

Наставник PRO: эффективные практики развития молодых профессионалов

Кондитерская фабрика «Мишкино» | Всероссийский конкурс лучших
практик трудоустройства молодежи 2025



Цели программы наставничества



Развитие профессионалов

Передача знаний и опыта от опытных сотрудников к молодым специалистам для быстрого освоения производственных процессов



Повышение качества

Улучшение производственных показателей и обеспечение соответствия продукции высоким стандартам



Корпоративная культура

Создание благоприятной атмосферы, укрепление командного взаимодействия и мотивации сотрудников



Инновации

Поддержка инициатив молодых специалистов по внедрению новых технологий и креативных решений

Ключевые задачи программы

Внедрение системы

- Разработка критериев отбора наставников
- Создание планов обучения
- Регулярная оценка эффективности

Обучение и развитие

- Проведение семинаров и тренингов
- Оценка компетенций через бизнес-симуляцию
- Создание интерактивных курсов

Мотивация и контроль

- Система обратной связи
- Поощрения для наставников
- Мониторинг прогресса

Карьерный рост

- Возможности развития внутри компании
- Курсы повышения квалификации
- Поддержка профессионального роста

Этап 1: Отбор наставников

Для ознакомления с деятельностью наставника учебный центр разработал интерактивный модуль «Наставничество», адаптированный под мобильные устройства.

01

Изучение интерактива

Сотрудник знакомится с ролью и обязанностями наставника

02

Подача заявки

Заполнение заявки в учебный центр на участие в программе

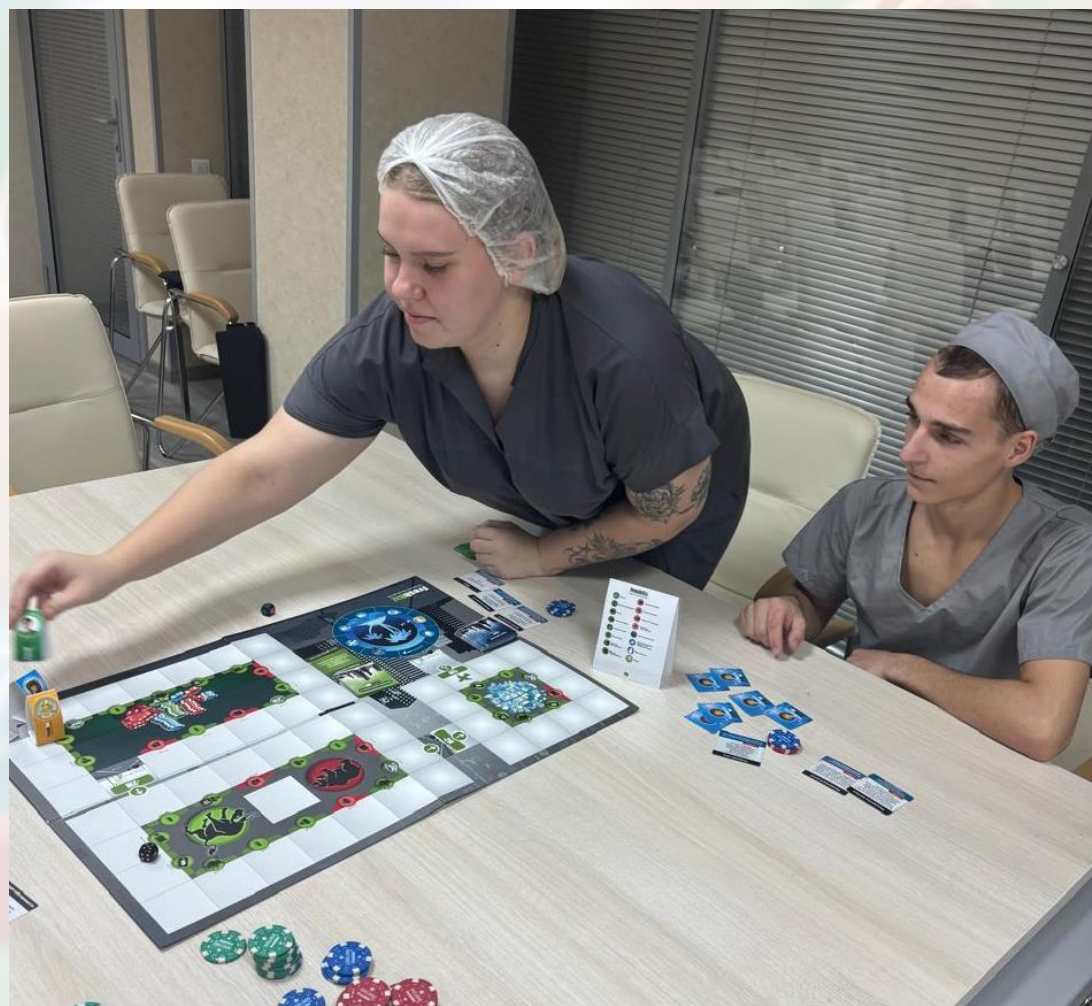
03

Назначение встречи

Учебный центр определяет дату и время оценки кандидата



Бизнес-симуляция FreshBiz



Оценка через погружение

Деловая игра с имитацией реальной рабочей среды для оценки профессиональных и личных качеств кандидатов в наставники.

