

В НОМЕРЕ:



Выбери меня

Рассказываем о том, какие этапы нужно пройти кандидатам, чтобы стать наставником



Портрет наставника

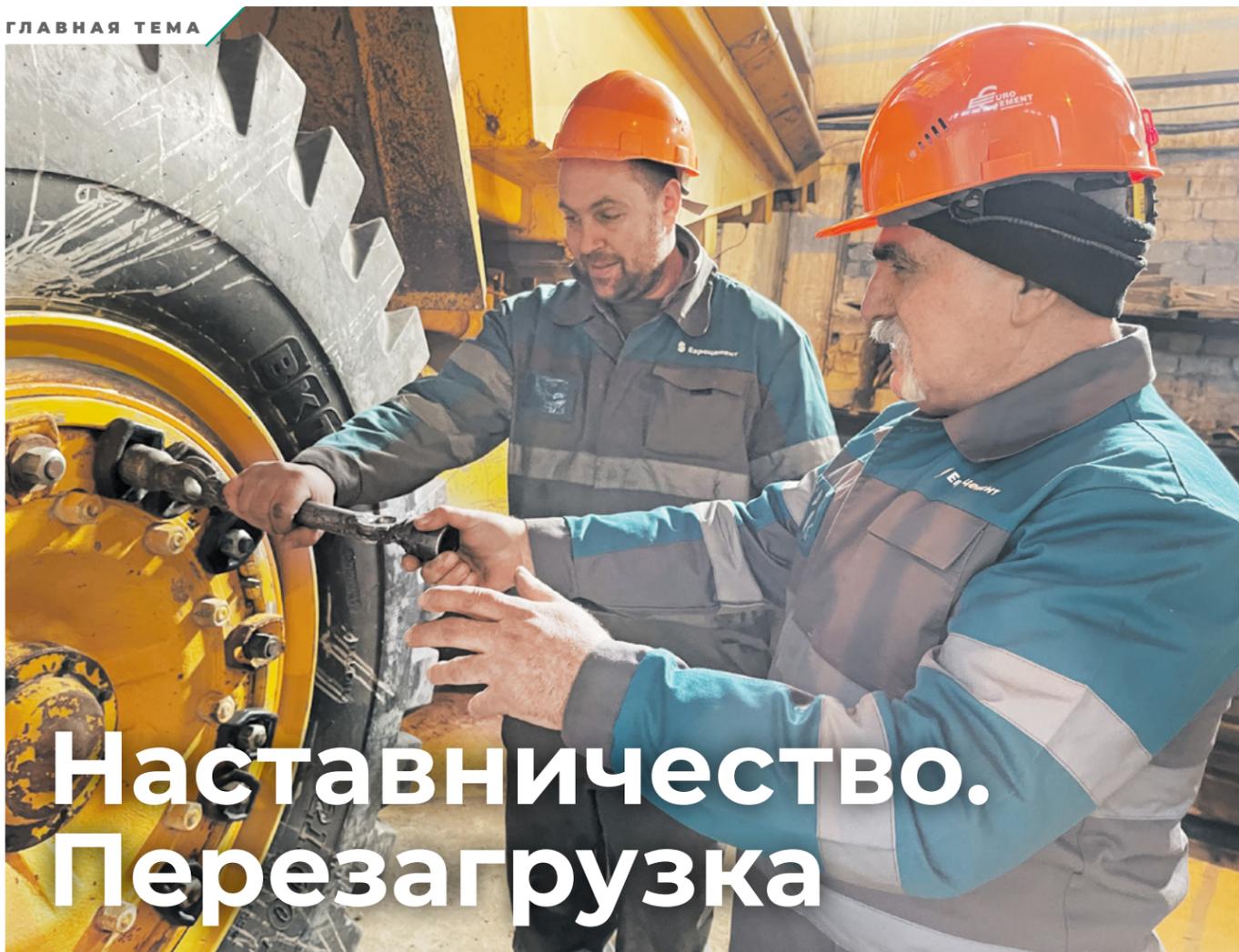
Какими знаниями и опытом должен обладать наставник, чтобы войти в программу обучения?



