



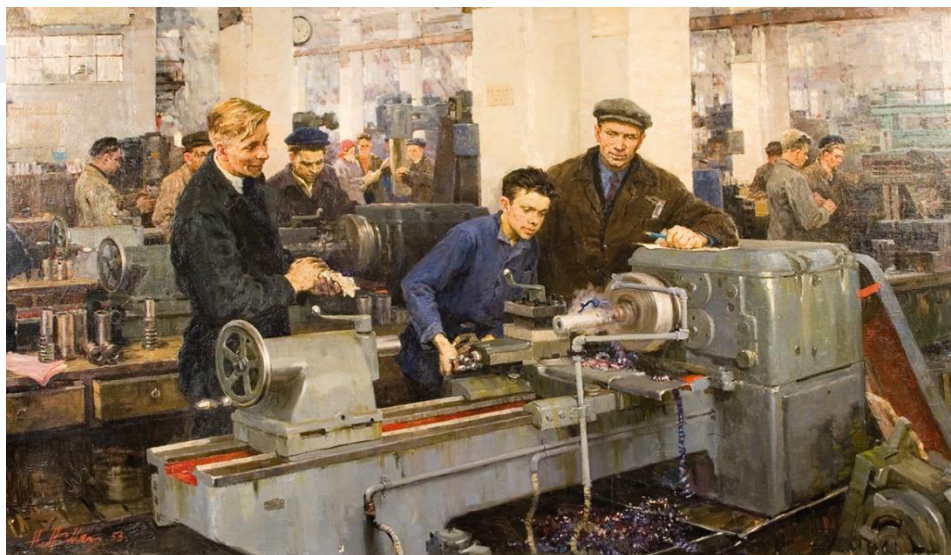
Форум наставников рабочих
предприятий ОДК. Эффекты от внедрения
системы наставничества на предприятиях ОДК
(ожидания / реальность)

Апрель 2025
г.



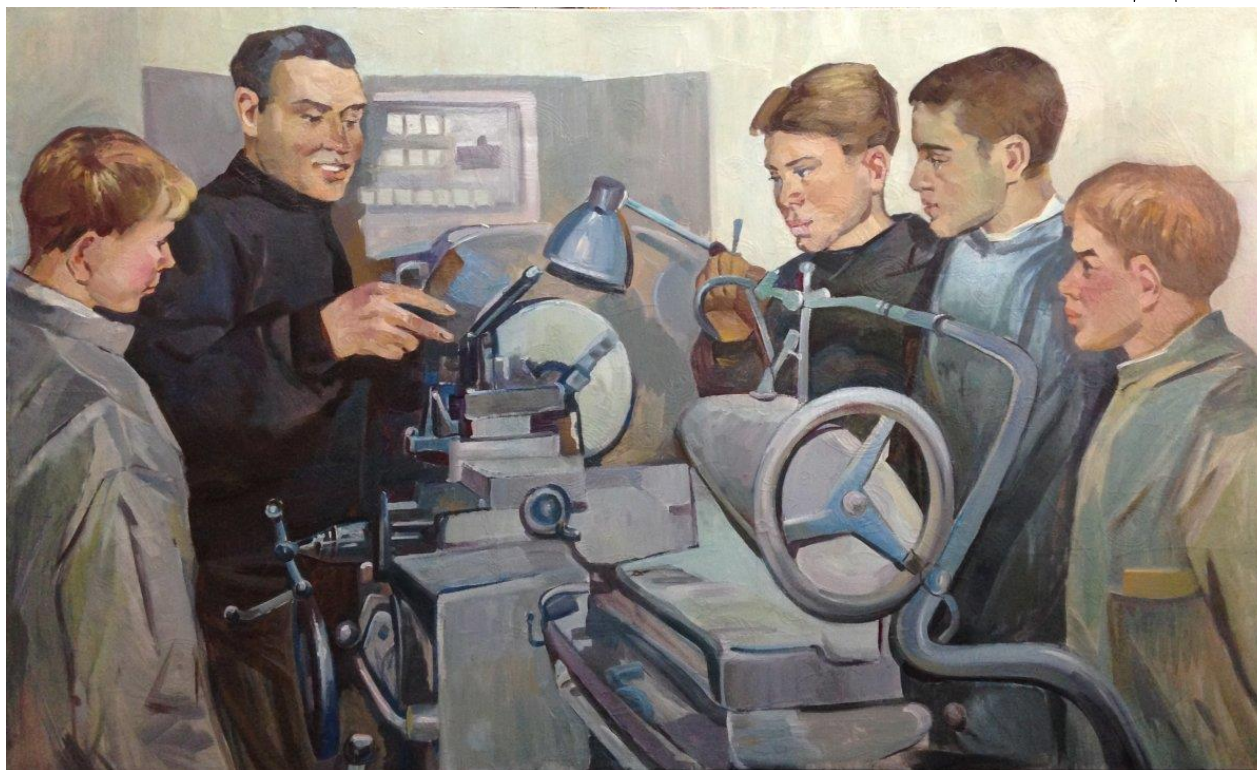
НАСТАВНИК НУЖЕН?





«Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер



Четыре причины запустить наставничество

1. Быстрая адаптация стажеров. Наставник помогает стажеру оперативнее освоиться и быстро увеличить производительность.

2. Преемственность корпоративных знаний. Опытные сотрудники делятся навыками, которые могли бы утратиться, если бы они ушли.

3. Рост мотивации. Когда новички чувствуют поддержку и внимание со стороны коллег, их заинтересованность работать лучше повышается.

4. Выращивание лидеров. Наставники «прокачивают» свои навыки руководства и управления.

ЭФФЕКТЫ ОТ ВНЕДРЕНИЯ
СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
(ожидания / реальность)



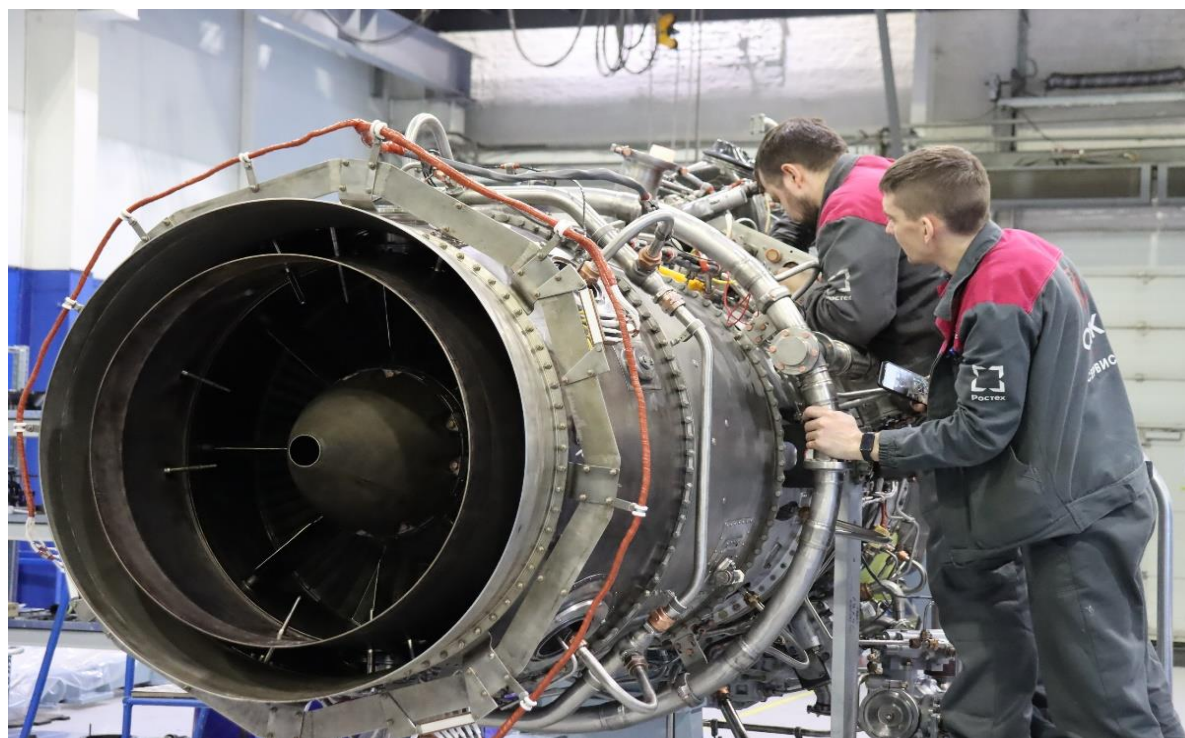
В 2013 году ввели Положение о производственном инструкторе
«Целью работы инструктора является оказание помощи стажеру в его профессиональном становлении и адаптации на предприятии»

