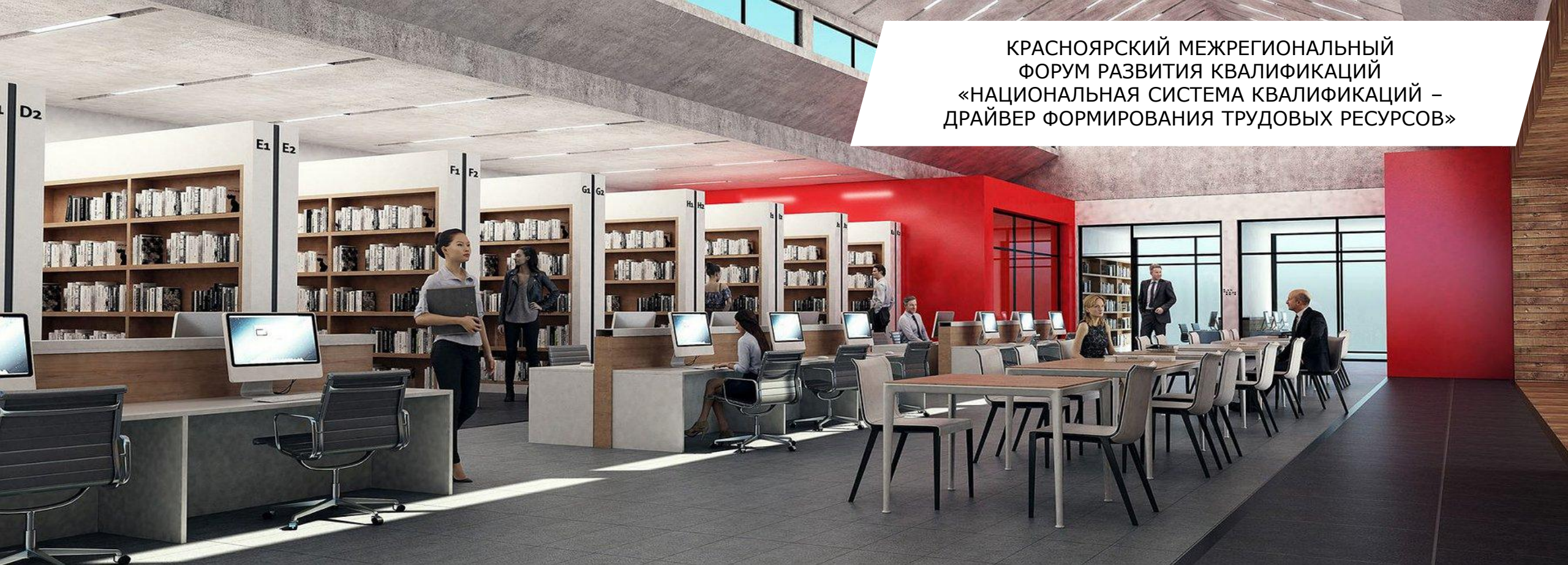


КРАСНОЯРСКИЙ МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ
ФОРУМ РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ
«НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ –
ДРАЙВЕР ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ»



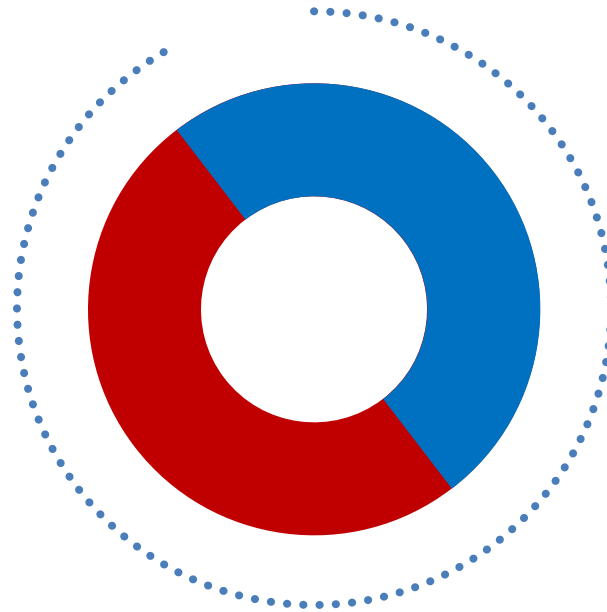
Развитие компетентности наставников, как инструмент развития персонала

