

**ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В ПЕРМСКОМ КРАЕ**

РЕШЕНИЕ

21 сентября 2023 г.

О системе наставничества на промышленных предприятиях Пермского края

Заслушав справочную информацию Стрельникова А.Г., начальника отдела мотивации персонала акционерного общества «Редуктор-ПМ», холдинга «Вертолеты России», трехсторонняя комиссия решила информацию принять к сведению.

Координатор комиссии

А.В. Чибисов

Информация

О системе наставничества на промышленных предприятиях Пермского края

Стрельников А.Г., начальник отдела мотивации персонала акционерного общества «Редуктор-ПМ», холдинг «Вертолеты России»:

Значительный рост объемов производства на промышленных предприятиях г. Перми в 2022 году вызвал дефицит рабочей силы на рынке труда и, как следствие, острую конкуренцию среди машиностроительных предприятий города.

Коэффициент напряженности (соотношение числа незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости, на одну заявленную предприятиями вакансию) значительно ниже единицы – 0,3. В 2022 году показатель составил 0,6. Ситуация на рынке труда в крае характеризуется превышением спроса на рабочую силу (Минсоцразвития Прикамья, данные сайта <https://www.business-class.su/>).

Значительная нехватка работников для машиностроительных предприятий отмечается по следующим профессиям и специальностям:

- оператор станков с ПУ;
- наладчик станков и манипуляторов с ПУ;
- шлифовщик;
- слесарь механосборочных работ;
- станочник широкого профиля;
- слесарь-инструментальщик;
- контролер (различная специализация);
- слесарь ремонтник;
- инженер-технолог;
- инженер-программист.

Динамика численности работников завода в период с января 2022 г. по август 2023 г. отражает рост на 25 % или на 498 человек. При этом обеспеченность основными рабочими сохраняется на уровне 96 % (т.е. дефицит рабочих составляет порядка 150 человек).

Ситуация на рынке труда привела к изменению системы подбора, адаптации и подготовки персонала на предприятии, включая и систему наставничества как элемента адаптации и развития работника.

Традиционно на предприятии существовало 3 вида наставничества:

1. Наставничество рабочих.
2. Наставничество ИТР.
3. Наставничество практикантов (студентов учебных заведений).

1. Наставничество рабочих.

В 2022 году был изменен подход к наставничеству новых рабочих в части повышения материальной заинтересованности работников в наставничестве и сокращении сроков обучения новых работников.

Производственное обучение нового работника проводится в целях его подготовки к аттестации и получения допуска к самостоятельной работе.

Наставник организует обучение исходя из программы аттестации, утвержденной для определенной профессии, а именно знакомит работника с нормативной и технической документацией, передает опыт обработки ДСЕ (выполнения работ) необходимый для выполнения трудовой функции.

Период обучения может составлять от 2 до 6 месяцев. В отдельных случаях 12 месяцев.

В 2022 году оплата труда наставника была увеличена с 2 000 руб. до 5 000 руб. в месяц. Был введен контроль за временем работника, которое он провел в качестве наставника. Были установлены следующие условия:

По итогам аттестации нового работника наставнику выплачивается дополнительная премия:

- в размере 7 000 руб. при условии своевременной аттестации;
- в размере 10 000 руб. при аттестации работника раньше установленного срока на один месяц;
- в размере 15 000 руб. при аттестации работника раньше установленного срока на 2 месяца;
- в размере 20 000 руб. при аттестации работника раньше установленного срока более чем на 3 месяца.

В 2022 году также было принято решение об организации обучения граждан, не имеющих специального образования, таким профессиям, как шлифовщик, контролер, оператор станков с ПУ, слесарь механосборочных работ, зубошлифовщик, зуборезчик, слесарь-сборщик.

Для этого были составлены программы обучения, в соответствии с которыми теоретические знания граждан, заключивший с предприятием ученический договор, получал в учебном заведении (например, в Пермском техникуме промышленных и информационных технологий), а практические – на заводе.

Для организации практических занятий с учениками потребовалось ввести новый вид наставничества.

