8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

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

В современных условиях дефицита кадров на предприятиях, наставничество занимает важное место и считается одним из наиболее эффективных инструментов обучения персонала на производстве. С 1 марта 2025 г. в ТК РФ начала действовать новая статья — 358.1, она официально закрепляет понятие «наставничество в сфере труда», регламентирует порядок оформления и оплаты наставничества.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, а также разбираются новации в трудовых отношениях с наставниками с 1 марта 2025 г.

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

Артикул: СП12303

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24часа

Стоимость участия: 51 600 руб.

Для участников предусмотрено:

Методический материал.

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 будут знать:

- Как построить систему наставничества от постановки цели до подведения итогов?
- Как найти и скорректировать причины недостаточной эффективности наставничества в компании?
- Как правильно выбрать наставников по видам наставничества и сформировать базу наставников?

- Как работать с сопротивлением сотрудников исполнять функции наставника и подобрать наиболее эффективную материальную и нематериальной мотивацию?
- Как сформировать базу знаний, которая поможет не только повысить эффективность наставничества, но и оптимизировать работу с персоналом в целом, с учетом дефицита квалифицированных кадров на сегодняшний день?
- Как работодателям правильно оформить трудовые отношения с сотрудниками, выполняющими обязанности наставников, с учетом поправок в ТК РФ с 1 марта 2025 года (ФЗ №381 от 09 ноября 2024 года)?

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 к внедрению наставничества. Профилактические меры низкой эффективности, возможных неудач и неоправданных ожиданий. Системный компетентностный подход к управлению кадрами на производстве. Причины дефицита кадров на предприятиях. 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.

Интеграция наставничества в общую систему управления персоналом.

Наставничество как элемент корпоративной культуры и необходимый сопровождающий процесс. Развивающая корпоративная среда, отстройка корпоративной культуры. Особенности реализации наставничества в зависимости от типа корпоративной культуры и специфики деятельности предприятия.

Какие изменения в организации и оформлении наставничества на предприятии необходимы в соответствии с Законом о наставничестве с 1 марта 2025 года (Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ): новые нормы в ТК РФ.

Перечень информации, которую нужно отразить в ЛНА. Перечень дополнительных документов, необходимых для внедрения. Программы по реализации всех сопровождаемых наставничеством HR-процессов (адаптация, обучение на рабочем месте, стажировка, практика, подготовка внутреннего кадрового резерва и т.д.).

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.

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.

День 3.

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.

Практический опыт внедрения системы наставничества на производственном предприятии Санкт-Петербурга.

Преподаватели

БУРМИСТРОВА Наталья Олеговна

Бизнес-тренер, психолог, HR-эксперт, методолог технологий управления и HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг и учебников по вопросам оптимизации и повышения эффективности HR-процессов. Опыт работы в области управления и работы с персоналом более 18 лет.

Сфера профессиональных компетенций:

- Развитие управленческих навыков руководителей.
- Управление персоналом: оценка, адаптация, мотивация, развитие.
- Новейшие инструменты мотивации и стимулирования персонал. Нематериальная мотивация.
- Системная работа с дефицитными специалистами и кадровым резервом.
- Преемственность, сохранение знаний, наставничество на предприятии.
- Корпоративная культура.
- Психология труда. Конфликтология.

Образование:

- Восточно-Европейский Институт психоанализа, Психология. Психоанализ.
- Межрегиональный институт экономики и права при Межпарламентской ассамблее ЕврАзЭС, Психология.
- Уральская Государственная архитектурно-художественная академия (Институт Урбанистики), Экономика и управление на предприятии.
- Краснодарский многопрофильный институт дополнительного образования, Преподаватель профессионального образования.
- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Инновационный менеджмент.
- Уральский Государственный университет им. А.М. Горького, Менеджмент в образовании.

Опыт работы:

- Работа в области управления персоналом (производственное предприятие) -- с 2005 г.
- Руководитель в области развития персонала - с 2007 г.
- Проектная работа в области управления и развития персонала в сотрудничестве с предприятиями и организациями в различных отраслях – с 2012 г.

- Автор и лектор курсов повышения квалификации для руководителей и специалистов в области управления персоналом – с 2013 г.

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.