

## Наставничество на производстве: как организовать эффективную систему передачи знаний на предприятии

В современных условиях рынка труда и требований к бизнесу важно, когда сотрудники обучаются без отрыва от работы при поддержке своих опытных коллег. Необходимо создавать именно систему, работающую по определенным правилам. Только в рамках системы возможно, чтобы кандидаты с внешнего рынка, будучи абсолютно разными людьми с разным опытом, придерживались единых стандартов работы и находились в определенном коридоре лояльности к компании. На курсе дается практический инструментарий и подробный алгоритм действий построения эффективной системы наставничества на предприятии, инструменты оценки эффективности и необходимые мероприятия по поддержке, контролю и коррекции системы наставничества.

**Дата проведения:** 6 - 8 августа 2025 с 10:00 до 17:30

**Артикул:** СП12302

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Дневной

**Срок обучения:** 3 дня

**Продолжительность обучения:** 24 часа

**Место проведения:** г. Санкт-Петербург, ул. Петропавловская, д. 4, литер А. Станция метро «Петроградская».

**Стоимость участия:** 49 600 руб.

**Для участников предусмотрено:**

Методический материал, кофе-паузы.

**Документ по окончании обучения:** Слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

### Для кого предназначен

Директоров по персоналу, руководителей и специалистов служб персонала, руководителей отделов обучения и развития персонала, учебных центров, инженеров по организации труда, мастеров производственного обучения, начальники производств, цехов, руководителей структурных подразделений, вовлеченных в процесс обучения и наставничества.

### Особенности программы

На курсе предусмотрен разбор кейсов и практикумов, предполагающих практическую отработку навыков анализа и оценки эффективности и результативности системы наставничества в компании. Анализ практических ситуаций по настройке системы наставничества под задачи развития бизнеса, повышения конкурентоспособности предприятия.

### Результат обучения

## **В-результате обучения слушатели смогут:**

- Внедрять систему наставничества с учётом корпоративной культуры предприятия.
- Выявлять потребности производства (бизнес-процессов) в системе наставничества.
- Разрабатывать план проекта по внедрению системы наставничества на предприятии.
- Планировать обучение в системе наставничества.
- Выстраивать конструктивное взаимодействие с руководителями как заказчиками системы наставничества.

## **будут знать:**

- Как анализировать текущее положение дел в компании с обучением и развитием.
- Как изучать ожидания всех заинтересованных сторон в системе наставничества.
- Как ставить цели и задачи в системе наставничества.
- Как выбирать наставников и формировать их штат.
- Как разрабатывать систему мотивации наставников.
- Как разрабатывать план мероприятий по внедрению и поддержке системы наставничества.
- Как разрабатывать критерии оценки эффективности системы наставничества.
- Как разрабатывать критерии оценки эффективности наставников и системы наставничества в целом.
- Как контролировать и корректировать систему наставничества.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

# Программа обучения

## **День-1.**

### **Условия необходимые для планирования и-формирования системы наставничества на-производственном предприятии.**

Факторы готовности компании. Профилактические меры низкой эффективности, возможных неудач и-неоправданных ожиданий. Системный компетентностный подход к-управлению кадрами на-производстве. Виды компетенций. Ключевые компетенции сотрудников разного уровня. Функции и-ответственность структурных подразделений. Формирование модели ключевых компетенций линейных руководителей на-производстве. Приверженность как основа эффективного линейного управления. Экспресс-оценка уровня приверженности сотрудников.

### **Методическая основа для реализации наставничества, оптимизации и-повышения эффективности HR-процессов на-производстве.**

Формирование базы внутрикорпоративных профессиональных знаний. Перечень ключевых позиций. Условия создания на-предприятии преемственности поколений и-передачи профессионального опыта. Пошаговое формирование внутрикорпоративной программы подготовки ключевых специалистов. Профили ключевых компетенций для сотрудников на-производстве.

