



Регионы реализации:
г. Ковдор, г. Березники,
г. Котельниково

Название практики:
программа «Молодые специалисты»

Целевая аудитория:
молодые специалисты

НАСТАВНИК PRO: ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ

НОМИНАЦИЯ

Август | 2025



Цели программы / практики:

1. **Обеспечение потребностей предприятия** в квалифицированных кадрах за счёт подготовки и интеграции студентов ССУЗ / ВУЗ в программу «Молодой специалист»
2. **Формирование кадрового резерва** для руководящих и инженерно-технических должностей
3. **Развитие корпоративной культуры** и укрепление имиджа компании как социально ответственного работодателя
4. **Повышение профессионального уровня** молодых специалистов через системное обучение, наставничество и практический опыт
5. **Стимулирование инновационной деятельности** и вовлечение МС в решение производственных задач и социально-культурную жизнь предприятия

Молодой специалист – победитель конкурса «Лучший по профессии»



**ПЯТИКОНОВА
ВАЛЕРИЯ ВЛАДИМИРОВНА,**
1 место в номинации
«Лаборант химического анализа»

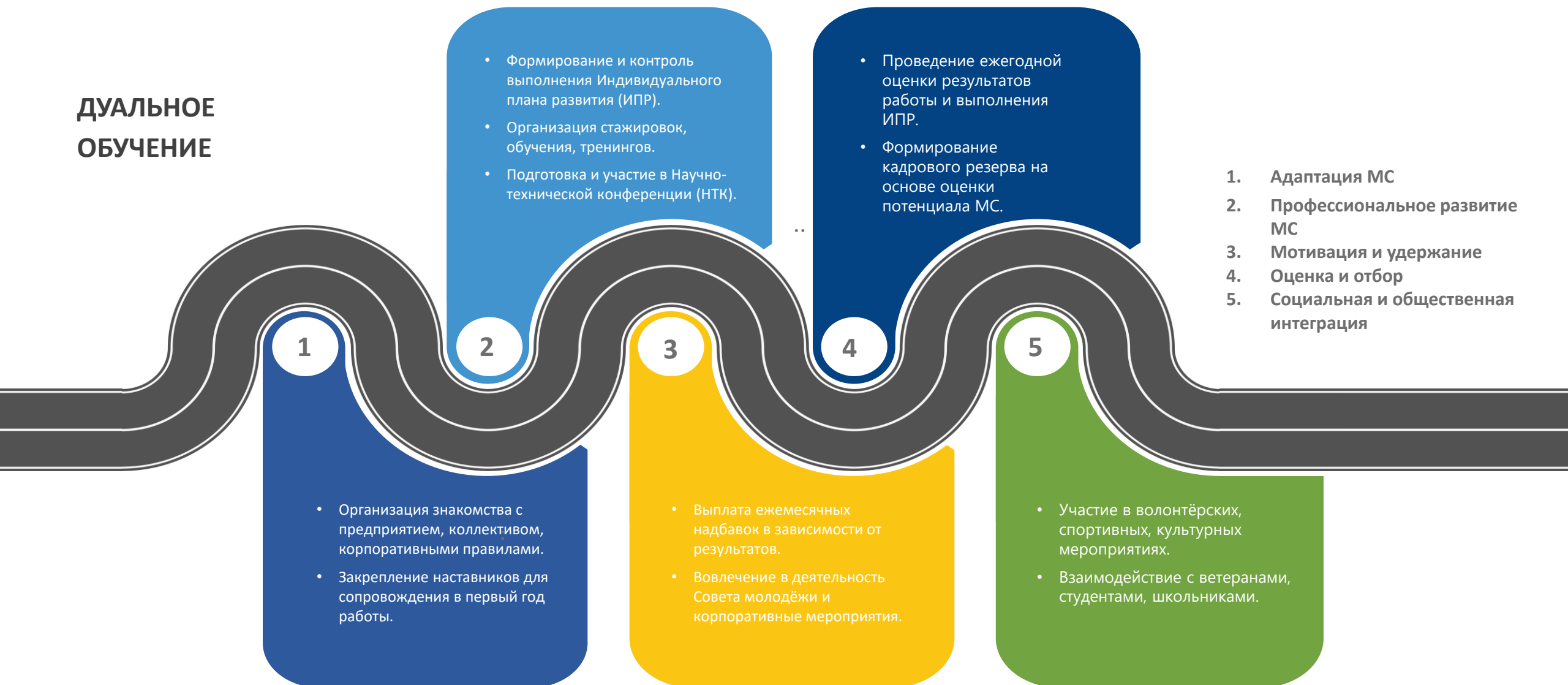
Посвящение в «Молодые специалисты»



