

# Программа внутреннего обучения аргонодуговой сварке

как стартовая инициатива по созданию проекта  
«FELETI Oxford».

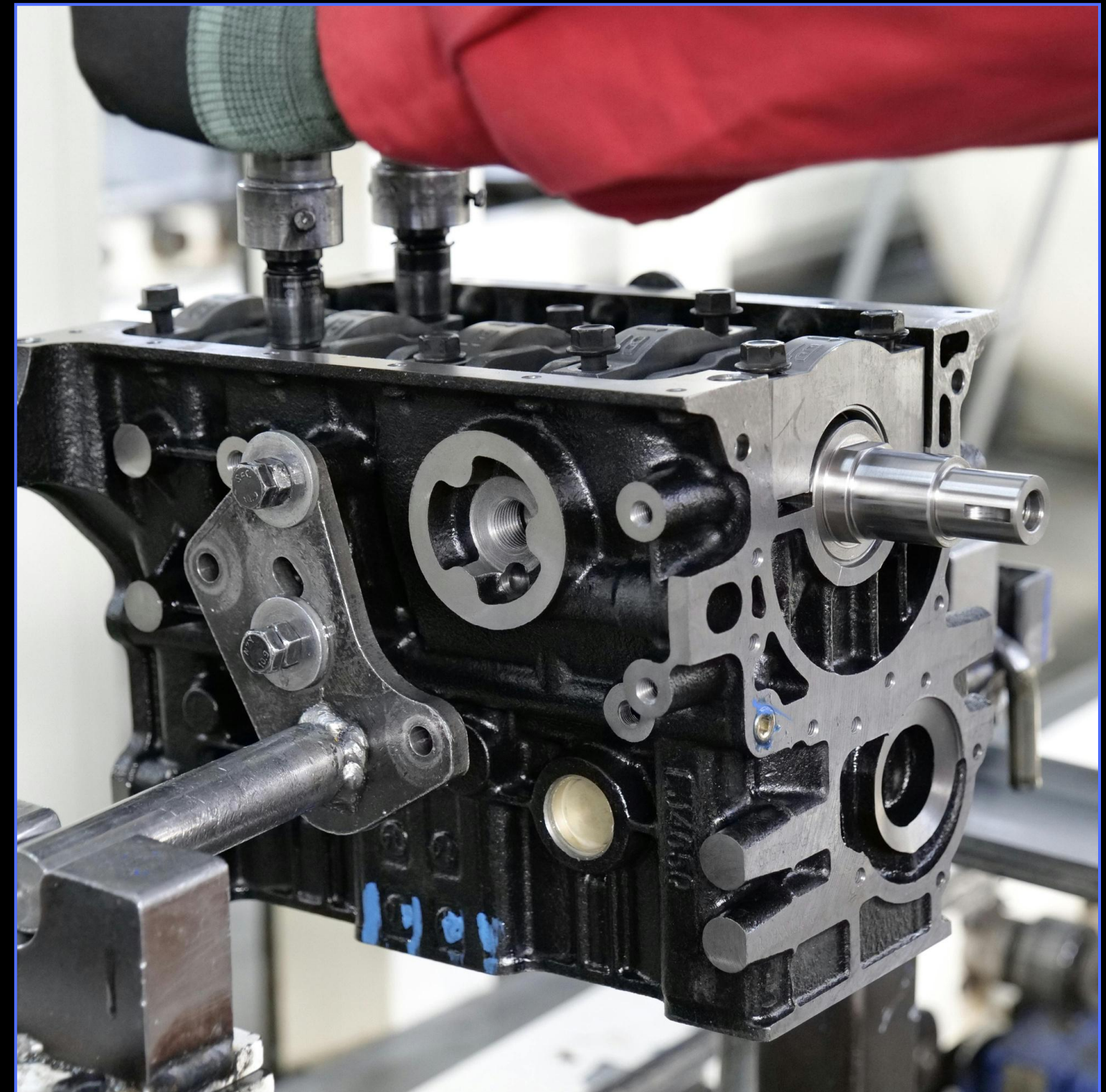


Премия HR-бренд 2025  
Номинация «Результат»

