

Москва | 2025

Проект «Наставничество: заряди МосТрансПроект»



МосТрансПроект



Валерия Болдырь

Руководитель HR-проектов
НИИ «МосТрансПроект»

Департамент транспорта и развития
дорожно-транспортной инфраструктуры
города Москвы



Кто мы?



Институт взаимодействует

со всеми подведомственными учреждениями Транспортного комплекса, решая задачи в сфере транспортного планирования, проектирования и аналитики



каждый день

Институт создаёт

проекты по запуску нового транспорта и организации движения в городе



МосТрансПроект

Ведущий интеллектуальный центр планирования и проектирования транспортных решений в Москве



100%

трамвайных путей
Москвы спроектировано



>15 000

проектов организации дорожного
движения (ПОДД) разработано



>20

регионов РФ успешно
использует наши решения



>7 000 км

дорог, на которых организовано
движение по проектам Института



>500

решений по транспортному
планированию разработано



>500 тыс. м²

парковочных пространств
спроектировано

Наша миссия

Проектируем и развиваем транспортные решения, заботясь о людях



Наше видение

Строим лучший научно-исследовательский институт проектирования и развития транспорта в стране



Наши ценности

- Увлечённость
- Профессионализм
- Социальная ответственность
- Персональный вклад в развитие города



Наша команда



Портрет сотрудника



Мужчины / женщины
301/282



Средний возраст
34 года



Средний стаж работы
3 года 4 мес.



Самое распространённое
мужское имя
Александр



Самые распространённые
женские имена
**Наталья, Анна,
Екатерина**

Главные компетенции команды

- Архитекторы городской транспортной среды
- Инженеры организации дорожного движения
- Транспортные аналитики и Data Scientists

Наша сила – в балансе



● Опытные специалисты

● Молодое поколение талантов до 28 лет

Проблематика

Показатели до запуска проекта «Наставничество»

Ситуация на рынке труда

Рынок в кризисе

- Рекордно низкая безработица — 3%
- Высокая конкуренция среди работодателей
- Опытные специалисты реже меняют работу, а выпускников вузов с каждым годом всё больше

37 молодых специалистов принято с июня 2022 г. по март 2023 г.

Показатели удовлетворённости сотрудника МосТрансПроекта в период адаптации		
	7 день	90 день
Удовлетворённость процессом адаптации — ESI	91,7	73,7
Удовлетворённость взаимодействием с руководителем — ESI	91,3	89,5
Удовлетворённость взаимодействием с наставником — ESI	89,3	80,0
Удовлетворённость взаимодействием с командой — ESI	94,4	84,2
Готовность рекомендовать «МосТрансПроект» в качестве работодателя — eNPS	94,6	73,7

208 сотрудников принято с июня 2022 г. по сентябрь 2023 г.

36 сотрудников уволились на испытательном сроке

ТОП-3 причины увольнения

- 1 Несовпадение ожиданий от сотрудника и его реального потенциала со стороны Института
- 2 Несоответствие сотрудника культуре МосТрансПроекта
- 3 Другое предложение о работе

- 1 Высокий индекс крутящихся дверей
 - 2 Низкий уровень удовлетворённости сотрудников адаптацией (партнёр по адаптации обеспечивает только социальную адаптацию, у руководителя нет ресурсов для профессионального сопровождения новичка)
 - 3 Низкий уровень эффективности и вовлечённости новых сотрудников в работу

Ключ к решению

Идея и суть решения



Наставничество — это передача знаний и навыков опытным сотрудником новичку или сотруднику, вступившему в новую должность

МосТрансПроект до внедрения наставничества:



Отсутствие систематизированного погружения сотрудника в профессиональную среду



Зачастую руководитель выполняет обязанности наставника



Не у каждого сотрудника есть наставник



Отсутствие мотивации у сотрудников вовлекаться в профессиональную адаптацию новых коллег



Наставничество, как функция, отсутствует

Решение



Разработать и внедрить систематизированную программу наставничества, благодаря которой:

