

**Целевая программа по
совершенствованию системы
наставничества для молодых
специалистов
в ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»**

Цели и задачи проекта

Разработать программу по совершенствованию системы наставничества на предприятии



Анализ ЛНА и существующих подходов, интервью с действующими наставниками



Разработка программы по совершенствованию системы наставничества с учетом имеющего опыта и лучших практик



Внедрение новых инструментов в работу, разработка системы оценки эффективности проекта



Елена Репина,
автор программы

Проблема, на решение которой направлен проект



120 молодых специалистов
и работников принимается в год



Тренд на омоложение кадров

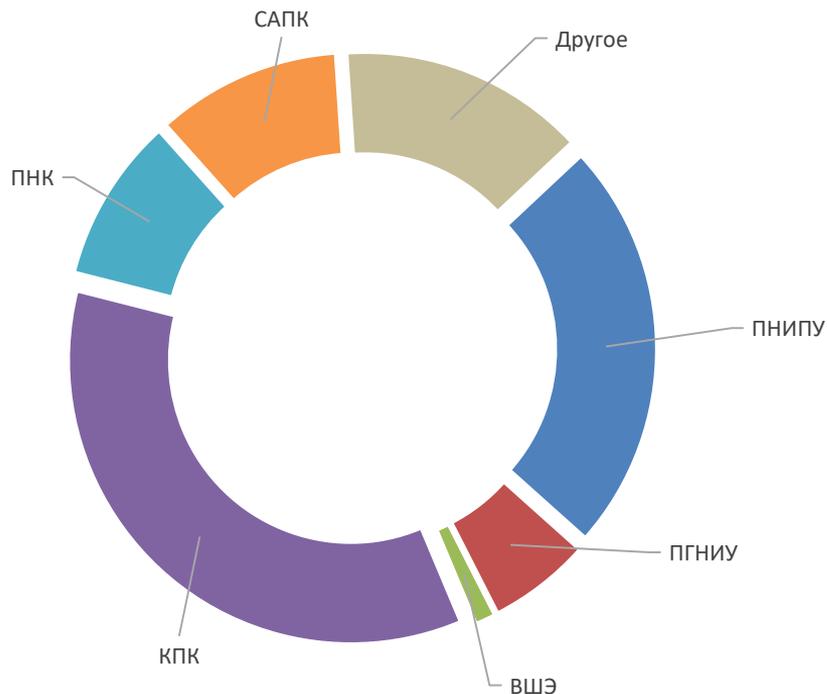


Длительное «доучивание» выпускников
силами наставника



Влияние наставника на скорость адаптации

Распределение выпускников по учебным заведениям (ВУЗы – 43 %):



Проблема, на решение которой направлен проект



Население неуклонно сокращается с 2018 года



Негативный прогноз рождаемости до 2030 года



Пик конкуренции за кадры в ближайшие 10-20 лет



Модель образования – университеты как центры компетенций



Ранняя практика наставничества (со школы)



Наставник как действенный инструмент подготовки молодых кадров – от школы до предприятия

Количество рождённых по годам, человек



Политехническая школа ПНИПУ – строим «бесшовный» переход до предприятия



В 2022 году на базе Пермского Политеха открылась
Политехническая школа.

Это подразделение элитного физико-математического и естественно-научного образования для школьников 10-11 классов в университетской среде



Первая ступень
непрерывного
образования



Будущие студенты
Корпоративных
групп ЛУКОЙЛ

Политехническая школа – первый этап внедрения практики корпоративного наставничества

