

Резолюция круглого стола

«Наставничество: традиции и новые вызовы»

9 октября 2023 года

г. Новосибирск

Участники Круглого стола:

Представители Законодательного собрания, Министерства промышленности, торговли и развития предпринимательства Новосибирской области, Министерства труда Новосибирской области, Министерства образования Новосибирской области, Общественной палаты Новосибирской области, Мэрии города Новосибирска, Профсоюза работников радиоэлектронной промышленности, предприятий радиоэлектронной промышленности Новосибирской области, заинтересованные лица (список прилагается)

Модераторы:

Рягузов Денис Евгеньевич – заместитель министра промышленности, торговли и развития предпринимательства Новосибирской области

Леонтьева Вера Алексеевна – председатель Новосибирской областной организации профсоюза работников радиоэлектронной промышленности.

Развитие института наставничества позволяет решить многие социальные и профессиональные проблемы молодых специалистов: минимизация периода социально-трудовой адаптации на рабочем месте, помощь в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков.

Так, например, по данным Новосибирскстата, 33,5% несчастных случаев произошло на производственных предприятиях, число дней нетрудоспособности в расчёте на одного пострадавшего в Новосибирской области составляет 45,9, а в целом в СФО – 44,4. Внедрение эффективной системы наставничества позволит не только быстрой адаптации на рабочем месте, но и снижению травматизма в целом.

В январе 2023 г. при подготовке статистической отчётности Новосибирской областной организацией профсоюза работников радиоэлектронной промышленности было обнаружено, что за последние 3 года численность молодёжи в возрасте от 18 до 35 лет на отраслевых предприятиях радиоэлектронной промышленности снизилась на 17% и в настоящее время составляет 1049 человек, что свидетельствует о низкой мотивации молодежи оставаться в отрасли и в профессии. Молодые люди не успевают за быстрым темпом промышленного производства, не всегда знают, к кому обратиться за помощью, а закреплённые за ними старшие товарищи не имеют необходимой подготовки в части наставничества. Для того, чтобы

выяснить причины оттока молодёжи с промышленных предприятий, был разработан и соц.опрос, в котором приняли участие 164 сотрудника радиоэлектронных предприятий г.Новосибирска в возрасте от 18 до 35 лет. В ходе опроса молодежи были выявлены следующие причины описанной проблемы: 98% респондентов отметили, что они испытывают потребность в повышении квалификации и обучении, а более 60% указали, что им не хватало наставника в начале трудового пути. В ходе встречи с представителями целевой аудитории было установлено, что период адаптации молодых сотрудников порой достигает трёх лет.

Основная цель данного мероприятия – организация диалога между руководителями промышленных предприятий, органами власти и профсоюзами по вопросам формирования и развития системы наставничества на промышленных предприятиях Новосибирской области и построение системы поощрения за наставничество.

В рамках Круглого Стола обсуждены вопросы:

1. О практике профессионального обучения в АО «НПО НИИИП-НЗиК
2. Наставничество и производительность труда на примере АО «ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат»
3. Практика организации труда студентов и адаптации новых работников на примере АО «Новосибирский приборостроительный завод»
4. Субсидирование развития системы наставничества на примере Челябинской области
5. О роли наставника в адаптации студентов на промышленных предприятиях
6. От наставничества к производству: две стороны одной медали
7. Расширение списка морального стимулирования наставников

Участники круглого стола пришли к следующим общим выводам:

1. Наставничество - эффективный механизм передачи знаний, опыта и ценностей от опытных поколений к новому поколению.
2. Наставничество на промышленных предприятиях остаётся важным и актуальным компонентом успешного производства:
 - способствует уменьшению времени, необходимого для адаптации новых работников, и повышает их производительность;
 - правильно налаженные программы наставничества способствуют уменьшению количества ошибок и повышают качество выпускаемой продукции;

- наставничество способствует развитию новых компетенций сотрудников, создавая мотивацию для поддержки и развития коллег.

- эффективные наставнические программы помогают внедрять новые технологии и методы работы.

- наставничество помогает в формировании единой корпоративной культуры, передаче ценностей компании и укреплении командного духа.

3. Традиционные методы наставничества не всегда соответствуют современным вызовам и потребностям, требуется адаптация под новую реальность.

4. Для эффективного внедрения института наставничества необходимы совместные усилия представителей органов государственной и муниципальной власти, бизнес-сообщества, профсоюзов при активной позиции молодежи и ее организаций.

Таким образом, наставничество на промышленных предприятиях остается важным инструментом для повышения производственной эффективности, обеспечения качества продукции и развития производства в современных условиях, а также привлечения и закрепления кадров.