ЗАДАЧИ

Практическая подготовка стажера в виде выполнения технологических операций на рабочем месте

Развитие способности у стажера самостоятельно и качественно выполнять задачи

Изучение и обобщение передового опыта работы по соответствующей профессии, передача его стажеру



Минусы

- Затраты времени:

Наставничество требует времени как от наставника, так и от стажера, это **ОТВЛЕКАЕТ ОТ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ**

- Разные стили обучения:

Не все одинаково воспринимают информацию

- Риск недостаточной квалификации:

Наставник недостаточно опытен или не умеет обучать

- Конфликты и недопонимание

Между сотрудниками могут возникать конфликты, что негативно сказывается на рабочей атмосфере.

Плюсы

- Поддержка и развитие:

Наставники помогают стажерам быстрее адаптироваться и развивать необходимые навыки.

- Передача знаний:

Опытные сотрудники могут делиться своими знаниями и опытом.

- Увеличение мотивации:

Забота наставника может повысить мотивацию вовлеченность новых сотрудников.

- Профессиональный рост:

Наставники могут развивать лидерские навыки и получать новый опыт.

ОЖИДАНИЕ:

- УВЕЛИЧЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
- СНИЖЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ
- УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ
- РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
- ПОВЫШЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ
- ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ НАСТАВНИКОВ
- РАСШИРЕНИЕ СЕТИ КОНТАКТОВ У НОВЫХ СОТРУДНИКОВ
- ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ



РЕАЛЬНОСТЬ :

- БОЛЬШЕЕ КОЛИЧЕСТВО СОТРУДНИКОВ К НАСТАВНИЧЕСТВУ ОТНОСЯТСЯ НЕСЕРЬЕЗНО

Наставники не понимают важность своей роли

- КАДРЫ ПРОДОЛЖАЮТ УХОДИТЬ, ПОРОЙ В АДАПТАЦИОННЫЙ ПЕРИОД ВРЕМЕНИ

Недостаток общения между наставниками и стажерами приводит к недопониманию и отсутствию доверия

- КАЖДЫЙ СОСРЕДОТОЧЕН НА РЕШЕНИИ ТОЛЬКО СВОЕЙ ЗАДАЧИ
- ИЗ-ЗА НЕДОБОРА СОТРУДНИКОВ, ПАДАЕТ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ДЕЙСТВУЮЩИХ СОТРУДНИКОВ



ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ И ПУТИ ВЫХОДА ИЗ «РЕАЛЬНОСТИ»

1. ОБУЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ
2. СОЗДАНИЕ ЧЕТКОЙ ПРОГРАММЫ С ЦЕЛЯМИ И ЗАДАЧАМИ ДЛЯ КАЖДОГО УЧАСТНИКА
3. ВВЕДЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА
4. СОЗДАНИЕ СРЕДЫ, ГДЕ ВСЕ СОТРУДНИКИ МОГУТ ДЕЛИТЬСЯ ОПЫТОМ И ПОДДЕРЖИВАТЬ ДРУГ ДРУГА
5. ВВЕДЕНИЕ СИСТЕМЫ НАГРАД ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ



СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!

