



РОСРЕЕСТР

Федеральная служба
государственной регистрации,
кадастра и картографии
Филиал ФГБУ "ФКП Росреестра" -
ВЦТО "Курск"



**НАСТАВНИК
ВЦТО
РОСРЕЕСТР**

ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЦТО



ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЦТО



Повышение профессиональных компетенций сотрудников ВЦТО



РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ПРОЦЕССА НАСТАВНИЧЕСТВА

Институт Наставничества в ВЦТО функционирует в соответствии с Положением о системе наставничества сотрудников ВЦТО, в котором прописаны все бизнес процессы от механизма и критериев отбора в наставники до процедур оценки и мотивирования наставников и стажеров ВЦТО



***В ВЦТО одновременно осуществляется
несколько разновидностей
наставничества***

Наставничество в ВЦТО

На этапе
обучения
(до 4-х недель)

На этапе
испытательного
срока
(до 3-х
месяцев)

Развивающее
наставничеств
о (до 2-х
месяцев)

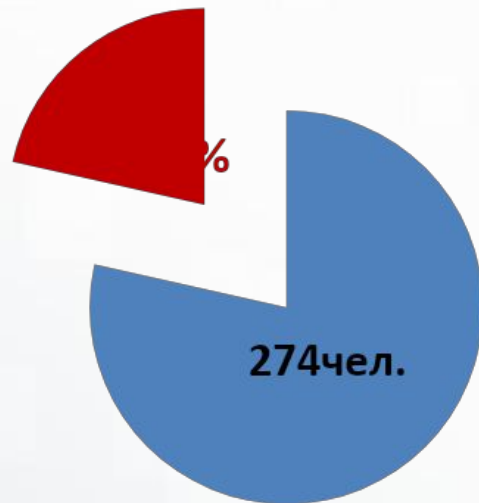
КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

- **Высокие показатели работы (средние показатели оценки диалогов за последние 3 месяца и последнего квартального тестирования не ниже 90%)**
- **Желание сотрудника быть наставником**
- **Педагогические навыки**
- **Самоорганизация и контроль**
- **Социальные навыки**
- **Личная ответственность**
- **Клиенториентированность**
- **Стрессоустойчивость**
- **Умение работать в команде**
- **Лояльность**
- **Стаж в ВЦТО не менее 4-х месяцев**



ЧИСЛЕННОСТЬ НАСТАВНИКОВ ОИО В 2014г.

Доля наставников в ОИО в 2014г.

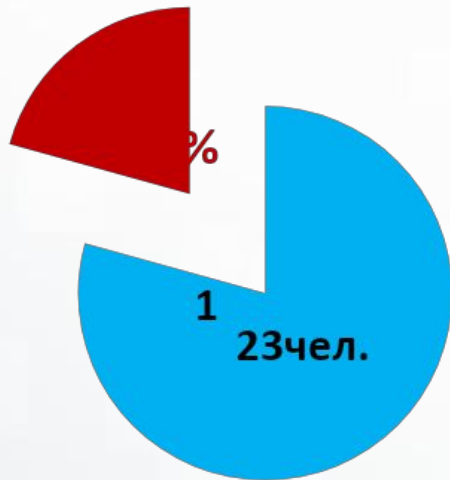


■ 1 ■ 2

ОИО	
штатная численность отдела	доля наставников
100,0%	27,4%
274	75

ЧИСЛЕННОСТЬ НАСТАВНИКОВ ОООЗ В 2014г.

Доля наставников в ОООЗ в 2014г.



■ 2

ОООЗ	
штатная численность отдела	доля наставников
100,0%	26,1%
23	6,0

ЧИСЛЕННОСТЬ НАСТАВНИКОВ ОККиО В 2014г.

Доля наставников в ОККиО в 2014г.



