



Акционерное общество
“Арзамасский приборостроительный
завод имени П.И. Пландина”



Номинация:

«За подготовку нового поколения специалистов
авиастроительной отрасли среди предприятий»

Конкурсная работа:

Наставничество на производстве



С целью обучения основным навыкам профессии, сокращения сроков адаптации, закрепления молодых рабочих и специалистов на предприятии, материальной заинтересованности работников, привлекаемых в качестве наставников в АО «АПЗ» с 2010 года действует система наставничества.

Утверждено «Положение о наставничестве» которое определяет цель, задачи и порядок реализации института наставничества в системе подготовки кадров на предприятии.

За время реализации программы за молодыми специалистами и рабочими закреплено более 1 800 наставников.



Основные задачи наставничества:

- ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, знаниям и умениям, необходимым для выполнения поставленных производственных задач;
- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на молодого рабочего (специалиста) трудовые функции;
- минимизация периода адаптации к корпоративной культуре, привитие нравственных устоев и традиций коллектива;
- формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;
- оказание моральной и психологической поддержки в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- развитие позитивного интереса к трудовой деятельности;
- создание условий для развития творческого потенциала молодых рабочих (специалистов).



Управление процессом наставничества. Примеры сопровождающих документов.

Управление наставничеством

Проведение бесед руководителя и наставника с новым работником

Организация обучения нового работника

Вовлечение нового работника в общественную жизнь коллектива

Подбор наставников из наиболее подготовленных сотрудников предприятия

Организация обучения наставников

Осуществление контроля процесса наставничества с анализом ошибок

Отчет наставника и продолжившей работе за I квартал
(первые три месяца наставничества)

Наставник: Иванов И.И. / инженер-технолог СЦТ

Работник: Петров С.С. / инженер-технолог СЦТ

Показатель	Комментарии
Знания по профлю работы	Средние характеристики (специальность) <i>Знания по профлю работы не соответствуют для наставника: не соответствует требованиям</i>
Навыки по профлю работы	<i>Навыки по профлю работы не соответствуют требованиям</i>
Объем выполняемых функциональных обязанностей	<i>Объем выполняемых функциональных обязанностей не соответствует требованиям</i>
Успеваемость работы	<i>Успеваемость работы не соответствует требованиям</i>
Отношение к работе	<i>Отношение к работе не соответствует требованиям</i>
Работоспособность	<i>Работоспособность не соответствует требованиям</i>
Инициативность	<i>Инициативность не соответствует требованиям</i>
Дисциплинированность	<i>Дисциплинированность не соответствует требованиям</i>
Взаимоотношения с коллегами	<i>Взаимоотношения с коллегами не соответствуют требованиям</i>
Выполнение требований и стандартов корпоративной культуры	<i>Выполнение требований и стандартов корпоративной культуры не соответствует требованиям</i>

Примечание: _____

Подпись наставника: _____

Подпись руководителя подразделения: _____

10. 03 2019

Акционерное общество
“Арзамасский приборостроительный
завод имени П.И. Пландина”

Решение

ПРИКАЗ

№ 332 от 12 / 01 2019г.

Об утверждении наставника на наставничество

В соответствии с Положением о наставничестве, введенным в действие приказом № 1724 от 27.12.2018

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить Иванова Ивана Ивановича – инженера – технолога I категории сборочного цеха № 42 наставником Петрова Сергея Сергеевича – инженера – технолога сборочного цеха № 42.
2. Иванову И.И.:
 - планировать работу с обучаемым молодым рабочим (специалистом) на весь период организации наставничества;
 - взаимодействовать совместно с молодым рабочим (специалистом) ежемесячно индивидуальный план повышения квалификации со сроком исполнения;
 - оказывать молодому рабочему (специалисту) всестороннюю помощь в овладении за период действия наставничества, ориентироваться с ним в плане и способах качественного выполнения функциональных обязанностей;
 - отчитываться о работе с молодым рабочим (специалистом) перед руководителем подразделения;
 - своевременно предоставлять в ОК письменные отчеты наставника о результатах обучения молодого рабочего (специалиста);
 - осуществлять контроль за исполнением заданий, данных молодому рабочему (специалисту) и мероприятий по повышению квалификации в сроки, указанные в плане, и выставлять оценки об исполнении.
3. Установить Иванову И.И. на период наставничества с 14.01.2019 по 13.01.2020 ежемесячную надбавку к тарифной ставке в размере 2500 руб. с учетом фактически отработанного времени на основании представленных в установленном порядке бухгалтером справочек об отработанном времени на Иванова И.И., Петрова С.С.
4. Уполномочить: заместителя ген. М.А.Т. Сидорова И.К. исполнять: исполнителем: _____



