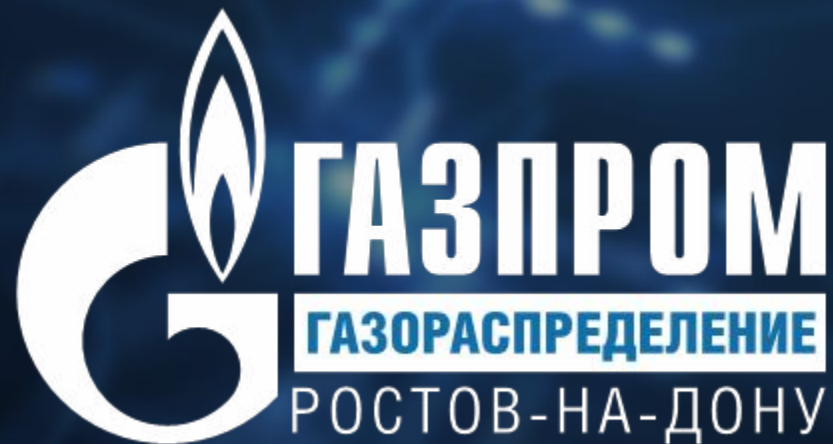




Презентация к конкурсу:

**«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



8000

1161
газифицированный населенный пункт



20
филиалов

43 тыс. км.
общая протяженность сетей



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) Зар. плата 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	
	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	■ изучение структуры компании (иерархии и взаимосвязи подразделений); ■ знакомство с корпоративной культурой, традициями и правилами поведения в подразделении и пр.	■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа) ■ Наглядная (наблюдение)
Знакомство с отраслью	■ изучение специфики отрасли и направления деятельности Общества; ■ детальное изучение взаимосвязи направления деятельности подразделения со спецификой отрасли и пр.	■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа) ■ Наглядная (наблюдение)
Знакомство с коллективом	■ знакомство с коллективом подразделения; ■ знакомство с коллегами других подразделений; ■ организация взаимодействия с другими подразделениями Общества; ■ знакомство с общественной жизнью в подразделении и Обществе и пр.	■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия) ■ Наглядная (наблюдение)
Изучение документации, документооборота	■ изучение нормативных актов и требований законодательства; ■ изучение профильной документации; ■ изучение и оформление внутренних документов; ■ изучение основных источников получения информации и др.	■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия) ■ Тезированное изложение наставником основных нормативных актов.
Технология работы подразделения	■ знакомство со стандартами и правилами работы в подразделении; ■ изучение технологии и алгоритма рабочего процесса и др.	■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия) ■ Наглядная (наблюдение)
Знакомство с рабочим местом индивидуально, в рамках направления деятельности подразделения	■ освоение основных принципов практической работы с оборудованием и пр.	■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия) ■ Наглядная (наблюдение)
Выполнение производственного задания (для молодых специалистов)	■ выполнение значимой для предприятия задачи (выполнение работ, проектов, расчетов и т.д.)	■ Словесная (рассказ, объяснение, беседа, дискуссия) ■ Наглядная (наблюдение) ■ Практическая – повторное (многократное) выполнение практического действия с целью овладения им или повышения его качества

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 повыше. 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.

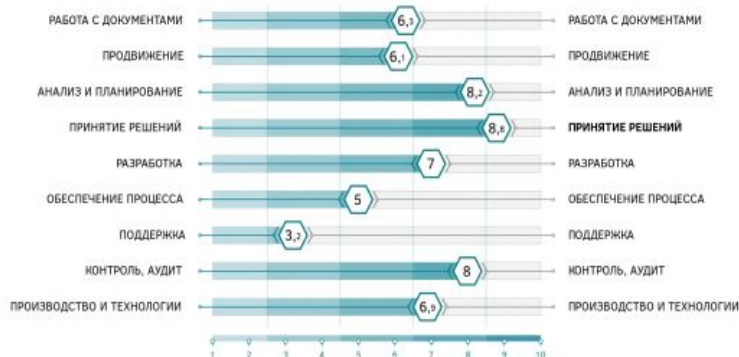
Этапы реализации проекта: Карьерный трек