■ 1 ■ 2

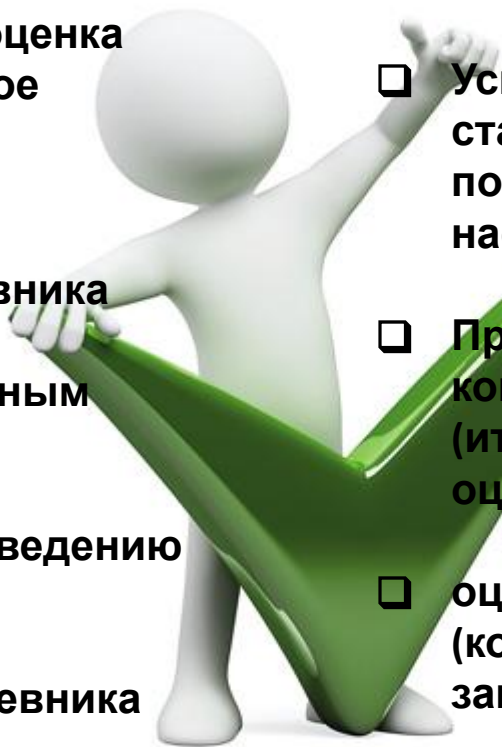
ОККиО	
штатная численность специалистов	доля наставников
100,0%	22,2%
18	4,0

На этапе первичного обучения (до 4-х недель)

- Успешность стажера (оценка стажера за практическое задание на экзамене)
- Профессиональная компетентность наставника (итоговый балл по компетенциям, оцененным стажером)
- Оценка наставника по ведению табеля
- Оценка по ведению дневника стажера

На этапе испытательного срока и развивающего наставничества (до 2-3-х месяцев)

- Успешность стажера (оценки стажера за тест и диалоги за последний месяц наставничества)
- Профессиональная компетентность наставника (итоговый балл по компетенциям, оцененным стажером)
- оценка по работе с ИПРС (количество и сроки выполнения запланированных мероприятий)



ЛУЧШИЕ НАСТАВНИКИ ВЦТО 2014г.



на этапе **Обучения:**

Праведникова Е.И.
Шейнова С.Н.
Чуев П.В.
Демехина Е.И.
Хмелик Н.В.
Маркова Т.Б.
Являнская В.В.
Кононова Н.М.

на этапе **Испытательного срока:**

Кононова Н.М.
Шатохина Е.С.
Конева Т.М.
Куценко Ю.И.
Шеховцова Е.Н.
Демехина Е.И.
Бурлыкина М.А.
Никитина А.Г.

на этапе **Развивающего наставничества:**

Орынбекова О.В.
Мазаева А.П.
Новикова Ю.А.
Мищенко И.А.
Бурлыкина М.А.
Асоева Т.А.
Павличенко Н.Л.
Петренко Я.В.
Сотникова И.В.

НАПРАВЛЕНИЯ МОТИВИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

Материальная мотивация



- ❖ Премирование за наставничество по итогам периода
- ❖ Премирование «Лучшего наставника ВЦТО» по итогам года
- ❖ Награждение «Лучшего наставника» по итогам номинации конкурса «Лучший сотрудник ВЦТО»

Нематериальная мотивация



- ❖ Всестороннее информирование наставников как ключевых сотрудников ВЦТО о задачах и перспективах развития организации, о планируемых нововведениях и изменениях, касающихся их профессиональной деятельности
- ❖ Прозрачность критериев отбора в кадровый резерв ВЦТО, прозрачность карьерной лестницы
- ❖ Регулярное проведение ротации персонала и, в первую очередь, именно аттестация с целью повышения категорий и перевода на вышестоящие должности наставников ВЦТО
- ❖ Ежемесячное и ежегодное вручение дипломов «Лучшему наставнику ВЦТО» по итогам конкурса
- ❖ «Доска почета» с фотографиями лучших наставников ВЦТО, показателями их работы, рейтингами
- ❖ Регулярное обучение и оценка профессиональных компетенций наставников ВЦТО



НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ ВЦТО



ДИПЛОМ

«Лучший наставник»

награждается

**Бобринева Владислава
Владимировна**

за самые высокие показатели в
рейтинге наставников за август
2014года



ИСК»
В.



