



**СТАНДАРТПЛАСТ
STANDARTPLAST**

Положение о наставничестве

Редакция №1

20 лет создаем тренды



Наставничество

Наставничество – форма обучения сотрудника на рабочем месте под руководством закрепленного за ним специалиста (наставника) с целью быстрее овладения профессиональными знаниями/умениями/навыками, прививания культуры труда и корпоративных ценностей Компании.

Особенности инструмента:

<u>МЕСТО:</u>	<input type="checkbox"/> непосредственно на рабочем месте
<u>ВРЕМЯ:</u>	<input type="checkbox"/> в течение рабочего времени
<u>ОБУЧЕНИЕ ПРОВОДИТ:</u>	<input type="checkbox"/> опытный и квалифицированный специалист (наставник)





Цель и задачи наставничества

ЦЕЛЬ – минимизация периода адаптации вновь принятых сотрудников и (или) периода освоения сотрудниками новых знаний, умений/навыков на рабочем месте.





Цель и задачи наставничества

ЗАДАЧИ

Повышение качества подготовки и квалификации персонала

Развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе и лояльности к Компании

Предоставление стажеру возможности быстрее достичь необходимых рабочих показателей

Повышение ясности для стажера в части требований, ожиданий, критериев оценки эффективности

Признание заслуг наставника перед Компанией

Снижение текучести кадров



Когда применяется наставничество?



Обучение новых сотрудников



Обучение в рамках повышения квалификации



Обучение при освоении смежной профессии/переводе на новую должность



Преимущества наставничества

ДЛЯ КОМПАНИИ

Повышение
культурного уровня
Компании

Улучшение
взаимодействия
между сотрудниками

Позитивное отношение к
процессу обучения

Обученные основным управленческим
функциям будущие руководители
(для ИТР)

Подготовленный персонал с оптимальным периодом
адаптации



Преимущества наставничества

ДЛЯ НАСТАВНИКА

Активное участие в развитии своей команды

Доверие со стороны Компании

Статус лидера, доверие и репутация среди коллег

Включение наставника
в управленческий кадровый резерв (для ИТР)

Дополнительная система мотивации



Преимущества наставничества

ДЛЯ СТАЖЁРА

Уменьшение периода адаптации в новом коллективе

Возможность задавать возникающие вопросы и получать своевременные ответы

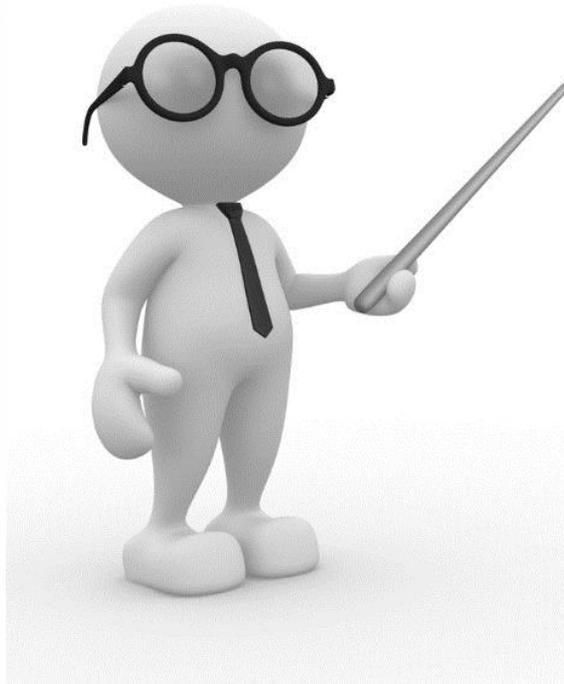
Отработка полученных знаний на практике

Развитие профессиональных навыков, умений, компетенций

Формирование понимания важности и необходимости процесса обучения



Критерии для отбора наставников



Наставник – опытный работник, квалифицированный специалист, профессионал, способный обучать других работников Компании.

Основное качество наставника:

Желание передавать собственный опыт и знания вновь принятым сотрудникам/менее опытным коллегам.