В ходе обсуждений поступили следующие предложения:

Профсоюзным организациям:

- продолжить работу по обобщению положительного опыта внедрения института наставничества;

- добиваться включения в коллективные договоры пунктов, направленных на поощрение и стимулирование наставников;

- проводить мероприятия с молодежью для закрепления их на промышленных предприятиях

Руководителям промышленных организаций:

- внедрять и развивать институт наставничества;

проводить мероприятия по передаче положительного опыта действующих систем наставничества, в том числе посредством создания учебных центров при предприятиях и формирования образовательно-производственных кластеров.

- включать в коллективные договоры пункты, направленные на поощрение и стимулирование наставников.

- расширить практику использования ученических договоров и целевого обучения, используя механизм наставничества.

Законодательному собранию Новосибирской области:

- рассмотреть возможность подготовки рекомендаций по отражению мероприятий, направленных на развитие института наставничества в профильных государственных программах по Новосибирской области, в том числе по обучению наставников.;
- рассмотреть вопрос поддержки института наставничества через материальное и нематериальное стимулирование наставничества: социальная реклама, доски почета, льготы (проезд, ЖКХ и т.д.), субсидирование предприятий и организаций (по примеру Челябинской области).

Руководителям государственных органов исполнительной власти Новосибирской области:

- привлекать представителей профсоюзов к участию в совместных мероприятиях по вопросам труда, занятости, обучения и подготовки кадров;
- рассмотреть возможность привлечения творческих коллективов и СМИ для пропаганды труда как основы жизни, сохранения трудового наследия;
- рассмотреть вопрос поддержки института наставничества, в том числе при помощи дополнительных мер материального и нематериального поощрения: увеличение квот на действующую награду – знак отличия «Почётный наставник Новосибирской области», введение дополнительной награды за наставничество;
- рассмотреть возможность подготовки рекомендаций по формированию института наставничества, внедрению успешных практик наставничества, в том числе через проведение конкурсов;
- содействовать развитию дуального обучения, обеспечивая его нормативную базу и привлекая основных работодателей к практическому обучению и частичной занятости обучающихся на производстве.
- организовать серию совещаний для представителей кадровых служб предприятий с презентацией опыта создания образовательных кластеров;
- рассмотреть возможность организации и проведения в 2024г - 2025г периодических конференций по вопросам наставничества

Новосибирскому Региональному отделению Союза Машиностроителей России:

- содействовать передаче положительного опыта внедрения системы наставничества на предприятиях Новосибирской области;
- проводить профориентационные мероприятия по популяризации инженерно-технических и рабочих специальностей;

- рассмотреть вопрос о возможности введения региональной награды для наставников совместно с Областным комитетом профсоюза работников радиоэлектронной промышленности и Министерства промышленности, торговли и развития предпринимательства Новосибирской области (по примеру п.2.4.3 Отраслевого соглашения по радиоэлектронной промышленности РФ)

Общественной палате Новосибирской области:

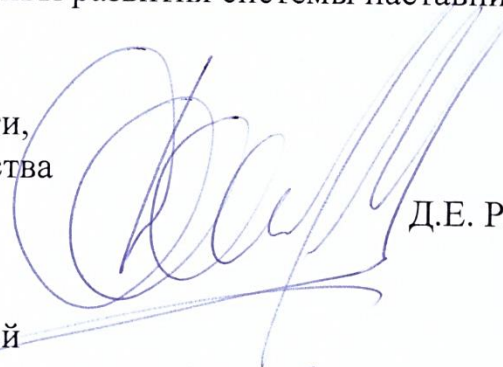
- разработать рекомендации органам власти Новосибирской области по вопросам развития системы наставничества, популяризации инженерно-технических и рабочих профессий

Мэрии города Новосибирска:

- рассмотреть возможность проведение конкурсов лучших практик систем наставничества, лучших наставников;
- проводить профориентационные мероприятия по популяризации инженерно-технических и рабочих специальностей;
- содействовать заключению коллективных договоров на промышленных предприятиях г. Новосибирска
- рассмотреть возможность организации доски почета г. Новосибирска для наставников

Участники выразили уверенность в том, что состоявшийся круглый стол – еще один шаг на пути принятия новых вызовов и решения задач, которые встают перед профессиональным сообществом. Обозначенные на круглом столе вопросы и результаты работы помогут распространить лучшие практики и определить новые перспективы развития системы наставничества.

Модератор круглого стола,
Заместитель министра промышленности,
торговли и развития предпринимательства
Новосибирской области



Д.Е. Рягузов

Модератор круглого стола,
Председатель Новосибирской областной
организации Российского профсоюза
работников радиоэлектронной
промышленности



В.А. Леонтьева