

Номинация: «Подготовка нового поколения специалистов авиационной отрасли среди предприятий»

**Конкурсная работа:
«Развитие программы наставничества
в филиале ПАО «Компания «Сухой»
«ОКБ Сухого»»**

Цели и задачи программы наставничества

Цели программы

- Сохранение интеллектуального потенциала ОКБ Сухого, школы проектирования Сухого.
- Передача опыта, уникальных знаний.
- Закрепление и развитие молодых кадров.
- Формирование технического резерва ОКБ Сухого.
- Повышение мотивации и лояльности предприятию ключевых работников.

Задачи программы

- Выбор наставников и закрепление за каждым из них курируемых.
- Постановка наставниками задач перед курируемыми.
- Оформление дополнительного соглашения с наставниками.
- Внесение информации в Матрицу наставничества, позволяющую осуществлять мониторинг системы передачи знаний от наставников курируемым.
- Осуществление мероприятий по сохранению знаний наставников.
- Поощрение курируемых к написанию научно-технических работ.
- Подведение итогов работы наставников и курируемых.

Выбор наставников и курируемых

Список от руководителей отделов с описанием уникальных знаний, которые должен передать наставник

Список ключевых работников

Рекомендации руководителей отделов и наставников

НАСТАВНИКИ:

рекомендуемый стаж работы – свыше 15 лет, наличие ценных знаний

КУРИРУЕМЫЕ

рекомендуемый возраст - до 30 лет, инженерная должность не выше 1 категории или студенты групп целевой подготовки

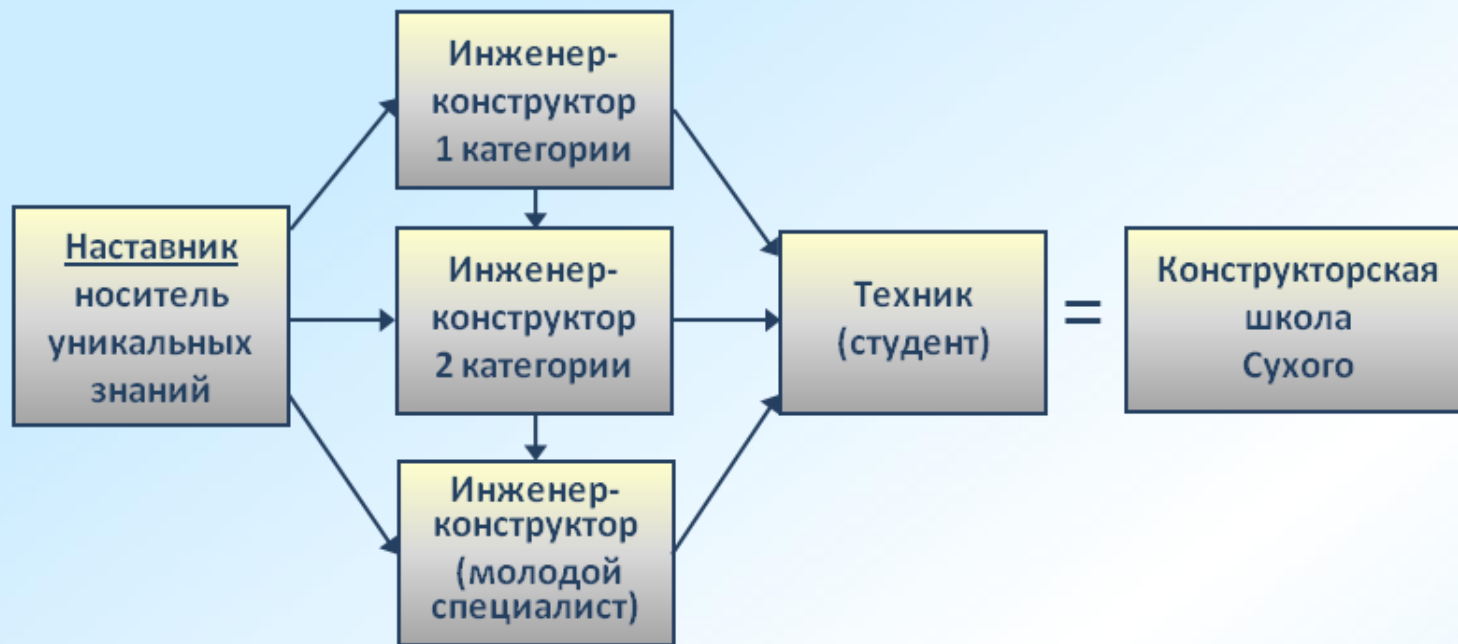
Рассмотрение комиссией по наставничеству

