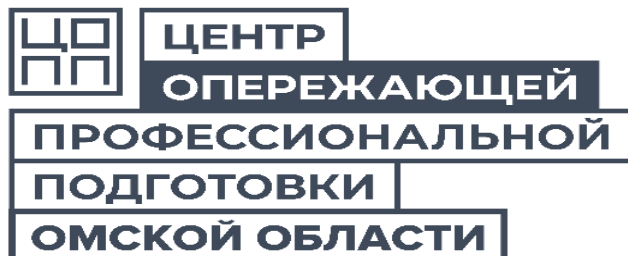


Региональная площадка  
«Эффективное наставничество работодателя»

# ПРАКТИКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СПО с РАБОТАДАТЕЛЯМИ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Руководитель Центра содействия трудоустройству  
**Митрохина Анна Валерьевна, к.т.н.**



# Формирование институтов наставничества на предприятиях региона

Роль ЦОПП как базового центра взаимодействия СПО с предприятиями региона - помощь в формировании эффективного найма и обучение наставников для адаптации молодых специалистов на производстве.

## Мероприятия, проводимые ЦОПП в этом ключе:

- интервью о реальных историях успеха адаптации выпускников с наставниками на предприятиях, распространение посредством публикаций на интернет ресурсах ЦОПП;
- проведение брифинговых встреч студентов с работодателями
- организация “Дней карьеры”
- внедрение программы обучения наставников на предприятиях и доведение информации об экономических эффектах института наставничества до руководства.



# Формирование институтов наставничества на предприятиях региона

Примеры историй успеха, с нашего Telegram-канала #история\_успеха\_сЦОПП

ЦОПП Омской Области




1 Митрохина Анна...адрес: 19 03 2023

👉 «Наставник самый лучший друг - об этом знают все вокруг. Моя история успеха»

👉 Студент 3 курса Омавиат специальности «Техническое обслуживание авиационных двигателей» Чердынцев Георгий спешит поделиться своей историей:

💬 «Мой опыт работы в Филиале АО «ОДК» ОМО им.Баранова можно считать самым лучшим на сегодняшний день. Сильно мне помог мой наставник, за что ему

ЦОПП Омской Области По всем ч



👉 «Наставник самый лучший друг - об этом знают все вокруг. Моя история успеха»

👉 Студентка 4 курса Омавиат специальности «Технология машиностроения» Сидоренко Светлана работает техником-технологом в Филиале АО «ОДК» ОМО им.Баранова и хочет поделиться своей историей, а также рассказать про наставника:

💬 «Я работаю на заводе и учусь одновременно, мне очень нравится совмещать эти процессы, потому что получаешь бесценный опыт и к выпуску будешь готовым специалистом с опытом работы. Мой наставник Анастасия очень сильно помогла мне освоиться на заводе, привыкнуть к режиму работы, понять принципы работы станков. С наставником чувствуешь себя увереннее, как с другом. Спасибо Анастасии за участие в моей



👉 «Наставник самый лучший друг - об этом знают все вокруг. Моя история успеха» снова с вами !

👉 Сегодня с нами студент 4 курса Омавиат специальности «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования» Рауш Даниил, который трудится в Филиале АО «ОДК» ОМО им. Баранова 🇷🇺

💬 «Этой мой первый опыт работы на предприятиях, на экскурсиях я не был, поэтому мне все было в новинку! Мой наставник Ярослав очень помог мне адаптироваться на новом рабочем месте: показал как выглядит сам процесс работы, помог освоить технологии, первое время контролировал мою работу. На заводе я понял, что из себя представляет работа не в теории, а на практике. Я рекомендую всем трудоустроиться во время обучения, потому что это сильно



# Описание практики проведения брифинговых встреч

1. Планирование:  
Определение даты,  
времени и места  
проведения брифинга.

2. Приглашение:  
Организаторы должны  
предварительно  
пригласить студентов,  
выпускников и  
работодателей региона.

3. Программа: При  
подготовке программы  
брифинга определяется  
тема и цели. Это могут  
быть вакансии,  
требования к  
соискателям, успешные  
истории студентов и  
выпускников,  
профессиональные курсы  
и другая полезная  
информация.

4. Проведение брифинга:  
Обеспечение  
технической поддержки  
(проекторы, микрофоны),  
регистрация участников.

5. Проведение  
обсуждений: После  
презентаций  
работодателей  
проводятся обсуждения,  
где студенты и  
выпускники могут  
задавать вопросы и  
получать ответы от  
работодателей или  
представителей бизнес-  
сообщества.

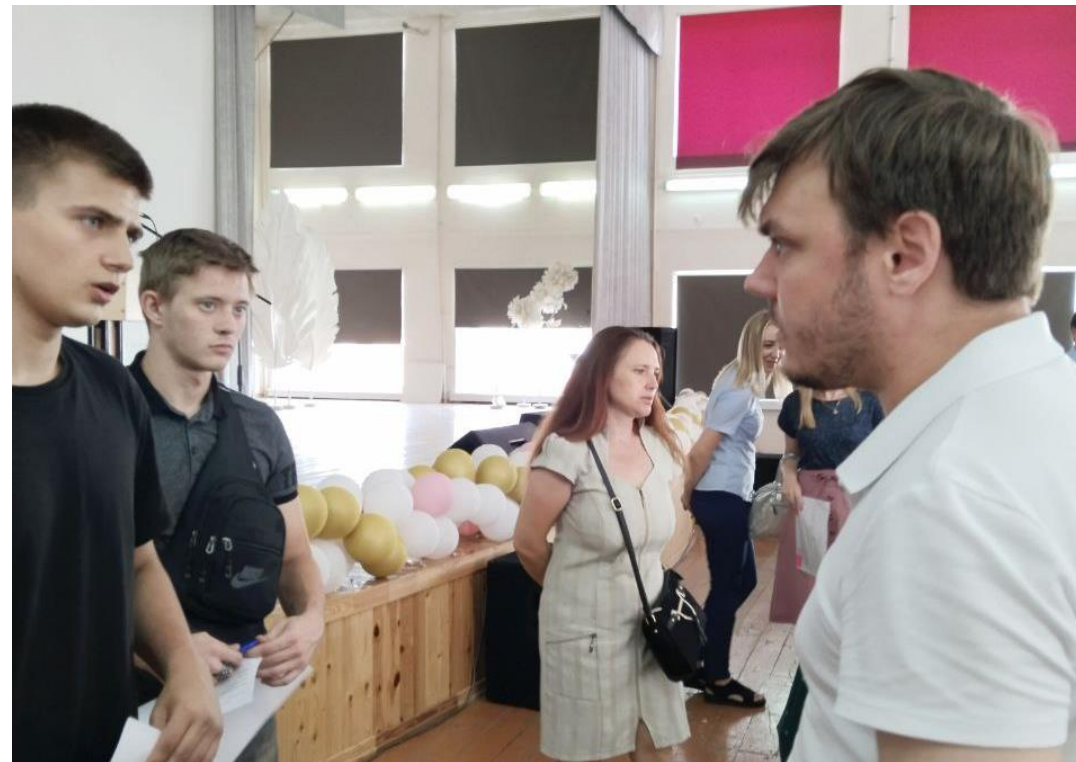
6. Нетворкинг: По  
окончании брифинга  
организуется время для  
неформального общения.  
Здесь студенты ищут  
дополнительные  
потенциальные вакансии.

7. Отчетность: После  
проведения брифинга  
готовится отчет, который  
содержит пожелания  
участников, принятые  
решения и планы на  
будущее.



# Брифинг с предприятием ОПК региона

Прошедшая в августе 2023 года, брифинговая встреча выпускников с предприятием “ОСТ ВЕСТ КОНВЕРС” недавно вошедшим в список предприятий ОПК,



# Брифинг аграрного сектора региона

Будущие молодые специалисты для агропромышленного комплекса региона из первых уст услышали о кадровой потребности.



# Брифинг со студентами – поварами, который прошел на базе колледжа инновационных технологий, экономики и коммерции



# КАК общаться с кандидатами Z поколения?

## Поколение Z: что они ценят в работе

В начале небольшая оговорка: поколение Z стало одним из самых уязвимых во время всеобщего локдауна.

Школы, институты, выпускные и стажировки — всё перешло в онлайн. Плюс к этому зумеры первыми попали под сокращение — их [увольняли на 93% чаще](#), чем сотрудников в возрасте 35 лет и старше.

Тем не менее зумеры не спешат накидываться на первую попавшуюся вакансию. Они готовы вкладываться в работу — но только в том случае, если она будет соответствовать их требованиям и приносить удовольствие.





# Важные критерии для Z

**Переоценка классического образования.** Поколение Z не сильно переживает из-за корочек — дипломов вузов. Они больше любят краткосрочные курсы, которые помогают освоить новую профессию.

**Баланс ценностей.** Зарплата важна — но не всегда является решающим фактором. Если зумерам предложат на выбор скучную работу за большие деньги и интересную за деньги поменьше — они будут колебаться.

**Компенсации и льготы.** Здесь зумеры похожи на миллениалов. Они знают, что работа может быть с ДМС и оплачиваемым обучением, — и будут искать именно этот вариант.

