

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И КОММУНИКАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

»

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСПОРТА И ЛОГИСТИКИ**

МАТЕРИАЛЫ ПЕРВОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,  
ПОСВЯЩЕННОЙ 25 – ЛЕТИЮ СО ДНЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАФЕДРЫ  
«УПРАВЛЕНИЕ АВТОМОБИЛЬНЫМИ ПЕРЕВОЗКАМИ И ДОРОЖНЫМ ДВИЖЕНИЕМ

Под общей редакцией кандидата технических наук, доцента В. Д. Чижонка

ГОМЕЛЬ 2023

Актуальные проблемы транспорта и логистики: Материалы первой Международной научно-технической конференции (Электронный ресурс) / Под общ. ред. В.Д. Чижонка – Гомель: БелГУТ, 2023. 162 с.

Рассматриваются современные проблемы транспорта и логистики, которые имеют место в организации перевозочного процесса, обеспечения его безопасности и эффективности на территории Союзного государства Беларуси и России. Результаты, изложенные в тезисах докладов и научных статьях, могут быть использованы преподавателями и студентами учебных заведений транспортного профиля, специалистами научных и инженерно-технических подразделений транспорта и работниками логистических организаций

### Программный комитет

- Ерофеев А.А. - проректор по научной работе БелГУТа, к.т.н. доц., председатель  
Аземша С. А. - заведующий кафедрой «Управление автомобильными перевозками и дорожным движением», БелГУТа, к. т. н., доц., заместитель председателя  
Борисенко В. В. - директор КТУП "Гомельоблпассажиртранс"  
Гладкий А. И. – начальник управления автомобильного и городского пассажирского транспорта МТ и К  
Дулуб П. М. – первый заместитель начальника Белорусской железной дороги  
Еловой И. А. - заведующий кафедрой «Управление грузовой и коммерческой работой БелГУТа» д. э. н., проф.  
Енин Д. В., доцент кафедры "Логистика" Московского автодорожного института к.т.н., доц.  
Ивуть Р. Б - заведующий кафедрой «Экономика и логистика» БНТУ, д.э.н., проф.  
Казаков Н. Н. - проректор по учебной работе БелГУТа, к.т.н. доц.  
Карасевич С. Н. - руководитель образовательных программ академии Высшая инженерная школа РУТ (МИИТ), к.т.н., доц.  
Кузнецов В. Г. - доцент кафедры «Управление эксплуатационной работой и охрана труда», к. т. н., доц.  
Левашев А. Г. - доцент академии Высшая инженерная школа РУТ (МИИТ) к.т.н., доц.  
Миленский В. С. – заведующий отделом стратегических исследований БелНИИТ «Транстехника», к.т.н., доц.  
Морозов В. М. - директор КУП "Горэлектротранспорт" г. Гомеля  
Негрей В. Я. – профессор кафедры «Управление эксплуатационной работой и охрана труда» БелГУТа, д.т.н., проф.  
Рынкевич С. А – главный научный сотрудник научно-технической секции ГКНТ, д.т.н., доц.  
Седюкевич В. Н. – доцент кафедры «Транспортные системы и технологии» БНТУ, к.т.н., доц.  
Федоров Е. А. – заведующий кафедрой «Управление эксплуатационной работой и охрана труда» БелГУТа, к. т. н.  
Шуть В. Н. - доцент кафедры "Интеллектуальные информационные технологии" БрГТУ, к.т.н., доц.  
Чижонка В. Д. - доцент кафедры «Управление автомобильными перевозками и дорожным движением» БелГУТа, к. т. н., доц.

**О ВНЕДРЕНИИ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА В ТРАНСПОРТНУЮ СФЕРУ***А. Э. ЮНИЦКИЙ, З. В. КОВАЛЁВА**Закрытое акционерное общество «Струнные технологии», г. Минск*

Для формирования принципиально новой технологической среды предприятий транспортной отрасли необходим постоянный приток квалифицированных специалистов, владеющих современными инженерно-техническими знаниями и передовыми технологиями, понимающих тенденции развития транспортной отрасли и мировой экономики в целом, обладающих творческим мышлением и инновационной активностью. Однако в настоящее время наблюдается определённое несоответствие между качеством подготовки в университетах специалистов и требованиями работодателей, ожидающих от персонала инновационных преобразований отрасли.

Для обеспечения транспортных предприятий специалистами, готовыми непрерывно сопровождать и развивать все процессы, актуально применение такого метода обучения, как наставничество – традиционный и один из старейших в системе менеджмента способ передачи знаний. Данная форма обучения и подготовки специалистов позволяет усилить процесс преемственности инновационных технологий от более опытного к начинающему специалисту, а также от опытного – к действующему специалисту в рамках одного предприятия [1].

В советские времена наставничество в своём классическом виде существовало практически на любом предприятии, однако с 1990-х гг. оно было вытеснено в зону неформального обучения и стало негласным. В России лишь к 2010 г. программы обучения рабочих стали востребованы, приобретая массовое движение, были разработаны положения о наставничестве, началось проведение обучения методам работы наставников и обмен опытом [2, 3].

