

Наставничество в сфере труда - инструмент взаимодействия образовательных организаций и работодателей

Факторович Алла Аркадьевна,
заместитель генерального директора

Меры, способствующие укреплению партнерства между работодателями и колледжами



ДЛЯ КОМПАНИИ

-  Сокращение затрат на адаптацию персонала
-  Снижение «текучности кадров»
-  Повышение производительности труда
-  Лояльность и вовлеченность сотрудников, наставников и их подопечных
-  Сохранение и передача ключевых знаний




...

ДЛЯ НАСТАВНИКОВ

-  Профессиональное развитие и карьера
-  Снижение риска профессионального выгорания
-  Повышение статуса в коллективе
-  Развитие управленческих и педагогических компетенций

...

ДЛЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ

-  Уверенное «вхождение в профессию»
-  Вхождение в корпоративную культуру
-  Профессиональная и эмоциональная поддержка
-  Профессиональное развитие, карьера

...

Повышение качества продукции и бизнес-процессов, снижение издержек предприятия

ЭФФЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЦИФРАХ (ПРИМЕРЫ КОМПАНИЙ)



90% работников успешно проходят адаптационный период

Число работников, уволившихся в течение 1 года после трудоустройства, **снижено на 7%**

92% наставляемых с первой попытки сдают квалификационный экзамен (+ 20% с момента внедрения наставничества)

Уровень мотивации наставников повысился **на 35**



**Центральная дирекция
управления движением**

Доля работников со стажем до 1 года, допустивших технологические нарушения, снизилась **с 36,4% до 30,6%**

92 млн. руб. – ежегодный экономический эффект от снижения среднего срока стажировки работника на 2 смены

Доля работников, уволенных по собственному желанию в первый год работы, снизилась **с 17,2 % до 8,4%**



**КАЛУЖСКИЙ
ТУРБИННЫЙ
ЗАВОД**

На **5 месяцев** сократился «вход в должность» для выпускника колледжа

С **5% до 61%** вырос за год показатель трудоустройства выпускников, прошедших практику под руководством наставника

80% с первой попытки сдают квалификационный экзамен и проходят процедуру аттестации



**НОВО
ВЯТКА**

На **28%** увеличилась выработка работников цеха

100% с первого раза сдают квалификационный экзамен

ОБНОВЛЕНИЕ НОРМАТИВНОЙ БАЗЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»

Наставничество в сфере труда – выполнение сотрудником с его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому сотруднику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной либо получаемой другим сотрудником профессии (специальности)

Для поручения сотруднику работы по наставничеству в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему нужно указать:

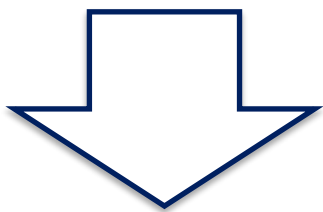
- **содержание**, сроки и форму выполнения такой работы;
- размеры и условия оплаты наставничества **с учетом содержания и (или) объема этой работы**

Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р

Пункт 19 Плана мероприятий по реализации Концепции предусматривает разработку **рекомендаций по регулированию социально-трудовых отношений по организации наставничества в сфере труда**

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ НАСТАВНИЧЕСТВА: ИТОГИ САМООЦЕНКИ И ЗАПРОС ПРЕДПРИЯТИЙ

Эксперты **160** предприятий оценили средний
уровень развития систем наставничества на **6,38**
из **10** баллов



- ✓ Синхронизация нормативных требований и локальных практик, *определение квалификационных требований к наставникам и организаторам наставничества, оценка эффективности затрат на систему наставничества*
- ✓ Современный *инструмент «мягкого регулирования»*, который структурирует практики организации наставничества на предприятиях и задаст комплекс единых, рамочных требований как вектор для развития систем наставничества.



ПРОЕКТ НАЦИОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ПО ПОДДЕРЖКЕ СИСТЕМ НАСТАВНИЧЕСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

- 70+** организаций-работодателей
- 60+** образовательных организаций
- 770+** партнеров-работодателей (места практики студентов)





[Базы данных лучших практик наставничества](#)



Рекомендации по формированию или развитию системы наставничества на предприятии [для руководителей и HR](#)



[Рекомендации по организации наставничества для студентов](#), проходящих практику



[Руководство](#) для наставников



[открытый онлайн-курс](#) для подготовки наставников



Повышение квалификации наставников по программе [«Психолого-педагогический минимум наставника»](#), 72 часа форма обучения очная/очно-заочная

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ РАБОТЫ ПО РАЗВИТИЮ СИСТЕМ НАСТАВНИЧЕСТВА



Разработка квалификационных характеристик, содержащих описание трудовых функций, умений и знаний наставника (организатора наставничества), оформление и внесение квалификаций в федеральный реестр



Проектирование «золотого стандарта» системы наставничества в организации



Разработка «метрик» эффективности наставничества



Национальное агентство
развития квалификаций

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

109240, Москва
Котельническая набережная, 17
Тел.: +7 (495) 966-16-86
E-mail: info@nark.ru
<https://nark.ru>

