющий собой высший уровень познавательной, в том числе творческой, активности человека, связанной с решением разнообразных теоретических и практических задач в управленческой деятельности.

На констатирующем этапе эксперимента была разработана система оценивания уровня развития управленческого мышления бакалавров-менеджеров, состоящая из уровней, критериев, показателей и средств диагностики. При этом мы исходим из следующих определений. Уровень – степень, характеризующая качество, величину развития чего-нибудь [4]. Критерий – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо [1]. Показатель – явление или событие, по которому можно судить о ходе какого-нибудь процесса [4].