# О нас - кратко



- **Компания:**  
Более **16 лет** на рынке  
**870+** уникальных проектов  
**320** сотрудников
- **Материал:**  
нержавеющая сталь
- **Ключевые позиции:**  
инженеры-конструкторы, специалисты  
по продаже,  
**сварщики-аргонщики**





# Резюме проекта



## Основная идея

- ✓ разработка Пилотной программы внутреннего обучения сварщиков-аргонщиков
- ✓ решение кадрового дефицита
- ✓ улучшение качества работ
- ✓ создание **пула высококвалифицированных специалистов**, способных адаптироваться к требованиям производства
- ✓ перспективное формирование корпоративного проекта «**FELETI Oxford**»

Старт проекта – 18 мая 2025 года



# Проблематика проекта

## Дефицит квалифицированных специалистов – сварщиков-аргонщиков

### Сложности в привлечении кадров

За 2 месяца размещения вакансии – 0 релевантных откликов

### Финансовые ограничения

Невозможность точечного повышения уровня заработной платы и нарушения баланса в системе вознаграждений

### Требование к скорости формирования команды

Открытие новой производственной площадки менее чем через полгода

### Необходимость закрытия разрыва в кадрах

и сокращения сроков выполнения заказов



# Стратегические цели бизнеса

открытие новой  
производственной  
площадки (общей  
площадью 3000 кв. м)

Август 2025 года

Сентябрь 2025 года

запуск 4-х новых  
сварочных постов –  
это 8 новых бригад (8  
сварщиков-  
аргонщиков + 8  
слесарей МСР)

увеличить  
производительность  
цеха на 20%

Ноябрь 2025 года

Декабрь 2025 года

выполнить годовой  
показатель компании  
по прибыли



# Задачи проекта

---



Запустить **пилотную 3-месячную программу** обучения **сварщиков-аргонщиков** из числа новичков, имеющих опыт работы в смежных видах сварки.

Поддерживать и развивать внутреннее **наставничество**, как **ключевой механизм** передачи знаний и формирования лояльности внутри компании.

Укрепить положение компании не только как *привлекательного работодателя среди текущих сотрудников*, но и как *желанного работодателя для внешних соискателей*.

Заложить **основу проекта "FELETI Oxford"** — превратить обучение в стратегический актив компании.



# Портрет

## кандидата

- Соискатель с опытом работы в смежных видах сварки;
  - Готов и хочет учиться новому виду сварки;
- Готов получать минимальную оплату труда как ученик на протяжении 3-х месяцев;
  - Имеет инициативный характер и стремится к профессиональному росту;
- Легко адаптируется к новым условиям и требованиям.





- Сварщик не ниже 5 разряда с опытом работы в компании не менее 3 лет, который готов делиться своими знаниями и обучать других;
- Обладает глубокими техническими знаниями и богатым практическим опытом, что делает его уроки не только полезными, но и вдохновляющими;
- Его терпение и индивидуальный подход помогают каждому ученику раскрыть свой потенциал.



# Этапы реализации

1 месяц

Теория 16 часов + практика 152 часа

Промежуточный практический экзамен на 10 день

Аттестация по теории и практике на 21-22 день.



**Цель:** отслеживать первый прогресс и предупредить возможные риски.





# Этапы реализации

## 2 месяц

Работа на отдельных проектах в команде с опытными сварщиками на лучших постах по показателям, с ежедневным контролем ОТК

## 3 месяц

Самостоятельная работа на посту, с ежедневным контролем мастера участка и ОТК.  
Изготовление самых простых конструкций.





