

# Наставник

- Наставник — человек, отвечающий за интеграцию нового сотрудника в бизнес-процесс организации.
- Наставник реализует различные процедуры, которые должны привести к полному освоению новичком своих обязанностей, а также правил и норм, Ценностей организации и коллектива.
- На следующем этапе работы сотрудника наставник способствует его продвижению и развитию внутри организации, а также достижению им высоких результатов деятельности.
- В системе управления изменениями бизнес-среды организации наставничество можно определить как процесс управления корпоративными знаниями, Ценностями и умениями компании.

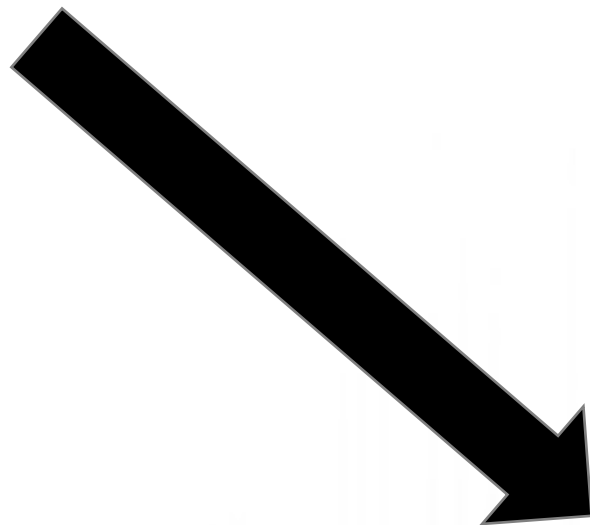
# Москлартер&Проф.Сообщество Сварщиков&Проф.Сообщество Наставников

представляет

## Проблема

- низкое качество и уровень подготовки СПО/ВПО
- текучесть кадров
- непонимание корпоративных ценностей компании , перспектив на рынке и как следствие – отсутствие приверженности миссии компании
- низкая производительность труда
- технология есть , специалистов нет

Проблема



*Задача*

## *Задача*

-уровень подготовки сотрудника отвечает потребностям компании

-текучесть кадров , отсутствует как явление

-приверженность корпоративным ценностям компании ,  
понимание перспектив на рынке ! и как следствие –  
желание расти профессионально в своей компании

- повышение производительности труда

- подготовка специалиста параллельно внедрению  
технологии

## *Решение*

Сформировать **среду** благоприятную  
для профессионального роста и  
акселерации сотрудников

Через внедрение системы  
**НАСТАВНИЧЕСТВА**

# Определение понятийной базы Проф.Сообщества Наставников

- **Наставничество** – это трудовая функция по передаче знаний , навыков , компетенций, корпоративных и профессиональных ценностей в трудовом коллективе
- **Наставник** – это специалист, имеющий признанные достижения в своей профессиональной деятельности , который передает, знания , навыки , компетенции и профессиональные ценности в трудовом коллективе .
- **Наставляемый/ученик**- это молодой специалист , которому передают профессиональные знания , навыки , компетенции , корпоративные и профессиональные ценности в трудовом коллективе

## *Инструменты*

- Наблюдение-> Оценивание-> Решение-> Действие (Цикл Бойда)
- Виртуалистика , как методология мышления (ИФ АН РФ)
- квалитетический анализ (Азгальдов Г.Г.)
- страт.сессии с жесткой модерацией и ежеквартальным мониторингом результатов
- корпоративные и внешние чемпионаты проф.мастерства (Worldskills, «Славим человека труда!» )
- сетевое взаимодействие с проф.сообществами и образовательными учреждениями

## Наши Текущие результаты

2012 год – Победитель проекта «ДК «Национальная Система Компетенций и Квалификаций»

2013 год- Лидер проекта сети «Азбука Вкуса» «Выйди из Себя»

2014 год – собственная методика подготовки и мотивации

2015 год- А.Надеждин , самый молодой сварщик НПО «Техномаш» Роскосмос

2016 год – подготовка к международному чемпионату Абилимпикс, и Бронза по сварке А6 141 TIGW (Бордро, Франция)

2016 год – разработана и лицензирована образовательная программа ДПО «Наставник», с присвоением квалификации