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

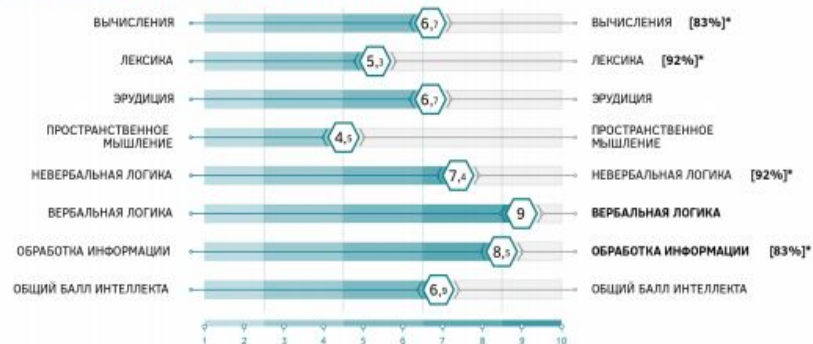
Для выстраивания индивидуальной траектории развития студента в ПАО «Газпром газораспределение Ростов-на-Дону» мы использовали комплексный тест «Бизнес-Профиль» Лаборатории гуманитарных технологий: что хочет студент (оценка мотивации), что он может (оценка интеллекта) и каковы особенности его личности,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

Диагностика студента для карьерного трека

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

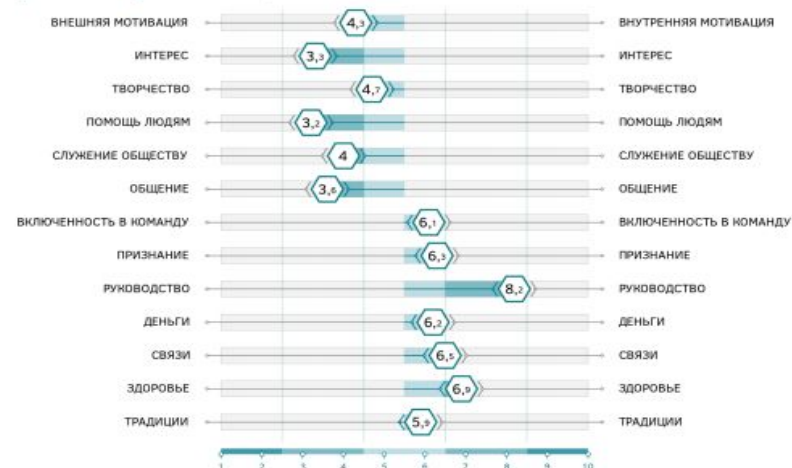


Факторы по блоку «СТРУКТУРА ИНТЕЛЛЕКТА»

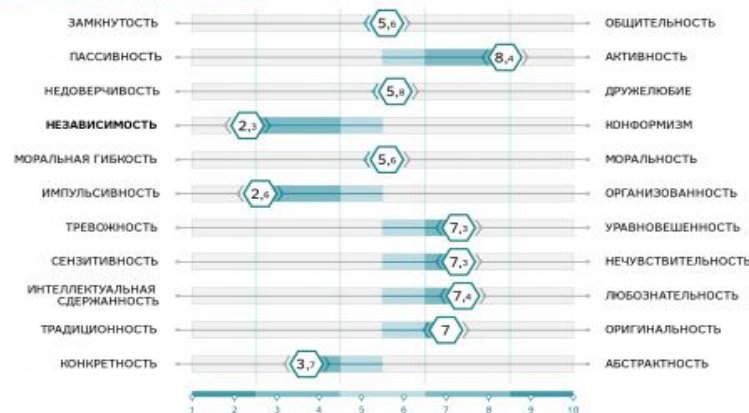


*Процент заданий, на которые дан ответ. Правильность ответа не учитывается.

Факторы по блоку «МОТИВАЦИЯ»



Факторы по блоку «ЛИЧНОСТЬ»



Карьерный трек



**Иванов
Иван
Иванович**

19 лет

Образование

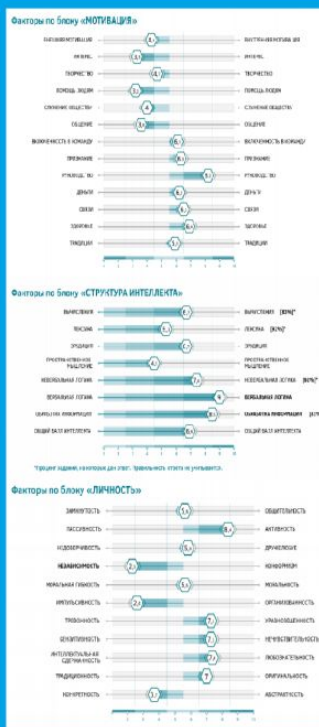
Ростовский строительный
колледж
3 курс

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, Доход, Свобода и Таланты. 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 коллективе и т.д. Они имеют прагматичный склад профессии, коллективу или организации. На результативность и лояльность таких сотрудников легче повлиять, используя 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 материальные благосостояние. С одной стороны, это расширяет спектр задач, которыми готов заниматься сотрудник, с другой стороны, может снижать его увлеченность и лояльность.

