



Работа на конкурс  
«Авиастроитель года»

**Номинация  
«За подготовку нового  
поколения специалистов  
авиастроительной отрасли  
среди предприятий»**

**Лунев Евгений Маркович,  
Неретин Евгений Сергеевич**

**АВИАИНЖЕНЕРЫ БУДУЩЕГО**

*20 мая 2020 г.*

## Актуальность практики наставничества

Современное высшее образование не обеспечивает достаточный уровень подготовки выпускников для работы на профильных предприятиях.

Существует огромный разрыв между преподаваемым материалом и современным уровнем научно-технического развития предметной области.

Выпускники не имеют опыта работы с современным оборудованием по действующим мировым стандартам, не имеют представления об актуальных и перспективных разработках и решениях. Теоретическое обучение в ВУЗе требует обязательного практического применения полученных студентами знаний на профильных предприятиях.

Предлагаемая практика наставничества направлена на дополнительную подготовку молодых специалистов с целью их адаптации к работе на предприятии и развитию полученных в ВУЗе компетенций. Опыт данной практики составляет десять лет.

Данная практика наставничества направлена на подготовку молодых специалистов в области комплексирования бортового оборудования для нужд Государственной Корпорации «Ростех».

## Предмет наставничества

Предлагаемая практика наставничества направлена на:

- развитие заинтересованности наставляемого в работе по специальности;
- непрерывную мотивацию наставляемого на развитие своих профессиональных навыков и знаний в предметной области;
- карьерный рост;
- адаптацию в профессиональной среде;
- профессиональный рост.

Благодаря такому наставничеству на предприятии студенты могут в полной мере освоить выбранные ими специальности, полноценно раскрыть свой потенциал и повысить свой интерес к предметной области.

## Задачи и функции наставников

Основные задачи и функции наставников:

- мотивация наставляемого на постоянное повышение своих компетенций в предметной области;
- передача опыта и знаний в предметной области;
- подготовка перспективных молодых специалистов для отрасли;
- обеспечение непрерывного процесса профессиональных консультаций;
- способствование быстрой адаптации наставляемого для работы в производственном коллективе;
- постоянное изучение перспективных разработок и решений.

Процент рабочего времени, уделяемый на наставническую деятельность, должен быть не менее 25%.

## Требования к наставникам

Наставник должен:

- иметь опыт работы по специальности не менее пяти лет и обладать педагогическими способностями;
- обладать широким спектром профессиональных навыков и актуальными знаниями в предметной области;
- постоянно проходить повышение квалификации в предметной области;
- обладать мотивацией в подготовке перспективных молодых специалистов для отрасли;
- обладать лидерскими качествами;
- уметь находить общий язык с наставляемыми;
- обладать терпеливостью и эмпатией;
- быть коммуникабельным, контактным, располагать к себе;
- обладать умением увлечь наставляемого для раскрытия его потенциала.

## Механизмы и инструменты наставничества

Механизмы и инструменты наставничества:

- обеспечение возможности работы наставника в ВУЗе по совместительству с целью преподавания профильных дисциплин с возможностью выполнения лабораторных, курсовых и выпускных квалификационных работ на предприятии;
- трудоустройство наставляемых на предприятие в качестве практикантов / стажёров / специалистов младшего звена (техников);
- обучение на рабочем месте;
- выполнение научно-исследовательских работ студентов;
- выступление на профильных конкурсах, конференциях, семинарах;
- проведение регулярной оценки мотивации и остаточных знаний наставляемых.

## Механизмы отбора наставников/наставляемых и формирования наставнических пар

Наставник и наставляемый должны обладать общей мотивацией и заинтересованностью в решении вопросов предметной области, легко находить общий язык, глубоко интересоваться выбранным направлением.

Мотивация наставников:

- выплата стимулирующих надбавок и премий;
- постоянное повышение квалификации наставников за счёт работодателя;
- получение опыта руководства, управления и координирования сотрудников;
- личный вклад в подготовку будущих высококвалифицированных специалистов для страны.