ЛУГОВСКОЙ ДМИТРИЙ МИХАЙЛОВИЧ
главный специалист, отдела развития
производственных систем Управления метрологии
и автоматизации
Дирекции по техническому обслуживанию
и ремонтам;

КАПИТУЛА МАКСИМ СЕРГЕЕВИЧ
мастер горного участка горно-подготовительных
работ №3 Рудника Дирекции по производству.

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

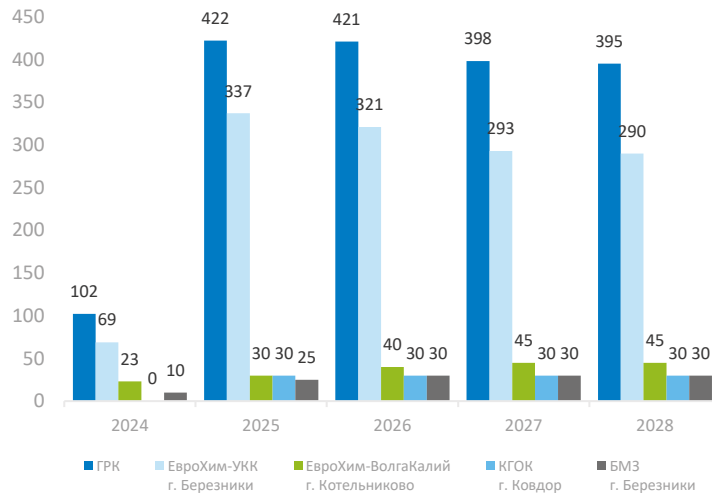


Профильные специальности базовых ссуз для обеспечения предприятий
ГК «ГРК Еврохим» молодыми специалистами

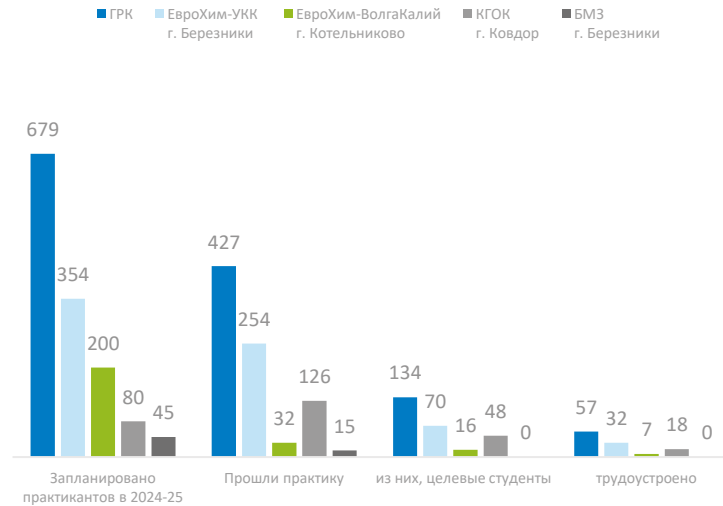
	1 курс	2-3 курс	4 курс	Трудоустройство и включение в программу «Молодой специалист»
	Знакомство с производством	Получение рабочей профессии	Подготовка к работе	Прием на постоянную позицию
Ключевые знания и навыки	Базовые знания: • базовые знания о компании / производстве • базовые знания по неорганической химии / удобрениям	Профильное обучение: • знание процесса получения продуктов производства требуемого качества • навык подготовки к работе, обслуживания и безопасной эксплуатации тех. оборудования • понимание процесса ведения тех. режима	Подготовка до допуска: • навык ведения тех. режима, управления технологическим процессом • навык пуска / останова оборудования • навык управления тех. режимом на ДПУ под руководством наставника	Получение обязательных законодательных допусков: • работа с сосудами по давлению • обслуживание трубопроводов • работа на высоте • другие
Подход	2-3 выезда на производство 40 часов лекций ИПО	3-4 спец. программы тех. университета 300 часов обучение профессии аппаратчика 500 часов производственной практики	500 часов производственной практики 12 недель подготовки до допуска к работе	3 года обязательной отработки по условиям целевого договора
Другие ключевые элементы	• Заключение договоров о целевом обучении	• Консолидация целевых студентов ЕХ в одной группе	• Оплачиваемая практика / переход на индивидуальный план обучения	• Допуск к самостоятельной работе
Ключевые участники процесса	Куратор от учебного центра	Куратор от учебного центра Инженер производственного обучения Наставник от производства	Куратор от учебного центра Инженер производственного обучения Наставник от производства Руководитель цеха	Руководитель цеха Служба подбора персонала Наставник молодого специалиста

