



**Презентация к конкурсу:**


**«Лучшие практики наставничества для повышения  
производительности труда в Ростовской области»**

**Для участия в номинации:**


**«Лучшие практики наставничества по повышению  
производительности труда»**

## О компании

ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону» обеспечивает бесперебойное и безаварийное газоснабжение потребителей Ростовской области и республики Калмыкия

 **88%+**  
уровень газификации Ростовской области

 **1161**  
газифицированный населенный пункт

 **43 тыс. км.**  
общая протяженность сетей



**8000**



**20**  
филиалов



**19**  
газовых участков

# Предпосылки для запуска проекта

Одной из острых проблем работодателя является проблема привлечения молодых кадров на рабочие профессии.

## Причины:

- Молодёжь не имеет долгосрочных планов в реализации своей профессиональной деятельности
- Завышенные ожидания (высокая З/П, должность)

## Затраты на обучение

- Низкий уровень профессиональной подготовки специалистов после СПО



# Предпосылки для запуска проекта

- Молодые люди чрезмерно амбициозны, нетерпимы и обладают завышенными ожиданиями (высокая заработная плата с первого дня работы, трудоустройство сразу на высокую должность).
- Не имеют долгосрочных планов в реализации своей профессиональной деятельности.
- Недоверие работодателей молодым специалистам, которое проявляется в нежелании брать молодёжь на работу (с ними надо «возиться»), а также трудоустройство только на низкооплачиваемые должности или должности с ограниченным спектром обязанностей не предполагающих профессионального развития и карьерного продвижения.



# Предпосылки для запуска проекта

- Затраты на дополнительное обучение выпускника СПО и адаптацию в организации (молодого специалиста нужно еще дополнительно учить использованию теории и практике, профессиональным тонкостям и нормам поведения, требуемым для выполнения трудовых функций).
- Работодателю экономически не выгодно брать на работу молодого неопытного сотрудника, (затраты на адаптацию персонала, который еще находится на стадии обучения в учебном заведении – стоимость одного работника составляет приблизительно 60 000 руб., что включает СИЗ, комплект одежды зима/лето, обучение в УМЦ, медицинская комиссия, дополнительный оплачиваемый (учебный) отпуск – замены нет).



# Предпосылки для запуска проекта

- Проработав какое-то количество времени в компании сотрудник, набравшись опыта, легко может уйти на более перспективное и высокооплачиваемое место работы (самый высокий процент уволенных среди людей проработавших менее года).
- Низкий уровень профессиональной подготовки специалистов после СПО. Это связано с тем, что в рамках современных образовательных программ идет общая профессиональная подготовка специалистов направленная на то, чтобы выпускники смогли трудоустроиться по ряду смежных профессий и предполагающая в основе широкое теоретико-ориентированное обучение, однако при этом выпускники СПО не могут устроиться на работу в связи отсутствием для работы по специальности умений и навыков. Трудоустроившиеся же выпускники не умеют применять полученные знания на практике.



# Цели и задачи проекта



## Цель

Создание **работающей модели наставничества**, на основе выстраивания карьерных треков, которая позволит ежегодно принимать в компанию ПАО «Газпром газораспределение» от 50 до 100 студентов профильных учебных заведений, обладающих необходимыми компетенциями по востребованным в компании профессиям.

## Для достижения указанной цели определены следующие задачи:

- Интеграция в реализуемый профильными средне специальными учебными заведениями федеральный проект «Профессионалитет» с целью обеспечения компании рабочими кадрами, соответствующими потребностям компании.
- Ускорение адаптации молодых специалистов, за счет начала сопровождения наставником еще на этапе обучения в СПО.
- Построение индивидуальной профессиональной траектории в компании – карьерного трека (цепочка этапов, выполнение которых позволит претендовать на развитие карьеры).
- Формирование лояльного отношения к компании, приверженности к профессии, корпоративным ценностям и культуре на ранних стадиях трудовых отношений.
- Повышение эффективности наставников, формирование резерва наставников и их мотивацию, развитие культуры наставничества в компании.
- Повышение уровня мотивации работников к построению карьеры и самостоятельному развитию.





