

Наставничество – это инвестиции в долгосрочное
развитие организации, в её «здоровье».
Дэвид Майстер

Наставничество как элемент системы развития персонала

в группе компаний

«Вектор»



Кто больше других заинтересован во внедрении и развитии системы персонала?



Пользу получают все участники этого процесса:

- Для организации
- Сокращение текучести кадров
- Повышение производительности труда (ускорение процесса введения нового сотрудника в курс дела)
- Более эффективное включение вновь принятых работников в трудовой процесс
- Поддержание здорового психологического климата в коллективе





Наставник:

- развивает свои навыки управления
- повышает статус в компании
- завоёвывает репутацию и доверие коллег
- принимает участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого)



«Рука помощи» новичку
Человеку нужен человек

После приёма нового работника за ним закрепляется

НАСТАВНИК— более опытный сотрудник, он помогает человеку стать взрослым, не по возрасту, а по образу мысли.

Чтобы стать наставником, не нужно быть идеальным.

Достаточно быть на шаг впереди своего ученика.



Памятка наставнику



*«Мудрость и знания существуют для того,
чтобы можно было отличить дорогу от бездорожья.
Будь дорога повсюду – мудрость была бы излишней»*

(Джалал Ад-дин Мухаммад Руми)

Первый навык наставника: ***Умение объяснять.***

Второй навык наставника: ***Умение задавать вопросы.***

Третий навык наставника: ***Умение слушать.***

Четвертый навык наставника: ***Умение наблюдать.***

Пятый навык наставника: ***Умение демонстрировать как надо.***

Шестой навык наставника: ***Умение давать обратную связь.***

Расчёт оценки эффективности наставника

План задач на период адаптации

Желаю удачи!



- Лучший наставник!!!***
- Один день отпуска!!!***

- Новый сотрудник (после испытательного срока)
оценивает работу наставника анкетированием***
- Руководитель оценивает работу наставника
анкетированием***

**Если ты хочешь возвыситься сам,
помоги возвыситься кому-нибудь другому**



Мотивация наставничества:

- **Возможность получить признание среди коллег, и публично показать, что именно Вы – лидер в своем коллективе!**
- **Шанс стать номинантом премии «Наставник года» с призовым фондом =====руб. (каждая награда – это большая гордость и радость).**
- **Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней (один дополнительный день за каждого сотрудника, успешно прошедшего испытательный срок).**
- **Удобный случай продемонстрировать свой опыт и поделиться достижениями.**
- **Продвижение по карьерной лестнице.**
- **Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте и в корпоративной газете.**

10% людей работают хорошо, независимо ни от чего.

Еще 10% работают плохо, какие бы земные блага им ни обещали.

**Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования.
В том числе — и от искусства наставничества**



Наставничество - не разовое мероприятие, это процесс и эволюция.

Сотрудник не может по мановению волшебной палочки стать экспертом. Это происходит в течение продолжительного времени и при помощи более опытного специалиста.

**Мы желаем всем нам быть хорошими наставниками
и получать от этого удовольствие !**