Система дуального обучения
на примере обучения «Аппаратчика»

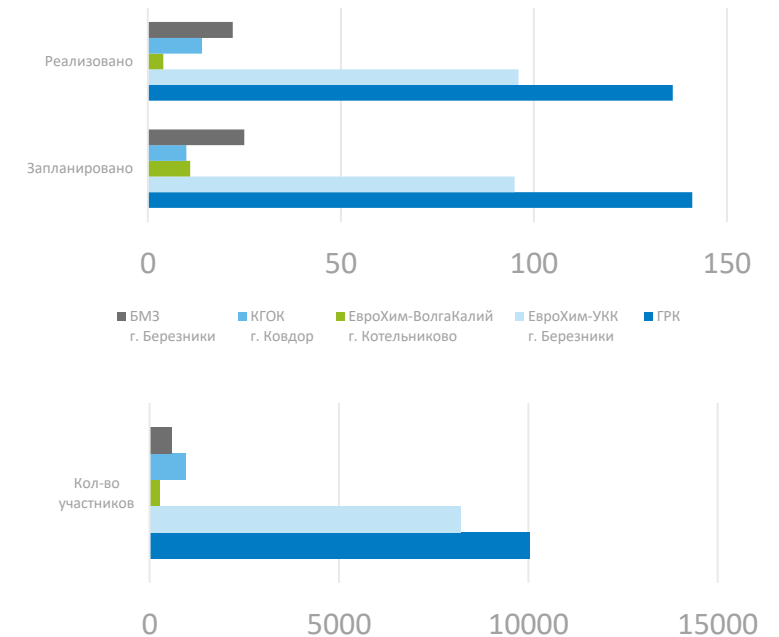
ПОТРЕБНОСТЬ в МС, по годам



ПРОХОЖДЕНИЕ ПРАКТИКИ, чел.



СТАТИСТИКА КОЛИЧЕСТВА МЕРОПРИЯТИЙ СОВМЕСТНО С ССУЗ/ВУЗ



Для предприятия:

- Снижение текучести кадров среди молодых специалистов.
- Формирование пула лояльных и подготовленных сотрудников.
- Улучшение производственных показателей за счёт внедрения идей и проектов МС.
- Укрепление корпоративного бренда и привлекательности для выпускников.

Для молодого специалиста:

- Быстрая и успешная адаптация на рабочем месте.
- Приобретение необходимых компетенций для карьерного роста.
- Получение материального и нематериального стимулирования.
- Возможность участия в значимых проектах и мероприятиях.