- 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. Либо его вполне устраивают формальные и регламентированные отношения с коллегами и клиентами без необходимости проявлять дружелюбие и заботу о людях. Также, возможно, что потребность респондента 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 значимым мотивом, и при выборе сферы деятельности он ориентирован на другие, более значимые для него аспекты.

Этапы реализации проекта: карьерные изменения

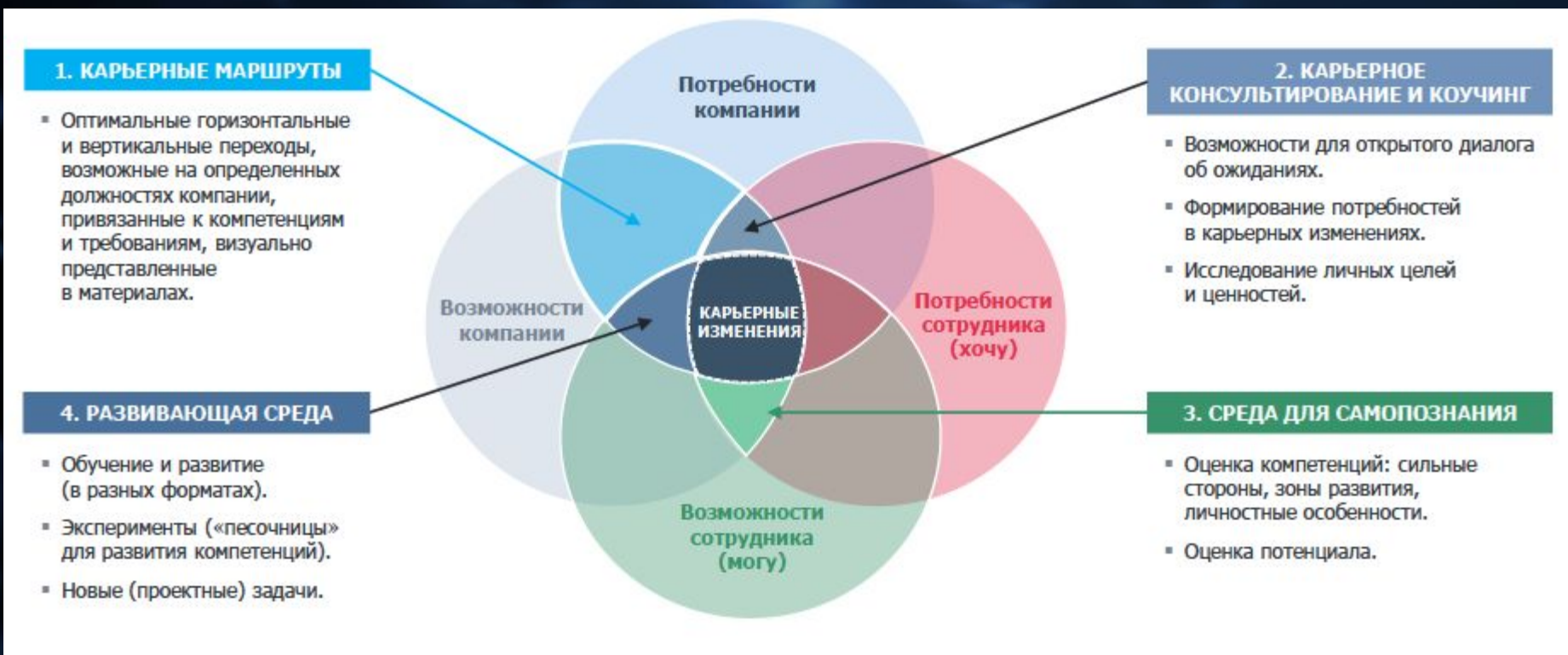
Управление карьерой в компании должно строиться на пересечении потребностей и возможностей компании и сотрудников



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**

**Линейные
руководители**

**Управление
карьерой**

**HR-
департамент**

Сотрудники

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

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

- 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
- способом 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