Героев нужно знать в лицо

Знакомимся с опытными наставниками с разных заводов Евроцемента и Смикома

ГЛАВНАЯ ТЕМА



Наставничество. Перезагрузка

С 2023 года в Евроцементе начала работать обновленная программа наставничества. Теперь фраза «Обучая, учимся» (лат. docendo discimus) в полной мере применима и к нашей заводской жизни – благодаря проверке лучшими практиками передача знаний от наставника к стажеру стала более выверенной и системной.

Трудовые отношения в компании станут прочнее, профессиональные навыки будут передаваться по единому алгоритму. Это облегчит адаптацию новых сотрудников, практикантов, молодых специалистов и тех, кто осваивает новую профессию. А для наставников участие в программе – возможность углубить

собственные знания и получить новые инструменты для саморазвития. Наставник – ключевая фигура программы. Это опытный и высококвалифицированный сотрудник холдинга, обладающий желанием и способностью передавать свои навыки другим. Он помогает стажеру освоиться в профессии, объясняет

нюансы и сглаживает шероховатости. Рядом с таким человеком новичку будет легко начинать свой трудовой путь в компании. Опытным сотрудникам, осваивающим новую профессию или вернувшимся в компанию после перерыва, наставник поможет быстрее адаптироваться в коллективе и освежить свои знания.



Татьяна Пригожина,
директор по управлению персоналом и организационному развитию:

«Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие компании. Программа органично встраивается в нашу корпоративную культуру. Она поможет сохранить опыт высококвалифицированных специалистов и передать его новичкам. Цементники с опытом все взвешивают, а новое поколение готово к экспериментам. Сплав молодости и опыта доказывает свою эффективность. У наставника появляется возможность повысить свой профессиональный уровень, развить навыки управления, систематизировать и обновить имеющиеся знания. А стажер сокращает время своей адаптации и быстрее приступает к самостоятельной работе и достижению высоких результатов».

цифра

До 10 %

от оклада – премия за эффективное наставничество

Кодекс наставника



Будьте примером: все, что вы требуете от стажера, вы сами должны знать и уметь



Постоянно работайте над повышением своего профессионального уровня



Ставьте амбициозные цели и задачи



Не замалчивайте проблемы и трудности



Систематизируйте процесс обучения



Четко и понятно излагайте информацию



Комбинируйте различные способы обучения



Давайте стажеру корректирующую и закрепляющую обратную связь



Будьте доброжелательны и внимательны к стажеру, уважайте его мнение



Кандидатам в наставники предстоит пройти обучение и отбор. Этот процесс включает следующие этапы: прием анкеты от кандидата, тестирование по компетенциям, получение отзыва от руководителя. В спорных ситуациях будет проводиться интервью по компетенциям. А после прохождения обучения кандидатов зачислят в наставники. Для наставников предусмотрено материальное вознаграждение – ежемесячная выплата на период наставничества и премия за эффективность.

Татьяна Пригожина

Подробности о программе и о том, как стать наставником, смотрите на стр. 2–3

Как стать наставником

2023-й – год наставника в России. На заводах Евроцемента внедряется новая программа наставничества. Как она поможет компании повысить эффективность сотрудников, кто может обучать новичков и какое вознаграждение его ждет – расскажем в инфографике.

Программа позволит:

- ✓ установить прочные трудовые отношения между сотрудником и компанией
- ✓ повысить эффективность системы развития персонала за счет использования внутренних ресурсов
- ✓ сохранить и передать ключевые профессиональные знания и навыки
- ✓ создать благоприятные условия для профессиональной адаптации новых сотрудников
- ✓ развить культуру наставничества в компании