**ИТОГОВЫЙ СПИСОК
НАСТАВНИКОВ и КУРИРУЕМЫХ**

Методы и инструменты наставника

- Постановка задач и теоретических вопросов перед курируемым сроком на 1 год (по согласованию с руководителем заполнение бланка «Перечня технических задач и теоретических вопросов»).
- Обеспечение теоретической базой: справочная литература, техническая документация, методические материалы.
- Активное включение курируемого в работу отдела и смежных подразделений.
- Консультационная помощь и контроль выполнения поставленных задач.
- Совместные командирования с целью сбора необходимых технических сведений.
- Ежемесячное подведение итогов работы с курируемым.
- Совместная работа над итоговыми отчетными проектами (по истечению 6-ти месяцев и в конце отчетного периода на рассмотрение экспертной комиссии предоставляется письменный отчет о ходе работы с курируемым, включающий оформленные методические материалы).

Матрица наставничества



Пара наставник/курируемый включается в **Матрицу наставничества**, позволяющую отследить цепочку передачи знаний от их непосредственных носителей или от уже прошедших обучение специалистов новому поколению авиастроителей.

Численность и должностной состав наставников и курируемых

Численность на 31.12.2017:

СП	Численность на 31.12.2017:	
	Наставн.	Курир.
КБ	34	35
ЛИИДБ	6	6
НИО МК	2	2
ПК	2	2
Итого:	44	45

Матрица наставничества:

Наставники: 117 чел.

Курируемые: 175 чел.

В Матрицу включены носители знаний и те, кому они переданы в процессе наставничества.

Распределение по должностям:

Наставники



Курируемые



Сохранение уникальных знаний и поощрение наставников

20 методических материалов за 2017 г.

161 МЕТОДИКА в
Сборнике с 2012 г..

Хранение:

- Научно-техническая библиотека
- Внутренний сайт Филиала ОКБ
- Подразделения

Сборник методических материалов ежегодно пополняется лучшими совместными отчетными работами наставников и курируемых, отобранными техническими специалистами.

Мероприятия по сохранению уникальных знаний наставников

Рассмотрение отчетов наставников в технической комиссии.

Выбор лучших материалов, содержащих ценные технические разработки и формирование методических пособий.