МОТИВАЦИЯ СТАЖЕРОВ ВЦТО



ОИО

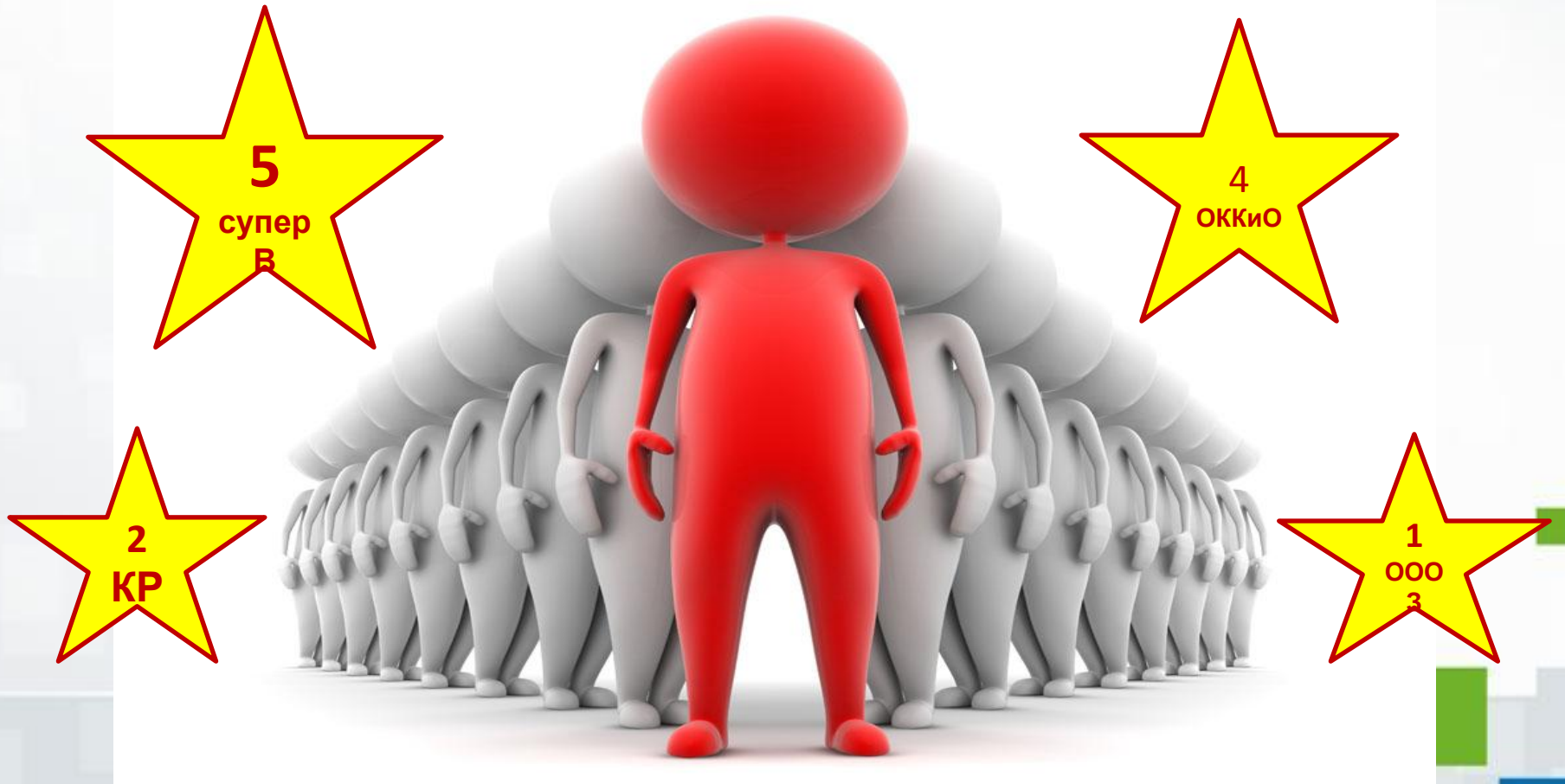
**Лучший стажер за период испытательного срока
25.04.-21.07.2014**

