



РОСЭНЕРГОАТОМ
**СМОЛЕНСКАЯ
АЭС**

Проект «Наставничество» на Смоленской АЭС

Докладчик: Илгашева Елена Анатольевна

Дата 22.05.2014г.



Система обучения и развития персонала

① Стандарты компетентности:

- Профессионально-технические требования и стандарты
- Модель компетенций

② Оценка текущего уровня развития и потенциала:

- Ассессмент-центры
- Оценка компетенций и потенциала
- Тесты, экзамены

⑤ Оценка обучения:

- Опрос участников и менеджеров
- экзамены, тесты

④ Современные методы обучения:

- Тренинги и семинары
- Дистанционное обучение
- ✓ Наставничество
- Стажировки
- Ротации



Четкие цели развития:

- Программы подготовки на должность
- Программы повышения квалификации и поддержания квалификации
- ③ индивидуальные планы развития
- Программы развития кадрового резерва
- Карьерные планы

Обзор ключевых видов наставничества, работающих на Смоленской АЭС

1 Наставничество для студентов	Потребность предприятия в наборе молодых специалистов	Договор о проведении практики	В соответствии с графиком практики профильных учебных заведений организации
2 Наставничество для вновь принятых молодых работников и специалистов	Обязательный вид наставничества	Прием на работу молодого специалиста	В соответствии с Типовой программой подготовки на должность или в течение испытательного срока
3 Наставничество для участников кадрового резерва	Обязательный вид наставничества	Утверждение состава кадрового резерва	В рамках программы развития кадрового резерва в соответствии с Типовым положением о порядке формирования кадрового резерва



Предпосылки для внедрения системы наставничества

- Стратегическое развитие отрасли в конкурентной среде предъявляет повышенные требования к образованию и квалификации специалистов
 - Система передачи знаний не на всех предприятиях работает эффективно
- Высокий средний возраст сотрудников, состоящих в кадровом резерве

Предпосылки возникновения проекта

Внешние :

- снижение уровня вовлеченности по фактору «Карьерные возможности»
- ориентир на лучшие мировые практики