# Риски и Решения

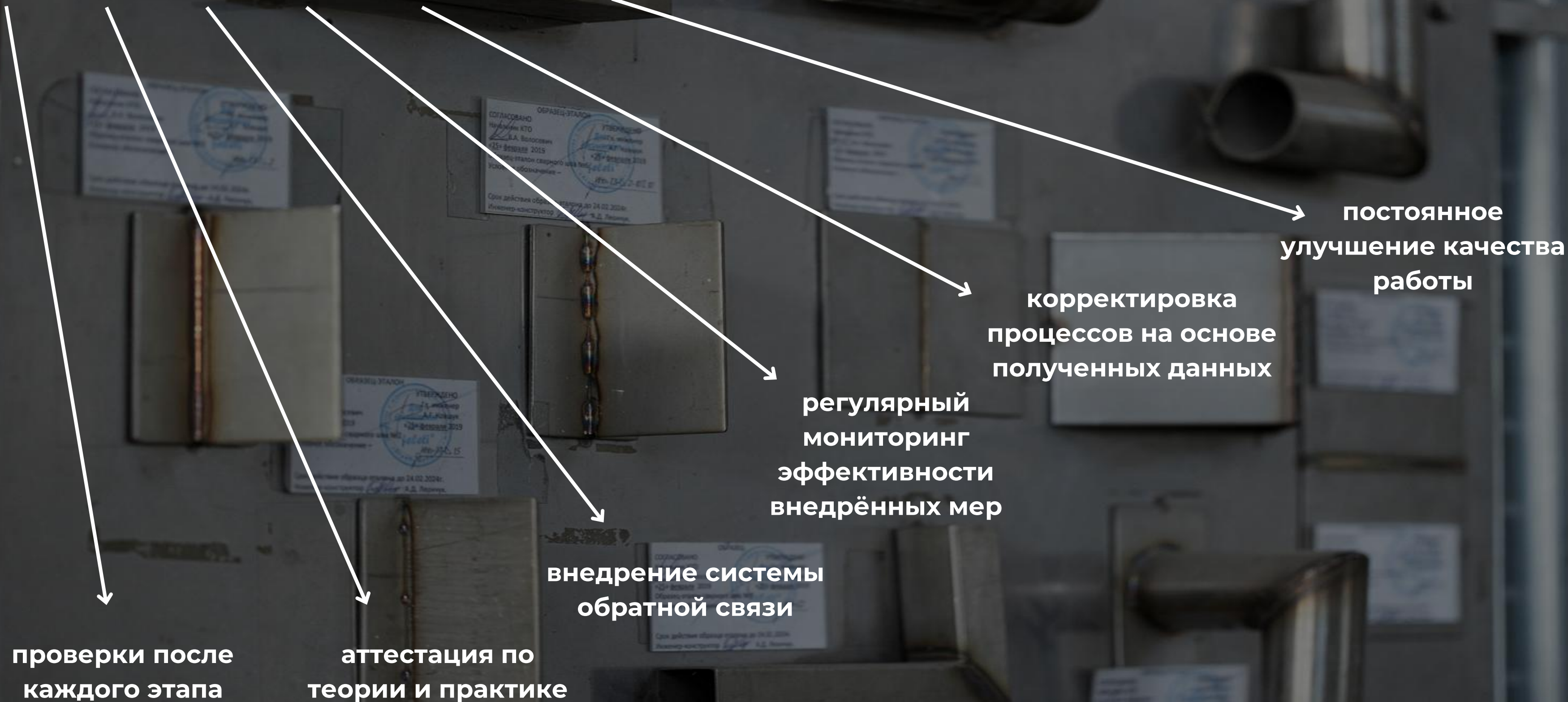
Если часть кандидатов отсеется в первые недели

Вместо планируемых **8** учеников было набрано **10** кандидатов. Такой резерв позволил компенсировать естественный отсев.

Если наставник не справится с этими обязанностями

Выстроена многоуровневая система поддержки учеников. В процессе одновременно участвовали **3** опытных сварщика (один из которых сопровождает ученика постоянно) и HR-специалист.