Суть проекта,  
ключевая идея:

в привлечении молодых специалистов и трудоустройство в ПАО «Газпром газораспределение» еще на этапе обучения в профильном средне специальном учебном заведении, сопровождение на этапе адаптации, закрепление рабочих мест на период прохождения срочной службы в Вооруженных силах Российской Федерации.

# Целевая аудитория

Обучающиеся и выпускники профильных средне специальных учебных заведений, вновь принятые рабочие и наставники – специалисты ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону».



# Использованные методики и инструменты

- Анкетирование по методике разработанной Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» для студентов СПО в рамках проекта «Мониторинг экономики образования» (<https://memo.hse.ru/>);
- Комплексный тест «Бизнес-Профиль» Лаборатории гуманитарных технологий (<https://psytest.ht-lab.ru/katalog-testov/kompleksnaya-otsenka/biznes-profil/>);
- Обучение на рабочем месте, анализ ошибок, тренинги, стажировки.

# Основные ресурсы

- Сотрудники учебно-методического центра ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону»;
- Бизнес-тренер по обучению наставников;
- Денежные средства для материальной мотивации наставников;
- Административный ресурс для внедрения и поддержания системы.

## Анализ потребности ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону» в квалифицированных кадрах.



На 1 февраля 2023 года 497 вакансий рабочих профессий в ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону».

## Этапы реализации проекта:

Определение профильных средне специальных учебных заведений возможных участников проекта. Заключение соглашений о партнерстве.

ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону» заключены договоры о сотрудничестве с профильными средне специальными учебными заведениями: Ростовский строительный колледж, Ростовский колледж технологий машиностроения. Ежегодное количество выпускников профильных направлений 75-100 человек и столько же смежных профессий. Итого около 200 профильных специалистов. Планируемое трудоустройство 50-100 человек.

# Этапы реализации проекта:

Проведение мероприятий по профессиональной ориентации среди обучающихся профильных средне специальных учебных заведений в Учебно-методическом центре ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону» (фото приложение № 2).



# Этапы реализации проекта:

Разработана нормативная база с указанием критериев и требований к наставникам для отбора наиболее опытных специалистов и формирования резерва.

Основные критерии:

- наличие опыта в сфере профессиональной деятельности;
- наличие стажа работы в конкретной должности от 3 лет;
- положительная оценка со стороны руководителя по результатам деятельности в компании;
- отсутствие дисциплинарных взысканий за последний год;
- необходимый уровень компетенции.



# Этапы реализации проекта:

Для развития компетенций наставников разработана методика проведения семинара-тренинга, в соответствии с которой обучение проводится бизнес-тренером в формате деловых игр и ролевых кейсов (приложение №0).

Оценка эффективности наставников проводится методом 180 градусов: путем анкетирования самого наставника, его стажера и непосредственного руководителя.

Сформирован резерв действующих и потенциальных наставников в соответствии с требуемыми критериями и требованиями.

# Этапы реализации проекта:

Определение целевой аудитории среди студентов СПО путем анкетирования с использованием, в том числе электронных ресурсов. Сформирована целевая аудитория в количестве 50-ти человек.

Опросный лист

ФИО \_\_\_\_\_

Курс, группа 4 ГС-41 № телефона \_\_\_\_\_

1. Где планируешь жить после окончания техникума (город)?  
Ростов-на-Дону
2. В какой сфере хотел (ла) бы работать?  
В газовой отрасли
3. На какую зарплату рассчитываешь?  
от 100 тыс. рублей
4. Какая компания привлекает?  
Газпром
5. Что для тебя важно при выборе работы? Напиши 3 приоритета.  
1) Местоположение 2) Зарплата 3) Хороший коллектив.
6. Почему компания должна взять именно тебя?  
Потому что я действительно горю желанием работать в компании.
7. В чем твои преимущества?  
Я молодой, перспективный, можно работать и выкладываться на все 100%.

# Этапы реализации проекта:

Разработана нормативная база с указанием критериев и требований к наставникам для отбора наиболее опытных специалистов и формирования резерва.

Основные критерии:

- наличие опыта в сфере профессиональной деятельности;
- наличие стажа работы в конкретной должности от 3 лет;
- положительная оценка со стороны руководителя по результатам деятельности в компании;
- отсутствие дисциплинарных взысканий за последний год;
- необходимый уровень компетенции.