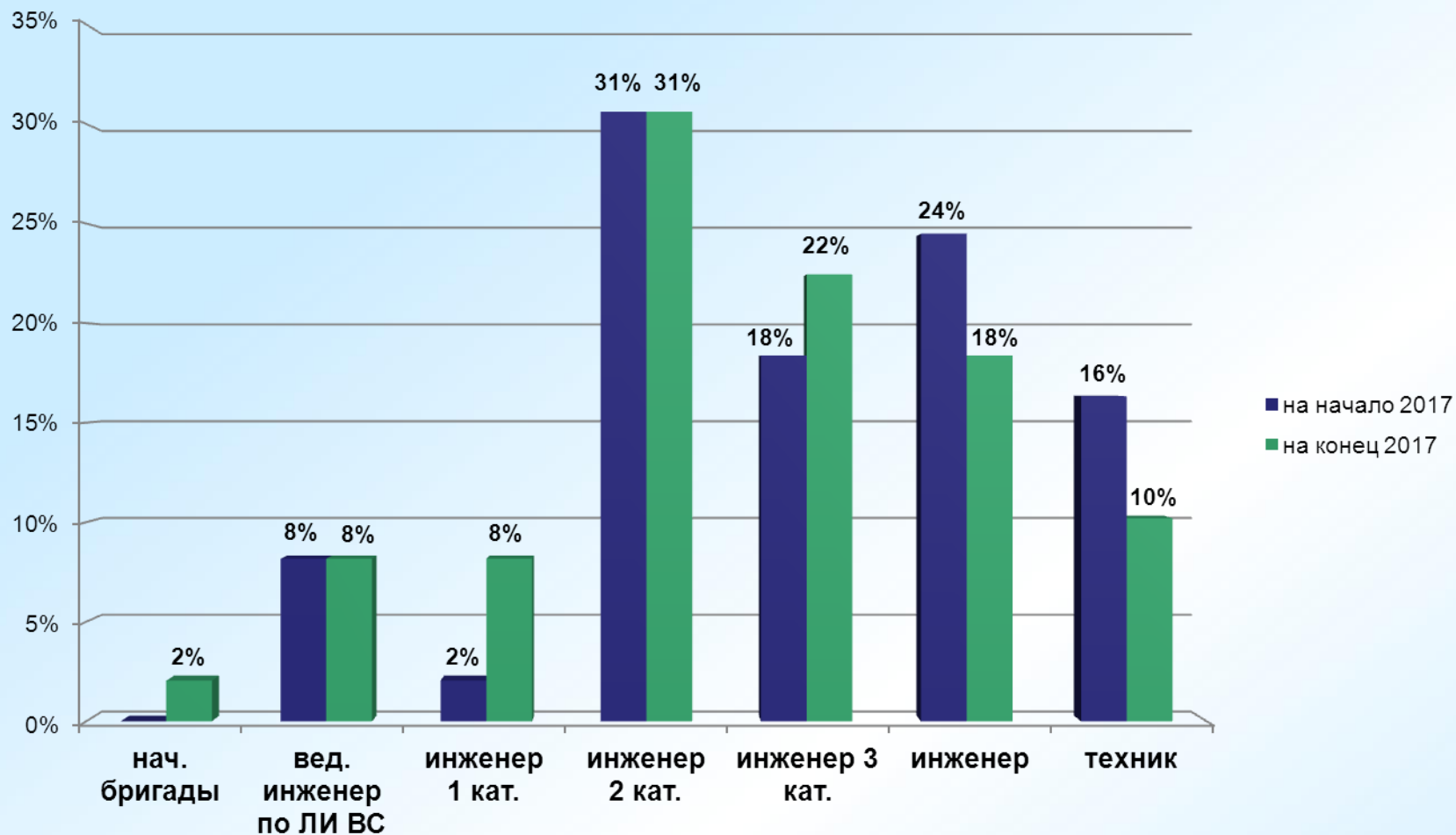
Оформление пособий в едином стиле (присвоение порядкового номера, наименования, раздела).

Включение в Сборник методических материалов.

Поощрение наставников по итогам 2017 г.:

- 11 наставников награждены Почетной грамотой ОКБ Сухого и поощрены денежной премией за активную работу с курируемыми и за лучшие методические материалы;
- 4 наставника получили Благодарность от президента ОАК Слюсаря Ю.Б.

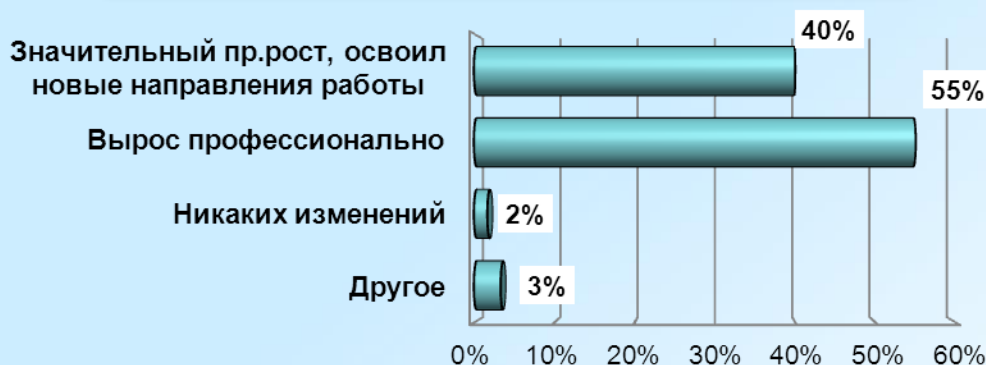
Должностной рост курируемых



По данным на начало и конец 2017 г. в должности выросли 36,2 % курируемых. Один из курируемых занял руководящую должность начальника бригады.