Елистратова Татьяна –

начальник центра научно-технической информации и библиотек Красноярской железной дороги

октябрь, 2022

Татьяна Елистратова



20 лет

работаю с персоналом

10 лет

Заместитель начальника дирекции
управления движением по
кадрам и социальным вопросам | HRd

- штат 3400 человек
- 4 структурных подразделения

18 лет

руководитель

Предпосылки обращения к проблеме организации

НАСТАВНИЧЕСТВА

в 2012 году



Количество сотрудников, которым необходимо сдать экзамен до того как приступить к самостоятельной работе

✓ недовлетворенность молодежи существующей системой наставничества

✓ случаи нарушения безопасности движения и охраны труда в первый год работы

✓ увольнения по собственному желанию в первый год работы

✓ необходимость оптимизации затрат на оплату сверхурочных работ

90%

Виды и формы наставничества

Формализованное наставничество

- ✓ наставничество в рамках руководства стажировкой работников, связанных с обеспечением безопасности движения поездов;
- ✓ наставничество в рамках руководства адаптацией работников, не связанных с обеспечением безопасности движения поездов, впервые трудоустроившихся в компанию;
- ✓ кураторство в отношении вновь назначенных руководителей;
- ✓ руководство стажировкой кандидата из резерва на замещение руководящей должности.

Неформализованное наставничество

- ✓ развитие сотрудников непосредственным руководителем (обратная связь, менторинг, коучинг и т.д.);
- ✓ оказание помощи в развитии профессиональных и корпоративных компетенций более опытным сотрудником.



1

Оптимизация срока стажировки

2

Повышение **лояльности стажера** к Компании

3

Формирование ориентации на длительные трудовые отношения, **снижение риска текучести** кадров

4

Развитие у наставников необходимых **компетенций**, в т.ч. для занятия руководящих должностей

5

Ориентация **стажера на будущую карьеру** и самостоятельное развитие

6

Снижение рисков нарушения безопасности движения и охраны труда работниками со стажем до 1 года, связанных с некачественной подготовкой к самостоятельной работе



I часть премии

20%

II часть премии

- ✓ если бывший стажер не уволился по собственному желанию в течение одного года после допуска к самостоятельной работе
- ✓ если не было транспортных происшествий и иных связанных с нарушением правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта событий и случаев производственного травматизма, допущенных по вине наставника или стажера в отчетном периоде

