




# Наставничество и формирование культуры передачи опыта в EBRAZ

EBRAZ

 Софья Порхунова

 2023 год



## Общее количество работников ЕВРАЗа в России

**~50 тыс. человек**

## Предприятия ЕВРАЗА в РФ

### ЕВРАЗ НТМК

**4,4 млн тонн в год**  
Выплавка стали

### ЕВРАЗ ЗСМК

**7,7 млн тонн в год**  
Выплавка стали  
**9 млн тонн в год**  
Добыча и переработка железной руды

### ЕВРАЗ КГОК

**60 млн тонн в год**  
Добыча и переработка железной руды

### ЕВРАЗ ВАНАДИЙ ТУЛА

**8 тыс. тонн в год**  
Производство пентоксида ванадия

### Аллегро\*

**200 тыс. колес в год**  
С возможностью увеличения до 300 тыс. шт.

### ЕВРАЗ УЗЛОВАЯ\*\*

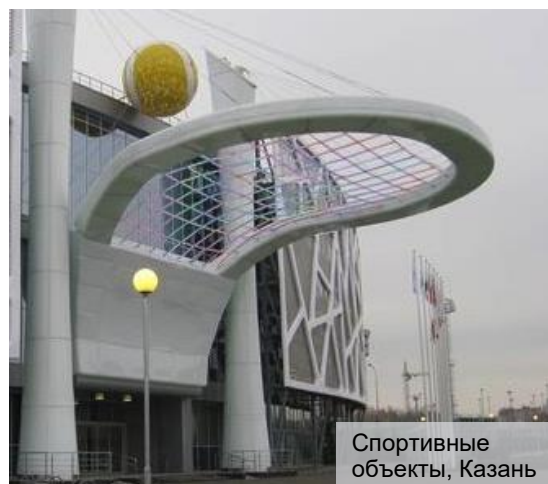
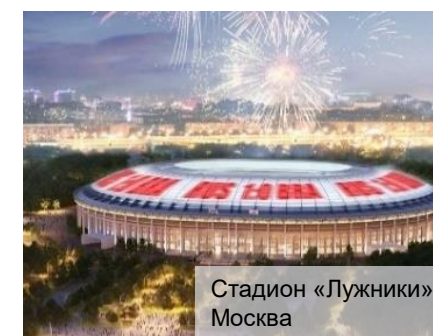
**19 тыс. тонн в год**  
Производство пентоксида ванадия