# Этапы реализации проекта: База наставников (фрагмент)

№ п/п	Ф.И.О.	Должность, профессия	Разряд	Дата рождения	Стаж работы по специальности	Дата приема на работу	Количество обученных	Статус	Ф.И.О. ученика	Период обучения		
										дата начала	планируемая дата окончания	фактическая дата окончания
1	Иванов Сергей Викторович	Электросварщик	5	18.05.1971	19	14.03.2004	1	Свободен				
2	Юрко Андрей Анатольевич	Слесарь-инструментальщик	5	16.04.1955	32	19.02.2002	2	Занят	Сидоров Юрий Викторович	01.03.2022	31.08.2022	

# Этапы реализации проекта:

## Критерии выбора наставника

№ п/п	Группа	Критерий	Примечание
1	Результаты работы	• выполнение плановых заданий	Наставник сам должен демонстрировать стабильно высокие результаты работы. Особенно это важно для участков, где высока вероятность брака, а его устранение требует больших затрат
		• высокая производительность труда	
		• соблюдение требований к качеству продукции	
		• отсутствие брака и нареканий со стороны руководства	
2	Квалификация	• большой опыт работы	Без опыта работы и необходимой квалификации научить кого-то правильно работать невозможно
		• разряд по специальности (не ниже пятого)	
		• диплом/свидетельство об образовании	
		• возраст — не менее 30 лет	
3	Организация работы	• умение организовать свое рабочее место, держать его в надлежащем порядке	Ученик должен научиться содержать рабочее место в чистоте, приходить на работу вовремя. Если наставник сам не умеет придерживаться этих правил, ученик никогда не сможет понять их важность
		• дисциплинированность, аккуратность	
4	Личные качества и положение в коллективе	• уважение со стороны членов коллектива	Сотрудник должен выстраивать нормальные рабочие отношения с коллегами не только своего участка, но и других подразделений, помогать другим в решении текущих вопросов
		• порядочность, добросовестность	
		• умение налаживать отношения с незнакомыми людьми	
5	Мотивация	• желание помогать другим в профессиональном развитии	Человек должен быть ориентирован на свое профессиональное и личностное развитие, а также развитие окружающих, заинтересован в обучении других, уметь передавать накопленные знания и опыт, а также оказывать ученику моральную поддержку
		• потребность в приобретении нового опыта	
		• стремление к продвижению по карьерной лестнице	
		• заинтересованность в получении дополнительного вознаграждения	
6	Организаторские и педагогические способности	• умение настроить ученика на необходимый результат	Чем яснее наставник умеет излагать свои мысли (причем, простыми и доступными словами), тем лучше для ученика. Кроме того, наставник должен уметь отстаивать свои убеждения в конфликтных ситуациях
		• умение обучать, говорить и слушать	
7	Стаж работы в компании, знание продукции	• стаж работы в компании — не менее трех лет	Наставник должен знать продукцию компании, особенности протекания всех процессов, принципы взаимодействия подразделений и т. д.
		• знание технической документации, номенклатуры выпускаемых изделий	

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется на основании индивидуального графика сопровождения. Главной задачей наставника по отношению к наставляемому является оказание необходимой практической помощи на всех этапах взаимодействия

