



## ОН-ЛАЙН СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ

### «НАСТАВНИЧЕСТВО: ОПТИМИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ HR-ПРОЦЕССОВ»

**9-10 ОКТЯБРЯ 2023**

#### **ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ:**

2 дня по 4 часа.

#### **АВТОР И ВЕДУЩИЙ ПРОГРАММЫ:**

**БУРМИСТРОВА НАТАЛЬЯ ОЛЕГОВНА**, Санкт-Петербург.

Преподаватель и бизнес-тренер, эксперт-консультант, методолог HR-технологий, автор книг и учебников об оптимизации и повышению эффективности HR-процессов. Автор более 30 популярный и научных статей в области управления. Сфера профессиональных интересов: системный подход к управлению человеческими ресурсами. Оптимизация и повышение эффективности HR-процессов. Развитие управленческих и личностных компетенций руководителей.

Опыт работы в области управления и работы с персоналом более 15-ти лет:

- Руководитель в области развития персонала промышленного предприятия с 2007 г.
- Проектная работа в области управления и развития в сотрудничестве с собственниками и руководителями предприятий и организаций в различных отраслях – с 2012 г.
- Автор и ведущая обучающих курсов для руководителей и HR – с 2013 г.
- Более 200 практико-ориентированных семинаров, тренингов и корпоративных обучающих мероприятий.

#### **СТОИМОСТЬ:**

**12 000 РУБ. /ЧЕЛ.**

**СКИДКА ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПАЛАТЫ – 5 %**

#### **ПРОГРАММА:**

##### **1. ПЛАНИРОВАНИЕ И ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОМПАНИИ**

Факторы готовности компании. Системный компетентностный подход к управлению кадрами, виды компетенций. Ключевые компетенции и область ответственности сотрудников разного уровня. Формирование модели ключевых компетенций. Особенности реализации наставничества в зависимости от типа корпоративной культуры предприятия.



## **2. МЕТОДИЧЕСКАЯ ОСНОВА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ОПТИМИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ HR-ПРОЦЕССОВ**

Формирование базы внутрикорпоративных профессиональных знаний. Перечень ключевых позиций. Условия создания преемственности поколений и передачи профессионального опыта. Пошаговое формирование внутрикорпоративной программы подготовки ключевых специалистов.

## **3. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ НА ПЕРЕДАЧУ И ПОЛУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ**

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

## **4. РАБОТА С СОПРОТИВЛЕНИЕМ ИСПОЛНЯТЬ ФУНКЦИИ НАСТАВНИКА**

Основные группы сопротивлений и инструменты работы с каждой группой. Обоснование необходимости наставничества для руководства и коллектива предприятия. Подготовка коллектива к изменениям и нововведениям в системе управления кадрами.

## **5. СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА ОТ ПОСТАНОВКИ ЦЕЛИ ДО ПОДВЕДЕНИЯ ИТОГОВ**

Виды наставничества, критерии и методика выбора наставников с учетом приоритетных видов. Необходимые личностные качества и корпоративные компетенции сотрудников-наставников. Положение о наставничестве. Процедура выбора наставников.

## **6. ОБУЧЕНИЕ И ИНСТРУКТАЖ НАСТАВНИКОВ**

Работа с сотрудниками разного возраста и работа с разными категориями персонала. Методическое, организационное и психологическое сопровождение наставников. Этический кодекс наставника на производстве.

## **7. КОНТРОЛЬ ЗА РАБОТОЙ НАСТАВНИКОВ**

Инструменты подведения итогов, определения эффективности и результативности процесса наставничества. Отчетные документы наставников и наставляемых. Механизмы формирования вознаграждения наставника.

## **8. СОПРОВОЖДЕНИЕ ОСНОВНЫХ HR-ПРОЦЕССОВ**

Наставничество на период адаптации. Формирования программ адаптации и поддержки новых сотрудников, виды и этапы адаптации. Наставничество при работе с внешним и внутренним кадровым резервом предприятия. Наставничество при организации обучения на рабочем месте.