Щербина Юлия Валерьевна



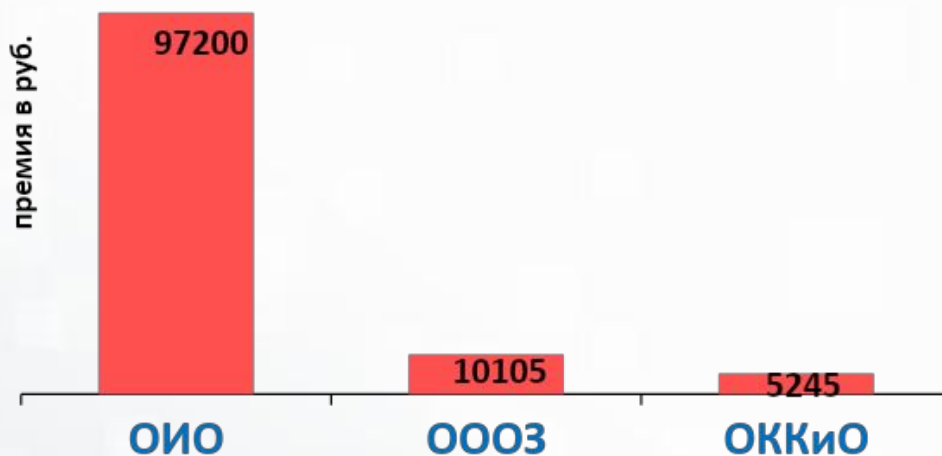
КУЗНИЦА КАДРОВ

Институт Наставничества ВЦТО-это кузница кадров. За время его функционирования в 2014году наставники ОИО пополнили ряды специалистов ООЗ, ОККиО, а также заняли управленческие позиции в ОИО (стали супервизорами); перешли на более высокие должности или повысили свою категорию.



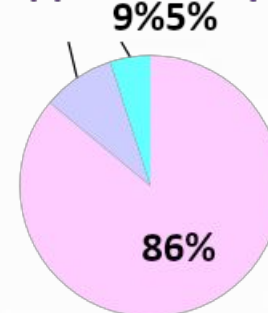
МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ ВЦТО

■ Премия наставников ВЦТО за период 01.01.2014-11.11.2014г.г.



Распределение премии по отделам ВЦТО

9% 5%



**премия наставников ВЦТО
01.01.2014-01.07.2014г.г.**

ОИО	ОООЗ	ОККиО	всего по ВЦТО
97200	10105	5245	112550
86%	9%	5%	100%

■ ОИО ■ ОООЗ ■ ОККиО

ПРОБЛЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ВЦТО

- Недостаток информированности наставников о целях, задачах и стратегиях развития ВЦТО
- Отсутствие единого формата в принятии управленческих решений в подразделениях ВЦТО, единого стандарта приоритетности профессиональных задач для операторов
- Практика двойных стандартов в подходах к обучению и адаптации стажеров
- Отсутствие корректной и сбалансированной обратной связи от руководства, направленной на развитие наставников
- Отсутствие прозрачной системы дальнейшего карьерного роста для наставников и четких критериев отбора в кадровый резерв в др. отделы ВЦТО
- Отсутствие технического оснащения в помощь наставнику (2-й гарнитуры)
- Несбалансированность графиков наставник-стажер

и как следствие



***общая тенденция снижения лояльности и клиентоориентированности наставников ВЦТО**

***синдром «эмоционального выгорания» наставников**

***снижение мотивации на осуществление наставничества**

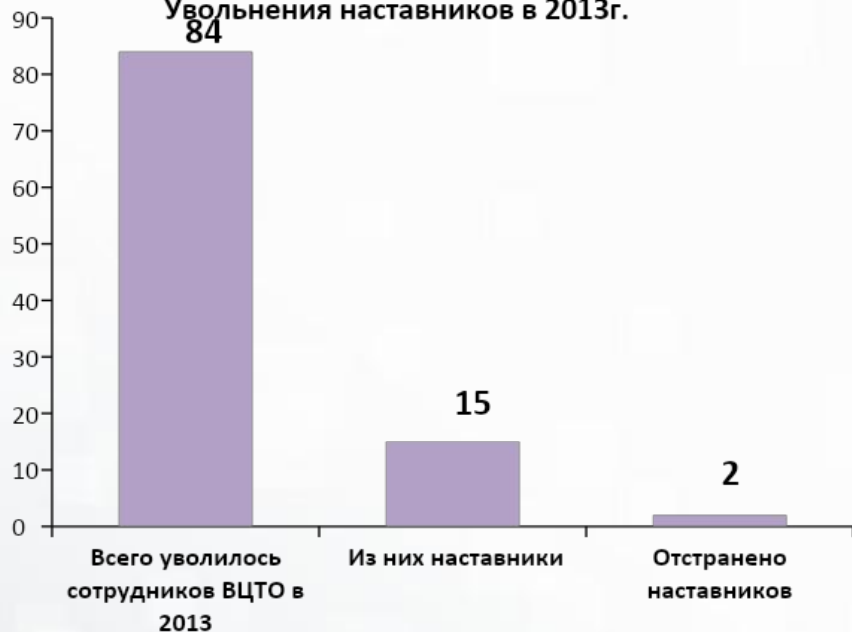
***увеличение текучести наставников ВЦТО**