Политехническая школа ПНИПУ как первая ступень проекта наставничества

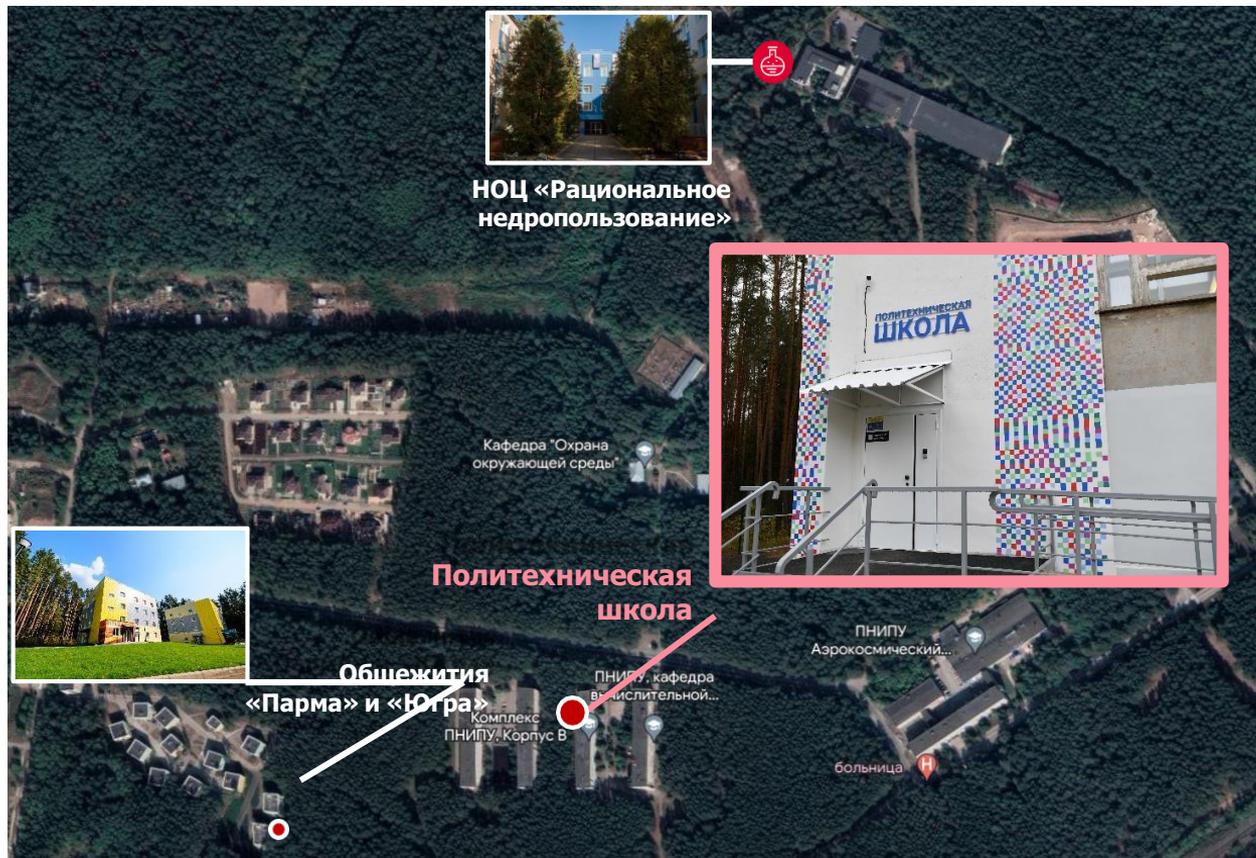
- Одаренные школьники территорий деятельности «ЛУКОЙЛ»
- Конкурсный отбор при поступлении
- Углубленное изучение физики и математики
- Освоение мета-компетенций
- Инновационная материально-техническая база
- Иногородним – **место в общежитии** нового поколения «Парма», «Югра» на Комплексе ПНИПУ, построенных «ЛУКОЙЛ»
- **Работающая система наставничества со школьной скамьи силами сотрудников Компании «ЛУКОЙЛ», вовлечение в корпоративную культуру**

154
ШКОЛЬНИКА

6
КЛАССОВ



Политехническая школа ПНИПУ – создание условий, трамплин в ВУЗ



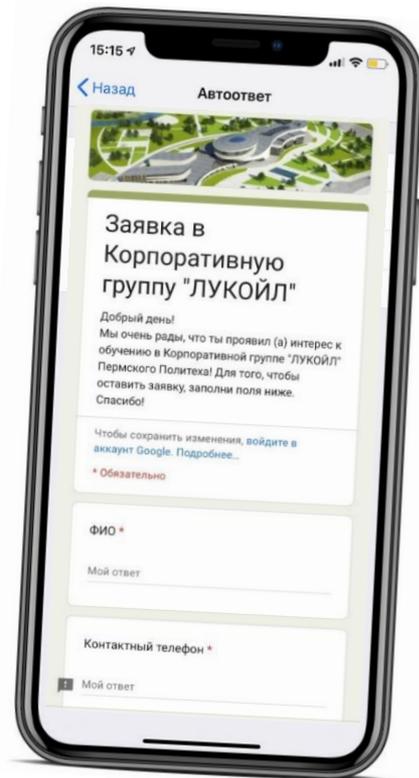
Корпоративная группа «ЛУКОЙЛ» ПНИПУ – второй этап практики наставничества



104 студента набрано на 2023-2024 учебный год

39 студентов – пермяки (почти 40 % от общего числа)

211 средний балл по ЕГЭ за три предмета



Корпоративная группа «ЛУКОЙЛ» ПНИПУ – наставничество студентов



 **10** корпоративных групп

 **283** студента

 **26** городов

 **3** направления подготовки

№	Организация	2020	2021	2022	Всего
1	ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»	11	25	35	71
2	ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»	6	11	28	45
3	ООО «ЛУКОЙЛ-Коми»	5	8	10	23
4	ООО «РИТЭК»	1	4	6	11
5	ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез»	-	-	9	9
6	ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефть»	-	1	3	4
7	ООО «ЛУКОЙЛ-КМН»	1	1	2	4
9	ООО «ЛУКОЙЛ-Волгограднефтепереработка»	-	-	1	1
ИТОГО		24	50	94	168