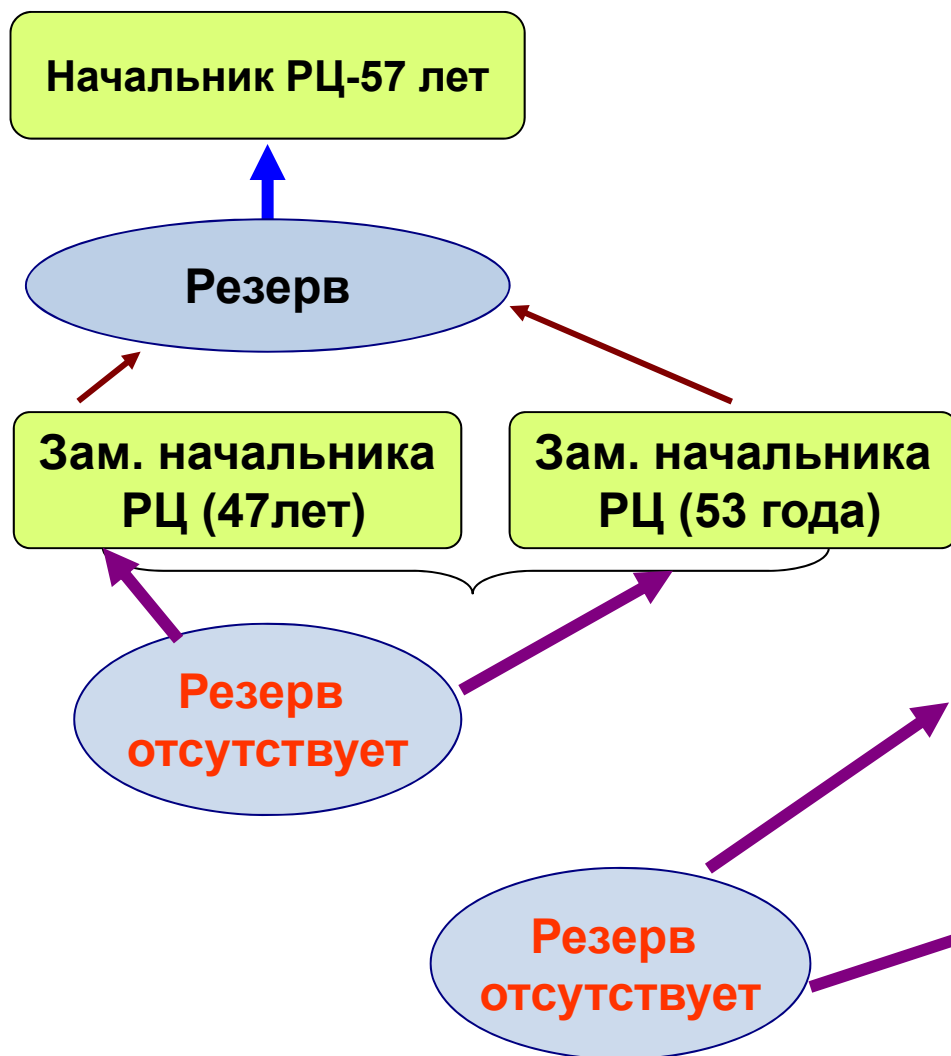
Внутренние –

- не достаточно сформированный кадровый резерв на руководящие должности
- обеспечение планов преемственности на критически важные должности