# Контроль качества





# Мотивация и карьера



Чёткая дорожная карта роста:  
ученик - наставник - мастер

Развитие профессиональных навыков и компетенций на каждом этапе карьерного пути способствует достижению высоких результатов.

Успешное прохождение всех ступеней позволяет стать экспертом, способным передавать свои знания и опыт следующим поколениям специалистов

# Расширение

---

до Академии FELETI Oxford



После пилота — адаптация программы для слесарей и других профессий.

**Формирование центра компетенций внутри компании – «FELETI Oxford»**

**Мы не покупаем кадры, а создаем их для себя!**



# План действий:

## 1. Стратегическая привязка к бизнес-целям

Утвердить проект как **приоритетный** в рамках стратегии роста производства

**Согласовать KPI:** +20% производительности за 5–6 мес

Определиться с **бюджетом и ресурсами** (сварочные посты, оборудование, учебные материалы–заготовки, время наставников)

**Назначить ответственных** за выполнение проекта и контроль достижения KPI



## 2. Разработка нормативной базы



Положение об организации обучения

Положение о наставничестве: обязанности, права, вознаграждение

Учебный план (теория/практика/экзамены)

Аттестационные листы и критерии оценки

Методички и «подсказки» для наставников



**Принятые сотрудники проходят дополнительное обучение для ознакомления с внутренними стандартами компании**

### 3. Стратегия найма / отбор кандидатов

**Фокус:** сварщики с опытом работы в любом виде сварки (не аргон)

**Критерии:** мотивация, обучаемость, визуальная выносливость

Отбор через HR + мастера участка + тестовое задание. Предпочтение отдаётся кандидатам с подтверждёнными навыками работы в сложных условиях



## 4. Подбор и подготовка персонала



- **Выбор:** опыт >3 лет, навыки передачи знаний, лояльность.
- **Назначение преподавателей теории** (технолог по сварочным работам).
- **Обучение наставников:** методика, надёжность, безопасность, мотивация.
- **Оценка компетенций преподавателей** включает анализ практических достижений, что гарантирует **высокий уровень подготовки.**