Критерии для отбора наставников

Профессиональные знания

Показатели результативности

Необходимые навыки

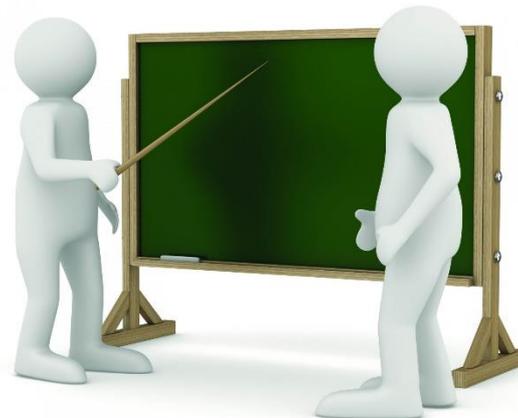
Личные качества

Личная мотивация к наставнической деятельности



Инициация процедуры наставничества

Для новых сотрудников	При повышении разряда/освоении смежной профессии	При переводе на другую должность
В первый рабочий день	В дату, указанную в матрице квалификации	В день вступления в новую должность





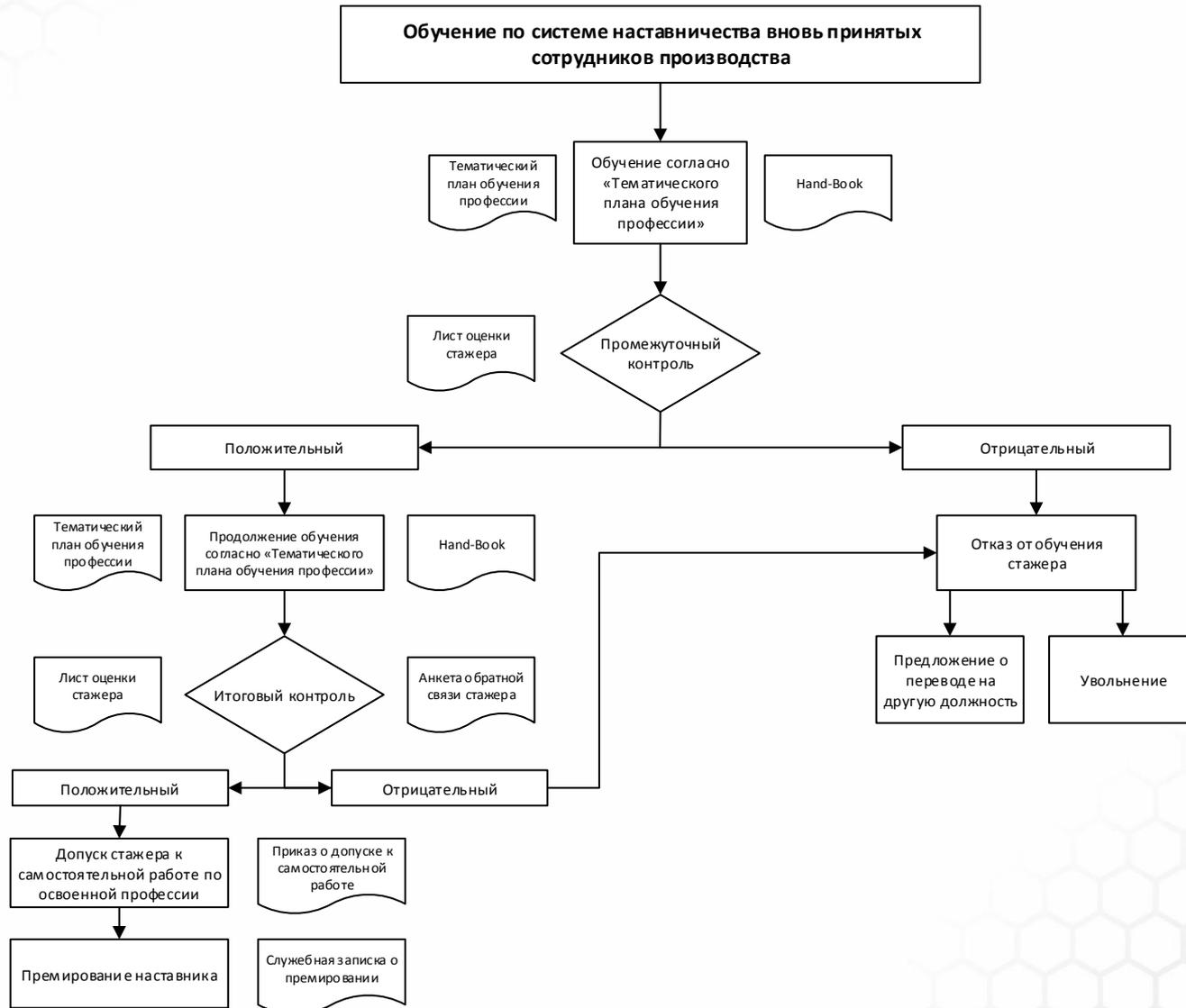
Инициация процедуры наставничества



- Назначение наставника осуществляется распоряжением за подписью начальника цеха/начальника отдела;
- Ответственность за выполнение приказа возлагается на начальника участка;
- Наставник, стажер, руководитель участка/отдела должны быть ознакомлены с распоряжением;
- Назначение наставника возможно только с его согласия.