\* Запуск запланирован на лето 2023 года

\*\* Запуск запланирован на 2025 год

# Из нашей стали построены

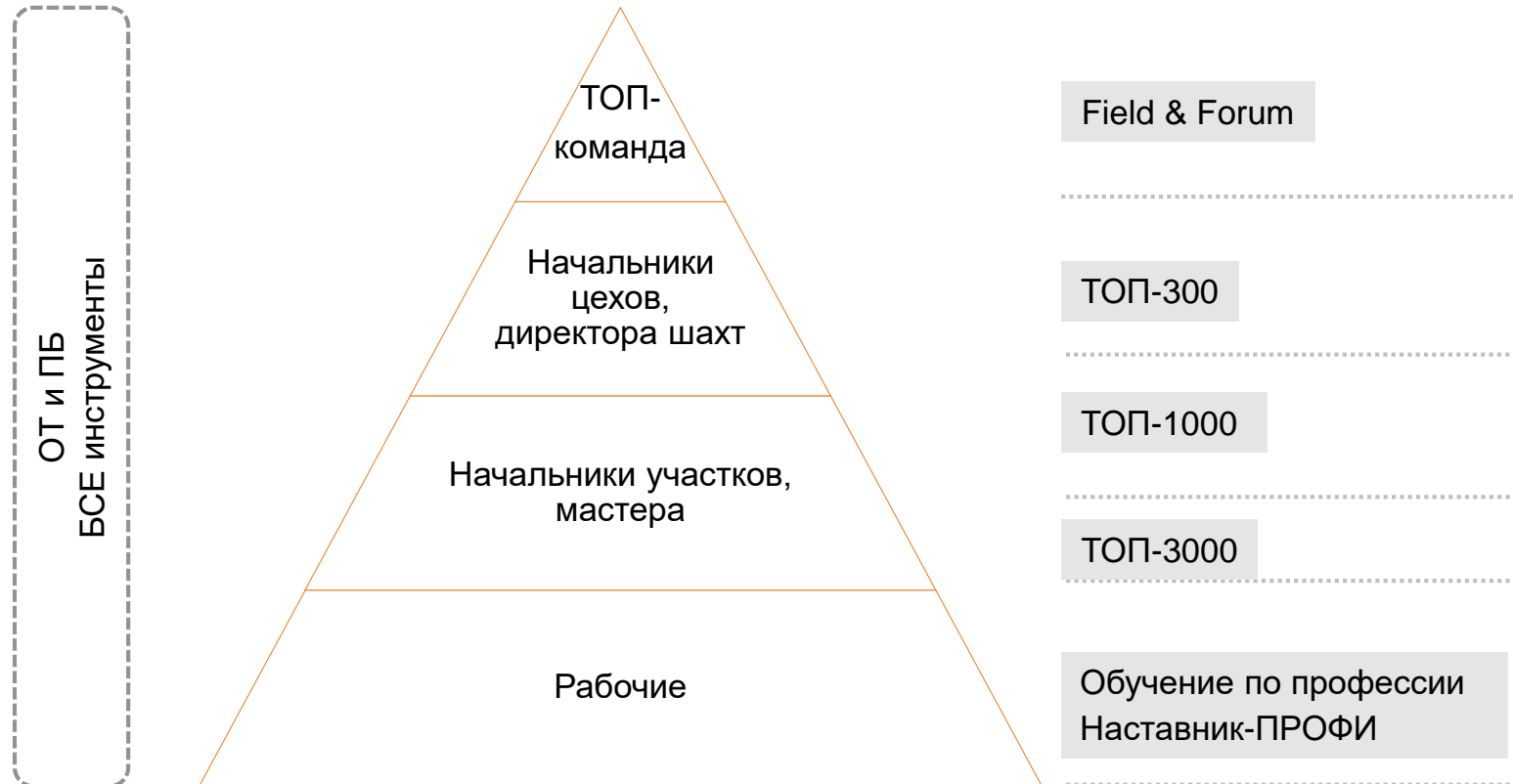


# Передача опыта и полный охват по вертикали

1. Знания транслируются и передаются внутри компании
2. Применяется и поддерживается наставничество на всех уровнях
3. Обучение внутренними экспертами
4. Поддержка сотрудников более опытными сотрудниками
5. Создается библиотека опыта и знаний (книги, дистанционные курсы, платформа знаний )
6. **Люди хотят и готовы делиться знаниями**



# Обучение и развитие сотрудников в ЕВРАЗе – под задачи и потребности бизнеса



# Виды наставничества в ЕВРАЗе



	Привлечение и адаптация		Управление знаниями в компании		Управленческое наставничество	
<b>Вид наставничества</b>	«Свой человек»	Производственное наставничество	Производственное наставничество	<b>Экспертное наставничество NEW!</b>	Наставничество для сотрудников программ ТОП-300,1000,3000	Управленческое наставничество по СПРАм
<b>Где применяется</b>	УК	Производство	Производство	Производство	УК, Производство	УК, Производство
<b>ЦА</b>	Для новых сотрудников	Для новых сотрудников	Для сотрудников, которых перевели с других мест	Для любых сотрудников в связи с потребностями производства	ТОП-300, ТОП-1000, ТОП-3000	Производственные руководители
<b>Какие цели и задачи решает</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Адаптация к условиям работы на предприятии</li> <li>Продвижение бренда</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Профессиональная и социальная адаптация</li> <li>Сокращение сроков практического освоения должностных обязанностей</li> <li>Увеличение индекса удержания вновь принятых сотрудников</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение преемственности поколений на ключевых технических должностях</li> <li>Сохранение и передача ключевых знаний и навыков</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Устойчивость деятельности предприятия за счет сохранения, распространения и использования ключевых знаний и навыков</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Помочь освоить, принять и использовать новые практики, инструменты и принципы управления, предлагаемые БСЕ и программой «ТОП-300», «ТОП-1000»</li> <li>Поддержка в планировании карьеры и личном развитии</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Помочь принять, освоить и начать использовать СПР другими сотрудниками</li> </ol>

## Алгоритм



### До встречи

1

Определите:

- Кому из своих подчиненных вы будете помогать развивать управленческие навыки?
- Какую СПР вы сможете освоить?

