



**НАСТАВНИЧЕСТВО.
НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ**
28 СЕНТЯБРЯ
Ольга Груздо

**HR – эксперт, разработчик
программ по оценке и развитию
персонала
Основатель и директор
консалтинговой компании «Точка
опоры»**



- Привлеченные с большим трудом на предприятие новые сотрудники, увольняются в первые дни или месяцы работы, не успевая принести предприятию прибыль
- На предприятии увеличивается средний возраст рабочего персонала, при этом для выполнения производственных задач требуются молодые люди с гибкими навыками и для этого необходимо научиться работать с зумерами (привлекать и удерживать)
- Наставники на предприятии не вкладываются в новичков или даже сопротивляются приходу новых сотрудников

ТЕНДЕНЦИИ

Согласно данным Gallup 52% из
числа уволившихся,
были готовы продолжать работу,
если бы с ними **РАЗГОВАРИВАЛИ** и
СЛЫШАЛИ

РАЗРЫВ ЦЕННОСТЕЙ

НАСТАВНИКИ – X (1964–1984)

«с ключом на шее» - опора только на себя, готовность к изменениям, глобальная информированность, стремление учиться в течение всей жизни

УЧЕНИКИ – ЗУММЕРЫ (2000 - 2020)

Предпосылки: уникальность, возможность самовыражения, самоуважение, конфиденциальность, семья



....

Какими способами уменьшить разрыв поколений?

▲ РАБОЧИЙ КЕЙС:

СФОРМИРОВАНО УСТОЙЧИВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ТРОЙКЕ

НАСТАВНИК-ХЕЛПЕР-УЧЕНИК

ХЕЛПЕР (ПОМОЩНИК) – ПРЕДСТАВИТЕЛЬ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

НАСТАВНИЧЕСТВО НА ПРОИЗВОДСТВЕ

13 ОКТЯБРЯ 2023 Г.

opor-tochka.ru

ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВЕННИКОВ