

**Пресс-релиз**

**21 июля 2023г.**

**АО «Желдорреммаш» развивает систему наставничества на своих предприятиях**

**В АО «Желдорреммаш» разработано и внедрено на заводах новое Положение о наставничестве, позволяющее эффективнее решать задачи   
по профессиональному становлению разных категорий сотрудников. Основная цель документа – качественное освоение персоналом профессиональных знаний и навыков, стимулирование к повышению уровня его мастерства, воспитание приверженности корпоративным ценностям и, как итог, установление длительных взаимовыгодных трудовых отношений с филиалами Общества.**

Система наставничества на площадках компании существует несколько десятков лет. В настоящее время создан единый для всех заводов документ, регламентирующий процессы адаптации и обучения новых сотрудников. Он прописывает механизмы и сроки реализации программы для каждой из категорий работников, права и обязанности сторон правоотношений, а также систему мотивации участников.

Проект рассчитан на вновь принятых сотрудников Общества вне зависимости от их возрастной категории, работников, переведенных на новое место работы, например, в связи с получением смежной профессии, внутри предприятия, имеющих базовые знания специальности или не имеющих их совсем.

Наставниками имеет право выступать высококвалифицированный персонал, в том числе непосредственный руководитель сотрудника-стажера. Его основной задачей станет не только оказание поддержки в освоении подопечным новых функциональных обязанностей, вовлечение в трудовой процесс и содействие достижению высоких производственных показателей, но и адаптация стажера в трудовом коллективе, его закрепление в подразделении.

Период наставничества определяется на срок от одного до трех месяцев. Программа стажировки подбирается наставником под каждого стажера индивидуально, исходя из уровня его профессиональной подготовки и индивидуальных особенностей. По окончанию курса соответствующей заводской комиссией из состава линейных руководителей предприятия оцениваются достигнутые показатели, решается вопрос об успешном завершении этапа адаптации работника, либо о продлении стажировки на ограниченный срок.

После успешного завершения стажировки, сдачи сотрудником квалификационных испытаний и получения разрешения на самостоятельную трудовую деятельность наставнику выплачивается вознаграждение в размере от 10 до 30 тысяч рублей. Работнику – стажеру, в свою очередь, участие в проекте позволяет максимально комфортно пройти адаптационный период на новом для себя рабочем месте, повысить уровень профессиональных компетенций, закрепиться на производстве.

Положением о наставничестве предусмотрено обучение не только новых работников, но и самих наставников с целью формирования у них базовых психолого-педагогических знаний, развития организационно-управленческих навыков, целеполагания и позитивного настроя на процесс наставничества и преподавания.

*Справка:*

*АО «Желдорреммаш»  — российская компания, занимающаяся ремонтом*[*тягового подвижного состава*](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%8F%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B2%D0%B8%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2)*. Представляет собой сеть локомотиворемонтных заводов, на базе которых осуществляются все виды средних и тяжелых ремонтов локомотивов, производство комплектующих, выпуск новых тепловозов.*

*Основным заказчиком выступает ОАО «РЖД».*

*АО «Желдорреммаш» ежегодно производит ремонт более 2 тысяч секций локомотивов. Осуществляя качественное обслуживание тягового подвижного состава на протяжении всего жизненного цикла, компания гарантирует безопасность пассажиров, сохранность грузов и бесперебойность железнодорожного сообщения.*

*АО «Желдорреммаш» имеет 9 производственных площадок по всей территории страны.*