Наставники-это ключевые сотрудники

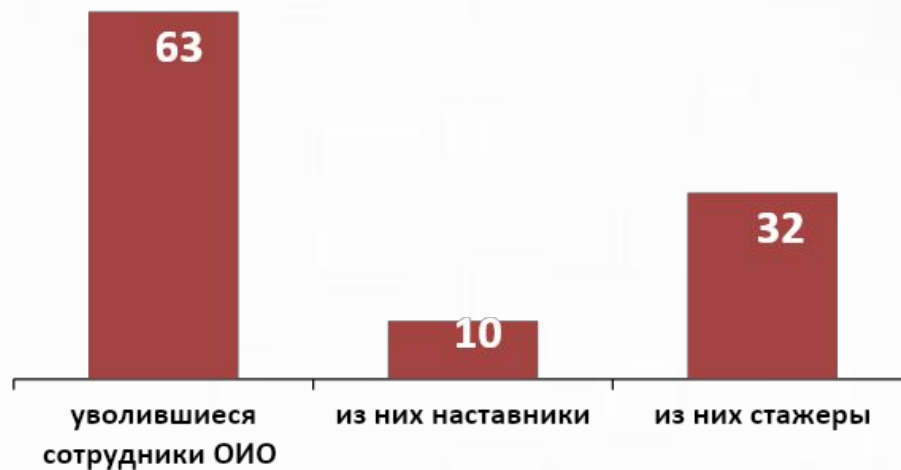
ТЕКУЧЕСТЬ НАСТАВНИКОВ ВЦТО

Увольнения наставников в 2013г.



Всего уволилось сотрудников ВЦТО в 2013	84	100%
Из них наставники	15	18%
Отстранено наставников	2	2%

Увольнения сотрудников за период 01.01.2014-01.12.2014г.г.



Увольнения сотрудников ОИО за период 01.01.2014-01.12.2014г.г.		
уволившиеся сотрудники ОИО	из них наставники	из них стажеры
63	10	32

ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ВЦТО

- ✓ БОЛЬШОЙ ОБЪЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ
- ✓ РАБОТА НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ
- ✓ НЕУДОБНОЕ МЕСТОРАСПОЛОЖЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ
- ✓ НЕСООТВЕТСТВИЕ РАЗМЕРА З/ПЛАТЫ ОБЪЕМУ РАБОТЫ
- ✓ ОТСУТСТВИЕ ПЕРСПЕКТИВ КАРЬЕРНОГО РОСТА
- ✓ НЕУДОБНЫЙ ГРАФИК РАБОТЫ
- ✓ НЕСПРАВЕДЛИВОСТЬ СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА
- ✓ УСТАЛОСТЬ («ВЫГОРАНИЕ»)
- ✓ СМЕНА МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА, НАШЕЛ ДРУГУЮ РАБОТУ



ИТОГИ 2014г.

В 2014 году были реализованы следующие задачи:

1. Согласование нового Положения о системе Наставничества в ВЦТО.
2. Оптимизация бизнес процесса Наставничества. Внедрение 1-го варианта Наставничества - Наставничество стажера на этапе обучения (до 4-х недель) и Наставничество стажера на этапе испытательного срока после завершения первичного обучения (до 3 месяцев) осуществляется в настоящее время одним и тем же наставником.
3. Оптимизация расчета премиальных баллов. Изменился расчет индивидуального коэффициента, а также расчет премии за наставничество двух стажеров. Премия рассчитывается в абсолютных величинах.