**Индивидуальный подход** к каждому наставнику способствует **повышению качества обучения.**



## 5. Запуск пилотного потока - 3 месяца

**Чёткое соблюдение графиков:**  
экзамены на 10-й и 21-й день, переход  
на этапы.

**Набор:**  
10 человек

**Еженедельный мониторинг:**  
мастер участка + HR + ОТК.

**Обратная связь** после каждого этапа для корректировки программы обучения.

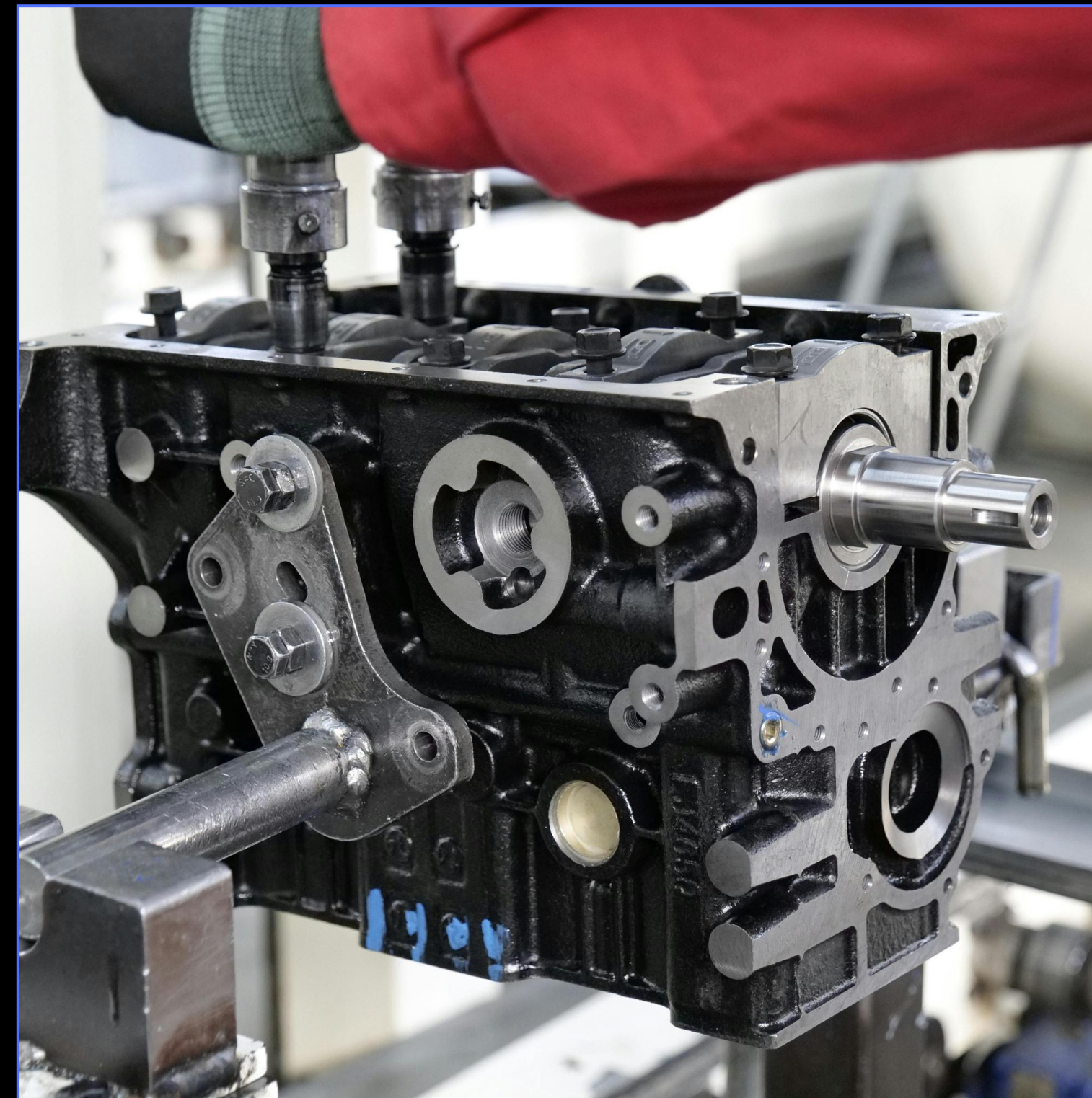
**Система мотивации** для повышения эффективности обучения



## 6. Проверка и анализ пилота



- **Сбор данных:** производительность, качество, текучесть, отзывы, анализ удовлетворённости обучением, анализ вовлечённости наставников и мастеров.
- **Сравнение с KPI:** достигли ли роста на 20%
- **Корректировка программы, масштабирование.**





## Бюджет проекта

(1 месяц подготовка + 3 месяца реализация)

**36 900 BYN**

### 1. Подготовка (1 700 BYN)

Документация, методички, инструктаж наставников, отбор участников.

### 2. 1-й месяц обучения (11 700 BYN)

Зарплаты, доплаты наставникам, расходные материалы, СИЗ, промежуточный экзамен.