1. У каждого нового сотрудника есть наставник.
2. Каждый новый сотрудник:
 - точно знает, какие задачи ему необходимо выполнить в период испытательного срока
 - получает поддержку и помощь в профессиональной адаптации
 - получает обратную связь во время и по итогам своей работы на испытательном сроке
1. Сотрудники замотивированы становиться наставниками
2. Быть наставником – это преимущество
3. Наставники получают все необходимые инструменты: от цифровизации процессов до профессиональных тренингов по наставничеству

Цель внедрения — сформировать индивидуальный подход к каждому сотруднику для эффективного достижения общих целей как Института, так и команды, в которую приходит сотрудник

1

Среда, где сотрудники хотят быть наставниками, а не становятся ими из-за вынужденной необходимости

Прозрачная система мотивации:

- Материальная – 10% от оклада наставника
- Нематериальная – корпоративный мерч, закрытые мероприятия, закрытый TG-канал и др.

2

Атмосфера, в которой наставники учат, и наставники учатся

- Прокачиваем soft-skills и лидерские качества наставников через практику, обучение и обратную связь от новичков
- Создаём сообщество наставников, где коллеги обмениваются опытом

3

Использование современных цифровых инструментов:

- Чат-бот по наставничеству
- Битрикс24
- Платформа для онлайн-обучения

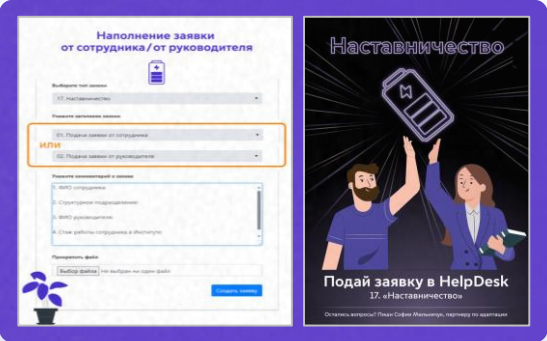
09.2023-01.2024

Поставили задачи → Получили результат

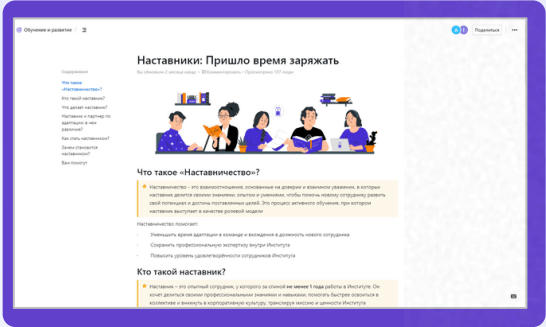
Разработка концепции, процессов, айдентики и материалов для реализации проекта	«Заряди МосТрансПроект: энергия наставничества» (наставник «заряжает» нового сотрудника)
Проработка системы обучения наставников	Очные тренинги раз в 6 мес., а также сопутствующие обучающие материалы: тетрадь наставника, памятка наставника
Проработка процесса назначения наставников	Назначение наставников через Битрикс24 по инициативе руководителя
Подготовка мероприятий PR-кампании	PR-кампания по запуску проекта прошла в 3 этапа: 3 загадочных промо-ролика в корпоративном ТГ-канале
Проработка документационной поддержки наставничества	Проекты ЛНА и доп. соглашений к трудовым договорам наставников
Формирование предложений по мотивации наставников	Пакет предложений по материальной и нематериальной мотивации наставников
Разработка материалов для дачи ОС от наставника новичка по итогам наставничества	Индивидуальный портрет сотрудника (в нём зоны роста и сильные стороны, а также рекомендации по развитию)
Формирование списка наставников из команды «МосТрансПроекта» и официальный старт проекта	Стартовали 27.10.2023 Наставников на момент запуска – 23
Популяризация наставничества в МосТрансПроекте	Мероприятия для наставников, закрытый ТГ-канал «Клуб наставников», статья на корпоративном портале МосТрансПроекта



