

образовательного пространства для развития детской одаренности: детский сад – школа – университет: материалы II Всероссийской научно – практической конференции, Часть I: Педагогика одаренности. Томск: Томский ЦНТИ. 2012. С. 182-187

8. Брындин, Е.Г. Оздоровительная часть студенческого кампуса. /Физическая культура и спорт на современном этапе: проблемы, поиски, решения: Материалы межрегиональной научно–практической конференции – Томск: ТПУ, 2012. С. 369- 375

9. Брындин Е.Г., Брындина И.Е. Как перейти на здоровый образ жизни. /Новосибирск: ИЦЕ, Томск: ТПУ. 2013. 288 с.

10. Е.Г. Брындин, И.Е. Брындина МОНИТОРИНГ ДИНАМИКИ ПОВЫШЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЗДОРОВЬЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ. /Современные аспекты реализации ФГОС и ФГТ. Вузовская педагогика : материалы конф. Красноярск: КрасГМУ. 2013. С. 500-504.

11. Брындин Е.Г. Аспекты здорового образа жизни. Межд. науч.-практ. конф. Здоровая городская среда, здоровая жизнь и преодоление неравенства в здоровье. Ставрополь: СГМУ. 2013. С. 100-107

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И БЛАГОСОСТОЯНИЯ ОБЩЕСТВА ЧЕРЕЗ ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА

Быценко Е.А.

Томский политехнический университет, г. Томск

Научный руководитель: Плучевская Э.В., к.э.н., доцент кафедры экономики

В данной статье предложен вариант включения института наставничества с целью повышения качества работы предприятия и благосостояния общества. Отражены вопросы, связанные с проблемой управления персоналом на предприятии. Раскрыта сущность системы наставничества, выявлены ее основные преимущества и необходимость внедрения на предприятии. Сформулированы основные задачи, которая решает данная система, и выгоды, которые будет приносить предприятию.

Целью данной статьи является необходимость внедрения института наставничества с целью повышения качества работы предприятия и благосостояния общества. Задачи статьи: раскрыть сущность системы наставничества, определить необходимость ее внедрения на предприятии, выявить основные задачи, которые будет решать данная система.

Для большинства российских предприятий актуальной проблемой является неконтролируемый и необоснованный рост затрат.

Наибольшая часть затрат на предприятии приходится на содержание персонала. Важными показателями экономической эффективности в системе управления персоналом служат не только результаты, но и затраты предприятия на осуществление управленческой и производственной деятельности. В современной системе учета затрат на содержание персонала существует проблема. Основные вложения в развитие человека, на его подготовку и повышение квалификации рассматриваются, прежде всего, как издержки предприятия, а не как важные инвестиции в человеческий капитал, ведь именно инвестиции в образование сотрудников дают ощутимые экономический эффект. Некоторые работники с определенным служебным положением не желают «ставить на крыло» молодых и активных новичков, опасаясь вырастить опасных конкурентов [1]. На российских предприятиях существует проблема с передачей профессионального опыта между разными поколениями сотрудников. В сегодняшней атмосфере рыночной конкуренции, передача важных знаний и опыта от предшественника к преемнику является важной составляющей компании. Каждая компания может по-разному осуществлять передачу опыта. Наиболее эффективным, а самое главное менее затратным методом, является наставничество. Его главной целью является формирование квалифицированного кадрового состава компании. Наставниками должны стать только те люди, которые хотят поделиться своим опытом и знаниями, для которых это действительно важно. Система наставничества, которая довольно эффективно функционировала в советском союзе, знакома по многим книгам и фильмам. На сегодняшний момент она сохранилась, но только на тех предприятиях, где функционируют люди, которые работали еще в советский период [2].

Россия, как всегда, отстает, в то время как коллеги за рубежом прошли один и тот же путь. Можно привести в пример японский опыт развития данной системы. Главная задача системы обучения и профессиональной подготовки персонала – превращение «знания отдельного работника в знание всей организации». «Кружки качества», известные во всем мире, прекрасно иллюстрируют практическое осуществление этой задачи. Целями создания, которых является передача производственного опыта от одних сотрудников другим, улучшение морально-психологического климата на рабочих местах и развитие у работников потребности в качественной работе, что обеспечивает успешную деятельность предприятия [3]. Наставничество в России – очень важный атрибут развития экономической среды. Дело

в том, что в современной России этот институт полностью разрушен, как и многие другие, а эффективность его функционирования является базой формирования кадрового резерва.

Для наиболее эффективного функционирования системы наставничества следует в качестве наставников привлекать граждан пенсионного возраста. Если принять во внимание относительно небольшие пенсии старшего поколения, то это предложение может стать программой по улучшению их материального положения. Практически любой пенсионер, который чувствует себя вполне трудоспособным, может посветить свое время общению с молодыми работниками, поделиться своим жизненным опытом, помочь с периодом адаптации на новом рабочем месте, повысить эффективность работы на предприятии. Безусловно, еще сохранились специалисты в возрасте, которые обладают патриотичностью и преданностью к своей родине, которые могут все это передать молодому специалисту. За счет системы наставничества можно сформировать ответственных граждан и патриотов нашей страны [4].