Для наставников и руководителей:

- Развитие навыков управления и менторства.
- Участие в формировании будущего кадрового состава предприятия.

ЗАЧЕМ И ДЛЯ КОГО МЫ РАЗВИВАЕМ НАСТАВНИЧЕСТВО?



Поддержание и укрепление производственной культуры

Повышение качества подготовки и квалификации персонала и будущих потенциальных работников

Восполнение ядра опытных сотрудников на производстве

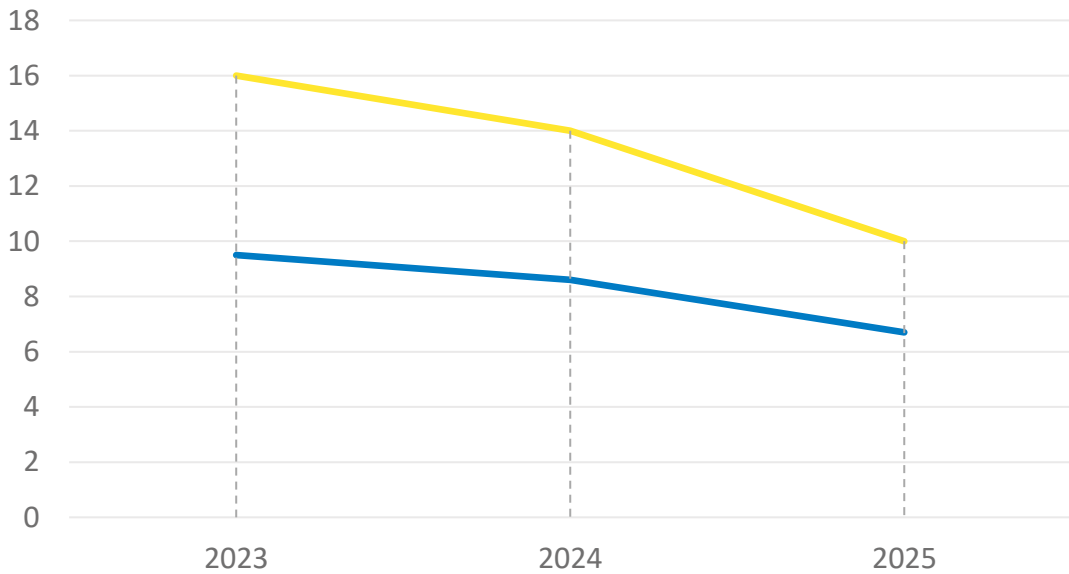
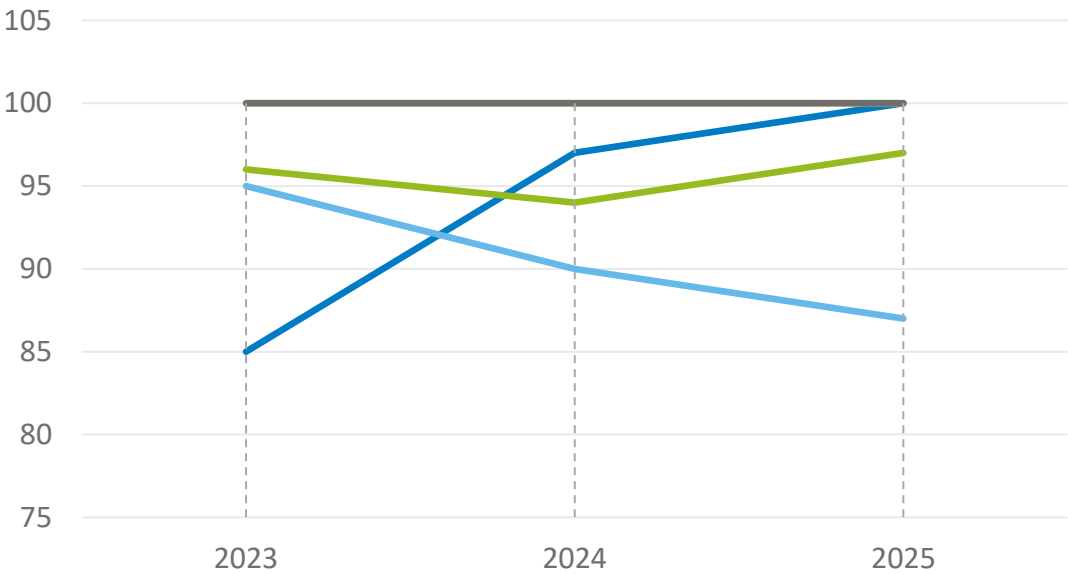
Снижение текучести кадров, уменьшение количества работников, уволившихся в первый год работы