Исследование процесса информирования и взаимодействия в ВЦТО. В 2014 году в рамках исследования лояльности ВЦТО был проведен опрос сотрудников ВЦТО по исследованию качества взаимодействия между всеми подразделениями ВЦТО в вопросах Наставничества и др. сферах деятельности организации. По итогам разработан аналитический отчет по лояльности.

Сбор пожеланий сотрудников стать наставниками и создание Кадрового резерва наставников ВЦТО, состав которого регулярно корректируется.

Внедрение Наставничества еще в один отдел ВЦТО - ОККиО.

В целях развития компетенций наставников в 2014г был разработан и проведен тренинг «Навставничество - искусство обучать».

Количество участников тренингов-41чел.

В целях повышения уровня мотивации и лояльности, а также сплочения коллектива наставников было проведено 2 конкурса: «Создай значок наставника ВЦТО» и «Создай Кодекс Наставника ВЦТО», результатом активного участия в них наставников стало

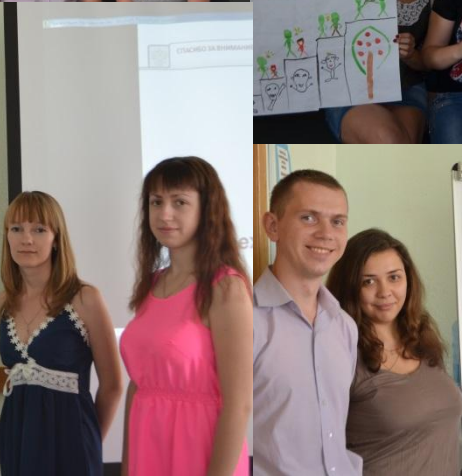
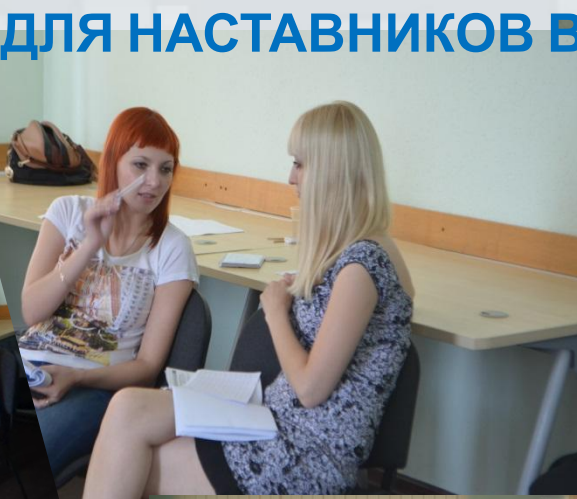


2014

Кодекс организационной
культуры наставничества



ТРЕНИНГ ДЛЯ НАСТАВНИКОВ ВЦТО



ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2015г.

- Ознакомление сотрудников с согласованным Положением о системе Наставничества сотрудников ВЦТО
- Дальнейшее налаживание взаимодействия между подразделениями ВЦТО в сфере организации, функционирования и контроля над процессом Наставничества
- Регулярное проведение тренингов для наставников «Наставничество-искусство обучать»
- В целях повышения информированности и получения обратной связи по проблемам в сфере Наставничества планируется проведение Собраний, круглых столов с наставниками и специалистами ОККиО, представителями др. отделов ВЦТО
- Для оценки эффективности работы Наставничества будет продолжаться сбор отзывов участников процесса с рекомендациями по совершенствованию системы Наставничества в ВЦТО
- **По возможности обеспечение действующих наставников 2-й гарнитурой**
- Автоматизация процессов отбора и оценки наставников (создание программы)
- **Согласование графиков работы наставника-стажера (1 этап-на период обучения)**
- Регулярное обновление и пополнение Кадрового резерва наставников
- Создание и внедрение Методички для Наставника, помогающей ему организовывать и планировать свою работу со стажером
- Проведение руководством ВЦТО работы по снижению текучести и удержанию ключевых сотрудников ВЦТО

Спасибо за внимание!!!