Проект был инициирован при участии Директора АЭС и
поддержан руководством

Резерв на начало проекта

Резерв реакторного цеха



Резерв цеха тепловой автоматики и измерений

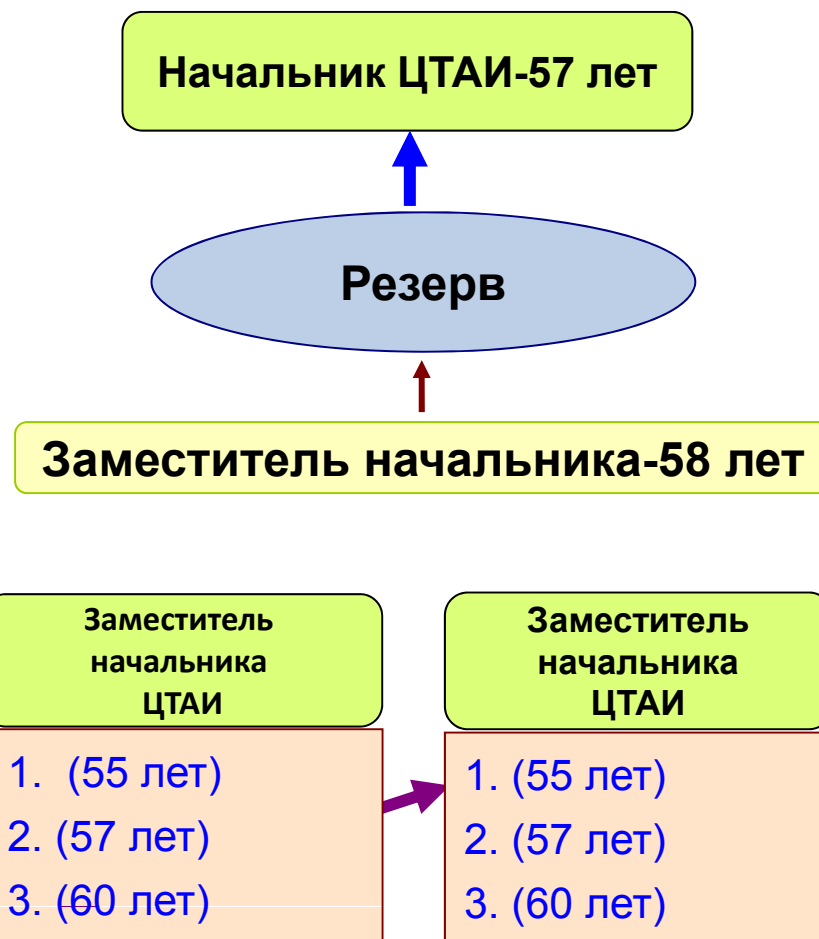
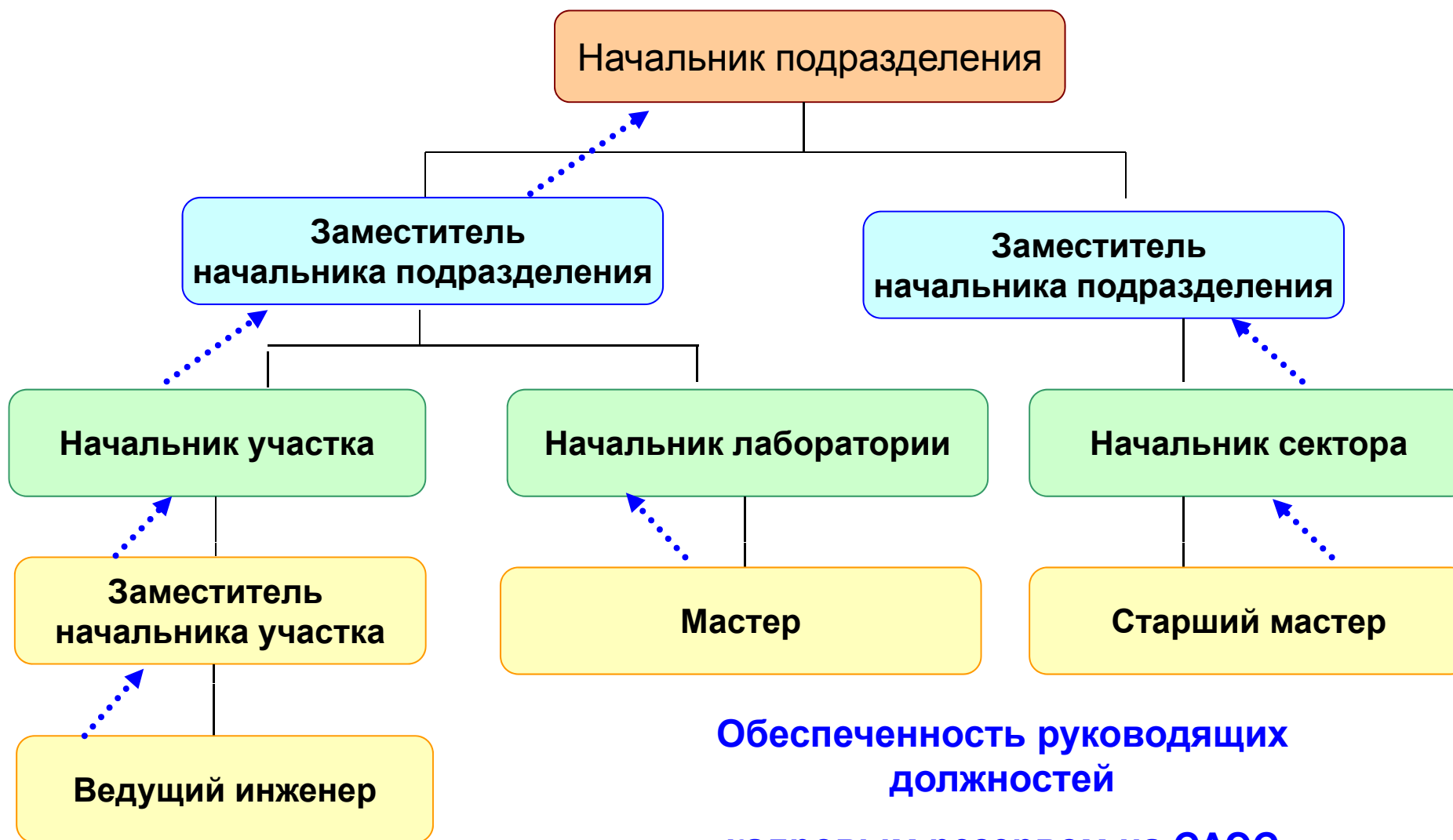


Схема плана преемственности



Обеспеченность руководящих
должностей

кадровым резервом на САЭС

составляет 10,3%



РОСЭНЕРГОАТОМ
СМОЛЕНСКАЯ
АЭС

Роль наставника и протеже

Наставник



Руководитель, обладающий высокой квалификацией, определенным опытом и знаниями, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый для овладения профессией



Протеже



Кандидаты из числа существующих резервистов и перспективных молодых специалистов, которых сопровождает Наставник



Начало реализации проекта. Ключевые вопросы.

Введение

- кого мы называем Наставником?
- что он делает?
- какие возможности открывает данный проект для участников?