**Присвоение звания
«Лучший наставник»**

**Поощрение наградами,
ценными подарками**

**Зачисление кураторов
в единый кадровый резерв**

Центр научно-технической информации и библиотек Красноярской железной дороги



**СПЕЦИАЛЬНАЯ
ТЕХНИЧЕСКАЯ,
ДЕЛОВАЯ И УЧЕБНАЯ
ЛИТЕРАТУРА**



**НОРМАТИВНО-
ТЕХНИЧЕСКАЯ
ДОКУМЕНТАЦИЯ**



**ДОСТУП
К ЭЛЕКТРОННЫМ
БИБЛИОТЕКАМ И
ПОИСКОВЫМ БАЗАМ
ДАННЫХ**



Основная задача **центра** –

✓ информационное обслуживание работников Компании



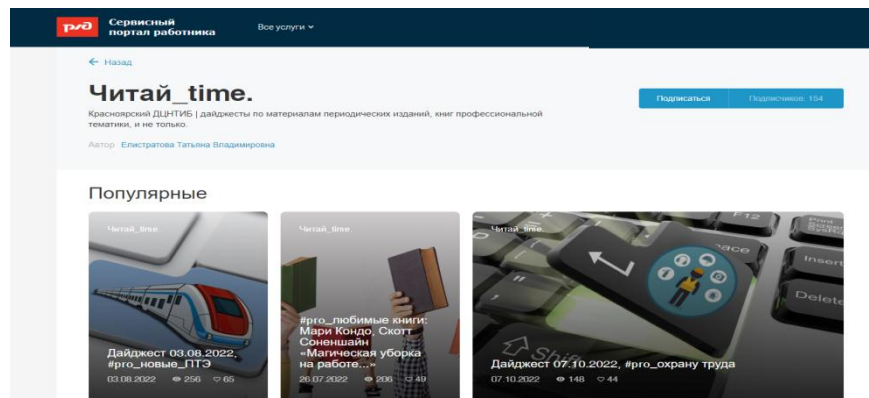
ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПОТОК

Библиотеки центра





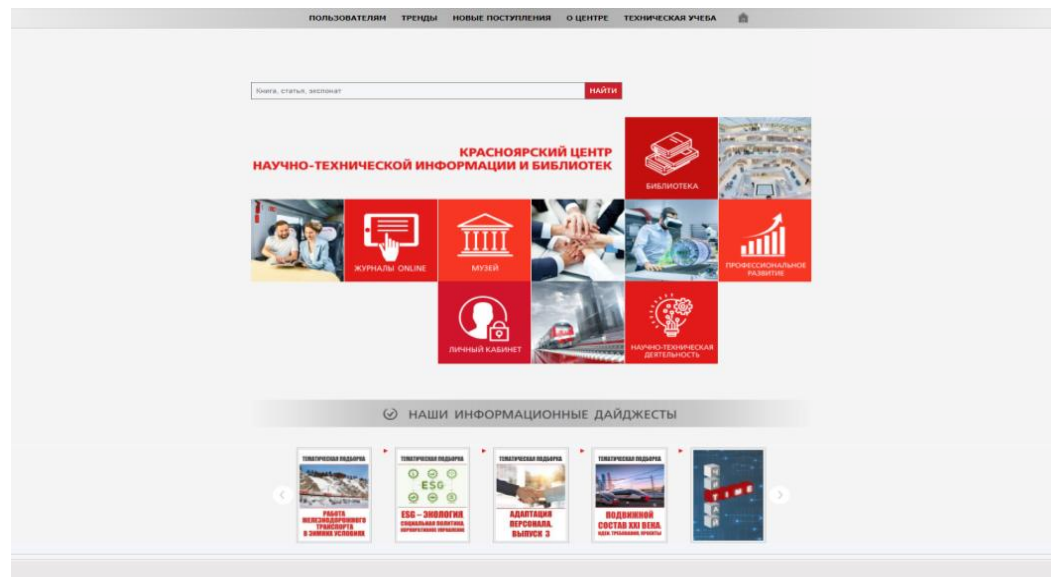
Блог «**Читай_time**» на сервисном портале работника ОАО «РЖД»



Информационное сопровождение мероприятий



Сайт центра



Тематические рассылки

Хотите **первыми** узнавать всё самое важное и интересное?



Зайдите на сайт
в раздел
«Библиотека»

Заполните форму
подписки
на рассылки

Выберете
интересующие
Вас темы

Отправьте!

Теперь **актуальная информация будет поступать регулярно**



Эффективность

01

Увеличение численности персонала с развитыми профессиональными компетенциями и повышение познавательно-поисковой активности сотрудников

02

Повышение вовлеченности и удовлетворенности персонала

03

Укрепление и поддержание единого информационного поля Компании

04

Повышение привлекательности HR-бренда Компании

05

Снижение затрат на подготовку персонала