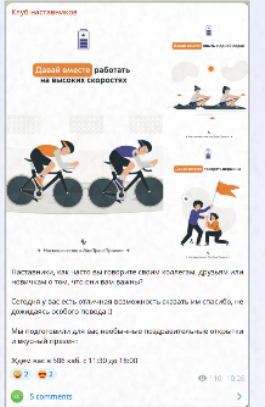
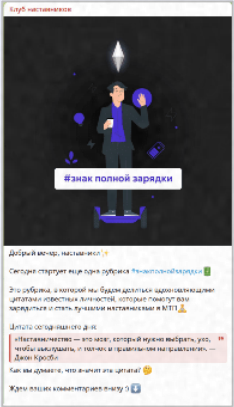
Тетрадь и памятка для наставника



Автоматизированный процесс назначения наставников



Статья о наставничестве



Закрытый ТГ-канал для наставников



Закрытые мероприятия для наставников



Подзарядка (2024)

План проекта и яркие моменты реализации



95 наставников в Институте по итогам 2024 г.



Поддерживаем и развиваем — стратегия на активное вовлечение сотрудников в проект «Наставничество» и совершенствование процессов



с 23 до 95 сотрудников вырос «Клуб наставников», в период с начала и до конца 2024 г. в то время как:

- уровень удовлетворённости новых сотрудников поднялся с 73,7 до 92,4
- индекс крутящихся дверей на испытательном сроке сократился на 4,5 п.п.
- % новых сотрудников, у которых есть наставник, поднялся с 21% до 83%
- % удовлетворенности новичков работой с наставником поднялся с 80% до 92%

1

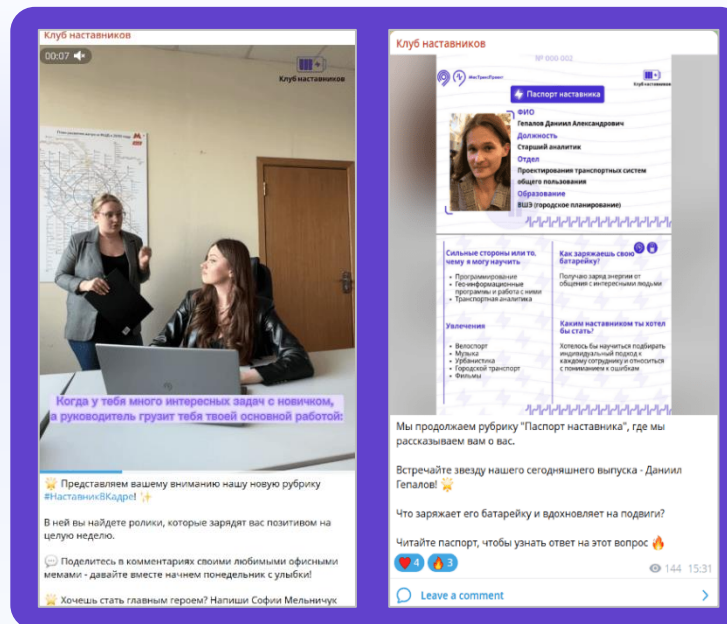
Развитие Клуба наставников:

- Обновление и добавление новых рубрик в закрытый ТГ-канал ([#наставниквадре](#), [#паспортнаставника](#), [#зарядныйплейлист](#))
- Проведение мероприятий для наставников (кастомные игры, кинопросмотры, мастер-классы)

2

Популяризация наставничества:

- Разработка и закупка кастомного мерча для наставников
- Награждение лучших наставников МосТрансПроекта Благодарностью Директора в Ситуационном центре г. Москвы



Разряд 220: перезарядка (2025)

План проекта и яркие моменты реализации

126

наставников в Институте
в наст. время

1 02.2025 - 03.2025

Обновление документационной поддержки проекта в Институте в связи с законодательными изменениями:

- 1 Запуск обновленного ЛНА о наставничестве
- 2 Изменение формы отчетности об успешной реализации наставничества:
 - индивидуальный план работ для новичка на период наставничества
 - ежемесячные отчеты о работе наставника с новичком
 - обновление формы Индивидуального портрета сотрудника