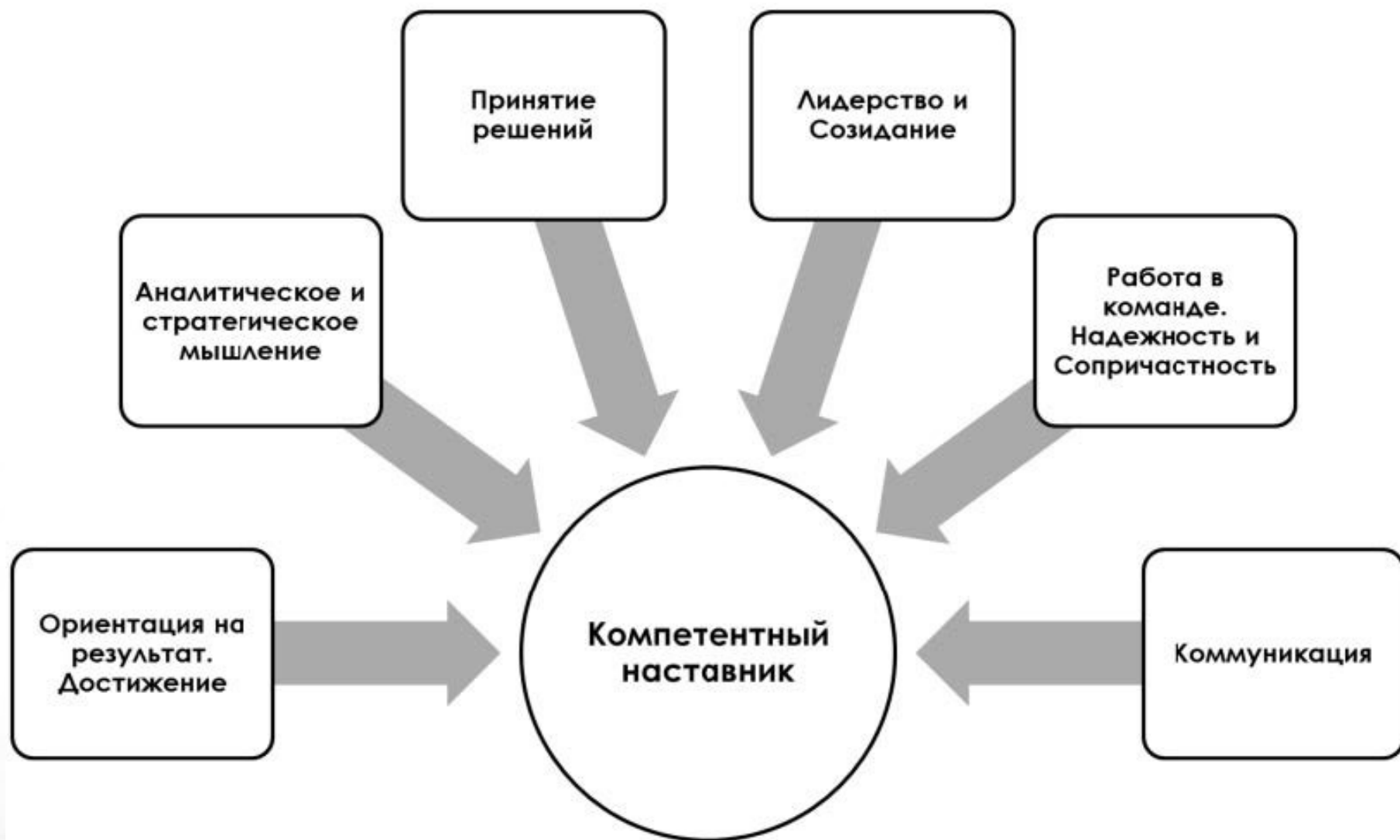
2017 год- успешная подготовка персонала для ЗАО «Трансмашхолдинг»

2017 год – 6 место на проф.конкурсе по сварке под эгидой МИСа (IIW)

2017 год 14 – 15 ноября Первый открытый Конгресс Наставников России, г.Тюмень



# Компетенции наставника



- в соответствии с теорией управления\*: управление объектом – это комплекс мероприятий, обеспечивающий процесс перевода объекта  $W$  из состояния  $A_0$  в заранее заданное состояние  $A_1$ , в заранее заданный отрезок времени  $\Delta T_{\text{зад}}$ .

Источник- Центральный  
экономико-математический  
институт РАН, Россия **Control**  
**or Change?**  
Garri G. Azgal'dov & Aleksandr V. Kostin

# Компетенции (Л. Спенсер)



# Основные эффекты, которые получает организация от внедрения системы наставничества

- управление процессом изменений бизнес-среды;
- сохранение и воспроизводство корпоративных знаний организации;
- интеграция сотрудника в бизнес и технологические процессы организации;
- адаптация сотрудника к условиям корпоративной среды;
- непрерывное воспроизводство персонала;
- непрерывное обучение персонала;
- преодоление разрыва между обучением и достижением результата;
- мотивация сотрудников и командообразование;
- повышение лояльности сотрудников ,приверженность ценностям компании

# Прогноз Востребованности навыков работодателями в ближайшем будущем:

- Осмысленность
- Социальный интеллект
- Нестандартное и адаптивное мышление
- Межкультурная компетентность
- Вычислительное мышление
- Медийная грамотность
- Трансдисциплинарность
- Дизайн-мышление
- Управление информацией
- Виртуальное сотрудничество



Московский кластер бизнес-инициатив  
(Москластер)

# Спасибо за внимание

- По любым вопросам пишите: [1@moscluster.com](mailto:1@moscluster.com)
- Наш сайт: <https://www.moscluster.com/>
- Наши благодарности: [https://www.moscluster.com/?page\\_id=143](https://www.moscluster.com/?page_id=143)
- Наши письма поддержки: [https://www.moscluster.com/?page\\_id=326](https://www.moscluster.com/?page_id=326)