Этапы взаимодействия	Планируемые мероприятия/действия	Формы взаимодействия
Первичное знакомство с Компанией	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ изучение структуры компании (иерархии и взаимосвязи подразделений);</li> <li>■ знакомство с корпоративной культурой, традициями и правилами поведения в подразделении и пр.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа)</li> <li>■ Наглядная (наблюдение)</li> </ul>
Знакомство с отраслью	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ изучение специфики отрасли и направления деятельности Общества;</li> <li>■ детальное изучение взаимосвязи направления деятельности подразделения со спецификой отрасли и пр.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа)</li> <li>■ Наглядная (наблюдение)</li> </ul>
Знакомство с коллективом	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ знакомство с коллективом подразделения;</li> <li>■ знакомство с коллегами других подразделений;</li> <li>■ организация взаимодействия с другими подразделениями Общества;</li> <li>■ знакомство с общественной жизнью в подразделении и Обществе и пр.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия)</li> <li>■ Наглядная (наблюдение)</li> </ul>
Изучение документации, документооборота	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ изучение нормативных актов и требований законодательства;</li> <li>■ изучение профильной документации;</li> <li>■ изучение и оформление внутренних документов;</li> <li>■ изучение основных источников получения информации и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия)</li> <li>■ Тезированное изложение наставником основных нормативных актов.</li> </ul>
Технология работы подразделения	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ знакомство со стандартами и правилами работы в подразделении;</li> <li>■ изучение технологии и алгоритма рабочего процесса и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия)</li> <li>■ Наглядная (наблюдение)</li> </ul>
Знакомство с рабочим местом индивидуально, в рамках направления деятельности подразделения	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ освоение основных принципов практической работы с оборудованием и пр.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия)</li> <li>■ Наглядная (наблюдение)</li> </ul>
Выполнение производственного задания (для молодых специалистов)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ выполнение значимой для предприятия задачи (выполнение работ, проектов, расчетов и т.д.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия)</li> <li>■ Наглядная (наблюдение)</li> <li>■ Практическая – повторное (многократное) выполнение практического действия с целью овладения им или повышения его качества</li> </ul>

## Этапы реализации проекта: Карьерный трек

Карьерный трек – очередность стадий профессионального развития специалиста, как правило, карьерный трек выглядит как цепочка этапов которые позволят претендовать на позицию выше. По каждой из ступеней четко прописаны детали и конкретные критерии, которым должен соответствовать кандидат: опыт работы, навыки, багаж знаний. Карьерные треки помогают мотивировать и удерживать сотрудников. Замотивированный работник, куда больше заинтересован в достижении целей. Карьерные треки помогают сотрудникам планировать свой рост в компании и оценивать перспективы продвижения, а также сделать популярнее рабочие профессии. Для компании карьерный трек помогает понять, как использовать лучшие качества работников, грамотно поощрять, ротировать.

## Этапы реализации проекта: Карьерный трек

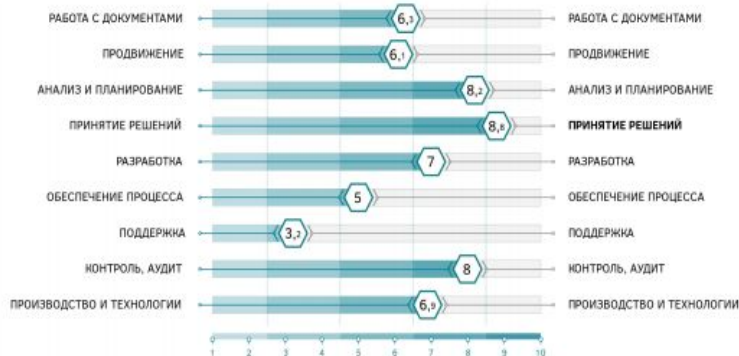
Задачей карьерного трека является формирования индивидуальной траектории профессионально развития в компании, повышение прозрачности механизмов карьерного роста.

Для выстраивания индивидуальной траектории развития студента в ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону» мы использовали комплексный тест «Бизнес-Профиль» Лаборатории гуманитарных технологий: что хочет студент (оценка мотивации), что он может (оценка интеллекта) и каковы особенности его личности, а также определить его профессиональные склонности, профориентацию (пригодность) и другие его качества.

