

Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников в ONHP

Школьник

Студент

Молодой специалист

Специалист

Что необходимо молодому
специалисту, чтобы стать
полноценным
квалифицированным
сотрудником на
предприятии?

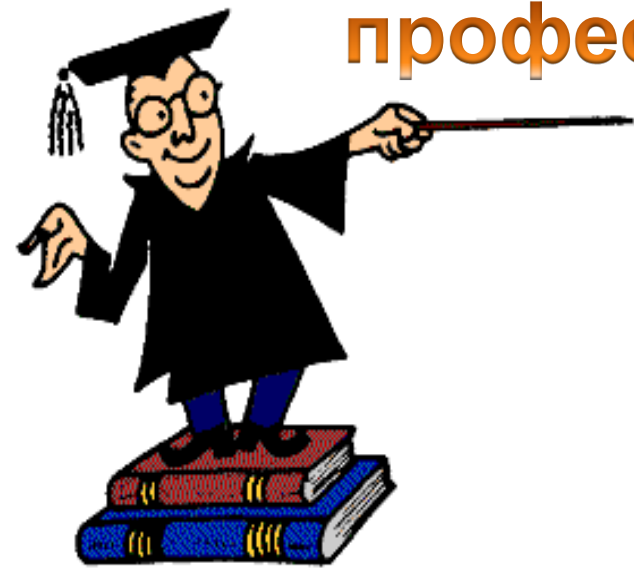


НАСТАВНИЧЕСТВО

как процесс адаптации
молодых специалистов на
предприятии



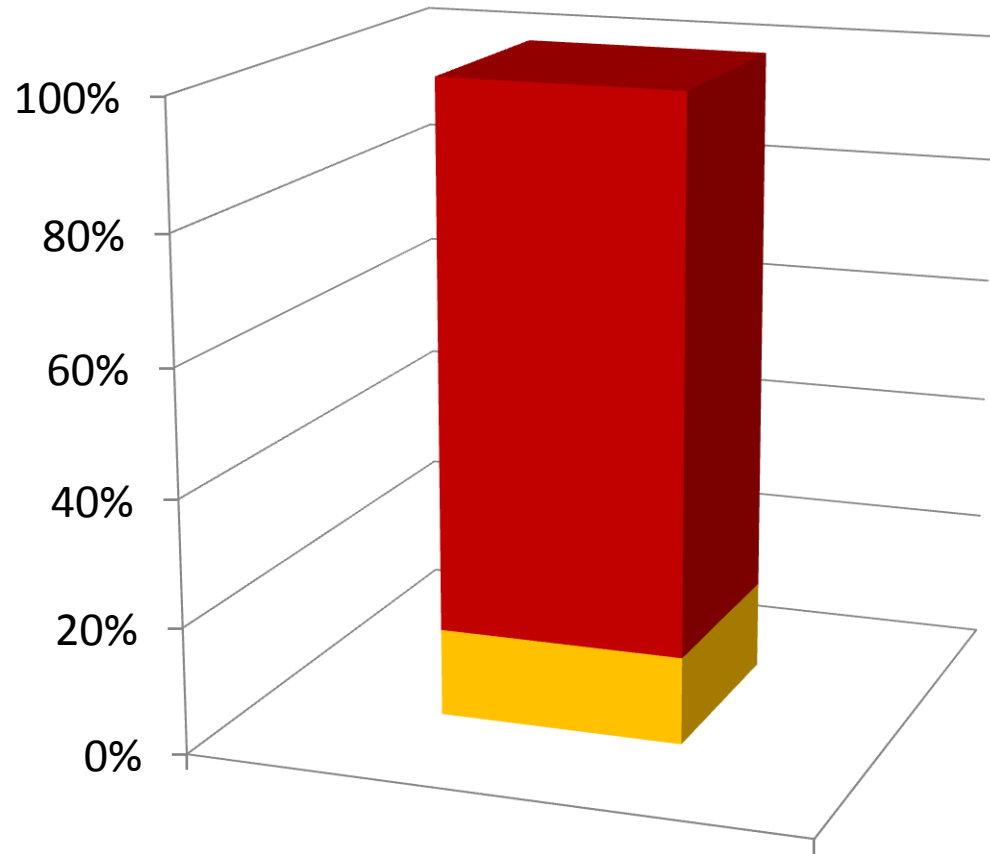
**Основная цель наставничества –
помогать молодым специалистам
адаптироваться в коллективе и
оказывать своевременную помощь в
профессиональном развитии**



**Мотивация
профессионального
развития -
ежегодный рейтинг
молодых
специалистов**



- Остальные сотрудники
- Молодые специалисты



Учет при планировании основных производственных процессов наставничества как трудового процесса

Проведение профессионально-психологических тестов, как у наставников, так и у молодых специалистов, для оптимального подбора сотрудников на период адаптации молодых специалистов

Проведение тренингов и курсов на предприятии, повышающих наставнические компетенции опытных сотрудников

Закрепление среди сотрудников идеи авторитетности наставничества, а не дополнительной неоцениваемой нагрузки или обузы

Наставничество

Сохранение знаний и навыков в организации

Укрепление командного духа и корпоративной культуры

Образование высокопрофессионального коллектива

Благодарим за внимание!

Thank you for attention!