Как будет работать система Наставничества



Права и обязанности наставников и критерии оценки их работы

Ключевые деловые качества, навыки и умения наставников

Что нужно знать об обучении взрослых (основы психологических знаний)

Роли и ответственность участников проекта «Наставничество»



Наставники

- Планируют работу с протеже
- Реализуют планы обучения
- Обеспечивают достижение результативности в профессиональной деятельности

1



Протеже

- Проявляют инициативу при взаимодействии с наставником
- Согласуют с наставником цели обучения
- Выполняют программу обучения
- Отчитываются о результатах выполнения программы обучения

2



ОРП (отдел по развитию персонала)

- Курирует программу наставничества
- Участвует в формировании пары наставник-протеже
- Решает организационные вопросы, связанные с реализацией проекта «Наставничество»

3



**Рабочая группа
(ОРП, ОК, ЛПФО, УТП, ОМВЭС)**

- Разрабатывает организационно-распорядительные документы
- Определение целей и задач
- Предварительное планирование количества наставников и протеже
- Выявление ожиданий руководства

4

Цели и задачи проекта «Наставничество»

Цель проекта



Разработать и внедрить механизм передачи знаний молодому поколению, оказать поддержку перспективным сотрудникам в достижении высоких стандартов в профессиональной деятельности.

Задачи проекта

- Разъяснение и передача “искусства быть руководителем”,
- Обозначение приоритетов профессии,
- Обучение управлению личным развитием (моральные и этические стандарты),
- Передача профессионального опыта,
- Успешная адаптация к предполагаемой профессии.

Ключевые этапы реализации проекта

Осуществление мероприятий
по подбору наставников



Обучение наставников



Определение регламента взаимодействия
наставников и протеже



Формирование программы
развития



Мониторинг проекта





РОСЭНЕРГОАТОМ
СМОЛЕНСКАЯ
АЭС

Реализация проекта





Реализация программы развития протеже

I. Индивидуальный подход:

- разработка программы развития
- определение ключевых компетенций, знаний и навыков, необходимых для вышестоящей должности, и методов их развития.

II. Профессионально-технические знания:

- работа по программам развития
- анализ выполненной программы (возможные и необходимые изменения)

III. Подготовка на должность:

- стажировка;
- дублирование;
- замещение.



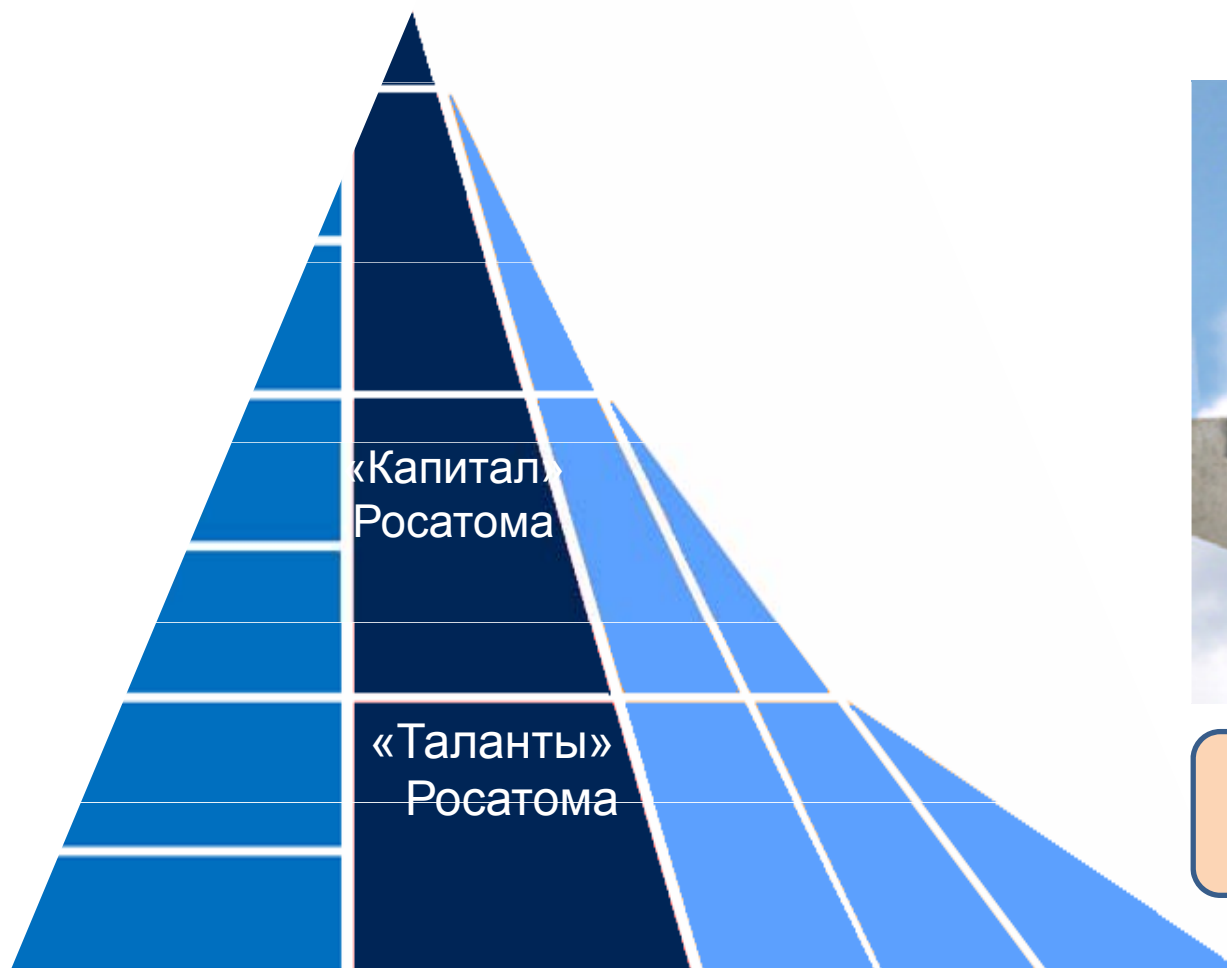
- «Метод тени»,
- участие в совещаниях,
- подготовка сообщений,
- презентаций,
- разработка документов,
- работа с комиссиями и т. д.