Ключевые факторы успеха системы
наставничества на предприятии

- индивидуальный подход к каждому молодому рабочему (специалисту)
- обучение на рабочем месте
- регулярный контроль и своевременное принятие корректирующих мероприятий
- соблюдение требований к качеству продукции
- всестороннее вовлечение молодых специалистов в производственный процесс и общественную деятельность



Категории работников, на которых распространяется наставничество

- **Начинающие молодые рабочие, впервые поступившие на работу после окончания учебного заведения и имеющие соответствующую специальность**
- **Рабочие в возрасте до 35 лет, имеющие профильное образование, но не имеющие опыта работы по соответствующей специальности**
- **Рабочие в возрасте до 35 лет, имеющие профессию при освоении изделия (имеющийся у работника квалификационный разряд не выше 4-го)**
- **Начинающие молодые специалисты, впервые поступившие на работу после окончания учебного заведения и имеющие соответствующую специальность**
- **Молодые специалисты в возрасте до 35 лет, имеющие профильное образование, но не имеющие опыта работы по соответствующей специальности**
- **Молодые специалисты, совмещающие работу с обучением в ВУЗе по соответствующей специальности**



Задачи и функции наставников

- **полноценное вовлечение молодого рабочего (специалиста) в трудовой процесс и общественную жизнь предприятия с учетом его индивидуальных наклонностей**
- ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, знаниям и умениям, необходимым для выполнения поставленных производственных задач
- развитие способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на молодого рабочего (специалиста) трудовые функции
- минимизация периода адаптации к корпоративной культуре, привитие нравственных устоев и традиций коллектива
- формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе
- оказание моральной и психологической поддержки в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей
- развитие позитивного интереса к трудовой деятельности, создание условий для развития творческого потенциала молодых рабочих



Механизмы и инструменты наставничества

- **планирование работы с обучаемым молодым рабочим (специалистом) на весь период наставничества , составление индивидуального плана повышения квалификации**
- оказание молодому рабочему (специалисту) всесторонней помощи в овладении избранной профессией
- отработка приемов и способов качественного выполнения функциональных обязанностей в период адаптации
- развитие инициативы, воспитание дисциплинированности и исполнительности
- отчеты наставников о результатах обучения
- анкеты молодых рабочих (специалистов) о взаимодействии с наставником



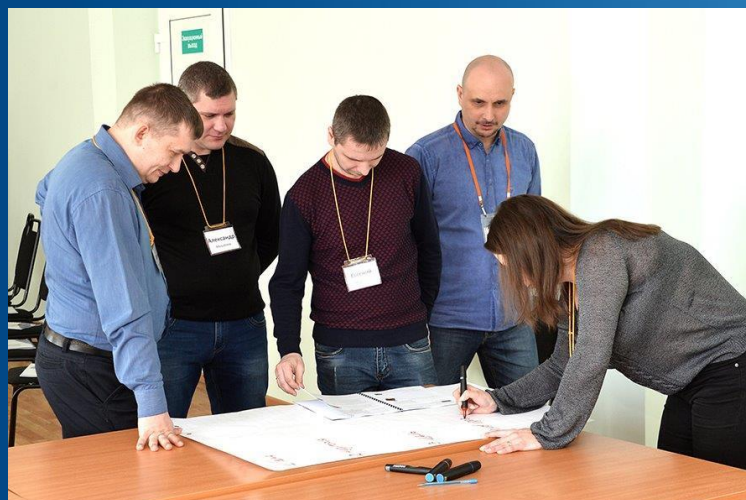
Вовлечение в процесс наставничества непосредственных руководителей и коллег нового сотрудника





Практика обучения наставников

2017 год	Обучение по программе: «Школа управления. Наставничество»
2018 год	Повышение квалификации по программе: «Наставничество»
2019 год	Обучение по программе: «Управление человеческими ресурсами».