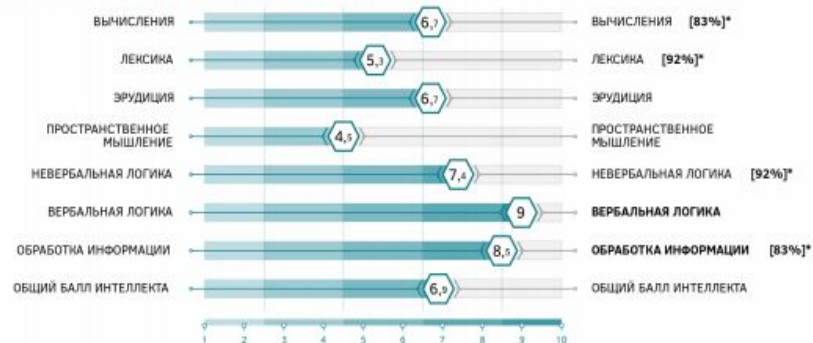


# Диагностика студента для карьерного трека

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ



## Факторы по блоку «СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА»

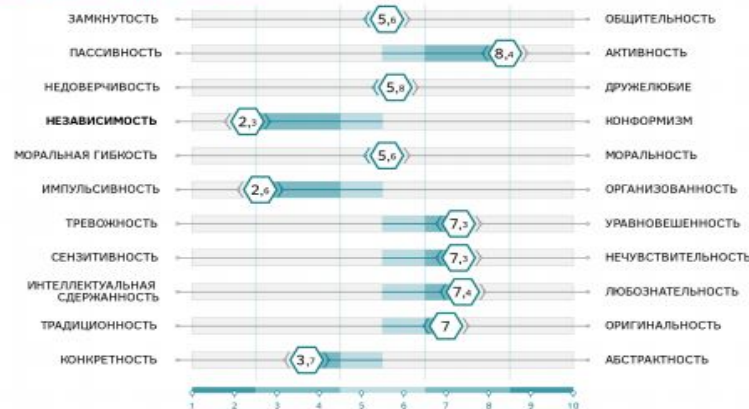


\*Процент заданий, на которые дан ответ. Правильность ответа не учитывается.

## Факторы по блоку «МОТИВАЦИЯ»



## Факторы по блоку «ЛИЧНОСТЬ»



# Карьерный трек



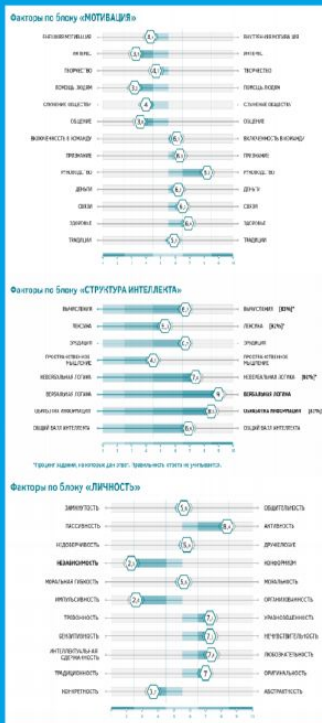
**Иванов Иван Иванович**  
19 лет

**Образование**  
Ростовский строительный колледж  
3 курс

**Направление**

**ДПО**  
Промышленная безопасность и охрана труда

**Мероприятия по развитию компетенций и навыков**



**+ ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ**  
У респондента преобладает внешняя мотивация. К ней относятся мотивы: Руководство, Признание, Деньги, Свобода и Творчество. Для людей с внешней мотивацией, как правило, важнее не содержание работы, а выгоды, которые она дает: размер заработной платы, престижность организации, комфортные условия труда, статус в компании и т.п. Они имеют прагматичную оценку профессии, коллективу или организации. На результативность и лояльность таким сотрудникам легче повлиять, поскольку разные виды материального и нематериального стимулирования.

**- ИНТЕРЕС К ПРОЦЕССУ**  
В настоящий момент у респондента слабо выражено стремление к интересной работе. Он готов заниматься тем, что ему не очень нравится и не приносит удовольствие. Возможно, им движет чувство долга или амбициозные цели, такие как карьерный рост или материальное благополучие. С одной стороны, это расширяет спектр задач, которыми готов заниматься сотрудник, с другой стороны, может снижаться его увлеченность и энтузиазм.

**- ОБЩЕНИЕ**  
У респондента слабо выражена потребность в общении и выстраивании доверительных отношений с другими людьми. Возможно, он более комфортно чувствует себя, работая с техникой и документами. Длительное время устанавливает формальные и регламентированные отношения с коллегами и клиентами без необходимости проявлять дружелюбие и заинтересованность. Также, возможно, что респондент в общении удовлетворяется за пределами работы, вне его профессиональной деятельности.

**+ ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ**  
Респондент готов сотрудничать с коллегами и работать в команде над решением общих задач. Однако Включенность в команду не является для него самым важным мотивом, и при выборе сферы деятельности он ориентируется на другие, более значимые для аспекты.