### 3. 2-й месяц (11 700 BYN)

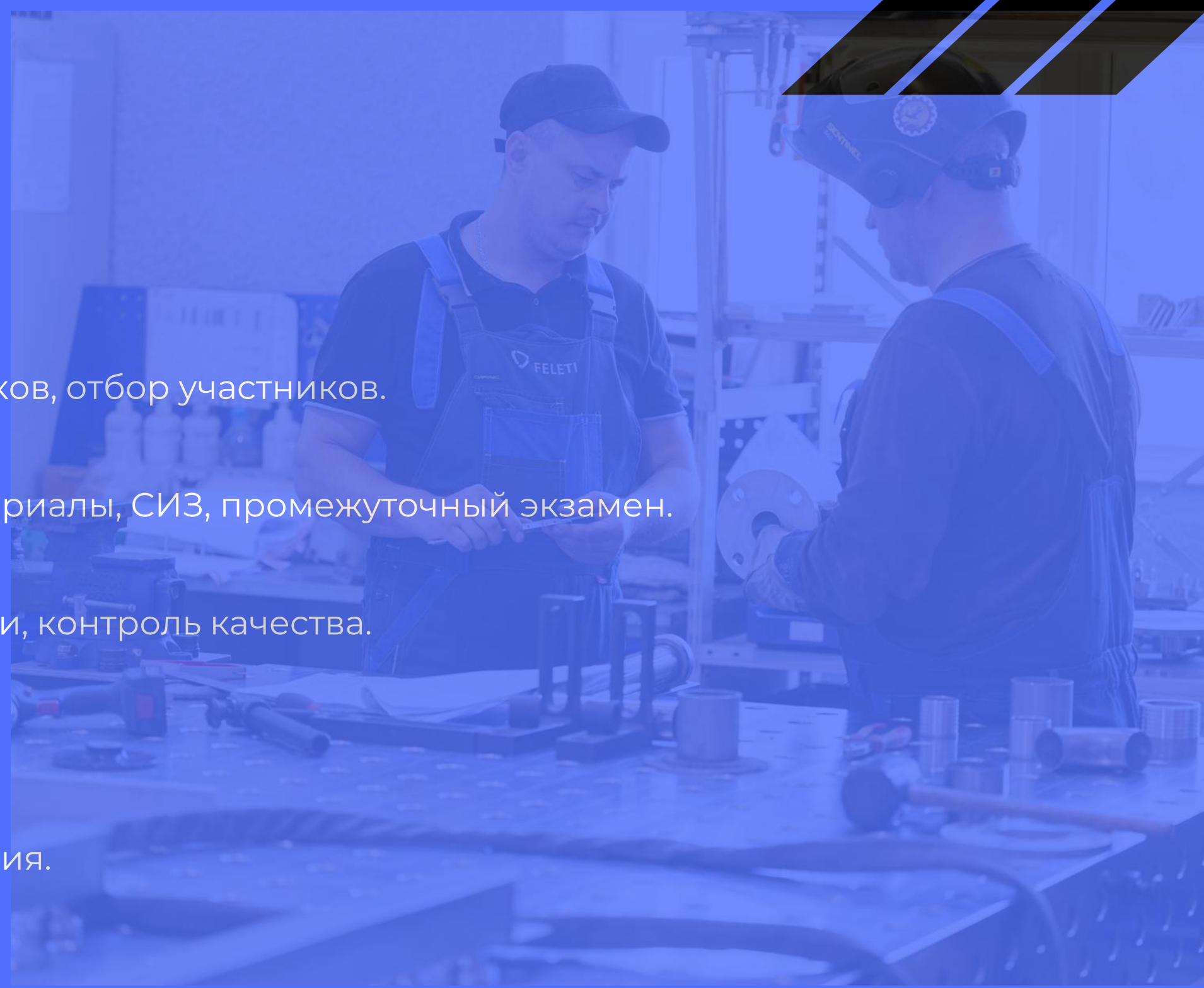
Зарплаты, консультации наставников, расходники, контроль качества.

### 4. 3-й месяц (11 000 BYN)

Зарплата, итоговая аттестация, отчёты.

### 5. 4-й месяц (800 BYN)

Анализ результатов, опросы, итоговая презентация.





# Результаты

## Проекта

**+8 высококвалифицированных  
сварщиков**

**+20% производительности**

**0 простоев на новой площадке**

**ROI проекта 165%  
срок окупаемости ~ 2,5 месяца**

**Рост HR-бренда и репутации FELETI  
на рынке труда**

**Укрепление корпоративной культуры  
и вовлеченности**

**Создание масштабируемой системы  
обучения — основа Академии FELETI  
Oxford**

**Спасибо за внимание**

Presented by  
Жук Татьяна