Сотрудники учебного центра имеют лицензию на проведение игры как внутри компании, так и за её пределами.

Результаты бизнес-симуляции



Креативные решения

Умение находить эффективные решения для сложных задач



Быстрая адаптация

Гибкость и способность приспосабливаться к изменениям



Системное мышление

Формирование навыка видеть ситуацию целиком



Синхронизация целей

Объединение личных целей с целями компании

Этап 2: Тренинг для наставников

Обязательный тренинг «Наставничество» проводится руководителем учебного центра для всех прошедших отбор сотрудников.



Роль наставника

Задачи, плюсы и минусы работы

Мотивация

Особенности на разных этапах развития

Пять шагов

Структурированный подход к наставничеству

Обратная связь

Техники эффективной коммуникации

По окончании тренинга каждому наставнику выдается сертификат.

Этапы 3-4: Обучение и контроль

1

Вводные инструктажи

Проводятся на учебной платформе в электронном формате

2

Назначение наставника

Приказом генерального директора назначается наставник на период обучения — 3 месяца

3

План адаптации

Наставник заполняет лист адаптации с задачами для стажера: знакомство с цехами, передача навыков и умений

4

Квалификационный экзамен

Не позже чем за 2 недели до окончания адаптации приемная комиссия проверяет знания

5

Двусторонняя оценка

Наставник оценивает сотрудника, стажер оценивает компанию и наставника

УТВЕРЖДАЮ

X

« ____ » _____ 2025 г

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«СТЕПЬ-ИНВЕСТИЦИИ»

ПОЛОЖЕНИЕ
СИ-ПЛ-011
НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Разработал:

X

И.С. Козьменко
Руководитель учебного центра

ТОЛЬКО ДЛЯ
ВНУТРЕННЕГО
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ООО "СТЕПЬ-ИНВЕСТИЦИИ"

Заменяет СИ-ПЛ-011 версия 1 от 12.12.2023

Этап 5. Welcome-box

В случае успешной сдачи экзамена сотруднику выдается подарок.

Данный подарок является нематериальной мотивацией стажера внимательно слушать наставника и учиться у него для успешной сдачи экзамена.



Состав подарка:

- Шоппер
- Бутылка питьевая
- Полотенце
- Коробочка со сладостями
- Ланьярд и ретрактор



Внутреннее наставничество

Внутренний перевод

Цель: Обучение для перехода на вакантную должность

Этапы:

1. Обучение
 2. Экзамен
 3. Перевод на новую должность
-

Мотивация: Карьерный рост, повышенная заработная плата

Профмастерство

Цель: Освоение второй профессии на основной должности

Этапы:

1. Обучение
 2. Экзамен
 3. Совмещение двух должностей
-

Мотивация: Дополнительный заработок, кадровый резерв

Масштабирование успеха

Тиражирование программы наставничества

Успешная практика внедрения системы наставничества доказала свою эффективность и готова к масштабированию. Разработанная методология легко адаптируется под специфику различных производственных направлений.



Проверенная модель

Программа успешно апробирована на пилотных площадках с измеримыми результатами



Гибкая адаптация

Курсы настраиваются под специфику производственной деятельности каждого предприятия



Готовая база

Положения и учебные курсы могут быть взяты за основу любым предприятием холдинга

Преимущества тиражирования

- Единые стандарты качества наставничества
- Экономия времени на разработку с нуля
- Обмен лучшими практиками между предприятиями
- Снижение затрат на внедрение

❑ **Ключевой вывод:** Готовая методология наставничества — это стартовый набор для быстрого и эффективного внедрения программы развития персонала. Используйте проверенные решения и адаптируйте их под уникальные задачи вашего предприятия.

Результаты программы наставничества

23%

Сокращение увольнений

Снижение текучести кадров в период адаптации

9%

Кадровый резерв

Увеличение количества подготовленных специалистов

5%

Удовлетворенность (eNPS)

Рост лояльности и вовлеченности сотрудников

6%

Карьерный рост

Увеличение внутренних продвижений по службе