Виды наставничества

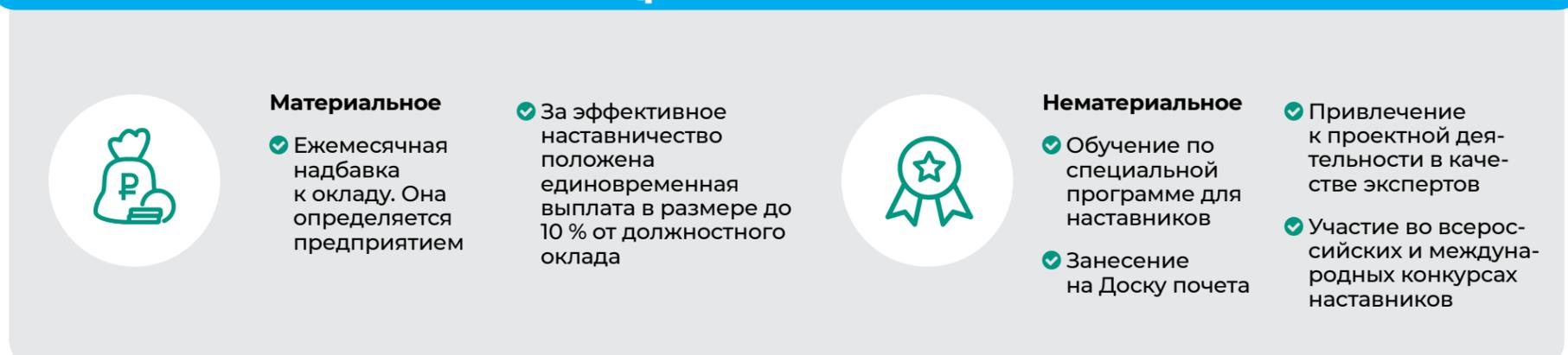


Этапы отбора наставников



Действующие наставники также проходят процедуру отбора, получают развивающую обратную связь для формирования индивидуальной истории развития; после – зачисляются в наставники автоматически.

Поощрение наставников



Дорожная карта программы



ФЕВРАЛЬ

Сбор анкет кандидатов в наставники, проведение отборочных этапов



МАРТ

Обучение кандидатов в наставники, сдача экзамена



АПРЕЛЬ

Закрепление стажеров за наставниками, разработка индивидуальных планов обучения

Портрет наставника

СТАЖ РАБОТЫ

- ✓ **СТАЖЕР-РАБОЧИЙ** от 3 лет
- ✓ **СТАЖЕР-СПЕЦИАЛИСТ** от 5 лет

ДОЛЖНОСТЬ

- ✓ **СТАЖЕР-РАБОЧИЙ** рабочий не ниже 5-го разряда или имеющий разряд, превышающий разряд стажера
- ✓ **СТАЖЕР-СПЕЦИАЛИСТ** специалист не ниже 1-й категории