Практикант

Молодой
специалист

Получение профессии
/
Повышение
квалификации

Развитие
кадрового резерва



Показатель	2023	2024	2025
% сертифицированных наставников от потребности в наставниках	85	97	100
% текучести наставников	9,5	8,6	6,7
% успешной сдачи подопечным экзамена на допуск к самостоятельной работе	100	100	100
% текучести МС в течении 3 лет с момента вступления в программу, нарастающим итогом	16	14	10
Уровень удовлетворенности МС программой и взаимодействием с наставником	96	94	97
% МС, принявших участие в Конкурсе профессионального мастерства, Научно-практической конференции и иных мероприятиях Компании	95	90	87
% МС, получивших повышение разряда или должности после работы с наставником	100	100	100

ДЛЯ НАСТАВНИКА:

- **Профессиональное и карьерное развитие:** Приоритетное включение в кадровый резерв, возможность карьерного роста.
- **Признание и статус:** Формальное и неформальное признание заслуг (Доска почета, статьи в СМИ, брендированная спецодежда, переходящий кубок).
- **Материальное стимулирование:** Получение дополнительной оплаты за наставническую деятельность.
- **Развитие управленческих навыков:** Прокачка soft skills (давать обратную связь, ставить задачи, управлять эмоциями, работать с разными поколениями), что ценно для любой руководящей позиции.
- **Мотивация и вовлеченность:** Участие в неформальных встречах с руководством, корпоративных мероприятиях, чувство причастности к успеху компании.

ДЛЯ ПОДОПЕЧНОГО:

- **Ускоренная и успешная адаптация:** Быстрое вхождение в курс дела, знакомство с коллективом, корпоративной культурой и нормативными документами.
- **Системное развитие компетенций:** Получение практических знаний и навыков непосредственно на рабочем месте от опытного коллеги, а не только теоретической информации.
- **Снижение стресса и поддержка:** Наличие персонального помощника и консультанта, который помогает преодолеть первоначальные трудности.
- **Карьерные перспективы:** Выстраивание индивидуального плана развития (ИПР), повышение шансов на успешное прохождение испытательного срока и дальнейший профессиональный рост на предприятии.

ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (РАБОТОДАТЕЛЯ):

- **Сокращение издержек:** Снижение затрат на постоянный поиск, найм и переобучение персонала благодаря удержанию кадров.
- **Повышение производительности и безопасности:** Быстрый вывод новых сотрудников на необходимый уровень компетенций, в том числе по охране труда, что снижает риски брака и инциденты.
- **Создание саморазвивающейся системы:** Формирование устойчивого механизма передачи знаний и преемственности, независимого от отдельных личностей.
- **Укрепление корпоративной культуры и HR-бренда:** Создание позитивного имиджа компании как заботящейся о развитии своих сотрудников, что привлекает новых талантливых кандидатов.
- **Реализация стратегических проектов:** Наличие подготовленных кадров для участия в таких инициативах, как «Профессионалитет».



АИМ

МЕНЕДЖМЕНТ

НАСТАВНИК PRO: ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ

НАТАЛЬЯ ШУМИХИНА,

Руководитель направления развития внутренних
экспертов ООО «АИМ Менеджмент»

natalya.shumikhina@aimmngt.com

+79581592314