Ученику или группе учеников назначается наставник, а при многосменном режиме – два наставника. В обязанности наставника входит:

- организация практических занятий по освоению учеником знаний и навыков, необходимых для выполнения трудовой функции в соответствии с учебной программой;
- обучение работника приемам и методам труда, необходимым для выполнения трудовой функции;

- ознакомление работника с условиями организации производственного процесса;
- контроль ведения учеником записей в «Дневнике производственной практики».

В целях вовлечения работников в новый процесс подготовки, наставнику производится оплата в размере 100 руб. за 1 академический час за одного ученика или 150 руб. за двух учеников.

Исходя из длительности обучения это приносит наставнику дополнительный доход до 16 000 руб. в месяц при одном ученике и до 24 000 руб. при двух учениках.

По итогам работы за год в качестве наставника работнику может быть выплачена премия в размере до 40 000 руб. за успешную передачу опыта ученикам. Премирование производится на основании ходатайства непосредственного руководителя наставника и начальника комплекса (цеха).

За период с мая 2022 года по август 2023 года ученические договоры были заключены с 125 гражданами. Из них прошли обучение и работают на заводе 96 человек (77 %). 18 человек расторгли ученический договор в период обучения, 11 уволились после обучения и трудоустройства в течение 1 года.

Особый акцент в работе наставника делается на их способность повысить заинтересованности нового работника в продолжении трудовой деятельности на предприятии в ходе освоения профессии и после получения допуска к самостоятельной работе.

В том числе и по этой причине для повышения уровня компетенций работников, выполняющих функции наставника, с 2022 года регулярно проводится обучение по 16-ти часовой программе «Эффективное наставничество». На сегодня обучение прошли 74 работника.

2. Наставничество ИТР.

На предприятии функционирует система введения нового работника в должность.

Для нового работника формируется план введения в должность на период до 3-х месяцев. В плане устанавливаются сроки изучения работником документов, регламентирующих его деятельность: стандарты, инструкции, руководства, техническая документация.

В данном случае функция наставника возлагается на непосредственного руководителя, который должен обеспечить работника всеми необходимыми материалами, давать необходимые разъяснения и, при необходимости, организовывать консультации с другими работниками.

По истечении 3 месяцев непосредственный руководитель проводит первичную аттестацию работника в форме оценки деловых качеств работника.

Пример:

№ п/п	Критерии	Оценка деятельности
1.	Выполнение должностных обязанностей	Хорошо
2.	Качество выполняемых работ	Удовлетворительно
3.	Способность оперативно принимать решения	Хорошо
4.	Дисциплинированность, соблюдение ПВТР	Удовлетворительно
5.	Умение работать с ТД и НД	Удовлетворительно

При удовлетворительной оценке навыков работник приказом генерального директора допускается к самостоятельной работе. При неудовлетворительной оценке – работнику формируется новый план введения в должность и устанавливается новый срок первичной аттестации.

3. Наставничество практикантов.

В целях качественной организации практики студентов средних и высших учебных заведений на предприятии руководителям практики и наставникам устанавливается доплата в размере 10 % должностного оклада (месячной тарифной ставки) за одного практиканта и 15 % за двоих.

В настоящее время идет работа по заключению 20 договоров целевого обучения с учащимися средних и высших учебных заведений, что повысит потребность завода как в количестве наставников, так и в качестве их практических навыков передачи знаний и умений для выполнения стоящих перед заводом задач по выпуску продукции.

В целях дальнейшего развития системы наставничества на предприятии планируется:

- продолжить практику ежегодного обучения наставников;
- внедрить практику ежегодного проведения конкурса «Лучший наставник»;
- создать Совет наставников согласно Методическим рекомендациям по развитию системы наставничества в ГК «Ростех»;
- ввести в производственные подразделения мастеров производственного обучения.

Мастер производственного обучения – это высококвалифицированный работник, не задействованный в выполнении производственной программы. В его обязанности будет входить контроль процесса наставничества в производственных комплексах, личностное развитие наставников, а также контроль качества навыков, полученных как учениками и новыми работниками, так и практикантами.