## Этапы реализации проекта: карьерные изменения

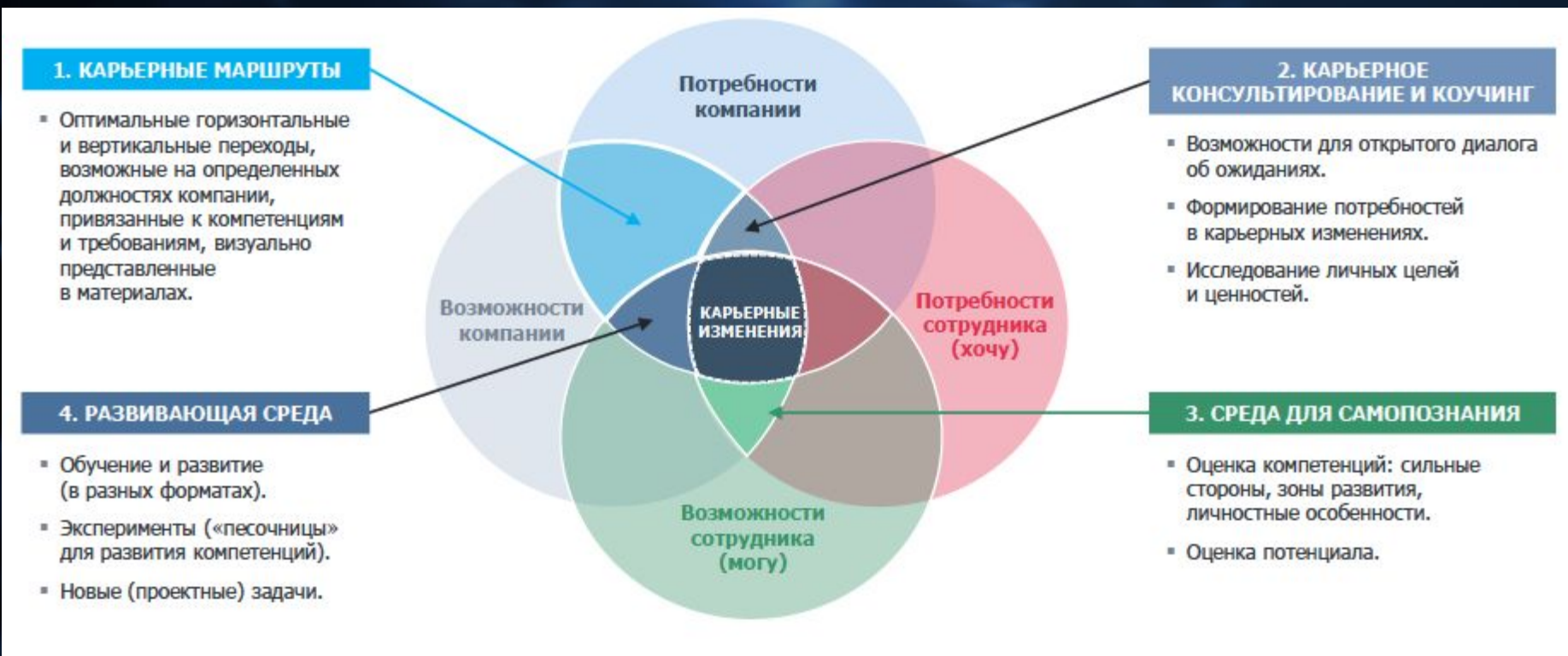
Управление карьерой в компании должно строиться на пересечении потребностей и возможностей компании и сотрудников



Барьеры для появления карьерных маршрутов:

1. Потребности компании в карьерных маршрутах отсутствуют или они не проанализированы.
2. Для компании практики перемещения сотрудников экономически не выгодны.
3. База для разработки карьерных маршрутов отсутствует.
4. Уровень развития HR-процессов и менеджмента компании низкий.

# Создание условий для построения карьеры – задача компании



# Карьерные маршруты — инструмент управления карьерой



Оптимальные горизонтальные и вертикальные переходы, возможные на определенных должностях компании, привязанные к компетенциям и требованиям, визуально представленные в материалах

# Выгоды от внедрения практик управления карьерой сотрудников

- Повышение результативности сотрудников.
- Повышение привлекательности компании как работодателями.
- Отсутствие «застоя» за счет перемещения сотрудников.
- Управление информацией в ситуации изменений.