Мотивация наставников

Материальное и нематериальное поощрение:
ежемесячные выплаты в период наставничества

Дополнительные разовые выплаты по истечении 6 и 12
месяцев с момента окончания наставничества, при
условии самостоятельной работы обучаемых без брака

Занесение на заводскую Доску почета, награждение
Благодарностью и Почетной грамотой АО «АПЗ»

Участие в конкурсах профессионального мастерства

Перспектива карьерного роста

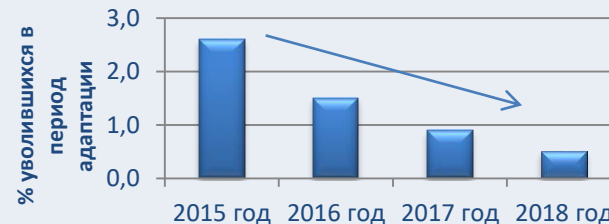


Показатели эффективности наставничества

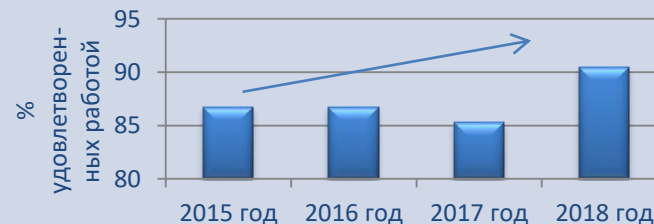
Прохождение испытательного срока

100%

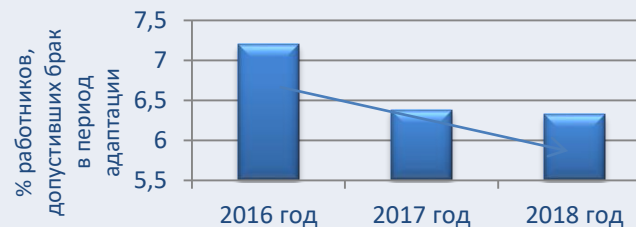
Текущность кадров в первый год работы
(увольнение в период адаптации)



Удовлетворенность работой



Уровень брака и количество ошибок, допущенных новыми работниками





Акционерное общество
“Арзамасский приборостроительный
завод имени П.И. Пландина”



Наставники на производстве





Информация о достижениях

- 1 и 2 место в областном конкурсе «Мастер года – 2017» в номинации «Наставник года» по направлению «Наставник в производстве»
- АО «АПЗ» награждено Дипломом Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области за 1 место в областном конкурсе «Мастер года – 2018» в номинации «наставничество на предприятии»
- Молодые рабочие и специалисты активно учувствуют и показывают хорошие результаты в заводских, городских, областных и Всероссийских конкурсах профессионального мастерства. Ежегодно более 50 % призовых мест в городских конкурсах профессионального мастерства «Золотые руки» занимают приборостроители, многие становятся победителями и призерами городских и областных конкурсов и это не случайно, их наставники так же были участниками, призерами и победителями данных конкурсов.



Акционерное общество
“Арзамасский приборостроительный
завод имени П.И. Пландина”



Победители областного конкурса «Мастер года – 2017» в номинации «Наставник года» по направлению «Наставник в производстве»





Лучшие в наставничестве

АО «АПЗ» стало победителем областного конкурса «Мастер года-2018» в номинации «Наставническая деятельность на предприятии».



Напомним, что в прошлом году АПЗ уже был в числе лучших этого профильного состязания. Тогда приборостроители Сергей Шмелёв и Дмитрий Симакин стали победителем и призером в номинации «Наставник на производстве». На этот раз было принято решение презентовать на конкурсе систему наставничества на предприятии в целом.

Организаторами конкурса выступили Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, Нижегородский индустриальный колледж, Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей

и Нижегородская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

В состав экспертной комиссии областного конкурса вошли представители регионального Министерства образования, науки и молодежной политики, Нижегородского института развития образования, НАПП, руководители профильных учебных заведений региона. Они рассмотрели ряд документов, иллюстрирующих эффективность системы наставничества, действующей на АПЗ, ее инструменты и методики, отражающих динамику роста количества наставников

на предприятии, достижения наставляемых и т.д.

Церемония награждения состоялась 20 декабря в Н. Новгороде в усадьбе Рукавишниковых. Соответствующий диплом и памятный подарок заместителю начальника отдела кадров АПЗ Алексею Бойчуку вручили заместитель генерального директора НАПП Денис Замотин и начальник отдела по подготовке рабочих кадров и сопровождению проектов по развитию профессионального образования Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области Мария Сергеева.

Екатерина МУЛЮН.



Акционерное общество
“Арзамасский приборостроительный
завод имени П.И. Пландина”



Молодые рабочие завода – победители и призеры областного конкурса профессионального мастерства «Золотые руки – 2018»

