

Реакция синтеза

Практики наставничества на пермском заводе «ЛУКОЙЛа» признаны лучшими в крае

Многие годы в ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» существует практика наставничества.

Опытные специалисты не только передают молодым сотрудникам профессиональные навыки, но и помогают им влиться в коллектив нефтепереработчиков. Практики наставничества завода по производительности признаны экспертами лучшими в регионе, а один из лучших наставников удостоен награды от Президента РФ.

В июле «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» стал победителем конкурса «Лучшие практики наставничества в Пермском крае» по итогам 2022 года. Мероприятие, в котором приняли участие 11 предприятий и некоммерческих организаций, проводилось министерством промышленности и торговли Прикамья. Пермские нефтепереработчики одержали победу в самой конкурентной номинации — «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда».

Конкурс проводится во всех регионах страны по инициативе Министерства экономического развития России в рамках национального проекта «Производительность труда».

Цель этого своеобразного соревнования — не только выбор победителей, но и поиск, а также популяризация лучших практик наставничества на отечественных предприятиях. «Уже в пятый раз мы проводим конкурс, чтобы мотивировать компании активно работать с молодыми и новыми сотрудниками», — отметил заместитель министра экономического развития Марат Кереев. Номинация, в которой первое место занял коллектив «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеорг-

синтез», введена в структуру конкурса впервые. Эта победа представляет особую ценность, поскольку 2023 год был объявлен Президентом России «Годом наставника и педагога».

В Прикамье победителей в каждой номинации выбирал экспертный совет под председательством первого заместителя министра промышленности и торговли Пермского края Елены Дегтяревой. В совет вошли представители промышленности, органов исполнительной власти, общественных и научных организаций.

Согласно конкурсной документации заявки участников оценивались по строгим критериям, от степени соответствия каждому из которых претендентам начислялись баллы. Из максимально возможных десяти баллов коллектив нефтепереработчиков набрал восемь.

На «Пермнефтеоргсинтезе» наставничество существует в том или ином виде уже несколько десятков лет. «Я пришла на предприятие в 1986 году, и за мной сразу закрепился наставник, который на личном примере показал мне все тонкости работы», — рассказывает инженер-химик первой категории Елена Пухова. —

Сейчас я сама, как и многие коллеги, являюсь наставником для наших молодых специалистов». Суть системы наставничества, которая развивается на всех предприятиях группы «ЛУКОЙЛ», — адаптация нового сотрудника. Речь идет не только о профессиональных знаниях и навыках, но и о корпоративных нормах и правилах.

По словам ведущего специалиста по развитию персонала предприятия Анны Мишуриной, современная практика наставничества отличается от предыдущих тем, что носит непрерывный характер. «Наставники закрепляются за человеком на период практики, на период адаптации, а также на период нахождения в кадровом резерве на руководящие должности», — отмечает она. — Они окружают сотрудника на каждом этапе его трудового пути. А если учитывать, что предприятие активно занимается профориентацией, то можно сказать, что наставничество начинается и с детского сада».

Елена Пухова считает, что наставником может стать далеко не каждый хороший специалист, этот статус имеют только около 20% сотрудников. При отборе наставников предприятие обращает внимание на профессиональную компетенцию сотрудника, его коммуникативные и административные навыки. «Здесь важен не только профессионализм. Наставник должен быть еще и педагогом, психологом, которому интересно работать с молодыми специалистами и помогать им развиваться».

Инженер-химик говорит, что наставники, как правило, продолжают курировать специалистов даже после окончания адаптационного периода. «Эту деятельность можно сравнить с работой хорошего классного руководи-



ля, к которому хочется прийти и после окончания школы», — отмечает Елена Пухова. Она пояснила также, что при подборе пары «ученик — наставник» очень важна и психологическая совместимость людей. Кроме того, наставник должен быть авторитетен в коллективе, что позволяет молодому работнику быстрее стать частью команды нефтепереработчиков. Поэтому такой статус, как правило, получают специалисты с большим опытом работы на пермском предприятии. Елена Пухова не исключает, что в скором времени определенные функции в плане наставничества смогут выполнять сотрудники, которые выходят на пенсию. Многие из них могут передать свой опыт молодым сотрудникам и при этом не расставаться с предприятием.

Наставники «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтеза» по итогам адаптации или стажировки получают материальное вознаграждение. На предприятии ежегодно проводят конкурс «Лучший наставник», по результатам которого определяют лучших из лучших.

Даниил Богомолов, заместитель генерального директора по управлению персоналом и административным вопросам ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», подчеркивает, что конкурсная комиссия оценивает как действия наставника, так и успехи его подопечного на производстве и в корпоративной жизни предприятия: «Например, учитывается количество стажеров у наставника, стаж его работы в

этом качестве, а также ноу-хау, которые он предлагает и использует в процессе взаимодействия со стажерами».

Система наставничества на промышленных предприятиях поддерживается на уровне органов федеральной власти. Так, в 2020 году Указом Президента России знаком «За наставничество» был награжден старший оператор установки АВТ Дмитрий Рудаков. Этим знаком нефтепереработчик отмечен за заслуги в профессиональном становлении молодых специалистов и активную наставническую деятельность. Рудаков — не только опытный профессионал, но и настоящий патриот предприятия. На «Пермнефтеоргсинтез» он пришел после окончания профтехучилища, и после службы в вооруженных силах вернулся на прежнюю должность оператора установки АВТ, а вскоре стал уже старшим оператором.

Дмитрий Рудаков говорит: «Работу свою люблю, как и

люблю всему учиться. Считаю, что, когда осваиваешь что-то новое, спрашивать не стыдно. Эту мысль каждому молодому работнику стараюсь внушить. Упорство, любознательность, даже настырность — эти качества должны быть у молодежи, иначе ничего не добьешься, не продвинешься в профессии», — убежден оператор. По его словам, процесс взаимодействия с наставником должен быть обоюдным: каждый учится друг у друга.

О таком важном качестве наставника, как желание учиться, говорит и Елена Пухова. «Как наставники, мы проводим обучение ежегодно, — рассказывает она. — Но многие из нас хотят учиться еще больше, например — получать новые знания в психологии, способах коммуникаций, искусстве управления персоналом. Я считаю, что тягу к знаниям, к самосовершенствованию должен демонстрировать каждый наставник, и тогда она передастся и его ученикам».

