

# ПАМЯТКА НАСТАВНИКУ



МАГНИТОГОРСКИЙ  
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ  
КОМБИНАТ



## Памятка наставнику молодого работника



**Наставничество** – отношения, в которых наставник помогает молодому работнику усвоить определенные безопасные приемы работы и сформировать необходимые компетенции.

**Цель наставничества** – формирование навыков безопасного труда и создание условий максимально быстрой адаптации молодого работника на производстве и в коллективе.

## Задачи наставничества



*Если твои планы рассчитаны на год – сей просо, если твои планы рассчитаны на десятилетия – сажай деревья, если же твои планы рассчитаны на века – воспитывай людей.*

*Восточная пословица*

повышение  
качества подго-  
товки молодых  
работников на  
рабочем месте

освоение  
корпоративной  
культуры, усвое-  
ние традиций и  
правил поведе-  
ния в компании

развитие  
ответственности,  
настойчивости,  
осознанности  
поведения

## Принципы наставничества



уважение  
и доброжелательность

равенство

взаимная  
ответственность

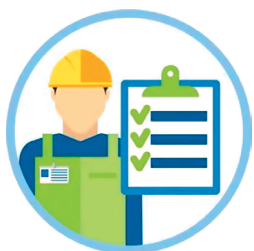
честность  
и открытость

## Документы наставника:



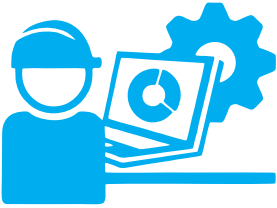
- ✓ Распоряжение о закреплении наставника за молодым работником.
- ✓ План работы наставника с молодым работником.
- ✓ Лист оценки промежуточного контроля компетенций молодого работника.
- ✓ Лист результата работы наставника с молодым работником.

## Оценка работы наставника – это уровень компетенций молодого работника:



- ✓ Ежеквартально у непосредственного руководителя и инструктора:
  - собеседование и тестирование по вопросам по охране труда и технологии производства продукции;
  - наблюдение за практическим выполнением рабочих операций.
- ✓ При завершении периода наставничества. Собеседование в комиссии цеха:
  - соответствие уровня профессиональных знаний и умений молодого работника.

## Обязанности наставника



- ✓ **ознакомить** молодого работника с технологическим и производственным процессом, организацией рабочего процесса и социально-бытовыми условиями в подразделении;
- ✓ **обучить** безопасным методам и приемам выполнения работы;
- ✓ **контролировать** качество работ и требования безопасности, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и режим труда и отдыха;
- ✓ **оказывать помощь** в адаптации в трудовом коллективе и организации рабочего места;
- ✓ **участвовать** в подготовке молодого работника в конкурсах профессионального мастерства.



**Ежемесячно проводить с молодым работником тренировки по выполнению опасной технологической операции**

## Мотивация наставника:



- ✓ ежемесячная доплата за каждого обучаемого молодого работника;
- ✓ ежеквартальное премирование по результатам оценки уровня компетенций молодого работника;
- ✓ премирование по результатам итоговой оценки по окончании наставничества.

## У молодого работника не зарегистрировано опасных действий и не произошел несчастный случай:

- грамота и нагрудный знак «Лучший наставник»;
- ценный подарок;
- путевка, на выбор из имеющихся, в дома отдыха (для всех членов семьи) на следующий календарный год;
- выбор времени очередного отпуска по согласованию с руководителем ПСП;
- выдача костюма для защиты от общих производственных загрязнений с эмблемой «Лучший наставник»

## **ВАЖНО при формировании умений и навыков у молодого работника – ПРИЕМЫ РАБОТЫ**

**ТЩАТЕЛЬНЫЙ  
ПОКАЗ  
И ИНСТРУКТАЖ**

**РУКОВОДСТВО при  
выполнении ими слож-  
ных трудовых движений  
и приемов**

**ОБЪЯСНЕНИЕ  
ОШИБОК**

**Контроль  
ПОНИМАНИЯ способов  
выполнения трудовых  
операций, приемов**



## Способы передачи информации



**Рассказ – объяснение** – важно начать объяснение с краткого объяснения, используя различные демонстрации. Заканчивая объяснения, сжато подытожить важные моменты изложенного материала.

### **Личный показ операции/ приема**

- Целостный – в ритме, обычном для наставника.
- Поэтапный – с паузами между составными частями целого.
- Замедленный – наиболее сложной части трудового процесса.



**Наблюдение** за выполнением работы молодого работника и разбор результатов его самостоятельной работы.





**Почему люди, которым от рождения присущ инстинкт самосохранения, так часто становятся виновниками своих травм?**



## **ЧЕЛОВЕК ПРИВЫКАЕТ К ОПАСНОСТИ**

Люди, однажды безнаказанно нарушив правила и получив за счет этого какую-то мелкую выгоду, повторяют подобные нарушения.

Постепенно происходит адаптация не только к опасности, но и привычка к нарушениям правил.



**Факторы, приводящие к нарушениям правил безопасности труда:**

- показная смелость;
- недисциплинированность;
- склонность к риску.



## **Опасные действия работников**

**Невосприятие или неправильное (ошибочное, замедленное) восприятие сигнала, признаков опасности**

**Неправильная  
оценка ситуации**

**Пропуск  
(невыполнение положенного действия, операции)**

**Неправильное или несвоевременное решение при выполнении работы**

**Непринятие решения при выполнении работы**

**Несвоевременное действие**

**Применение опасного приема; запрещенное действие**

**Неправильное (неточное, ошибочное) выполнение действия (операции)**

**Импульсивные (аффективные, панические) действия**

**Прострация (ступор)**



## Причины опасных действий работников

**А. Не умеет** – это означает, что работник не владеет необходимыми для данной работы знаниями; не овладел соответствующими навыками, методами, приемами, способами.

**Б. Не хочет**, то есть работник умеет качественно и безопасно выполнять данную работу (операцию), однако у него нет желания соблюдать требования безопасности, иначе говоря, – нет мотивации, не развита психологическая установка на соблюдение этих требований.

**В. Не может** – это означает, что работник находится в таком физическом или психологическом состоянии, что, несмотря на умение, несмотря на желание, допускает опасное действие.

**Г. Не обеспечен.** Работник не исполняет предписанное действие из-за необеспечения его необходимыми условиями – инструментами, материалами, приборами, информацией и т. д.



**МАГНИТОГОРСКИЙ  
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ  
КОМБИНАТ**