Быть студентом
Корпоративной группы

- ✓ Гарантия трудоустройства
- ✓ Бесплатная подготовка к ЕГЭ
- ✓ Именные стипендии
- ✓ Оплата проживания в общежитии нового поколения
- ✓ **Персональный наставник на практике**
- ✓ **Введена доплата наставнику за стажера**
- ✓ **Знакомство с корпоративной культурой**
- ✓ **Изучение опыта предприятий «ЛУКОЙЛ»**
- ✓ Индивидуальная образовательная траектория
- ✓ Развитие личностных навыков

Создание кадрового резерва наставников для выпускников ВУЗа

 **Проведено анкетирование наставляемых**
77,6 % назвали инструмент наставничества самым значимым в их адаптации на предприятии

 **Проведены интервью с наставниками**
Выявлены главные причины отказов перехода в статус «наставник» (загруженность, низкая монетарная мотивация, отсутствие навыков взаимодействия с молодой сменой)

 **Проанализированы ЛНА Общества**
Монетарная мотивация была только у наставников, закрепленных за молодыми специалистами.
Выявлено отсутствие мотивирующей составляющей у наставников по молодым работникам.

 **Проведена оценка статуса «Наставник»**
Необходимы инструменты повышения престижа и авторитета роли наставника в Компании.



77,6 %

опрошенных наставляемых назвали наставника самым значимым фактором в процессе их адаптации

Разработка инструментов развития кадрового резерва наставников

- **Для адаптации выпускников создан кадровый резерв наставников**
- Разработана система отбора лучших наставников в кадровый резерв с учетом мнения наставляемых
- Выстроена работа с кадровым резервом:
 - создана «Школа наставников»
 - проводятся обучающие тренинги
 - разработана памятка для наставника с основными тезисами работы
 - психологические тренинги для развития навыка коммуникации с молодежью
- Определены количественные и качественные потребности в кадровом резерве, требования к резервистам
- Разработан конкурс «Лучший наставник года» с многоуровневой системой оценки результатов



**Главная задача проекта – подготовить для
Компании «ЛУКОЙЛ» инженерные
кадры нового поколения**

Конкурс «Лучший наставник года» ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»

Этапы проведения Конкурса

1 этап - январь – февраль
Прием конкурсных заявок на участие



2 этап - март
Обработка заявок



3 этап - март
Подведение итогов конкурса

Задачи этапа:

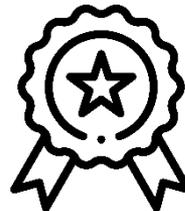
1. Прием заявок на участие в конкурсе:
 - форма участника с указанием основных сведений о достижениях наставника;
 - анкета оценки эффективности наставника со стороны его руководителя;
 - анкета оценки адаптации нового работника, которая заполняется наставляемым;
 - справка-объективка наставника.
2. Проверка полноты и корректности представленных документов.

Задачи этапа:

1. Формирование специалистом ООиРП сводного списка участников конкурса;
2. Предварительная оценка деятельности наставника по критериям;
3. Подготовка к проведению конкурса.

Задачи этапа:

1. Заседание комиссии для подведения итогов конкурса;
2. Проведение церемонии награждения победителей.



16 победителей
премия каждому – 50 000 руб.

Работа с кадровым резервом наставников

Преимущества	Зоны для роста
Самореализация	Увеличение объема работы
Развитие собственных навыков, в т.ч. управленческих	Профессиональное выгорание
Репутация профессионала и уважение коллег	Трудности выстраивания взаимодействия с наставляемым
Перспективы карьерного роста	
Признание заслуг и статуса	
Возможность увидеть новые пути решения типичных производственных задач	
Систематизация имеющегося профессионального опыта	
Участие в формировании профессиональной команды	
Дополнительный заработок	



Разработка системы монетарной мотивации наставников



Социальная поддержка

- выплаты и компенсации
- социальные гарантии
- дополнительные отпуска

Медицинское обеспечение

- профилактические мероприятия (онко- и кардио- скрининг)
- содержание здравпунктов
- медицинские осмотры



Оздоровление работников и детей

Организация рабочего питания

- ланч-карта: скидка 100 руб. для рабочего персонала



214 наставников



Страхование работников

- ДМС: 80 лечебных заведений
- ДНС: выплаты при любых видах травм

Улучшение жилищных условий

- компенсация найма
- мат. помощь и беспроцентный целевой займ
- улучшение жилищные условия



Разработка не монетарной системы мотивации наставников

Приверженность ценностям
Компании «ЛУКОЙЛ»



Награждение отличительным
знаком «Наставника»

Размещение портретов
на Доске почета



Публикация успешных кейсов
в корпоративных СМИ

Формирование культуры
обратной связи



Признание среди коллег

Возможность решать
суперзадачи



Непрерывное обучение

Встречи с руководителями



Гибкий механизм обмена и передачи
своих знаний новичкам



Наставничество как главный инструмент кадрового суверенитета



ЛУКОЙЛ **СОЗДАЁМ БУДУЩЕЕ ВМЕСТЕ!**





Всегда в движении!

