

нирует выбор активных методов обучения, какими являются деловые игры. Целесообразность их применения в процессе изучения таких дисциплин как «Экономика организации» и «Управление персоналом» несомненна, так как имеет место возможность не только изучать, но и в определенной степени имитировать профессиональные экономические ситуации, возникающие в реальной профессиональной обстановке.

Список литературы

1. Арнст, Е. А. Деловые игры на учебных занятиях для формирования общих и профессиональных компетенций обучающихся / Е. А. Арнст. Текст : непосредственный // Образование. Карьера. Общество, 2018. № 3 (58) С. 26–27.
2. Бургат, В. В. Деловая игра как метод активного обучения / В. В. Бургат. Текст : непосредственный // Сибирский торгово-экономический журнал, 2014. № 1 (19). С. 48–50.
3. Федулова, М. А. Проектирование процесса обучения по рабочей профессии «Сварщик» с использованием игровых технологий / М. А. Федулова, Н. В. Денисова. Текст : непосредственный // Техническое регулирование в едином экономическом пространстве : сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Екатеринбург, 19 мая 2017 г. Екатеринбург : Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2017. С. 188–194.

УДК [377.354:62]:005.963.2

В.А. Федоров, С.В. Васильев
V.A. Fedorov, S. V. Vasilev
ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург
АО «НПК Уралвагонзавод», г. Нижний Тагил
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
JSC "RPC Uralvagonzavod" Nizhny Tagil
Fedorov1950@gmail.com, Vasilevs46@mail.ru

РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В МАШИНОСТРОЕНИИ. ПРИМЕР ПРАКТИКИ АО «НПК УРАЛВАГОНЗАВОД»

DEVELOPMENT OF MENTORING IN MECHANICAL ENGINEERING. EXAMPLE OF PRACTICE OF JSC «NPK URALVAGONZAVOD»

Аннотация. В статье представлена модель реализации системы наставничества в условиях машиностроительного производства.

Abstract: The article presents a model of implementation of the mentoring system in the conditions of machine-building production.

Ключевые слова: адаптация персонала, наставничество, машиностроение, риски и эффективность системы наставничества.

Key words: personnel adaptation, mentoring, engineering, risks and effectiveness of the mentoring system.

Специфика промышленного предприятия, особенности организации трудовой деятельности, необходимость слаженного взаимодействия в рамках технологического процесса – все это усложняет период адаптации нового работника в рамках действующего производства.

Акционерное общество «Научно-производственная корпорация Уралвагонзавод» крупнейший многопрофильный машиностроительный комплекс, выпускающий широкую номенклатуру продукции военного назначения, железнодорожную и строительную технику, уделяет особое внимание работе с выпускниками образовательных организаций и вновь принятыми работниками по их адаптации.

Одним из эффективных решений сокращения сроков адаптации молодых работников в профессию, развития их профессиональных и личностных компетенций является система наставничества. Деятельность, которой направлена на: скорейшее вовлечение вновь принятых работников в процесс производства; сокращение периода адаптации; закрепление молодых рабочих и специалистов [2].

Основываясь на опыте предыдущих исследований [1; 3], разработана и реализована структурно-функциональная модель системы наставничества (рисунок). Наставничество осуществляется в индивидуальной форме (поз. 1). В целях организации наставничества на рабочих местах (цехе, отделе) приказом руководителя создается комиссия по наставничеству (поз. 2), которая: контролирует работу системы наставничества в подразделении; формирует резерв наставников, организует их профессиональное обучение; рекомендует руководителю подразделения кандидатуру наставника для закрепления наставляемым; оказывает помощь наставникам в составлении индивидуального плана наставничества; контролирует его выполнение; проводит аттестационное собеседование с наставляемым по окончании срока наставничества. Наставник выбирается из числа квалифицированных сотрудников, в соответствии с утверждёнными требованиями (поз. 3). Руководитель в 10-дневный срок с момента трудоустройства наставляемого приказом по цеху (отделу) назначает наставника на срок от 1 до 6 месяцев (поз.4). Наставник проводит свою работу в соответствии с индивидуальным планом наставничества (поз. 5).

После выполнения индивидуального плана комиссия, с учетом мнения наставника, дает оценку профессиональной подготовленности наставляемого и рекомендации по дальнейшему повышению эффективности его работы (поз. 6). Особое внимание уделяется мотивации наставников. Наставнику устанавливается: ежемесячная доплата в размере 10 %; преимущественное право на: повышение квалификационного уровня; выдвижение в кадровый резерв, присвоении классного звания, установлении надбавки за профессиональное мастерство; поощрение за выполнение производственных задач (благодарность, награждение грамотой и т.д.).