РОСАТОМ
СМОЛЕНСКАЯ
АЭС

Реализация проекта

- развитие лидерского потенциала,
- подготовка к более сложным и комплексным задачам / более высокому уровню управления в будущем.



Продвинулись по
карьерной лестнице
17 протее

Мониторинг проекта «Наставничество»

№	Наставники		Протеже		Карьерный рост в 1 год реализации проекта	Планируемый карьерный рост во 2 год реализации проекта	
	Ф.И.О.	Должность	Ф.И.О.	Должность		должность	Срок реализации
1	Наставник 1	Начальник ЦЦР	Протеже 1	Ведущий инженер-технолог ЦЦР	Начальник участка ЦЦР	Заместитель начальника ЦЦР	Подготовка – 2014г.
2	Наставник 2	Начальник ОРБ	Протеже 2	Дозиметрист ОРБ	Дозиметрист 7-го разряда ОРБ	Инженер ОРБ	Подготовка – июнь 2014г.
3	Наставник 3	Заместитель директора по капитальному строительству	Протеже 3	Ведущий инженер УКС	Заместитель начальника отдела УКС	Начальник отдела УКС	Подготовка – 2014г.

Планируемый результат проекта «Наставничество»

**Результат
реализации проекта**



Подготовленный руководитель/ специалист

- с высокой мотивацией к планируемой деятельности;
- с теоретическими знаниями по руководству («Базовыми руководительскими навыками»);
- с крепкими профессионально-техническими знаниями;
- с развитыми управленческими компетенциями и навыками их практического применения;
- адаптированный к предполагаемой руководящей должности



РОСЭНЕРГОАТОМ
СМОЛЕНСКАЯ
АЭС

Выводы

- Успешность программы наставничества САЭС зависит от правильного определения потребностей (кого учить и чему учить)
- Критически важна поддержка программы руководством
- Продвижению протее во многом способствовала высокая мотивация самих работников и правильный выбор наставников, отвечающий потребностям протее
- Программа наставничества требует проведения мониторинга (оценка успешности и определение областей для развития таких как подготовка самих наставников)
- Необходимо информирование как наставников, формирование ожиданий наставников и протее о том чего ожидать от программы, а чего не ожидать,
- Определение ответственности – протее и наставника
- Возможность выбора наставника – «химия» взаимоотношений и доверительного диалога – одна из важных составляющих.



РОСЭНЕРГОАТОМ
**СМОЛЕНСКАЯ
АЭС**

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