

автором, так и другими программистами, которые будут проверять ее или модифицировать. «Помните, программы читаются людьми», призывал Д. Ван Тассел в своей монографии, посвященной проблемам программирования [3].

## Библиографический список

1. Гагарина Л.Г. Технология разработки программного обеспечения: учебное пособие / Л.Г. Гагарина, Е.В. Кокорева, Б.Д. Виснадул. – М.: ТД «Форум»: ИНФРА-М, 2009. – 400 с.

2. Иванова Г.С. Технология программирования: учебник / Г.С. Иванова. – М.: КНОРУС, 2011. – 336 с.

3. Тассел Д. Ван. Стиль, разработка, эффективность, отладка и испытание программ: пер. с англ. – М.: Мир, 1985. – 187 с.

УДК 005.95 + 005.96

Маг. Е.В. Ишков  
Рук. Н.В. Сырейщикова  
ЮУрГУ, Челябинск

## **ОСВОЕНИЕ МЕТОДОВ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ОАО «ЧЭМК»**

*Инвестиции в людей никогда не бывают ошибочными.  
В худшем случае они не принесут немедленной отдачи.  
В лучшем случае они станут решающим конкурентным фактором.*

*Б. Карлоф, С. Седерберг*

На сегодняшний день общепризнанно, что главная ценность организации – это ее персонал и при прочих схожих условиях именно качество персонала определяет конкурентные преимущества предприятия. В связи с этим важно своевременно повышать качество человеческого капитала персонала в первую очередь за счет обучения.

На кафедре технологии автоматизированного машиностроения ЮУрГУ совместно с ОАО «ЧЭМК» проведена НИР для совершенствования процесса обучения персонала, который по оценке предприятия функционирует не в полной мере: наблюдаются серьезные недостатки в обучении персонала и, как следствие, появляется необеспеченность в полной мере компетентным персоналом, а также текучесть кадров.

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т. п. [1].

Необходимость в действиях по организации обучения и/или подготовки персонала возникает, когда имеющаяся компетентность какого-то сотрудника не позволяет надеяться на то, что он сможет выполнять свои должностные обязанности (текущие или планируемые) с требуемой надежностью. По этой причине его компетентность требуется повысить (расширить, углубить и т. п.), доведя ее до требуемой.

Современные предприятия все больше внедряют гибкие подходы к подготовке своего персонала через системы обучения и повышения квалификации на основе компетентностного подхода, что позволит повысить эффективность деятельности отдельных сотрудников [2].

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Был проведен анализ существующих наиболее известных методов обучения, повышения профессионализма и компетенции персонала и был выбран метод наставничества. Несмотря на то, что метод наставничества в традиционном понимании является малозатратным ресурсом производственной подготовки молодых кадров, зачастую используют её различные виды: баддинг (budding), шедоунг (shadowing), секондмент (secondment), интерншип (internship), коучинг (coaching), которые являются ценными формами профессиональной подготовки работника, но, как показали исследования, не имеют того потенциала, которым обладает система наставничества [1].

Данная система включает комплекс мероприятий, которые позволяют сотруднику выйти на необходимый уровень производительности с минимальными потерями для него самого и для предприятия. В процессе адаптации наставничество позволяет новым сотрудникам работать с более опытными коллегами (наставниками), получая необходимые в работе советы, помощь и подсказки. Согласно статистике новые сотрудники, получившие наставников, остаются в компании вдвое чаще, чем те, кто наставников не имел. Применение этого метода дает хорошие результаты, отражающиеся на эффективности работы сотрудников, повышающие производительность труда, а соответственно и прибыль предприятия.

Был разработан стандарт организации на процесс освоения метода наставничества для условий завода. В стандарте определено, что основной целью наставничества является оказание помощи вновь принятым на комбинат рабочим (стажерам) в их профессиональном становлении и адаптации в трудовом коллективе. А основными задачами наставничества являются:

- формирование у работника таких личностных качеств, как добросовестность, ответственность, инициативность, дисциплинированность, уважение к специальности (профессии);
- создание условий для развития творческого потенциала работников;
- создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;
- усвоение работниками традиций и правил поведения в трудовом коллективе структурного подразделения и на комбинате.