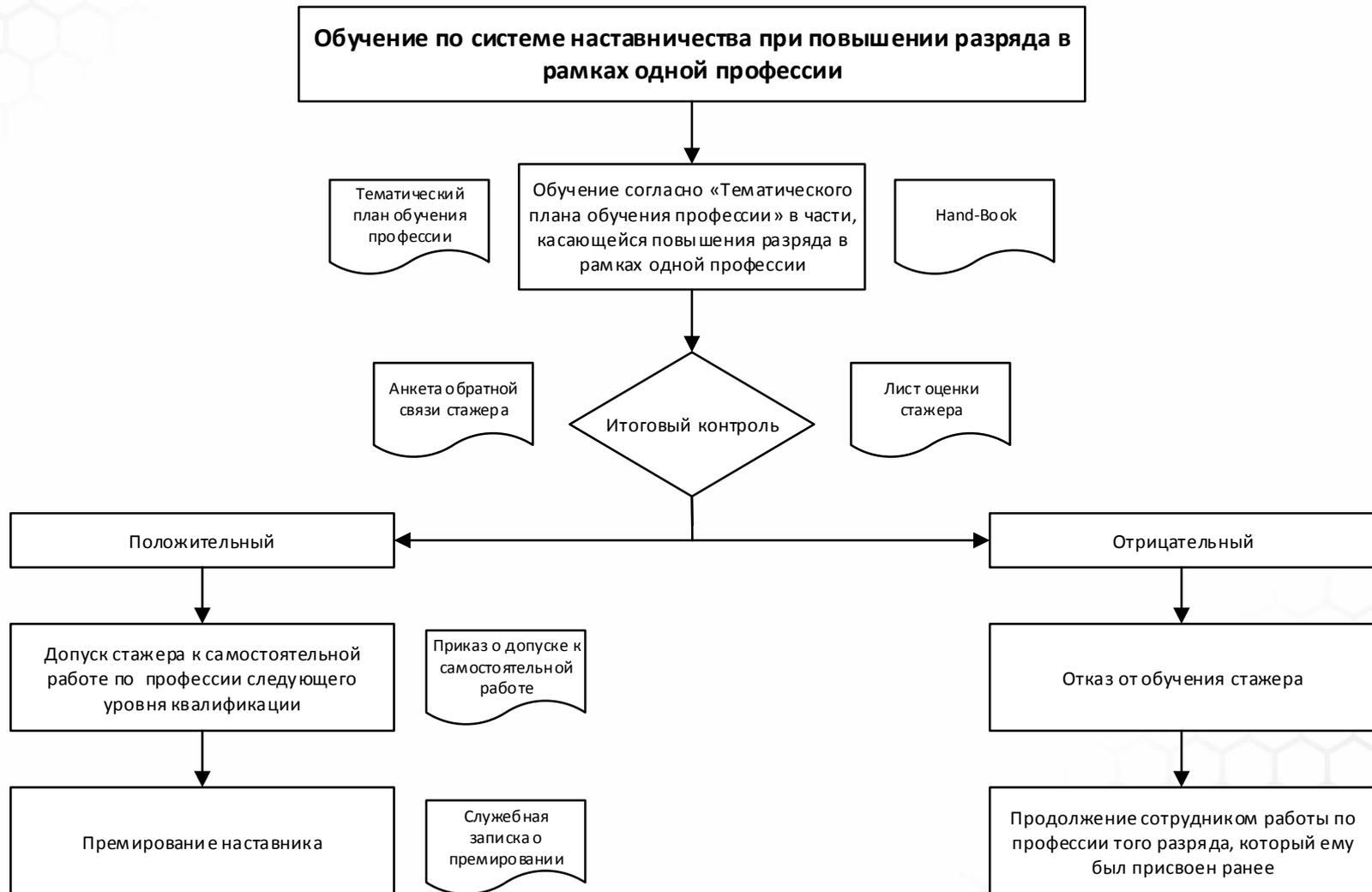


Организация наставничества для новых сотрудников производства



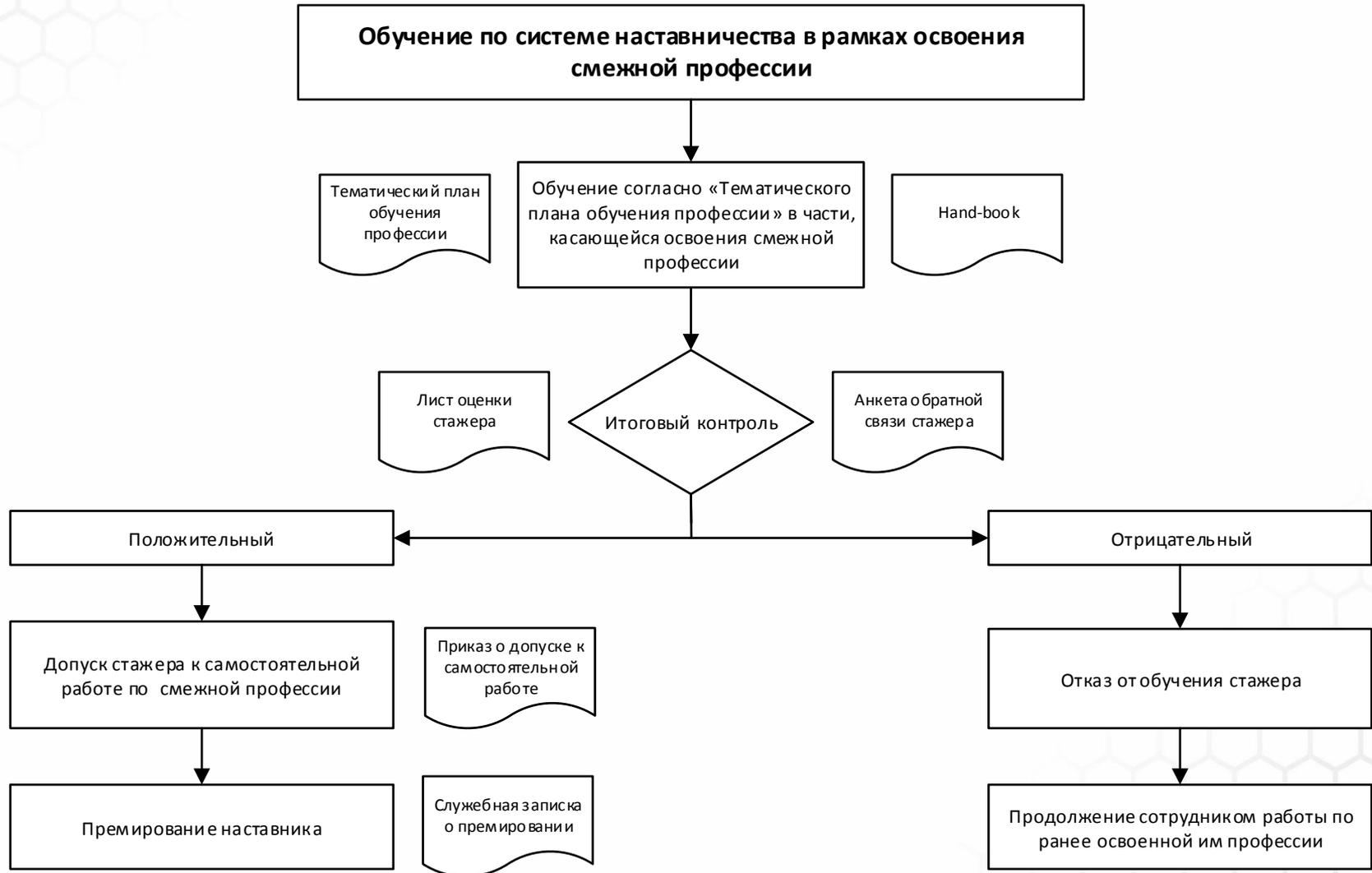


Организация наставничества при повышении разряда на производстве





Организация наставничества при освоении смежной профессии на производстве





Промежуточный и итоговый контроль в рамках наставничества на производстве



Промежуточный контроль

- Применяется только в рамках наставничества для новых сотрудников
- Проводится только для профессий со сроком обучения свыше 1 месяца
- Проводится с использованием чек-листа непосредственно на рабочем месте.

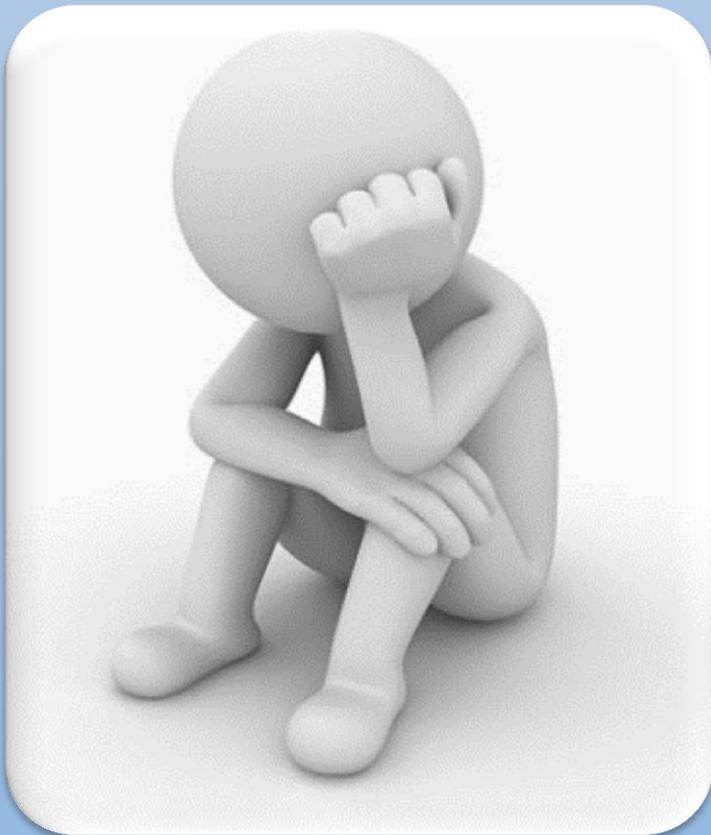


Итоговый контроль

- Применяется при всех видах наставничества:
- Состоит из 2-х этапов:
 - **1 этап:** Письменное тестирование по темам, изученным в процессе наставничества;
 - **2 этап:** Практическое задание для выполнения на рабочем месте.



Основания для установления отрицательного результата промежуточного контроля



- Низкие оценки за выполнение практических заданий промежуточного контроля;
- Невыполнение стажером «Теоретического плана обучения профессии» без уважительных причин;
- Нарушение установленных правил трудовой дисциплины;
- Нарушение технологической дисциплины;
- Нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности.



Состав комиссии для итогового контроля в рамках наставничества на производстве

- Начальник цеха (председатель комиссии)
- Непосредственный руководитель стажера
- Наставник
- Менеджер по развитию персонала (секретарь комиссии)





Критерии для оценки стажера в процессе наставничества на производстве



Практические задания для выполнения на рабочем месте:

- Оцениваются согласно пятибалльной шкале;
- Итоговый балл = сумма оценок всех членов комиссии/на количество членов комиссии);
- Успешно выполненное задание – не < 4-х баллов.



Письменное тестовое задание оценивается как успешно выполненное при условии, что стажер дал не менее 80% правильных ответов на все вопросы теста.