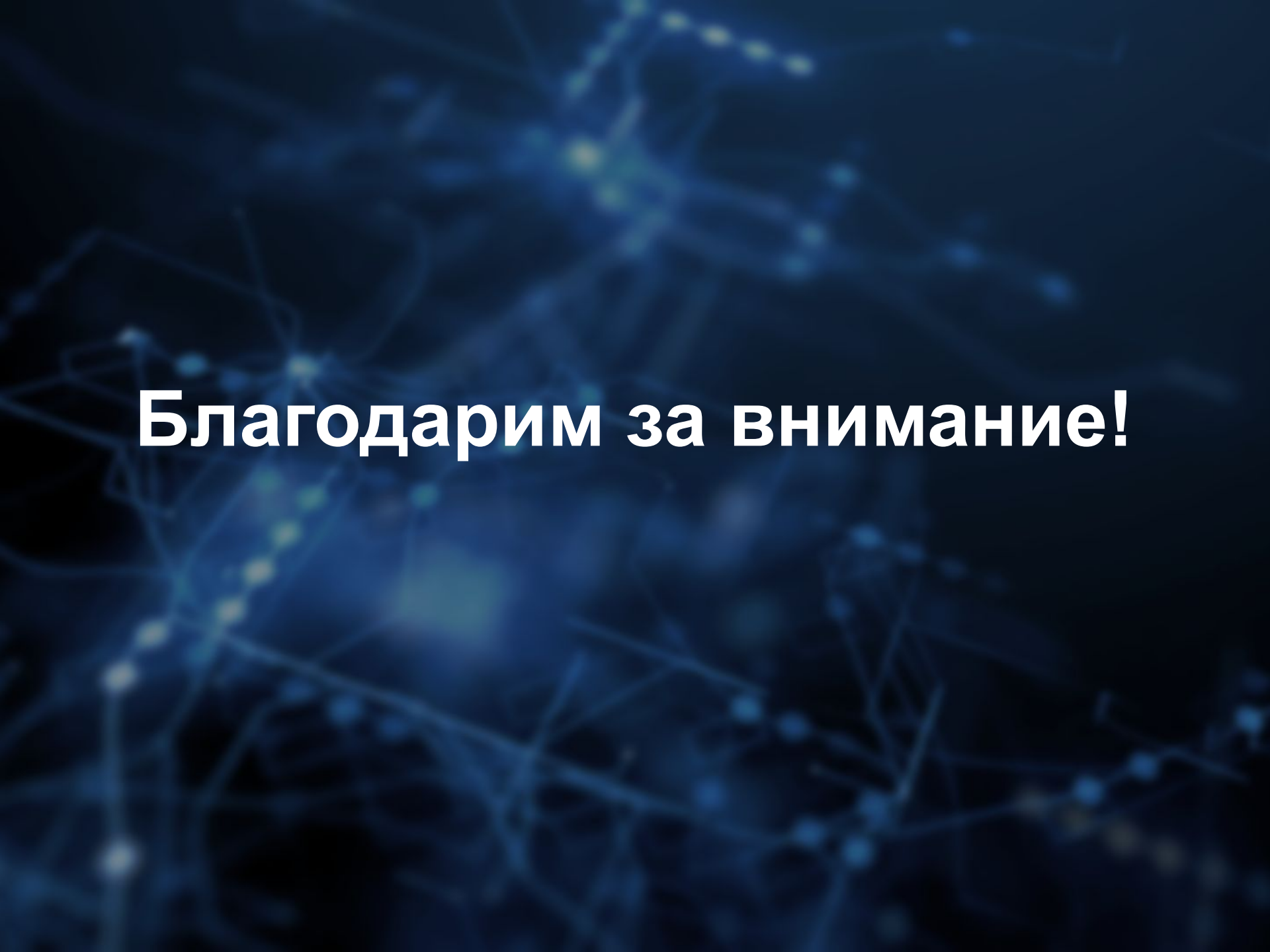
**Негай Александр
Михайлович**

Преподаватель



**Шевченко Антон
Сергеевич**

Инженер по техническим
системам и средствам
автоматизации

The background is a dark blue field filled with a complex network of thin, glowing blue lines. These lines intersect and branch out, creating a web-like structure. Small, bright blue dots are scattered along these lines, some appearing as single points and others as small clusters. The overall effect is reminiscent of a neural network, a molecular structure, or a star map.

Благодарим за внимание!