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ

- ✓ **СТАЖЕР-РАБОЧИЙ** среднее профессиональное
- ✓ **СТАЖЕР-СПЕЦИАЛИСТ** высшее

ВОЗРАСТ

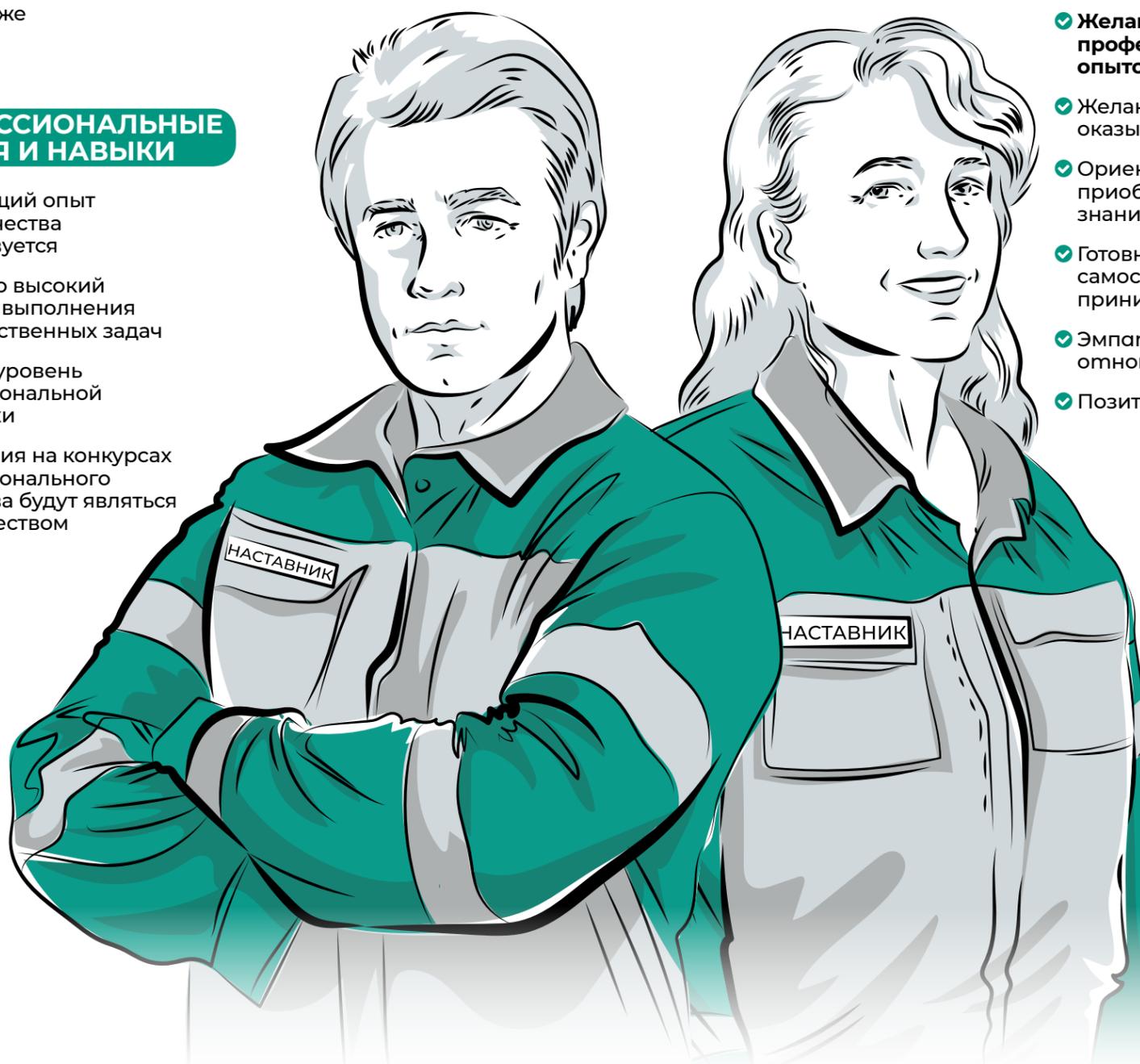
- ✓ не моложе 30 лет

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ И НАВЫКИ

- ✓ Предыдущий опыт наставничества приветствуется
- ✓ Стабильно высокий результат выполнения производственных задач
- ✓ Высокий уровень профессиональной подготовки
- ✓ Достижения на конкурсах профессионального мастерства будут являться преимуществом

МОТИВЫ

- ✓ Желание делиться своим профессиональным опытом
- ✓ Желание помогать, оказывать поддержку
- ✓ Ориентация на развитие, приобретение новых знаний и опыта
- ✓ Готовность самостоятельно принимать решения
- ✓ Эмпатия, поощрение отношений
- ✓ Позитивный настрой



Наставник после обучения

Знает

- ✓ методики обучения взрослых
- ✓ приемы позитивной и конструктивной коммуникации
- ✓ способы преодоления трудностей в процессе обучения (умеет работать с возражениями и сопротивлениями)
- ✓ эффективные приемы контроля обучения

Умеет

- ✓ систематизировать и доходчиво излагать информацию
- ✓ разрабатывать и проводить обучающие встречи со стажером
- ✓ использовать методы для настраивания и поддержки эффективной коммуникации
- ✓ ставить цели и задачи в рамках обучения, мотивировать стажера
- ✓ давать обратную связь


МАЙ

Проведение обучающих встреч со стажерами (под контролем куратора)


ИЮНЬ – ИЮЛЬ

Сдача стажерами экзамена, оценка эффективности работы наставников


АВГУСТ

Поощрение лучших наставников

МЫ ВМЕСТЕ

«Задача наставника – помочь поверить в себя»

Они воспитали не одно поколение цементников и стали для многих из них родными людьми, близкими друзьями. Мудрые и опытные учителя – именно они хранят заводские традиции, передают знания и связывают поколения. Знакомьтесь: наши наставники.

Кавказцемент

Мурат Дотдуев,

слесарь по ремонту
автомобилей 6-го разряда

Мурат
Иссаевич и его
ученик Максим
Филоленко



Мурат Иссаевич на заводе уже 11 лет и с первого дня показал себя высококвалифицированным специалистом, поэтому и стал наставником для всех новеньких цеха. За это время у него было почти 25 учеников.

«Я сразу вижу по глазам, хочет человек научиться или нет, понимает, чувствует ли машины, за столько лет ни разу не ошибался. Например, Максим – толковый. Что сказать о моем учительстве? Жизнь – это всегда движение. Кто-то из моих учеников уехал, некоторые стали коллегами. Как и любому учителю, мне приятно, что ребята, когда видят меня, всегда здороваются – помнят. Думаю, что для каждого наставника главная задача – помочь человеку поверить в свои силы и знания, передать опыт, и речь не только о работе, а еще и о ценностях жизни».