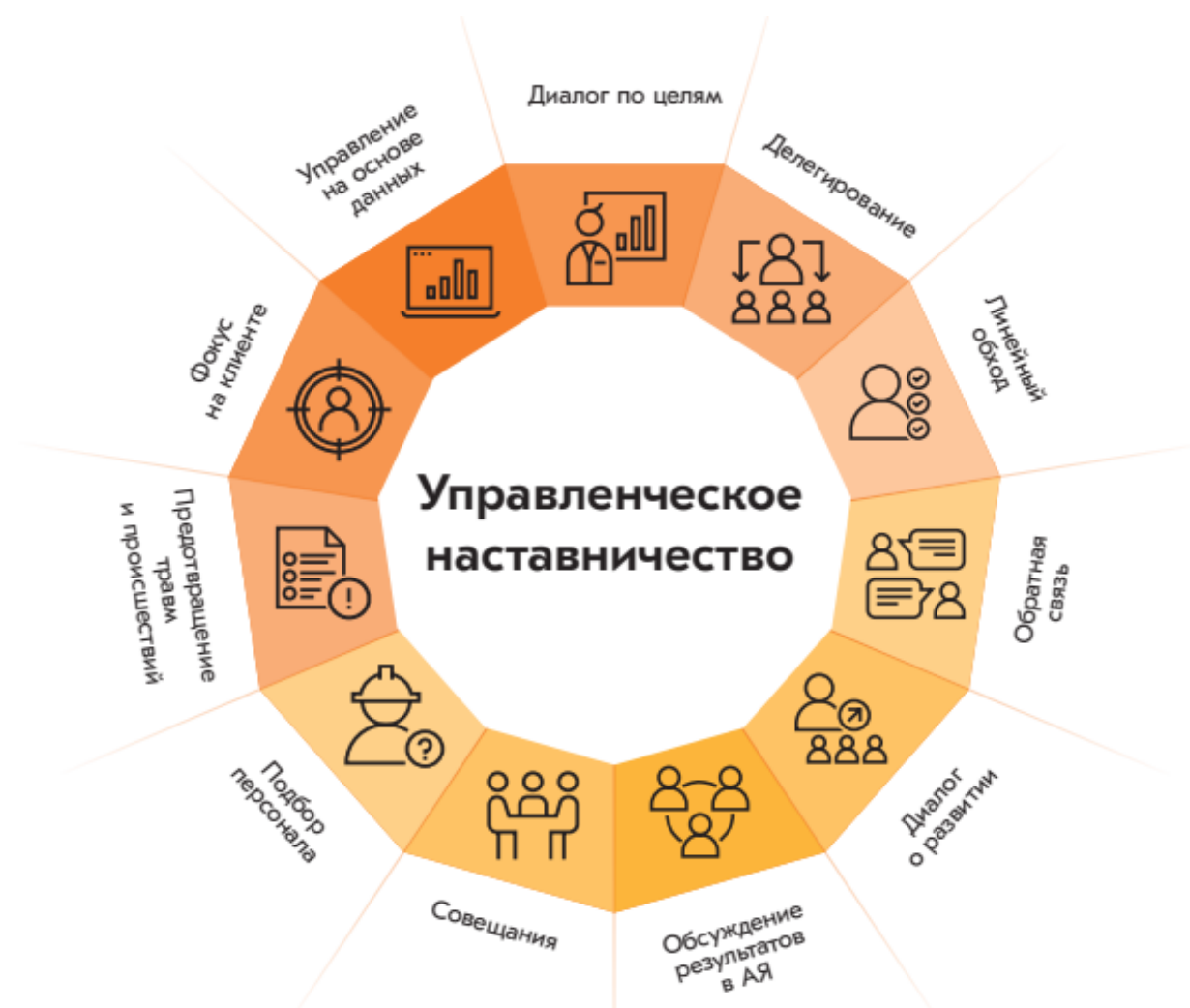
2

Пригласите наставляемого на встречу и попросите подготовиться:

- Изучить памятку по выбранной СПР
- Вспомнить конкретные случаи из практики, которые соответствуют теме СПР — что удавалось, что вызывало сложности



### Установочная встреча



# Появление экспертного наставничества

**Экспертное наставничество** - это наставничество для передачи ключевых, а также универсальных знаний и навыков.

## Причины и необходимость экспертного наставничества :

- Прогнозируемый дефицит ключевого персонала в конкретном направлении производственной деятельности предприятия
- Важность данного направления производственной деятельности для достижения целей предприятия (низкие производственные показатели)
- Высокий уровень риска при утере знаний и опыта (сложно или невозможно восполнить при их потере)
- Знания не зафиксированы на бумажных или электронных носителях и тесно связаны с персоналиями, обладающими указанными знаниями и опытом

## Для кого:

- для сотрудников, чей уровень знаний/умений требует повышения квалификации,
- для сотрудников где требуются изменения производственных показателей на участках.





