



**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**



**Передача профессиональных умений и навыков от опытных сотрудников**



**Адаптация сотрудников к новой организации (должности, отделу)**



**Трансляция новым сотрудникам корпоративных стандартов, миссии и ценностей ВЦТО**



**Демонстрация стажерам стандарта лояльности и клиенториентированности**



**Создание из наставников кадрового резерва 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)

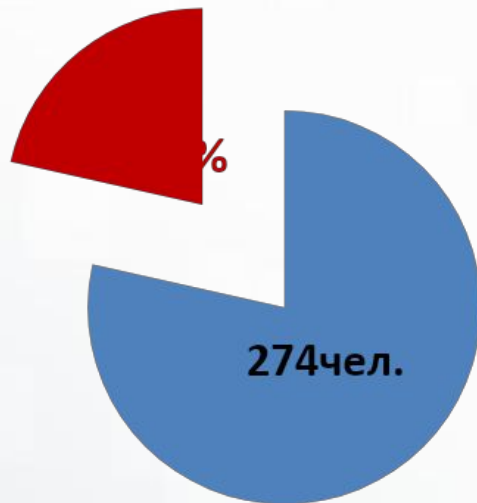
## КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

- **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.

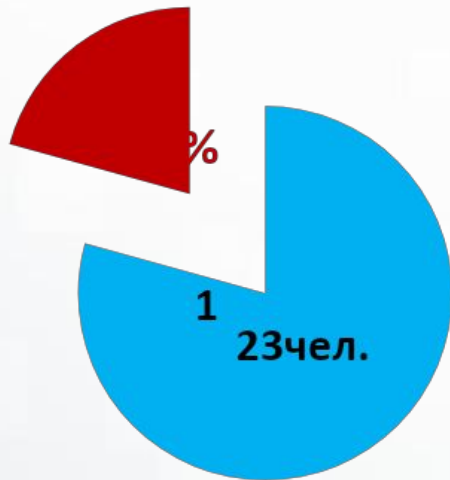


■ 1 ■ 2

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

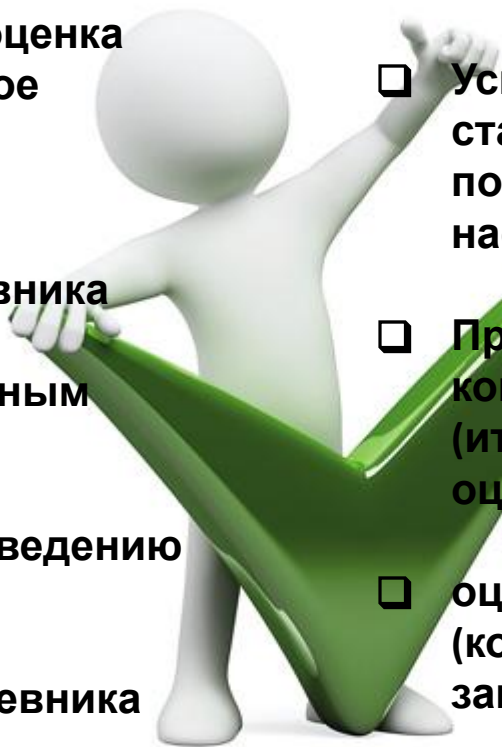


## На этапе первичного обучения (до 4-х недель)

- 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**



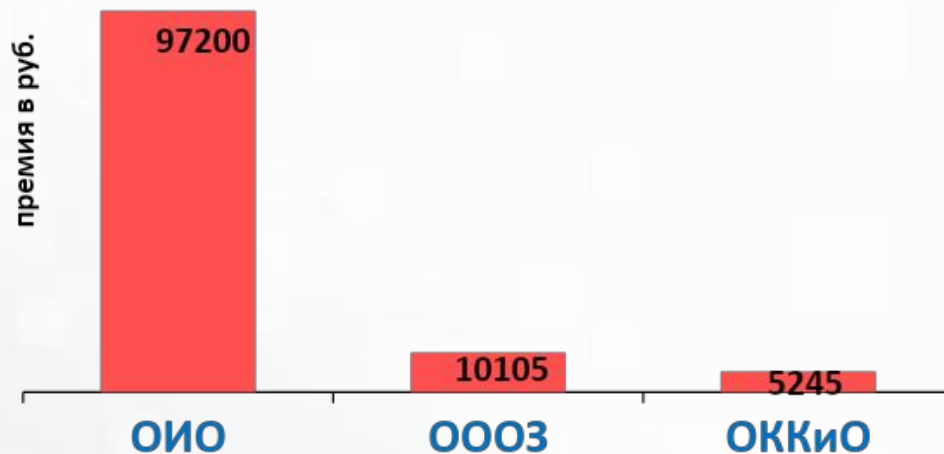