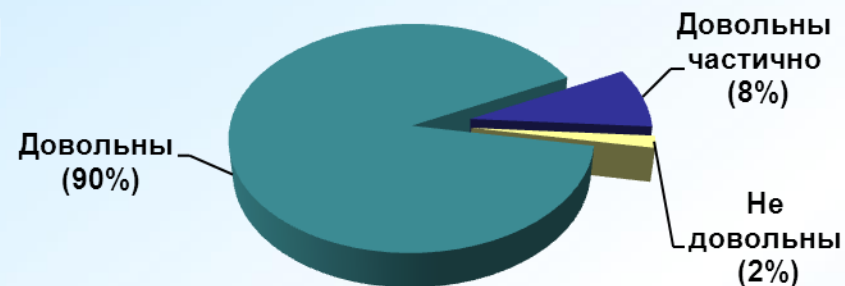
Результаты опроса курируемых: оценка профессионального роста.

Оценка курируемыми профессионального роста за период участия в программе

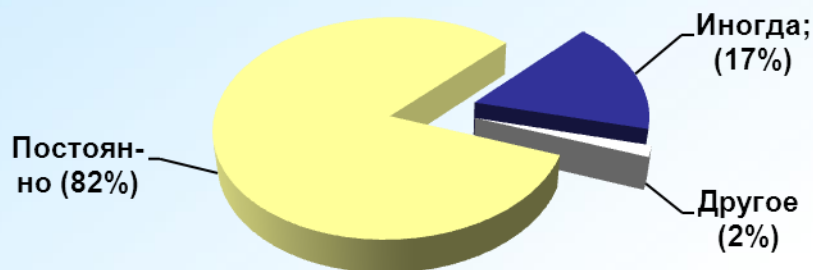


Не вырос профессионально только 1 курируемый из-за отсутствия взаимодействия с наставником. В 2017 г. данный наставник был исключен из программы.

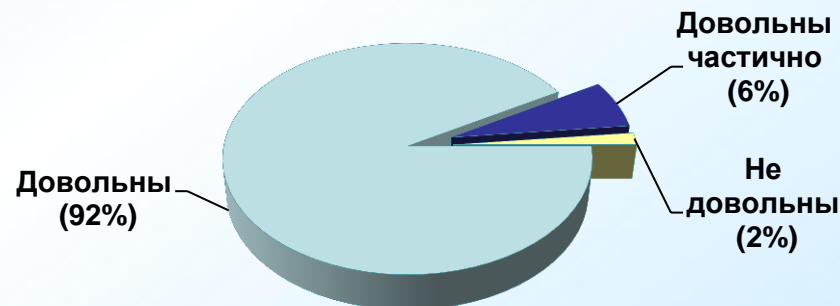
Удовлетворенность курируемых объемом получаемой от наставников информации



Как часто курируемые применяют полученные знания

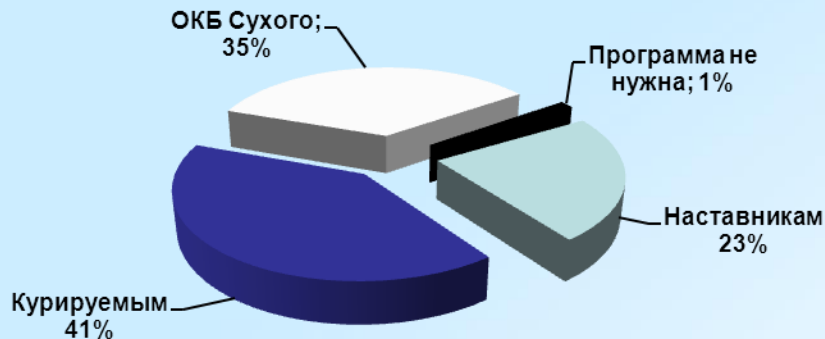


Удовлетворенность курируемых качеством получаемой информации



Результаты опроса наставников

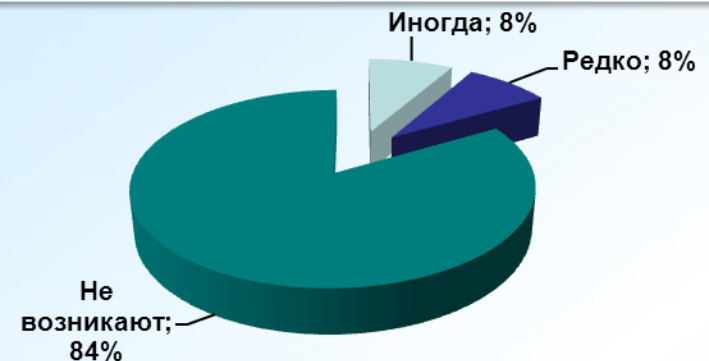
Нужность программы наставничества и кто в ней наиболее заинтересован



99% опрошенных наставников считают, что программа нужна. При этом 41% отмечают, что она нужна для курируемых, 35% - для ОКБ Сухого в целом, 23% - для наставников (при ответе на данный вопрос можно было выбрать несколько вариантов и многие наставники выбирали сразу несколько пунктов).