## 1. Провели исследование ( интервью, фокус-группы, анкетирование, анализ документов)

Сохранять и усиливать	Внедрять и совершенствовать
1. Отбор наставников  2. Отношение между наставником и наставляемым	1. Стимулирование наставников  2. Признание наставников (конкурс на лучшего наставника, интервью в корпоративной газете)
Отучаться и избавляться	Переосмыслить и избавляться
Наставник закрепляется фиктивно (расписывается в документах, но не обучает реально)	Наставник заполняет ИПР, не задумываясь (сложная, неудобная форма ИПР)  ...

## 2. На основании собранного материала, была проведена фокус-группа для рабочей группы и прописаны

1. Портреты типичных наставников
2. Портреты типичных наставляемых
3. Выгоды предприятия от наставничества
4. Лучшие практики
5. Документы и регламенты по наставничеству

## 3. Составлены основные этапы производственного наставничества как бизнес-процесса



## ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КУРСА

- Сформировать у участников единое понятие Наставничества, целей и задач, его преимуществ;
- Обучить кандидатов в Наставники основным навыкам и методам, необходимым для эффективного обучения новичков на рабочем месте;
- Объяснить способы адаптации новичков, воспитания приверженности безопасным методам работы и другим ценностям компании;
- Повысить мотивацию Наставников к выполнению задач подготовки новичков рабочих, повысить значимость функций наставника

Ежемесячно в дистанционном и очном формате проводится программа обучения: «Наставник-ПРОФИ». Обучено 600 наставников

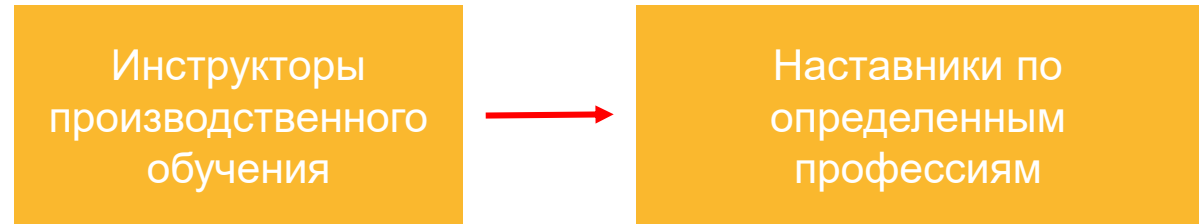


Курирование производственного наставничества во всех дивизионах, совершенствование системы.  
Организация мероприятий (форумы, слеты) по привлечению наставников, анализ эффективности, проведение исследований



# Ожидаемый результат от производственного наставничества

- Снижение текучести кадров. Закрепить новичков в течение первого года работы.
- Снижение нарушений по ОТ и ПБ.
- Соответствие корпоративным принципам ЕВРАЗ
- % желающих стать наставниками.
- Повышение качества подготовки новых сотрудников. Рост оценки новичков с наставниками и без наставников.
- Поддержание стабильности и снятие рисков
- Передача опыта и знаний



## Аналитика по нарушениям и травматизму в сравнении с инструкторами

Показатели	2019 (4 мес.)		2020		2021		2022		Всего:	
	Обучение с наставником	Обучение с инструктором п/о	Обучение с наставником	Обучение с инструктором п/о	Обучение с наставником	Обучение с инструктором п/о	Обучение с наставником	Обучение с инструктором п/о	Обучение с наставником	Обучение с инструктором п/о
% работников с нарушениями по ОТиПБ от вновь принятых работников	0,0	18,5	14,3	16,4	0,0	11,8	0,0	8,5	7,0	13,6
% травмированных работников в год приема	0	0	0	0,86	0	1,18	0	0	0	0,7