В стандарте даны основные положения о наставничестве. 1. Наставники подбираются из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о своем участке работы и работе подразделения, преданных предприятию, поддерживающих его стандарты и правила работы, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. 2. Наставниками могут быть как квалифицированные рабочие (старшие рабочие, бригадиры), так и руководители и специалисты. 3. Утверждение работника в качестве наставника осуществляется распоряжением по подразделению при закреплении стажера за опытным рабочим для стажировки по охране труда и производственному обучению. Основанием для закрепления наставника является представление непосредственного начальника при обоюдном согласии предполагаемого наставника и работника (стажера), за которым он будет закреплен. Допускается совмещение функций ответственного за охрану труда, инструктора производственного обучения и наставника. 4. Наставничество может осуществляться над одним или группой новых работников структурного подразделения. Количество стажеров, закрепленных за одним наставником, не может превышать трех человек. 5. Наставник проводит свою работу в соответствии с утвержденным планом по адаптации работника. 6. Срок наставничества определяется в соответствии с планом адаптации работника [2].

Как будет происходить обучение – на рабочем месте или с отрывом от работы – определяется в основном тем, какие методы обучения будут использованы. Разработанный стандарт содержит характеристики для выбора конкретного метода обучения персонала на рабочем месте.

В стандарте организации определены: область применения, термины и определения, обозначения и сокращения, цели освоения наставничества, владелец процесса, входы и выходы процесса, основные задачи наставничества, состав групп и требования к их членам, права и обязанности наставника, оценка работы наставника, ответственность. Разработанный стандарт соответствует требованиям СМК, он включает в себя показатели процесса наставничества, систему управляющих воздействий, аттестацию стандарта. В стандарте с помощью методологии IDEF0 созданы графические модели обучения персонала методом наставничества.

Таким образом, внедрение результатов работы позволило сформировать механизм наставничества, что позволило заводу получить условно-годовую чистую экономию в размере 1335, 4 тыс. руб. Данная экономия будет увеличиваться с течением времени, также будет значительно улучшаться ситуация с персоналом, будут решаться проблемы с кадрами, что будет влиять на финансовые показатели ОАО «ЧЭМК».

## Библиографический список

1. Володина Н. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы / Н. Володина. – М.: Эксмо, 2010.– 240 с.
2. ГОСТ Р ИСО 10015–2007. Менеджмент организации. Руководящие указания по обучению. – М.: Стандартинформ, 2008. – 19 с.

УДК 658

Студ. В.В. Кучкаров  
Рук. Е.Н. Щепеткин  
УГЛТУ, Екатеринбург

## **МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА**

Качество продукции имеет уникальную социальную и экономическую значимость, так как имеет особую материальную базу удовлетворения и личных потребностей покупателей и также производственных нужд. Многие государства уделяют большое внимание вопросам качества, высокое качество продукции влечёт за собой наличие богатства и высокого статуса на мировой экономической и политической арене. Большое моровое влияние влечёт за собой наличие возможностей для дальнейшего прогресса страны.

США и Япония на сегодняшний день являются одними из самых развитых стран в мире наряду со странами Западной Европы. Они имеют разную политику в области качества, но местами пересекаются между собой. В США к вопросам качества стали уделять большое внимание в начале 80-х гг., управление качеством сводилось к его планированию. Минусом данной политики было недостаточное внимание к сотрудникам предприятий. Планированием качества занимались без учёта потребностей внутри самой фирмы, такой процесс создавал большие проблемы, а не планы по повышению качества. В результате чего американская продукция была ниже качеством, чем европейские и японские аналоги. В середине 80-х гг. американские корпорации путём частичного внедрения японских методов