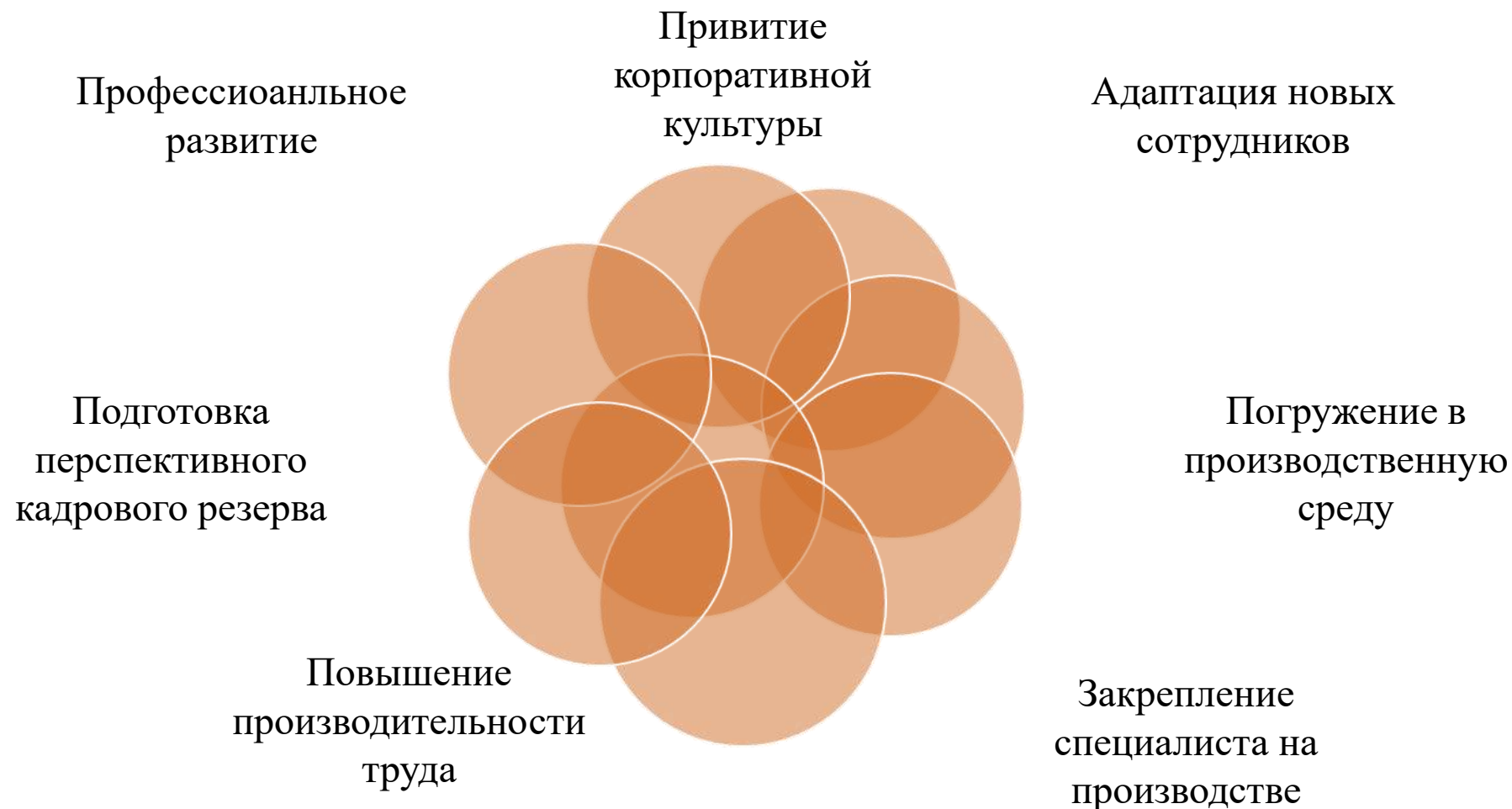


Организация системы наставничества на ООО «Амурсталь»

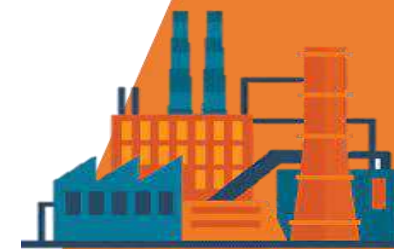
Спикер: Стародубова Светлана Сергеевна,
начальник Центра обучения и
развития персонала



Задачи наставничества на предприятии



АЛГОРИТМ системы наставничества на ООО «АМУРСТАЛЬ»



Критерии отбора наставников



01

Возраст

Не моложе 30 лет

02

Образование

Высшее (если наставляемый - РСиС)
Не ниже среднего профессионального
(наставляемый - рабочий)

03

Опыт

Стаж работы по направлению деятельности:
от 3 лет (наставляемый - рабочий)
от 5 лет (наставляемый - РСиС)

04

Высокий уровень профессиональной подготовки

**Количество работников
ООО «Амурсталь»,
осуществляющих функции
наставничества, 257 чел.**



Категории наставников

- Преподаватель теоретического обучения
- Инструктор производственного обучения
- Ответственный за стажировку работника
- Руководитель производственной практики студента
- Ответственный за развитие преемника (кадровый резерв)
- Наставник для студентов заключивших целевые договора (проект подшефное дело)