- Непрерывность производственного процесса.
- Удержание ключевых сотрудников.
- Получение новых результатов за счет принесения нового опыта.
- Подготовка предприятия и сотрудников к программам оптимизации.

**Акционеры  
компании**

**Топ-менеджмент  
предприятий**

- Представление о личных интересах сотрудников.
- Снижение уровня профессионального выгорания сотрудников.
- Привлечение новых сотрудников за счет возможностей роста внутри компании.

**Линейные  
руководители**

**Управление  
карьерой**

**HR-  
департамент**

- Усиление уже работающих в компании HR-практик.
- Разделение ответственности с сотрудниками за их развитие.
- Повышение вовлеченности сотрудников.
- Повышение привлекательности карьеры внутри компании.

**Сотрудники**

- Повышение прозрачности механизмов карьерного роста.
- Своевременные ответы на вопросы о продвижении.
- Поддержка и психологическая помощь в ситуации изменений/неопределенности.

## Этапы реализации проекта: Знакомство с карьерограммой

Карьерограмма - прописанный прогноз развития того или иного сотрудника в ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону». Отметим, что в настоящее время карьерограммы существуют для уже работающих специалистов, однако мы придерживаемся мнения о необходимости планирования карьеры еще при обучении специальности и создании для каждого студента карьерограммы, которая в дальнейшем поможет ему (студенту) правильно сориентироваться в компании. В ходе проведения анкетирования было выявлено, что 93 % студентов ассоциируют с производством. Планирование карьеры будущего работника должно начинаться с третьего курса, когда у студента сформировались основы профессиональных ценностей.

Карьерограмма помогает студенту осмыслить и правильно сформулировать цели по развитию своей карьеры, наглядно представлять себе какие шаги необходимо сделать для реализации своих планов еще на стадии обучения.

# Этапы реализации проекта: Горизонтальная карьерограмма



## Плюсы профессии Слесарь по ремонту газового оборудования:

- ★ **Высокая востребованность** - специалисты ремонта в газовой отрасли никогда не будут испытывать недостатка рабочих мест. Это ответственный труд, без которого использование природного ресурса невозможно
- ★ **Возможность получить специальность на производстве** - один из немногих случаев, когда разрешается учиться и работать **одновременно**. Студенты приходят на практику, осваивают тонкости сразу на предприятии, обучаются и получают удостоверение для дальнейшей самостоятельной деятельности.
- ★ **Возможный карьерный рост** - слесарь может повысить свой разряд, уже находясь на службе, всего их со 2-го по 5-й.
- ★ **Заработная плата** в размере от 30 т. руб. до 100 т. руб.



# Этапы реализации проекта: Вертикальная карьерограмма

## Чему научим

- методике ремонта газоиспользующего оборудования
- принципам снабжения газом различных сооружений
- способам проверки герметичности сооружений
- работе со схемами и чертежами
- основам норм безопасности
- строению и техническим особенностям газового оборудования



## Этапы реализации проекта:

- 1) Проведение совместных тренингов с целевой аудиторией проекта (студент, наставник, непосредственный руководитель) на базе Учебно-методического центра ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону» с использованием портфеля кейсов на ситуативные решения типовых проблем в профессии (приложение № 2)
- 2) Трудоустройство привлеченных обучающихся профильных средне специальных учебных заведений в ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону».
- 3) Назначение наставников. Разработка и реализация индивидуальных планов работ (далее ИПР).

## Этапы реализации проекта:

- 4) Сопровождение и адаптация молодых специалистов на всех этапах проекта.
- 5) Консультации наставников с эйчаром (сотрудником отвечающим за сопровождение наставников) с разбором сложных ситуаций возникающих при реализации проекта.
- 6) Анализ результатов адаптации, в том числе с использованием платформ тестирования и электронных ресурсов.
- 7) Итоговое тестирование. Допуск к самостоятельной работе.