Ачинский Цемент

Ольга Трифонова, начальник лаборатории и ОТК

В совершенстве владеет различными методиками выполнения химического анализа материалов. Постоянно занимается исследовательской работой.



Ольга Трифонова рассказывает ученикам новую сказку о химическом анализе

«До того как стать начальником лаборатории и ОТК, я долгое время проработала специалистом по качеству. Обучала контролеров и лаборантов петрографическому анализу клинкера. В начале обучения стажерам все объясняешь на пальцах, в том числе сложные физико-химические процессы. Например, процесс получения клинкера в печи обжига описывала на примере сказки «Конек-горбунок»: неактивный альфа-белит растворяется в жидкой фазе и выкристаллизовывается в активный бета-белит – это как когда Иван-дурак нырнул в молоко, а вынырнул уже Иван-Царевичем».

Белгородский цемент

Наталья Кузьмина, начальник лаборатории технического контроля

Старается дружить со своими учениками. К Наталье легко могут не только обратиться за советом по работе, но и прийти за помощью в сложной жизненной ситуации.



Наталья Кузьмина делится знаниями с молодыми специалистами

«Всех студентов, у которых я являлась наставником, я воспринимаю как детей, которые на моих глазах взрослеют и становятся хорошими специалистами, мастерами своего дела. С ними у меня всегда доверительные отношения: они мне рассказывали свои переживания, которые даже дома не могли обсудить. Молодежь вообще интересная и трудолюбивая. Работают и одновременно учатся, используют любые возможности, чтобы получить знания и продвинуться дальше по карьерной лестнице».

Невьянский цементник

Николай Егоров,

начальник отдела АСУТП



Николай Егоров и его ученики

Его стаж работы на предприятии составляет более 33 лет, из которых 25 он постоянно консультирует работников и наставляет молодежь. Многие воспитанники Николая Юрьевича продолжают работать на предприятии.

«Мне хотелось бы отметить двух моих учеников. Студент Иван Тюкин хорошо владеет языками программирования, изучал работу микроконтроллеров. Ну а слесарь по КИПиА 6-го разряда Алексей Коновалов, по сути, – грамотный, неугомонный, пылкий и очень опытный электронщик, также мой воспитанник. Он пришел работать электромехаником 3-го разряда и повысил свою квалификацию до 6-го разряда. Сейчас он отвечает за работу контроллеров».

Осколцемент

Алексей Прокудин, главный инженер-энергетик цеха упаковки цемента и отгрузки

«Чудес не бывает, надо искать причину неисправности», – вот его главный профессиональный посыл подопечным.



Общение на позитиве

«Наставник – это не только эксперт в определенной профессиональной области и учитель, но также и психолог. Это сложная, ответственная миссия. Помню своего первого подопечного – молодого сотрудника-электромонтера. Я так волновался, что не спал ночь. Было страшно, думал, не получится. Но в итоге справился со своими эмоциями. С опытом понял, что важно общаться с молодежью на одном языке. Когда специалисты приходят на работу, они не всегда владеют профессиональными терминами, что может привести к курьезным ситуациям. Поэтому в начале наставничества выдаю подопечным ознакомительный лист с профнаименованиями электрооборудования цеха и переводом на «разговорный»».

Воронежский филиал

Лариса Пащенко, ведущий инженер по качеству, лаборатория технического контроля

Пришла на завод в 1990 году, за это время накопила богатый профессиональный опыт, который хочет передать молодежи.



Лариса Пащенко и ее подопечные, студенты Воронежского государственного университета инженерных технологий

«Недавно я узнала о программе наставничества и сразу составила анкету кандидата в наставники, ведь мне очень нравится общаться с молодежью. Современной молодежи учиться легче, у них есть много информации в открытом доступе. У нас была одна книга по технологии, и мы ей очень дорожили, передавая из рук в руки. Многие студенты, у которых я была наставником, продолжают работать по профессии и стали уважаемыми людьми, начальниками. Саша Кульбакина, например, – главный технолог, Николай Мажарин стал директором по качеству. На данный момент я тоже занимаюсь со студентами из ВГУИТ, знакомя их с производством».