

Наставничество на производстве: как организовать эффективную систему передачи знаний на предприятии

В современных условиях рынка труда и требований к бизнесу важно, когда сотрудники обучаются без отрыва от работы при поддержке своих опытных коллег. Необходимо создавать именно систему, работающую по определенным правилам. Только в рамках системы возможно, чтобы кандидаты с внешнего рынка, будучи абсолютно разными людьми с разным опытом, придерживались единых стандартов работы и находились в определенном коридоре лояльности к компании. На курсе дается практический инструментарий и подробный алгоритм действий построения эффективной системы наставничества на предприятии, инструменты оценки эффективности и необходимые мероприятия по поддержке, контролю и коррекции системы наставничества.

Дата проведения: 3 - 5 июля 2024 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП11269

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24 часа

Место проведения: г. Санкт-Петербург, ул. Петропавловская, д. 4, литер А. Станция метро «Петроградская».

Стоимость участия: 44 600 руб.

Для участников предусмотрено:

Методический материал, кофе-паузы.

Документ по окончании обучения: Слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Директоров по персоналу, руководителей и специалистов служб персонала, руководителей отделов обучения и развития персонала, учебных центров, инженеров по организации труда, мастеров производственного обучения, начальники производств, цехов, руководителей структурных подразделений, вовлеченных в процесс обучения и наставничества.

Особенности программы

На курсе предусмотрен разбор кейсов и практикумов, предполагающих практическую отработку навыков анализа и оценки эффективности и результативности системы наставничества в компании. Анализ практических ситуаций по настройке системы наставничества под задачи развития бизнеса, повышения конкурентоспособности предприятия.

Результат обучения

В-результате обучения слушатели смогут:

- Внедрять систему наставничества с учётом корпоративной культуры предприятия.
- Выявлять потребности производства (бизнес-процессов) в системе наставничества.
- Разрабатывать план проекта по внедрению системы наставничества на предприятии.
- Планировать обучение в системе наставничества.
- Выстраивать конструктивное взаимодействие с руководителями как заказчиками системы наставничества.

будут знать:

- Как анализировать текущее положение дел в компании с обучением и развитием.
- Как изучать ожидания всех заинтересованных сторон в системе наставничества.
- Как ставить цели и задачи в системе наставничества.
- Как выбирать наставников и формировать их штат.
- Как разрабатывать систему мотивации наставников.
- Как разрабатывать план мероприятий по внедрению и поддержке системы наставничества.
- Как разрабатывать критерии оценки эффективности системы наставничества.
- Как разрабатывать критерии оценки эффективности наставников и системы наставничества в целом.
- Как контролировать и корректировать систему наставничества.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День-1.

Условия необходимые для планирования и-формирования системы наставничества на-производственном предприятии.

Факторы готовности компании. Профилактические меры низкой эффективности, возможных неудач и-неоправданных ожиданий. Системный компетентностный подход к-управлению кадрами на-производстве. Виды компетенций. Ключевые компетенции сотрудников разного уровня. Функции и-ответственность структурных подразделений. Формирование модели ключевых компетенций линейных руководителей на-производстве. Приверженность как основа эффективного линейного управления. Экспресс-оценка уровня приверженности сотрудников.

Методическая основа для реализации наставничества, оптимизации и-повышения эффективности HR-процессов на-производстве.

Формирование базы внутрикорпоративных профессиональных знаний. Перечень ключевых позиций. Условия создания на-предприятии преемственности поколений и-передачи профессионального опыта. Пошаговое формирование внутрикорпоративной программы подготовки ключевых специалистов. Профили ключевых компетенций для сотрудников на-производстве.

Особенности мотивации и-стимулирования персонала на-производстве, мотивация на-передачу и-получение профессиональных знаний.

Социально-психологические особенности управления трудом и-профессиональным развитием персонала на-производстве. Мотивационные типы сотрудников, инструменты стимулирования для каждого типа. Мотивационное интервью при выборе и-мотивации наставников.

Работа с-сопротивлением исполнять функции наставника.

Основные группы сопротивлений и-инструменты работы с-каждой группой. Риски и-распространенные ошибки при внедрении системы наставничества. Обоснование необходимости наставничества для руководства и-коллектива предприятия. Подготовка коллектива к-изменениям и-нововведениям в-системе управления кадрами, с-разбором практических примеров и-наиболее частых ошибок.

День-2.

Система наставничества от-постановки цели до-подведения итогов.

Виды наставничества на-производственном предприятии. Критерии и-методика выбора наставников с-учетом приоритетных видов наставничества. Необходимые знания, умения и-навыки. Личностные качества и-корпоративные компетенции. Формирование положения о-наставничестве. Пошаговая процедура выбора наставников. Пример готовой базы наставников в-соответствии с-видами наставничества. Многоцелевое экспресс-исследование для выбора наставников и-кадровых

резервистов.

Школа наставничества.

Обучение и-инструктаж наставников. Почему плохо обученный наставник— это зло? Работа с-сотрудниками разного возраста и-работа с-разными категориями персонала. Методическое, организационное и-психологическое сопровождение наставников. Этический кодекс наставника на-производстве.

Контроль за-работой наставников, подведения итогов эффективности и-результативности.

Инструменты осуществления контроля. Механизм взаимодействия с-наставником, подопечным и-руководителем структурного подразделения. Отчетные документы. Подведение итогов в-зависимости от-вида наставничества и-сопровождаемого процесса. Правила назначения вознаграждения наставнику по-видам наставничества.

День-3.

Интеграция наставничества в-общую систему управления персоналом.

Наставничество как элемент корпоративной культуры и-необходимый сопровождающий процесс. Особенности реализации наставничества в-зависимости от-типа корпоративной культуры предприятия.

Как ускорить адаптацию новых работников на-производстве посредством наставничества. Принципы формирования программ адаптации и-поддержки новых сотрудников. Виды и-этапы адаптации. Участники процесса адаптации: их-цели и-задачи. Производственная социализация. «Умная карта» для быстрой адаптации. Правила получения обратной связи от-адаптируемого сотрудника и-его наставника.

Наставничество при работе с-внешним и-внутренним кадровым резервом предприятия. Профессиональная ориентация молодежи, взаимодействие с-профильными учебными заведениями. Технология работы с-практикантами для формирования внешнего резерва и-пассивных источников поиска кадров. Планирование карьеры и-развивающие мероприятия.

Специфика наставничества при организации обучения на-рабочем месте.

Формирование операционных карт на-основе базы профессиональных знаний. Технология TWI— производственный инструктаж. Определение потребности в-обучении и-подведение итогов по-его результатам.

Преподаватели

ПАКЛИНСКАЯ Татьяна Геннадьевна

Экс-начальник отдела подбора и развития персонала Балтийского завода. Консультант в области привлечения и развития персонала, консультант по карьере. Опыт работы на промышленных предприятиях крупных корпораций более 10 лет (Росатом, Объединенная судостроительная корпорация).

БУРМИСТРОВА Наталья Олеговна

Психолог, HR-эксперт, методолог HR-технологий по оценке, мотивации и развитию персонала, автор книг в области HR, действующий практик. Сфера профессиональных интересов: Построение эффективной системы обучения персонала предприятия. Работа с молодыми кадрами, профориентационная работа. Кадровый резерв предприятия, планирование карьеры. Построение системы наставничества на предприятии. Мониторинг и оценка результатов деятельности в области работы с персоналом. Социально-психологические аспекты работы с персоналом. Нормативное и документационное сопровождение работы по управлению и развитию персонала.