# Результаты и оценка эффективности

С начала реализации проекта наставничества 25 обучающихся Ростовского строительного колледжа трудоустроены в ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону», 50 человек изъявили желание трудоустроиться в компании в текущем году.

По результатам социологического мониторинга уровень удовлетворенности работников компании по сравнению с 2021 годом вырос на 2,9 п.п. (с 64,2 % до 67,1 %), а показатель престижности работы в компании вырос на 2 п.п. (с 65,5 % до 67,5 %).

Согласно результатам единого социологического мониторинга показатель «возможность карьерного роста» вырос на 1,6 п.п. (с 60,6 % до 62,2 %).

## Результаты и оценка эффективности

*Уникальность* данной практики состоит в том, что для вновь принятого сотрудника в компанию разрабатываются карьерные треки, которые мотивируют сотрудников на планирование развития своей карьеры, оставаясь преданным компании, а карьерограмма учитывает не только интересы человека, но и интересы бизнеса. Уникальными элементами данного проекта являются то, что проект ориентирован не только на запрос сотрудника, но и отвечает интересам работодателя.



# Возможность тиражирования и масштабирования

Данный проект реализуется на всех 20-ти филиалах компании ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону».

Учитывая положительный опыт проекта, данная система стала основой Положения о наставничестве ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону».

Таким образом, тиражирование данной практики будет реализовано в филиалах компании на территории всей Ростовской области, а количество участников будет увеличено без ухудшения конечного результата.

Проект пригоден для внедрения с возможностью масштабирования и увеличения количества участников без ухудшения качества получаемого результата в других заинтересованных организациях.

## Россия - страна возможностей. Центр компетенции.

Центр компетенций – это площадка, где студенты сначала проходят диагностику своих универсальных компетенций (soft skills), а затем работают над ними в рамках индивидуальной траектории развития. На выходе студенты получают «паспорт компетенций», а работодатель – специалистов с развитыми не только профессиональными, но и над профессиональными компетенциями



# Польза для подопечных

1. Получают своевременную помощь на этапе интеграции в компанию или переходе на новую должность;
2. Ощущают поддержку в профессиональном и карьерном развитии;
3. Развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение рабочих показателей, необходимых предприятию, и их карьерный рост;
4. Повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к работе, особенно по мере профессионального роста и движения по карьерной лестнице;
5. Получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности;
6. Своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в безопасной ситуации;
7. Берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня;
8. Осознают причастность к коллективу и предприятию в целом.





# Польза для наставников

1. Имеют перспективы карьерного роста;
2. Получают признание заслуг и статуса;
3. Завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег;
4. Пробуют реализовать себя в другой сфере деятельности, например, в качестве руководителя;
5. Развивают собственные навыки управления;
6. Получают возможность увидеть новые пути решения типичных производственных задач;
7. Систематизируют имеющийся профессиональный опыт;
8. Принимают участие в формировании профессиональной команды.



# Польза для компании

1. Стабилизируется численность персонала, снижается текучесть кадров, сокращаются затраты на подбор;
2. Предприятие получает подготовленный персонал с оптимальным сроком адаптации;
3. Формируется команда высококвалифицированных лояльных сотрудников, мотивированных на достижение более высоких результатов;
4. Существенно экономится время руководителей структурных подразделений на обучение молодых специалистов;
5. Отлаживается бизнес-процесс передачи опыта, развивается система внутренней оценки и экспертизы;
6. Оптимизируются затраты на обучение персонала;
7. Улучшается взаимодействие сотрудников внутри компании;
8. Складывается позитивное отношение к обучению внутри компании;
9. Повышается культурный уровень предприятия.



# Команда проекта

**Понамаренко Алексей  
Николаевич**

Преподаватель



**Суханова Нина  
Сергеевна**

Заместитель генерального  
директора по управлению  
персоналом и общим вопросам



**Шаля Елена  
Васильевна**

Психолог

**Недоборенко Лилия  
Викторовна**

Начальник центра



**Муханов Алексей  
Витальевич**

Ведущий специалист

**Негай Александр  
Михайлович**

Преподаватель



**Шевченко Антон  
Сергеевич**

Инженер по техническим  
системам и средствам  
автоматизации

**Благодарим за внимание!**