

Работать на Урале

Журналисты «Областной газеты» приняли участие в работе образовательных треков

Образовательная программа форума состояла из шести треков, за каждым из которых был закреплен эксперт. Участники разделились на рабочие группы и в течение трех дней занимались разработкой собственных проектов. Их они защищали перед комиссией, в состав которой вошли: Денис ПРОТАСОВ, директор департамента молодежной политики, Наталья ЛЫТИНА, директор ГАУ МП СО «Региональный молодежный центр», Кирилл КАСИМОВ, заместитель главы Качканарского муниципального округа по экономике и стратегическому развитию, Вадим ЧИКУНОВ, начальник отдела по планированию и подбору персонала ЕВРАЗ КГОК. На выступление участникам было отведено по семь минут, после чего члены комиссии задавали вопросы и давали обратную связь. Некоторые из проектов в дальнейшем будут реализованы на предприятиях. Подробнее о каждом треке – в материале журналистов «Областной газеты».

ПАТРИОТИЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ

« Патриотизм – это не обязательно только военные проекты. Спортивные мероприятия, экология, благоустройство, забота о здоровье – то, что делает наш мир лучше. Главное – начать с себя. Любовь к Родине – это не слова, а личный пример. Я одиннадцать раз ездил с гуманитарной миссией на территорию СВО, отвозил машины, помощь. Сын окончил пограничное училище, служит. Никаких лозунгов – только действия.

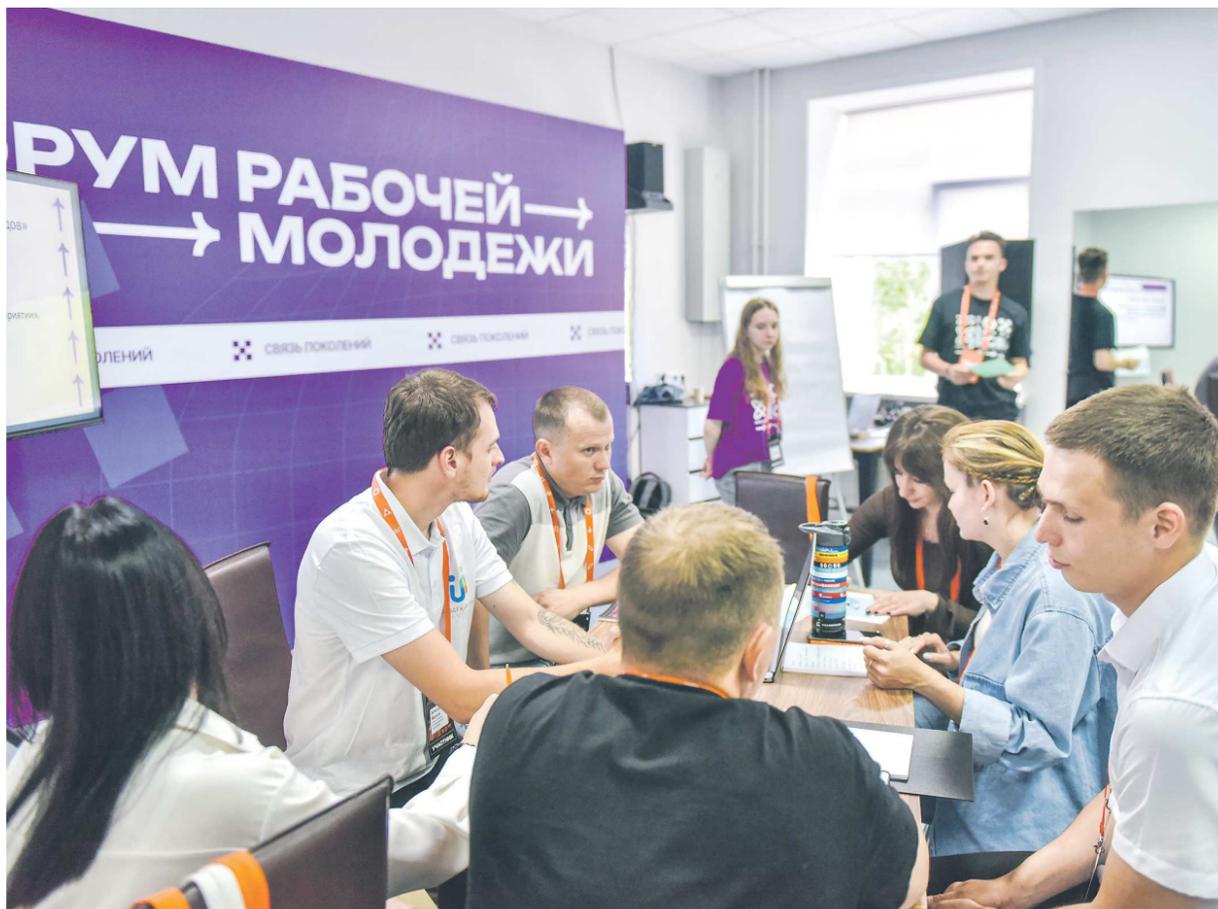
Алексей ЕЛОХИН,
заместитель директора
Регионального центра
патриотического воспитания
имени Героя России
Игоря Родобольского

Цель трека – показать, что каждый рабочий на производстве не просто выполняет план, а вносит вклад в развитие своей Родины. Особое внимание уделяется возрасту сотрудников. На треке обсудили, как вовлечь в патриотические проекты именно молодежь. Патриотизм должен стать ежедневным делом, считают участники этого направления.