Современные предприятия рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний и компетенций сотрудников, поведенческих моделей, соответствующих целям развития предприятия, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала. В крупных организациях транспортной отрасли в последнее время наставничество рассматривается в более широком контексте – как способ стимулирования непрерывного обучения и развития не только новичков, но и сотрудников предприятия, включая руководителей. Это новый взгляд на институт наставничества, причинами для использования которого являются: внешняя конкурентная среда, необходимость научно-технологического и инновационного развития, существующая корпоративная культура и поддержание имиджа привлекательного работодателя [4, 5].

Основным направлением деятельности научно-инжиниринговой компании Unitky String Technologies Inc. (далее – UST Inc.) является собственная разработка и внедрение комплексных решений в сфере грузопассажирских перевозок, а также логистической инфраструктуры «второго уровня» [6]. С момента своего создания (2015-й год) компания решает важные и актуальные вопросы, связанные с экологией: транспорт должен быть решением проблем, а не их источником, т.к. ситуация с пробками, авариями и загрязнением окружающей среды в целом усугубляется с каждым годом [7]. Команда UST Inc. – это более 600 квалифицированных конструкторов, инженеров, проектировщиков, дизайнеров, исследователей, научных сотрудников с высоким уровнем образования и опытом работы в масштабных проектах на крупнейших в Беларуси машиностроительных предприятиях.

За последние годы компанией успешно внедрён процесс наставничества, где ментором выступает сотрудник высокого профессионального уровня, близкий к процессу принятия стратегических решений. В роли обучаемого выступает сотрудник, который уже наделён знаниями, функционалом и опытом для работы именно в данной отрасли.

Важным аспектом является то, что не все сотрудники компании и руководители подразделений могут быть наставниками. Даже если сотрудник, исходя из должности, может претендовать на эту роль, в действительности таким может стать лишь прошедший соответствующий отбор и учитывающий выполнение ряда требований (лояльность к компании, готовность к передаче своих знаний, навыков, опыта и др.).

Наставничество в UST Inc. – это неформальный процесс, включающий в себя не только передачу знаний и обмен опытом, но и оказание психологической поддержки, которую получает обучаемый в процессе повышения своего профессионализма. Проект «Наставничество» в компании на данный момент включает в себя 10 стадий (начиная с подачи заявки на соответствующее обучение и заканчивая подготовкой нового наставничества, когда обучаемый становится наставником). Основными задачами данного обучения являются: удержание ключевых сотрудников через развитие кадрового резерва и наставничества; сохранение и наращивание базы знаний в компании; сохранение и передача узких компетенций в компании.

Например, завершающим этапом в проекте «Наставничество» в 2023 г. стала подготовка обучаемым пилотного проекта на тему «Безземельный монтаж путевых структур» под кураторством наставника с защитой проекта перед автором технологии, учёным, изобретателем и генеральным конструктором UST Inc. А.Э. Юницким. В ходе проекта обучаемый в максимальной степени развил свои навыки и умения, повысил профессиональный уровень, получил информацию о компании сверх своих функциональных и должностных рамок, а также доступ к дополнительным ресурсам. В результате, предполагается, что вскоре он сам будет выступать наставником для своих подчинённых либо сотрудников смежных подразделений в компании. Таким образом, цепочка реализации проекта «Наставничество» продолжается (рисунок).



Рисунок – Итоги проекта «Наставничество» и его продолжение (масштабирование)

Реализация представленного проекта в UST Inc. показывает свою эффективность и значимость, в т.ч. позволяя решать вопрос внутренней преемственности кадров. Создание подобного инструмента обучения является сложным, но необходимым решением для современного предприятия (на примере рассмотренной транспортной отрасли), т.к. эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию её кадрового потенциала.

Предложенный подход может быть рекомендован для использования (в т.ч. с учётом адаптации) отечественными предприятиями вне зависимости от формы собственности, численности персонала и его возраста, производственных мощностей. При этом разработка методики (компьютерной модели) целесообразности внедрения на предприятии системы обучения на основе наставничества с учётом обозначенных (и иных) параметров может быть рассмотрена при проведении последующих научных исследований по данному направлению.

#### Список литературы

5. Андрочев, И. К. Подготовка специалистов для транспортной отрасли: проблемы и перспективы / И. К. Андрочев, Л. Ф. Красинская // Высшее образование в России. – 2013. – № 7 – С. 10–15.
6. Pedagogue: Dictionary.com [Электронный ресурс]. – URL: <http://dictionary.reference.com/browse/pedagog> (дата обращения 20.04.2023).
7. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций / Л. М. Чеглакова // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12. – № 2 – С. 80–98.
8. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний / И. А. Эсаулова // Стратегии бизнеса. – 2017. – № 6. – С. 8–13 [Электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-modeli-nastavnichestva-v-praktike-obucheniya-i-razvitiya-personala-zarubezhnyh-kompaniy/viewer> (дата обращения 20.04.2023).
9. Субочева, О. Н. Наставничество как фактор эффективности организации / О. Н. Субочева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 12 – С. 25–27.
10. Транспортно-инфраструктурные решения Unitky String Technologies Inc [Электронный ресурс]. – URL: <https://ust.inc> (дата обращения 29.04.2023).