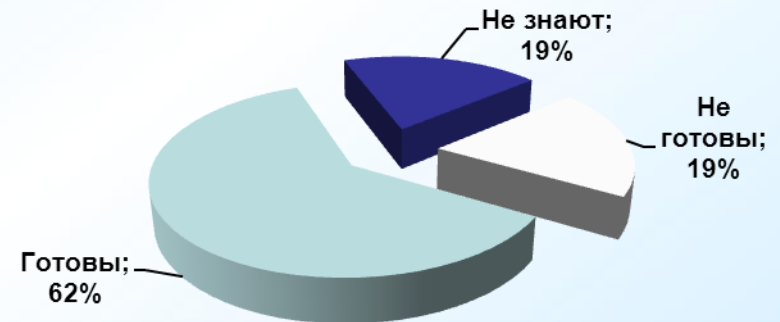
Только один из наставников считает, что программа не нужна. При этом он обучает курируемого каждый день, проблемы во взаимоотношениях с курируемым отсутствуют. Наставник готов обучать курируемого и без включения в программу.

Как часто возникают проблемы при общении с курируемыми



Проблем взаимодействия с курируемыми не возникает у 84% наставников, у 8% проблемы возникают иногда и у 8% - редко.

Готовность участвовать в программе наставничества в 2018 г.



62% наставников готовы участвовать в программе в 2018 г.

Выполненные мероприятия по развитию программы наставничества в 2017 г.

№ п/п	Наименование мероприятия	Цель
1.	Оформление раздаточного материала: «Информация для наставника».	➤ Повышение эффективности работы с новыми наставниками.
2.	Разработка мини-опросника для наставников и проведение соц. опроса.	➤ Ознакомление с мнением наставников и курируемых относительно программы наставничества, выявление возможных вопросов и предложений. ➤ В случае выявления проблемных ситуаций, проведение дополнительных собеседований с наставниками и курируемыми, возможное принятие экспертной комиссией решений о снятии наставничества, замене наставников или курируемых.
3.	Проведение соц. опроса курируемых.	
4.	Внедрение Изменения в Положение о наставничестве.	➤ Актуализация Положения; ➤ Расширение функций экспертной комиссии; ➤ Ускорение процесса внесения в действующий приказ о наставничестве изменений, касающихся состава наставников и курируемых.

Итоги программы наставничества в 2017 г.

Сохранение ценных знаний наставников

- ✓ **20** лучших отчетов передано в Сборник методических материалов, который содержит уже **161** совместную работу наставников и курируемых.

Поощрение наставников

- ✓ **11** наставников поощрены денежной премией и Почетной грамотой за вклад в наставничество в 2017 г.
- ✓ **4** наставника получили Благодарность от президента ОАК Слюсаря Ю.Б.

Профессиональный рост курируемых

- ✓ Проведен опрос наставников и курируемых. Основные результаты :
 - **82%** курируемых постоянно используют полученные от наставников знания, **17%** иногда их применяют.
 - **90%** курируемых довольны объемом, а **92%** - качеством получаемой информации.
 - **99%** наставников и **92%** курируемых отметили нужность программы наставничества.
 - **95%** опрошенных курируемых считают, что выросли профессионально.
 - **93%** курируемых готовы в будущем взять на себя роль наставника и передать полученные знания.

Карьерный рост курируемых

- ✓ **36,2%** курируемых выросли в должности.

Развитие программы наставничества

- ✓ Проведен сводный анализ программы наставничества за весь период ее действия - с 2012 г. по 2016 г.
- ✓ Разработан и полностью выполнен план мероприятий по развитию программы наставничества в 2017 г.
- ✓ Оформлен раздаточный материал «Информация для наставника».
- ✓ Произведена актуализация Положения о наставничестве, внедрены два Изменения.