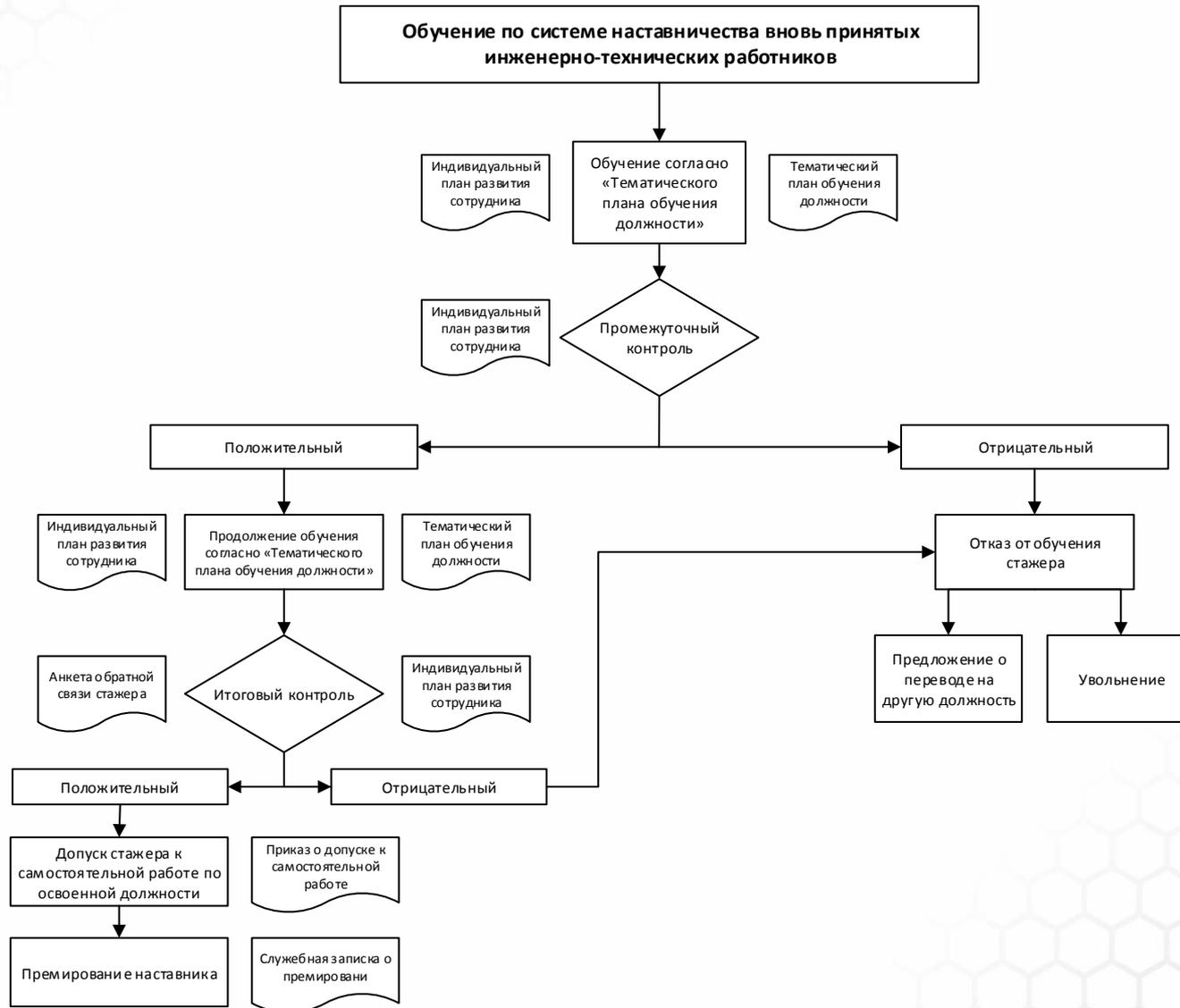
Документы, необходимые для осуществления наставничества на производстве



- Тематический план обучения профессии
- Лист оценки стажера
- Анкета обратной связи стажера
- Hand-book