- Провели **исследование, разработали и утвердили Положение** по производственному наставничеству
- Разработали **обучающую программу** в очном и дистанционном формате: «Наставник-ПРОФИ»
- Вышел **выпуск с Комсомольской правдой** про успешных наставников в октябре 2019 г.
- Разработана **настольная игра по наставничеству** для проверки знаний
- Разработали **библиотеку с материалами** и знаки отличия для наставников
- Регулярные статьи в газете и на портале про наставников
- Провели **первый Форум наставников-рабочих** в марте 2019 года.
- Проведены **4 слета для наставников** в декабре 2019/2022
- Проведен **3 онлайн-форума** для наставников в декабре 2020/21
- Провели **марафон и турнир для наставников в 2021-2022** ( более 100 заявок)



# Наставник нужен каждому

1. Выступления на программах для руководителей
2. Привлечение Вице-президентов к проекту
  - выступления на форумах/слетах
  - награждения,
  - подписи дипломов,
  - личное обращение в материалах



## Приглашаем наставников принять участие в марафоне «Наставник-2021»!

### МАРАФОН – ЭТО:

- Обмен опытом
- Возможность показать свои знания
- Возможность узнать новое
- Профессиональное и личное развитие
- Продвижение производственного наставничества

### КАК ПОДАТЬ ЗАЯВКУ

- Скачать бланк заявки по QR-коду или запросить в своем дивизионе.
- Подать заявку **до 15 сентября** может сам наставник, его коллеги или руководители.



### ИТОГИ МАРАФОНА

Экспертная комиссия оценивает видеовизитки и решение кейсов. Подведение итогов до 22 ноября.

### ЭТАПЫ

1 этап. **Видеовизитка «Расскажи, какой ты наставник».**

С 16 сентября по 13 октября.

2 этап. **Решение кейсов по производственному наставничеству.**

С 14 октября по 11 ноября.

### КТО МОЖЕТ УЧАСТВОВАТЬ

- Стаж работы в профессии не менее 3 лет.
- Опыт работы наставником от 1 года.
- Обучен по программе «Наставник-ПРОФИ».
- Есть рекомендация от руководителя.

По вопросам обращаться: 8-384-99-7910, +7-905-963-1274, Ruzaliya.Plotnikova@evraz.com  
Роза Плотникова, главный специалист дирекции по персоналу



Марафон для наставников — это хорошая трибуна для того, чтобы все узнали и увидели лучших профессионалов. Мы искренне приветствуем желание реализоваться, делиться своим опытом с молодежью. Наши наставники достойны почета и уважения!

Сергей Беликов, директор шахты «Алардинская» РУК

*Победители получат ценные призы,  
все участники — подарки.*



## Приглашаем наставников на турнир «Безопасность превыше всего»!



### Цель турнира

Продвижение производственного наставничества и культуры безопасного труда в ЕВРАЗе.

### Кто может участвовать в турнире

- Стаж работы по профессии не менее 3 лет.
- Обучен по программе «Наставник-ПРОФИ».
- Нет нарушений по ОТ и ПБ за последний год.
- Является инструктором и планирует пройти обучение по программе «Наставник-ПРОФИ».

### Этапы

1 этап: 14 — 20 ноября.

«Определяю риски и обучаю работать безопасно!»

Ребусы и кроссворды по теме безопасности и наставничества.

2 этап: 21 ноября — 5 декабря.

«Я предлагаю!»

Предложения участников по повышению безопасности в процессе обучения и наставничества новых работников.

- Экспертная комиссия оценит задания по критериям.
- Победители примут участие в форуме наставников в декабре 2022 г.

### ! ВНИМАНИЕ

Инструктор, который желает стать наставником и готов пройти обучение, должен согласовать свое участие в турнире с куратором по наставничеству своего дивизиона.

### Как подать заявку

1. Скачать бланк заявки по QR-коду своего дивизиона:



«Урал»



«Сибирь»





# Настольная игра «Наставник-профессионал»

- ✓ Игровое поле = Цикл работы наставника
- ✓ Движение происходит по часовой стрелке



Подготовка и планирование



Знакомство с наставляемым



Обучение на рабочем месте



Сопровождение



Софья Порхунова, руководитель направления

Наставничество

mobile: +7 916 1729704

[sofya.porhunova@evraz.com](mailto:sofya.porhunova@evraz.com)



Если вы принимаете людей такими, каковы они есть, со всеми присущими им недостатками, вы никогда не сделаете их лучшими. Если же вы обращаетесь с людьми как с идеальными, вы поднимаете их на ту высоту, на которой вы хотели бы их увидеть.

**Иоганн Вольфганг фон Гёте**