Рис. Модель системы наставничества на АО «НПК Уралвагонзавод»

Для эффективной реализации, представленной модели необходимо выполнение следующих условий: 1) реализация программ повышения квалификации наставников, организация конкурса «Лучший наставник молодежи», площадок для обмена опытом наставничества, взаимодействие со

средствами массовой информации, радио и Интернет-ресурсами; 2) внедрение эффективных форм и методов наставничества, обучение линейных руководителей и наставников их применению; 3) оказание организационной, методической и консультационной помощи наставникам; 4) контроль исполнения утвержденных процедур, в том числе работы комиссий по наставничеству структурных подразделений; 5) периодический мониторинг и оценка эффективности инструментов системы наставничества, через ключевые показатели эффективности (текучесть персонала первого года работы; процент сотрудников, успешно прошедших испытательный срок, по отношению к общему числу принятых; процент сотрудников, выполняющих функции наставника и др.), путем анкетирования, опроса и т.д.

Продолжительный опыт работы по разработке и внедрению действующей системы наставничества позволяет говорить о возникающих рисках и ограничениях при применении данной практики. Так, для успешной реализации наставничества необходимо: а) всесторонняя поддержка со стороны высшего менеджмента организации; б) наличие локальных нормативных актов регламентирующих систему наставничества (приказы, положения); в) скоординированная деятельность подразделений службы персонала, отвечающих за подбор персонала, его обучения и формирования заработной платы; г) позиция руководителей структурных подразделений как «соратников» в реализации системы наставничества, а не «потребителей услуг» кадровой службы; д) лояльность работников, выступающих в качестве наставников, разделяющих корпоративную культуру, традиции, историю и ценности предприятия; е) наличие «прозрачной», имеющей статус нормативных документов, системы материального и не материального поощрения.

Анализ результатов деятельности позволяет говорить об эффективности системы наставничества: 1) Количество работников, занятых в процессе адаптации в качестве наставников, увеличилось на 54% (1283 чел. в 2013 году до 2351 чел. в 2018 году); 2) По результатам анкетирования начальников цехов и менеджеров по персоналу сроки адаптации молодых работников (время готовности самостоятельно выполнять поставленные задачи с заданным уровнем качества и в установленные сроки) сократилось с 6 мес. (общий показатель 2013 года) до 5 мес. у 34%, до 4 мес. у 48% и до 3 мес. у 18% наставляемых соответственно в 2018 году; 3) 10% молодых работников, имеющих наставников, приняли участие в конкурсах профессионального мастерства в 2018 году; 4) Повышение квалификационного разряда у молодых работников по истечении 6 мес. в течение первого года работы («условный» срок адаптации без наставника) составило 6% в 2013 году, в 2018 году, после процедуры наставничества, в течение первого года работы, повысили свой квалификационный уровень 17 % наставляемых; 5) В 2018 году 7 работников, из числа наставников, получили аттестационное удостоверение, выданные Советом по профессиональным квалификациям в машиностроении, на право участия в работе экспертной комиссии Центра оценки квалификаций АО «НПК Уралвагонзавод».

Учитывая, положительные результаты применения практики наставничества на АО «НПК Уралвагонзавод» её можно рекомендовать к использованию для построения и реализации эффективной системы профессиональной и личностной адаптации персонала при решении кадровых вопросов в крупных машиностроительных холдингах.

Список литературы

1. Федоров, В. А. Исходные принципы построения модели подготовки конкурентоспособных рабочих в условиях промышленных предприятий / В.А. Федоров, С. В. Васильев. Текст : непосредственный // Образование и наука. 2014. № 6. С. 56–76.
2. Федоров, В. А. Наставничество на производстве: опыт АО «НПК Уралвагонзавод» / В. А. Федоров, С. В. Васильев. Текст : непосредственный // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 23-й Международной научно-практической конференции / Российский государственный профессионально-педагогический университет. Екатеринбург : Издательство РГППУ, 2018. С. 508–512.
3. Федоров, В. А. Подготовка к рабочим профессиям в условиях корпоративного образования / В. А. Федоров, С. В. Васильев. Текст : непосредственный // Педагогика. 2018. № 1. С. 94–102.

УДК 378.147.82

К.А. Федулова
K. A. Fedulova

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
fedulova@live.ru*

К ВОПРОСУ РАЗРАБОТКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ПРОГРАММНЫХ РЕСУРСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ДИДАКТИЧЕСКИХ ИГР TO THE QUESTION OF DEVELOPING PEDAGOGICAL PROGRAM RESOURCES FOR CARRYING OUT DIDACTIC GAMES

Аннотация. В статье показан пример использования современных педагогических программных ресурсов для сопровождения игрового процесса для повышения учебно-познавательной активности обучающихся при реализации уровневой подготовки.

Abstract. The article is showed an example of the usage of modern pedagogical software resources to accompany the game process to increase the educational and cognitive activity of students in the implementation of level training.

Ключевые слова: игровые технологии, педагогические программные ресурсы, уровневая подготовка, учебно-познавательная активность, Google Forms.

Keywords: game technologies, pedagogical software resources, level training, educational and cognitive activity, Google Forms.