## КУЗНИЦА КАДРОВ

**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.**

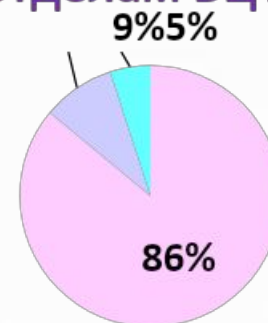


# МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКОВ ВЦТО

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



Распределение премии по  
отделам ВЦТО



**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**

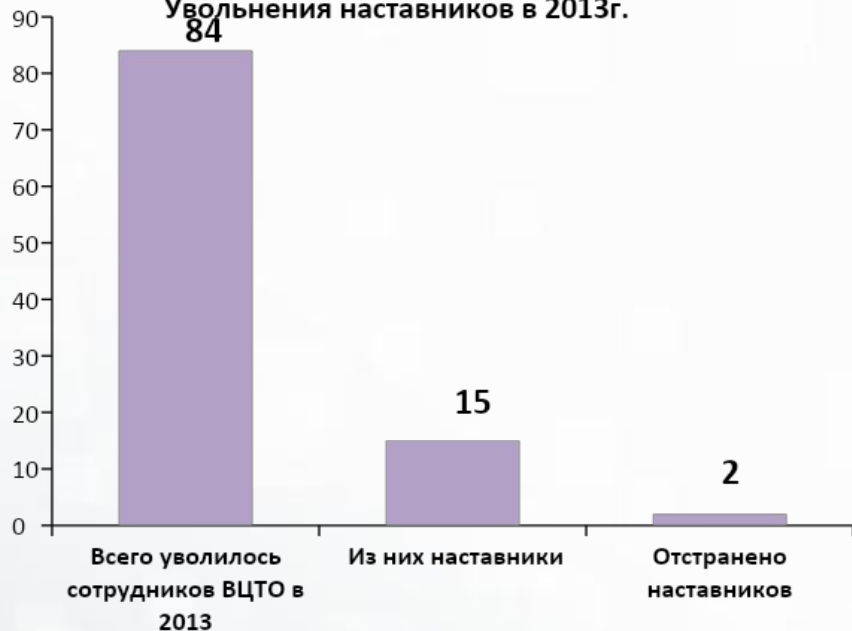
**\*увеличение текучести наставников ВЦТО**



Наставники-это ключевые сотрудники

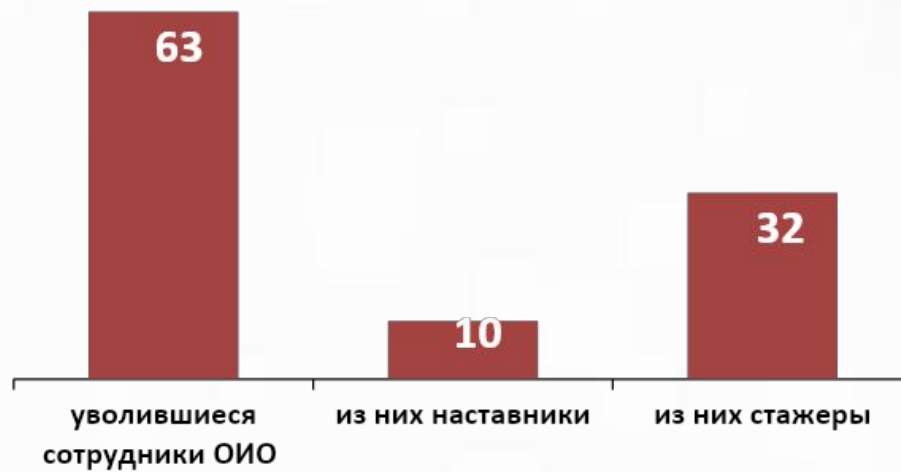
# ТЕКУЧЕСТЬ НАСТАВНИКОВ ВЦТО

Увольнения наставников в 2013г.



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

Увольнения сотрудников за период 01.01.2014-01.12.2014г.г.



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

# 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 «Наставничество - 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



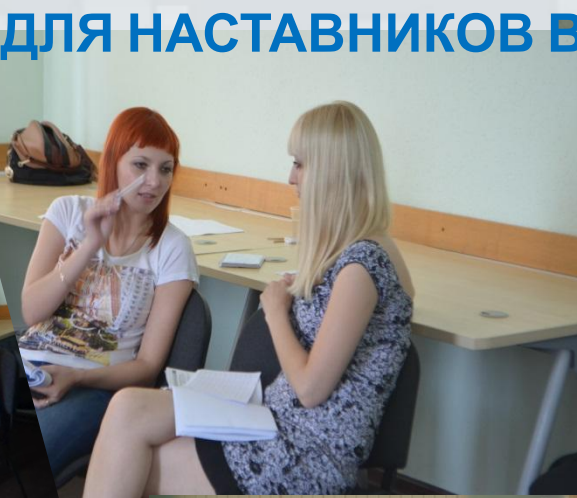
2014

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!!!*