– Патриотизм для меня – не пустое слово, – поделился **Андрей Помазкин**, начальник участка в сфере энергетики Качканарского ГОК (ЕВРАЗ). – С детства горжусь своей семьей: дед был гвардейским сержантом, прошел войну, дошел до Кёнигсберга. Бабушка трудилась на заводе, изготавливала снаряды. Эти примеры воспитывали во мне любовь к Родине. Это не только армия. Патриотизм про то, как ты относишься к своему городу. Даже не мусорить, донести бумажку до урны – уже проявление любви. Я сам участвую в субботниках и дома, и на предприятии. Это пусть и маленький, но вклад.

Патриотические проекты помогают молодежи из малых городов ощутить свою значимость и вклад в развитие страны. Это особенно важно в условиях глобальных вызовов и необходимости укрепления национальной идентичности.

– Важно понимать, как патриотизм воспринимается молодежью в разных городах, – рассказывает участница трека, директор загородного оздоровительного лагеря «Солнечный» **Наталья Леонтьева**. – Для нас, представителей малых территорий, такие форумы – возможность услышать другие мнения, почерпнуть идеи, поделиться опытом. Патриотизм – это и любовь к своему городу. Участие в благоустройстве, городских проектах, экологических инициативах – это тоже про Родину. Главное – спрашивать у молодежи, что они сами хотят, и помогать воплощать это. Участники трека разработали концепцию патриотического фестиваля с элементами иммерсивного театра «Дорогами героев». Команда рассчитывает вовлечь в патриотические мероприятия как можно больше молодых людей.



ПОЛИНА ЗИНОВЬЕВА

СВЯЗЬ ПОКОЛЕНИЙ:

наставничество на предприятии

« Я хотел узнать про новые управленческие решения, мне как сотруднику предприятия важно, чтобы оно развивалось и к нам приходили новые люди. На форуме у меня появилась прекрасная возможность познакомиться с коллегами и обменяться опытом. Мы узнали, как лучше работать с новичками на предприятии, как упростить для них процесс адаптации. Мне также было интересно узнать, как самому подступиться к наставничеству, потому что одно дело работать самому, а совсем другое – обучить своему делу молодых сотрудников.

Дмитрий ЧАЙКИН,
участник форума,
сотрудник Каменск-Уральского
металлургического завода (КУМЗ)

Наставничество – это эффективный способ сохранить корпоративные знания, ускорить адаптацию новых сотрудников и укрепить связь между поколениями.

Команда предложила систему наставничества, которая может передать опыт старшего поколения молодым сотрудникам. Участники трека выделили основные проблемы наставничества на предприятиях – такие как недостаточная мотивация сотрудников становиться наставниками, маленькая оплата или ее отсутствие. Некоторые команды отметили, что не всегда на производстве получается находить время, чтобы помочь младшим коллегам без ущерба рабочему процессу. Эти и другие проблемы в ходе дискуссии постарались решить.

В процессе работы участники обсудили главный вопрос, актуальный на многих предприятиях: как сделать наставничество частью корпоративной культуры. А также рассмотрели форматы наставничества, обсудили систему передачи опыта и идею создания общей базы знаний для новых сотрудников.

В финале форума команда представила итоговый проект, который назывался «Адаптеры 3.0». Он направлен на снижение уровня текучки кадров в течение первого года на 15%, повышение удовлетворенности адаптацией среди новичков до 85%, а также запуск пилотных программ наставничества с января 2026 года.

ПРОФИОРИЕНТАЦИЯ:

привлечение и развитие молодежи в компании

« Мы обсуждаем, как вовлечь сотрудников в проекты в сфере молодежной политики, особенно если мероприятия проходят в нерабочее время и не оплачиваются. Мы говорим с молодежью о перспективах: о возможности строить карьеру внутри предприятия не только по основной профессии, но и в смежных сферах, включая социальную активность, молодежные инициативы, участие в профсоюзах. По итогам трека участники создадут образовательную программу. Она будет включать методы привлечения и адаптации молодых сотрудников, механизмы горизонтального и вертикального роста, а также идеи по популяризации молодежной политики. Профорориентационный трек – один из самых массовых на форуме.

Максим ПАЛЬКИН,
куратор профорориентационного трека

Трек объединил свыше 200 активных и целеустремленных представителей молодой рабочей силы со всей Свердловской области. Основной задачей команд стала разработка эффективных программ для привлечения специалистов в компанию и поддержки их профессионального роста. Проекты участников направлены на создание привлекательных условий для молодых специалистов, укрепление лояльности сотрудников и обеспечение устойчивости бизнеса в долгосрочной перспективе.

– Наш проект направлен на школьников и студентов техникумов и колледжей. Мы хотим проводить индивидуальные тренинги и мастер-классы, помогающие узнать больше о профессиях. Планируем разработать методические рекомендации и сотрудничать с Серовским металлургическим заводом и Серовским ферросплавным заводом, крупнейшими в нашем городе, – рассказала одна из участниц трека и будущий педагог **Яна Гаврикова**.

По итогам работы на форуме участники трека подготовили общий проект «Как создать систему наставничества на предприятии». Его цель – разработка комплексной системы сотрудничества между образовательными учреждениями, предприятиями и молодежью (школьниками, студентами и молодыми специалистами) для формирования кадрового резерва и снижения дефицита квалифицированных сотрудников.