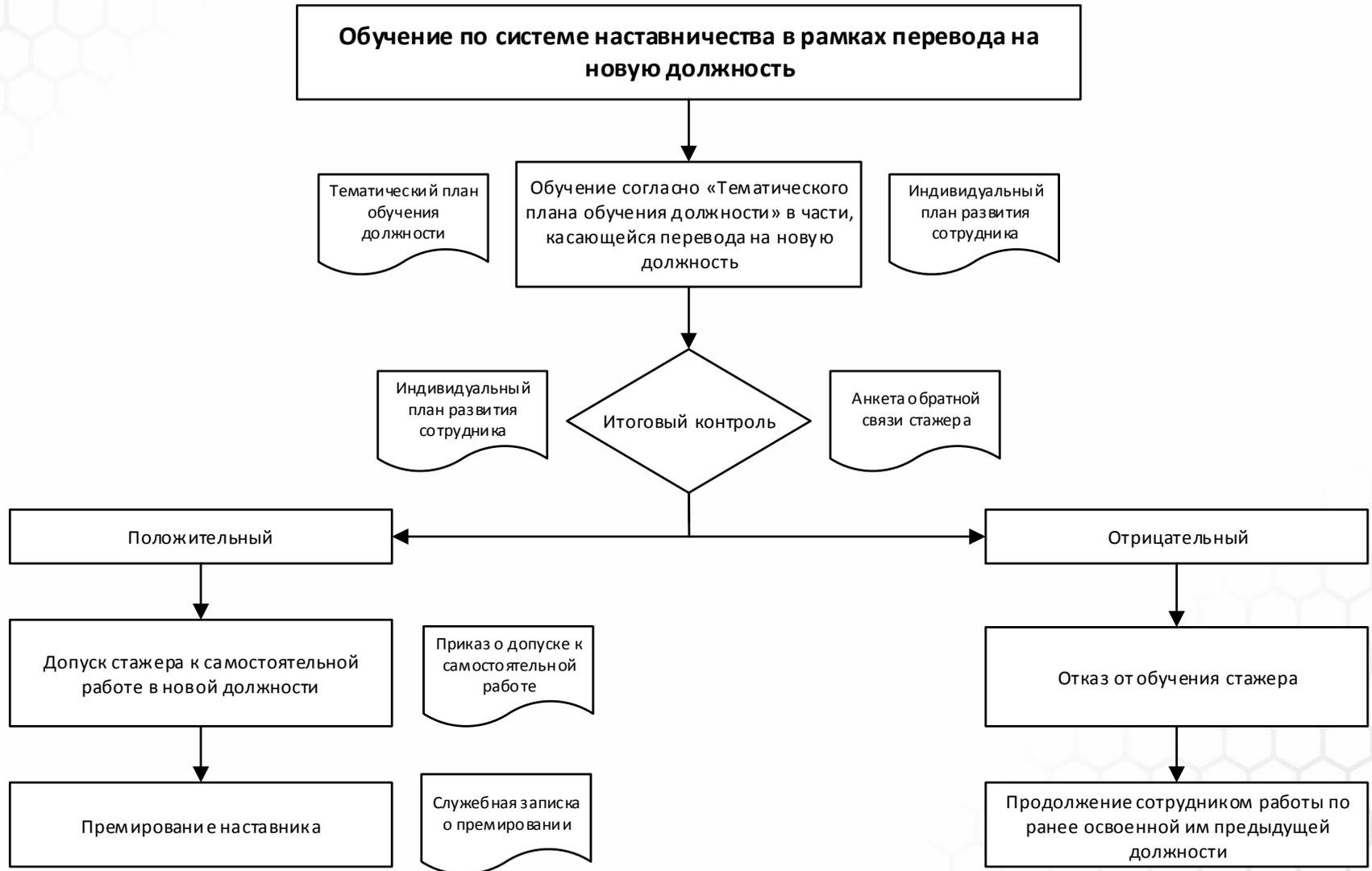


Организация наставничества для вновь принятых ИТР





Организация наставничества при переводе на новую должность ИТР





Промежуточный и итоговый контроль в рамках наставничества для ИТР



Промежуточный контроль

- Применяется только в рамках наставничества для новых сотрудников
- Состоит из 2-х этапов:
- **1 этап:** Беседа со стажером по вопросам его адаптации в Компании;
- **2 этап:** Беседа с наставником по вопросам своевременного выполнения стажером заданий
Индивидуального плана развития сотрудника.