Предприятия будут получать двойную выгоду от данной системы наставничества: снижение затрат на обучение и подготовку персонала, также будет осуществляться социальная программа для пенсионеров, с возможностью улучшения их материального положения. Задачи предприятия, решаемые в рамках программы наставничества: создание инструмента долгосрочной мотивации и стимулирования деятельности наставников молодых рабочих, дополнительное вознаграждение деятельности наставников, привлечение новых кадров в систему наставничества и закрепление опытных кадров, оптимизация сроков социальной адаптации молодых рабочих и специалистов, передача накопленных знаний и опыта молодым рабочим и специалистам. Система наставничества способствует не только росту производительности труда, повышению качества работ и услуг, но и способна принести предприятию значительную выгоду, поскольку сотрудники, находящиеся под руководством своего наставника, значительно лучше проявляют свои способности [5]. Наставник будет иметь возможность оперативно реагировать на ошибки, допущенные его подопечным и сразу приступать к их разбору без вникания в суть вопроса.

Многие фармацевтические предприятия возрождают сейчас институт наставничества. В качестве наставников работают пенсионеры – опытные мастера завода, которые обладают уникальными знаниями. Так, на предприятиях холдинга STADACIS существует многолетняя

практика передачи опыта руководителями старшего возраста молодым преемникам. Часто руководитель, уходя на пенсию, остается в качестве консультанта, и по собственному желанию осуществляют помощь молодым работникам своего подразделения [6]. Проведение в России системной профессиональной подготовки персонала не ограничивается крупными компаниями. Малый и средний бизнес стремится создать свою систему профессиональной подготовки. Сегодня существует твердое предположение, что вскоре на рынке труда будет сложно найти достаточное количество специалистов, способных эффективно работать в условиях новой экономики, поэтому на компании возлагается ответственность самостоятельной подготовки кадров.

На наш взгляд, наиболее оптимальным инструментом, способствующим повышению качества работы на предприятии и снижению адаптационного периода персонала на предприятии, являются наставники, которые должны способствовать эффективному обучению молодых сотрудников на предприятии. Для этого необходимо привлекать опытных пенсионеров, которые будут заинтересованы в осуществлении данной системы. Наставничество является не только способом снижения затрат на обучение, но и дополнительной (в том числе материальной) мотивацией для граждан пенсионного возраста. Предприятиям, в свою очередь, необходимо предусмотреть бюджет для материального вознаграждения наставников. Если правильно выстроить систему наставничества, все важные навыки и опыт останутся внутри компании и будут передаваться сотрудниками «из поколения в поколение». Новичкам станет проще вливаться в коллектив, повысится общая лояльность сотрудников, а также значительно сократятся бюджеты на обучение сотрудников.

Список информационных источников

1. Безручко П.В. Система наставничества // Элитный персонал – 2009. - № 34.

2. Добрых М.О. Социально– психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии // Известия российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. № 37. С.62-65.

3. Зарубежный опыт обучения персонала и его применение на российских предприятиях [Электронный ресурс] // Полный комплекс офисных услуг REFI.SU. URL: http://www.refi.su/help_66.html (дата обращения 20.02.2014 г.)

4.Буравцева М., Домброва Е. Обмен опытом [Электронный ресурс] // Бизнес–образование в России и за рубежом UBO.RU. URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=128&pub=3218>(дата обращения 28.02.14 г.)

5.Институт наставничества [Электронный ресурс] // Алгоритм решения стратегических задач в области управления персоналом Algoplus. URL: http://www.algocons.ru/category.php?id_current_cat=110 (дата обращения 1.03.2014 г.)

6.Возрастной тупик или новые горизонты? [Электронный ресурс] // Фармперсонал. Работа и обучение. URL: <http://pharmpersonal.ru/publs/statji/novaja-upravlenie-personalom/vozrastnoj-tupik-ili-novye-gorizonty.html> (дата обращения 5.03.2014 г.)

ВОСПИТАНИЕ КОСМИЧЕСКОЙ НРАВСТВЕННОСТИ ДЛЯ КОСМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА

Васильченко А. Ю.

*Павлодарский Государственный университет, г. Павлодар
Научный руководитель: Дудак Н. С., к. т. н., профессор кафедры
машиностроения и стандартизации ПГУ*

Вопросы производственной безопасности. В настоящее время во всём мире в сферах производства и обслуживания внедрены системы менеджмента качества (СМК) всего разнообразия организаций. СМК основаны на незыблемых законах взаимодействия составляющих элементов гармоничных систем: работа описываемых систем должна рассматриваться с точки зрения системы, в которой всё взаимосвязано и едино во взаимодействии, потому организация рассматривается как единая и цельная, гармоничная система, безопасная для труда, для окружающей среды, для системы питания и т. д., если в ней выполняются все установленные условия её функционирования. Этот подход называется системным подходом. Правильная система есть гармония. Системный подход тесно связан с процессным подходом, потому что система состоит из взаимосвязанных процессов. По сути действия системы в СМК внедрён в практику человеческих взаимодействий подход с точки зрения реальности и справедливости, полного учёта всех факторов в системе для её надёжного функционирования и безопасности. Для оценивания системы и обеспечения её надёжного функционирования все решения должны