Обучение наставников



- **Управленческие навыки**
- **Персональное и командное лидерство**
- **Анализ проблем и принятие решений**
- **Развитие навыков мышления**
- **Личная эффективность**
- **Эффективный тайм-менеджмент**
- **Эффективная коммуникация**
- **Эффективная работа в команде, командообразование**

Формы и методы наставничества

➤ Welcome-тренинги



➤ Технология TWI



➤ Проект
«подшефное дело»



➤ Корпоративный конкурс
«Молодые
профессионалы»



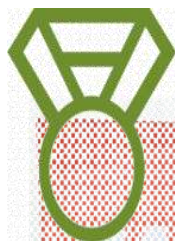
➤ Storytelling

Мотивация наставников

Материальное поощрение



Выплата за наставническую деятельность



Корпоративный конкурс

Нематериальное поощрение



2

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Наставничество как часть процесса

Каким бы качественным ни было теоретическое обучение, без практического освоения навыков непосредственно на производстве овладеть профессией в полной мере невозможно. Именно для этого на предприятиях внедряется система наставничества. Наставники, опытные мастера, тренеры, учителя, помогают новому сотруднику быстрее адаптироваться на производстве, дают конкретные знания и, конечно, делятся своим бесценным опытом. Наставничество – это крайне важное звено не только в процессе адаптации, особенно когда речь идет о сложном технологическом производстве непрерывного цикла.

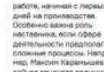


Одним из таких наставников в «Иркутстале» является начальник цеха автоматизированной системы управления технологического процесса Игорь Ураков. Своим опытом и знаниями он делится с новыми сотрудниками, помогая им быстрее освоить работу на производстве. Игорь Ураков – старший мастер на горячих участках сортоприкатного цеха ООО «АМ».



Игорь Ураев, начальник цеха автоматизированной системы управления технологического процесса ООО «АМ»

В настоящее время в «Иркутстале» проводится конкурс на лучшего наставника. Конкурс проводится ежегодно и является важным элементом мотивации наставников. Победители конкурса получают материальное поощрение и звание «Лучший наставник».



Екатерина Кaban, заместитель начальника цеха автоматизированной системы управления технологического процесса ООО «АМ»

В настоящее время в «Иркутстале» проводится конкурс на лучшего наставника. Конкурс проводится ежегодно и является важным элементом мотивации наставников. Победители конкурса получают материальное поощрение и звание «Лучший наставник».



Екатерина Кaban, заместитель начальника цеха автоматизированной системы управления технологического процесса ООО «АМ»

В настоящее время в «Иркутстале» проводится конкурс на лучшего наставника. Конкурс проводится ежегодно и является важным элементом мотивации наставников. Победители конкурса получают материальное поощрение и звание «Лучший наставник».

Обратная связь наставничества

➤ Максим Карамышев



Максим Карамышев,
ведущий инженер-программист в отделе автоматизированных систем управления технологического процесса:

«Качие-то знания, приобретенные во время учебы, получалось сразу применить на производстве, но большую часть работы мне помогал осваивать наставник. У нас очень специфичная сфера деятельности, и без наставника влиться в работу было бы очень тяжело. Даже сейчас, отработав более полугодя, мне иногда приходится обращаться за помощью по рабочим вопросам. Считаю, что наставничество крайне необходимо для успешного освоения профессии.»

Большую часть работы мне помогал осваивать наставник. Даже спустя более полугодя иногда приходится обращаться за помощью по рабочим вопросам.

Считаю, что наставничество крайне необходимо для успешного освоения профессии.



Елена Хван,
экономист в планово-экономическом отделе:
«В университете очень мало практики. Когда приходишь на работу, то оказывается, что теоретических знаний не всегда хватает в работе. Здесь у меня конкретные задачи, в то время как в университете дают общие знания. Мой наставник мне показывала, как делать основные расчеты относительно реального производства. Сейчас я выполняю их по центральной заводской лаборатории и даже это уже самостоятельно, но без наставника в начале пути было бы труднее. Думаю, что наставничество крайне необходимо.»

➤ Елена Хван

В университете очень мало практики. Когда приходишь на работу, то оказывается что теоретических знаний не всегда хватает.

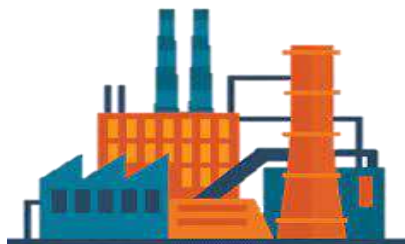
Мой наставник мне показывала как делать основные расчеты относительно реального производства.

Без наставника в начале пути было бы труднее.

Наставничество крайне необходимо.

Проект «Подшефное дело»

1. Заключение целевых договоров
2. Определение учебных групп
3. Формирование команд «Шефов»
4. Реализация программы



Ключевые факторы для развития системы наставничества



Поддержка руководства



Организация



Мотивация