### **Особенности мотивации и-стимулирования персонала на-производстве, мотивация на-передачу и-получение профессиональных знаний.**

Социально-психологические особенности управления трудом и-профессиональным развитием персонала на-производстве. Мотивационные типы сотрудников, инструменты стимулирования для каждого типа. Мотивационное интервью при выборе и-мотивации наставников.

### **Работа с-сопротивлением исполнять функции наставника.**

Основные группы сопротивлений и-инструменты работы с-каждой группой. Риски и-распространенные ошибки при внедрении системы наставничества. Обоснование необходимости наставничества для руководства и-коллектива предприятия. Подготовка коллектива к-изменениям и-нововведениям в-системе управления кадрами, с-разбором практических примеров и-наиболее частых ошибок.

## **День-2.**

### **Система наставничества от-постановки цели до-подведения итогов.**

Виды наставничества на-производственном предприятии. Критерии и-методика выбора наставников с-учетом приоритетных видов наставничества. Необходимые знания, умения и-навыки. Личностные качества и-корпоративные компетенции. Формирование положения о-наставничестве. Пошаговая процедура выбора наставников. Пример готовой базы наставников в-соответствии с-видами наставничества. Многоцелевое экспресс-исследование для выбора наставников и-кадровых

резервистов.

### **Школа наставничества.**

Обучение и-инструктаж наставников. Почему плохо обученный наставник— это зло? Работа с-сотрудниками разного возраста и-работа с-разными категориями персонала. Методическое, организационное и-психологическое сопровождение наставников. Этический кодекс наставника на-производстве.

### **Контроль за-работой наставников, подведения итогов эффективности и-результативности.**

Инструменты осуществления контроля. Механизм взаимодействия с-наставником, подопечным и-руководителем структурного подразделения. Отчетные документы. Подведение итогов в-зависимости от-вида наставничества и-сопровождаемого процесса. Правила назначения вознаграждения наставнику по-видам наставничества.

### **День-3.**

#### **Интеграция наставничества в-общую систему управления персоналом.**

Наставничество как элемент корпоративной культуры и-необходимый сопровождающий процесс. Особенности реализации наставничества в-зависимости от-типа корпоративной культуры предприятия.

**Как ускорить адаптацию новых работников на-производстве посредством наставничества.** Принципы формирования программ адаптации и-поддержки новых сотрудников. Виды и-этапы адаптации. Участники процесса адаптации: их-цели и-задачи. Производственная социализация. «Умная карта» для быстрой адаптации. Правила получения обратной связи от-адаптируемого сотрудника и-его наставника.

**Наставничество при работе с-внешним и-внутренним кадровым резервом предприятия.** Профессиональная ориентация молодежи, взаимодействие с-профильными учебными заведениями. Технология работы с-практикантами для формирования внешнего резерва и-пассивных источников поиска кадров. Планирование карьеры и-развивающие мероприятия.

#### **Специфика наставничества при организации обучения на-рабочем месте.**

Формирование операционных карт на-основе базы профессиональных знаний. Технология TWI— производственный инструктаж. Определение потребности в-обучении и-подведение итогов по-его результатам.

## Преподаватели

### **БУРМИСТРОВА Наталья Олеговна**

Психолог, HR-эксперт, методолог HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг в области HR, действующий практик. Сфера профессиональных интересов: Построение эффективной системы обучения персонала предприятия. Работа с молодыми кадрами, профориентационная работа. Кадровый резерв предприятия, планирование карьеры. Построение системы наставничества на предприятии. Мониторинг и оценка результатов деятельности в области работы с персоналом. Социально-психологические аспекты работы с персоналом. Нормативное и документационное сопровождение работы по управлению и развитию персонала.

#### **ПРЕПОДАВАТЕЛЬ**

Директор учебного центра производственного предприятия (входит в Государственную корпорацию «Ростех»), эксперт по управлению персоналом с опытом создания систем подготовки и обучения персонала, внедрения программ развития персонала. Опыт работы - более 20 лет.