2 03.2025 - 04.2025

Перезапуск закрытого ТГ-канала «Клуб наставников»:

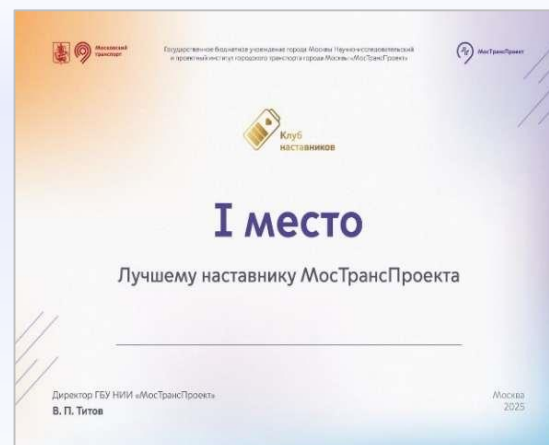
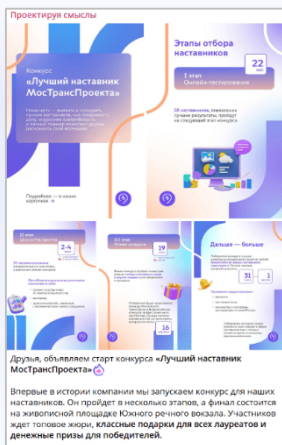


- #заряднаяинформация — полезные идеи для работы
- #заряжаемсявместе — видеоролики на актуальные темы с участием наставников
- #зарядотвеликих — цитаты, которые помогают наставникам стать лучшей версией себя
- #паспортнаставника — новые лица в клубе
- #зарядэмоций — шутки для поднятия настроения
- #зарядныемероприятия — встречи только для участников клуба
- #зарядныекейсы — разбор реальных кейсов с новичками на практике
- #заряднаямузыка — плейлисты от наставников



3 03.2025 - 04.2025

Разработка и закупка нового мерча для наставников:



Совместно с Корпоративным университетом ТК провели первый конкурс среди наставников Института - «Лучший наставник МосТрансПроекта», который состоял из нескольких этапов:

- 1 Онлайн-тестирование – в нём приняли участие 47 наших наставников
- 2 Яркий финал конкурса на живописной площадке Южного речного вокзала, в который прошла лучшая десятка наставников МосТрансПроекта
 - Жюри – эксперты в сфере управления персоналом
 - Призы всем участникам
 - Незабываемый опыт для наставников

19.06.2025

Количественные результаты

Показатель	2023	2024	2025 (октябрь)
Наставников в МосТрансПроекте	23	95	126
% сотрудников, у которых есть наставник	23	83	95
% увольнений на испытательном сроке	17,2	12,7	5
Средний балл удовлетворенности новичков в процессе адаптации	73,7	92,4	93
Вовлеченность новичков в процесс адаптации	65	65	75
Качество обратной связи от новичков	18	20	24
Требуемое кол-во дней для адаптации новичка и выхода на плановую продуктивность	100	65	65
Восприятие корп. культуры среди новичков	76	85	97
Удовлетворённость работой наставника	80	92	97,4
Готовность рекомендовать МосТрансПроект в качестве работодателя	73,7	80	T.B.D.

Качественные результаты



Укрепление корпоративной культуры

- Формирование культуры взаимопомощи и обмена знаниями
- Создание сообщества наставников с высокой вовлечённостью



Развитие лидерских качеств

- Повышение уровня soft-skills наставников через передачу опыта и знаний новым сотрудникам, а также с помощью обучающих тренингов и курсов
- Рост числа сотрудников, готовых к управленческим ролям



Оптимизация процессов

- Создание стандартизированных гайдов и методик для наставничества
- Автоматизация процессов (через IT-решения)



Укрепление HR-бренда

(вошли в ТОП-100 работодателей по версии HeadHunter по итогам 2024 г.)

- Укрепление HR-бренда как компании, инвестирующей в развитие персонала
- Положительные отзывы от сотрудников и кандидатов
- Повышение лояльности сотрудников