### Обучение наставников

Наиболее выдающиеся наставляемые из успешных наставнических пар становятся помощниками наставника, с перспективой роста до полноправного наставника.



## Показатели оценки эффективности наставничества

Полученные показатели оценки эффективности практики наставничества:

- повышение уровня квалификации наставляемых на 15%;
- увеличение количества молодых специалистов на предприятии на 14%;
- снижение среднего возраста сотрудников на предприятии на 5%;
- сокращение срока адаптации выпускников ВУЗа к работе на предприятии на 25%;
- сокращение увольнений молодых специалистов на 3%;
- повышение успеваемости наставляемых в учёбе в ВУЗе на 20%;
- приглашение наставляемых на работу на предприятие, на котором проходило наставничество, на 20%;
- карьерный рост наставляемых на 15%;
- все выпускники 2019 г. и 2020 г. (работавшие на предприятии) продолжили трудовые отношения с Обществом.

### Нормативная база наставничества

- трудовой кодекс РФ;
- федеральные государственные образовательные стандарты;
- перечень приоритетных направлений развития науки, технологий и техники РФ, в том числе Государственной Корпорации «Ростех»;
- политика компании.



## Ключевые факторы успеха

Ключевые факторы успеха:

- удачное формирование наставнических пар;
- наличие заинтересованных наставников и интересующихся наставляемых, удовлетворяющих требованиям практики;
- понимание и стимулирование процесса наставничества со стороны руководства компании;
- участие в научно-исследовательских работах студентов, конференциях и семинарах;
- одобрение со стороны всего коллектива предприятия практики наставничества;
- повышение уровня корпоративной культуры и содействие развитию профессиональной этики и среды.

### Возможность масштабирования практики

Масштабирование практики для других предприятий возможно при наличии у них наставников, отвечающих требованиям данной практики, а также заинтересованности руководства субъекта в привлечении молодых перспективных кадров и выделении ресурсов на реализацию практики.

## Результат апробации практики наставничества

По результатам научного руководства Лунева Е. М. и Неретина Е. С. в 2019 г. молодые специалисты Общества достигли следующих основных результатов:

- ➔ **все выпускники ВУЗов 2019, 2020 г. – сотрудники Общества – остались работать на предприятии.**
- ➔ второе место в конкурсе ПАО «ОАК» «Будущее авиации»;
- ➔ два первых места в IV конкурсе научно-технических работ ПАО «Корпорация «Иркут»;
- ➔ первое место в рамках Всероссийского инженерного конкурса;
- ➔ лучший доклад в конференции «Авиация и космонавтика» (МАИ);
- ➔ 3 место в конференции «Навигация и управление движением» (г. Санкт-Петербург);
- ➔ 2 место в конкурсе научно-технических работ и проектов «Молодежь и будущее авиации и космонавтики» (МАИ);
- ➔ 1 место в студенческой научно-технической конференции Московского Политеха;
- ➔ 2 стипендии Президента РФ и 4 стипендии Правительства РФ за научные и учебные достижения (сотрудники Общества – студенты и аспиранты МАИ и МГТУ им. Н. Э. Баумана);
- ➔ опубликованы 1 статья в журнале IEEE, 2 статьи в журналах, индексируемых в SCOPUS, 6 тезисов докладов на конференциях, индексируемых в SCOPUS, 2 статьи в журналах из Перечня ВАК при Минобрнауки РФ.
- ➔ **сделано более 25 докладов на международных и всероссийских конференциях.**

# Результат апробации практики наставничества

В 2019 г. результаты работы Лунева Е. М. и Неретина Е. С. отмечены благодарностями Президента ПАО «ОАК» за значительный вклад в подготовку кадров для авиационной отрасли и развитие практик наставничества на предприятии, а также благодарностью Директора Иркутского филиала МГТУ ГА, ректора МАИ.