Итоговый контроль

- Применяется при всех видах наставничества:
- Состоит из 2-х этапов:
- **1 этап:** Письменное тестирование по темам, изученным в процессе наставничества;
- **2 этап:** Собеседование стажера аттестационной комиссией.



Состав комиссии для итогового контроля в рамках наставничества для ИТР

- Непосредственный руководитель стажёра (председатель комиссии)
- Наставник
- Менеджер по развитию персонала
- Менеджер по подбору и адаптации персонала (секретарь комиссии)



* В случае необходимости в комиссию могут включаться генеральный и/или исполнительный директор, директор подразделения, представители смежных служб.



Критерии для оценки стажера в процессе наставничества для ИТР

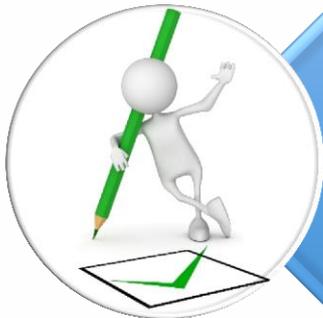


Практические задания на период испытательного срока оцениваются в процентном соотношении от 1 до 100% за выполнение каждого задания.
Успешно пройденное задание = не < 80% за каждое задание.



Собеседование стажера аттестационной комиссией:

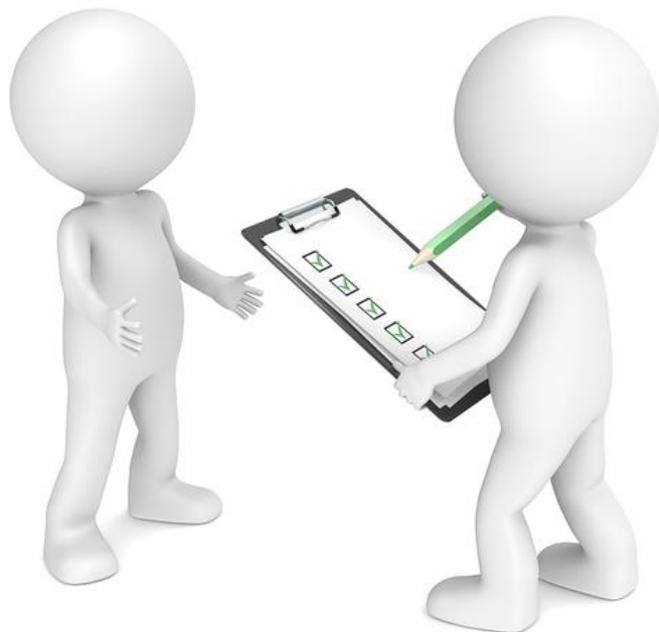
- Оценивается по пятибалльной шкале;
- Итоговый балл = сумма оценок всех членов комиссии/на количество членов комиссии);
- Успешно пройденное собеседование – не < 4-х баллов.



Письменное тестовое задание оценивается как успешно выполненное при условии, что стажер дал не менее 80% правильных ответов на все вопросы теста.



Документы, необходимые для осуществления наставничества для ИТР



- Тематический план обучения должности
- Индивидуальный план/отчет развития специалиста
- Анкета обратной связи стажера



Завершение процесса наставничества





Оценка эффективности работы наставника

- ❑ Успешное выполнение стажером целей и задач в период обучения новой профессии;
- ❑ Усвоение стажером изучаемого теоретического и практического материала в соответствии с «Тематическим планом обучения профессии/должности»;
- ❑ Успешное прохождение промежуточного и итогового контролей;



- ❑ Успешная адаптация сотрудника в Компании/в новом подразделении;
- ❑ Эффективное выполнение стажером своих профессиональных обязанностей;
- ❑ Допуск стажера к самостоятельной работе по завершении наставничества.



Вознаграждение наставника



Выдается поэтапно:

- После успешного прохождения стажером промежуточного контроля
- После успешного прохождения стажером итогового контроля
- После 1 месяца самостоятельной работы стажера



Размер:

- 3000 руб. за каждый этап.



Суммы вознаграждения указаны
в Положении об оплате труда рабочих основного производства
и утверждены Генеральным директором



Служебную записку о премировании наставника
начальник цеха/отдела передает в финансовый отдел



Ваши вопросы?



Спасибо за внимание! □