**Гибкость.** Почти половина зумеров готова сменить работодателя, чтобы трудиться в гибридном формате либо удалённо.



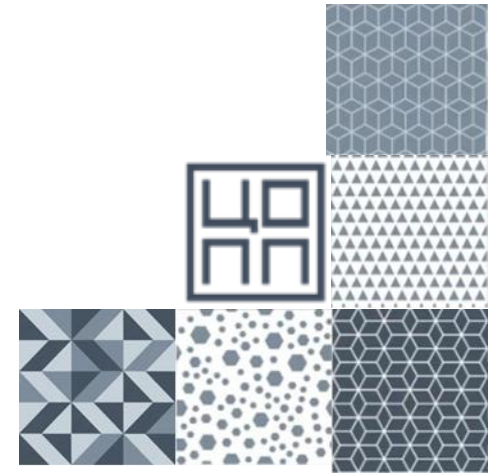
# Правила найма зумеров

- 1. Создайте прозрачный карьерный трек** — во многих компаниях специалистов делят на уровни. Это помогает сотруднику представить карьерную лестницу в компании. Молодые специалисты приходят на позицию стажера и знают, что могут вырасти — как в должности, так и в зарплате.
- 2. Продумайте новые форматы обучения.** Крупные компании внедряют лидерские программы. Акцент в них сделан на разнообразии — стажёры трудятся в разных департаментах по несколько месяцев и получают представление обо всех процессах компании. По итогу и работодатель, и сам сотрудник понимают, в каком отделе работник будет максимально эффективен.
- 3. Налаживайте связи с учебными заведениями.** Договаривайтесь о размещении вакансий на сайтах УЗ, выступайте среди студентов и принимайте участие в карьерных мероприятиях
- 4. Конкретизируйте описание вакансий.** Избавьтесь от сухих, потерявших значимость фраз «молодой дружный коллектив» и «зарплата без потолка».



# Правила найма зумеров

- Делайте описание вакансий кратким и понятным — если оно будет слишком затянутым, зумеры, скорее всего, его не прочтут (вспоминаем о правиле восьми секунд).
- Расскажите про обучение внутри компании и про обратную связь в коллективе — зумеров мотивируют возможности учиться и расти.
- Избегайте жаргона. Попытки использовать сленг, чтобы быть на одной волне, могут показаться неестественными и вызвать обратный эффект.
- Чётко пропишите рабочие задачи, обозначьте возможности для роста. Объясните соискателям, какой вклад они будут вносить в деятельность организации, — помните о чувстве значимости и принадлежности, важном для поколения Z.



# Экономический эффект от внедрения наставничества на предприятиях

Сравнение выгоды от реализации программы наставничества и расходов на её проведение на каждом предприятии в зависимости от масштабов разная.

- Внедрение наставничества позволяет снизить текучесть кадров до 5-8 % (что является величиной естественной текучести кадров);
- Экономия времени руководителей отделов на обучение новичков до 50 %;
- Быстрое освоение новыми сотрудниками элементов организационной и корпоративной культуры предприятия;
- Освоение правил безопасности новичков на конкретном предприятии ведет к снижению расходов, вызванных нарушениями в сфере охраны труда.



# Наставники – это специалисты, которые знают как передать опыт новичку.

Приложение к Трудовому договору №1

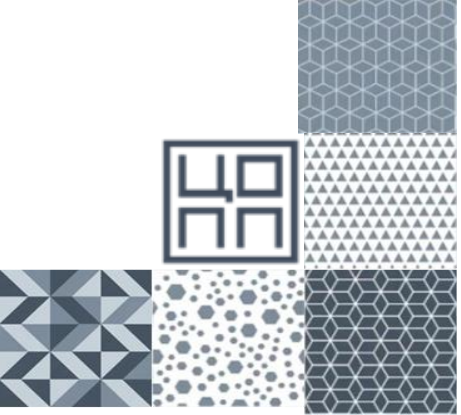
## Правила русской речи на производстве

ВМЕСТО	НАДО ГОВОРИТЬ
Ох...еть	Я поражен!
Эти пид...ы	В данном случае они не правы
Какая нах...й разница?	Разница не принципиальна
Пошел на х...й	Не отвлекайте меня, пожалуйста, я занят
Зае...ли	Простите, но Вы слишком назойливы
Что за х...ня?	Мне кажется где-то ошибка
Бл...дь!	Меня переполняют эмоции
Распи...яй	Ваша степень ответственности оставляет желать лучшего
Прое...ли	Кажется мы что-то упустили из виду
Ох...ли что-ли?	Ваше поведение не соответствует моим ожиданиям
Эта х...ня	Всем известный предмет
Его нужно вые...ать	Я буду вынужден сообщить об этом начальству
Б...ха-муха	Боже мой!
.... твою мать!	ВАУ!



**Профессиональных наставников на предприятиях нужно  
взрачивать**





Руководитель центра содействия  
трудоустройству

**Митрохина Анна Валерьевна**

+7 (903)-926-41-70

[mitrohina.av@oat.ru](mailto:mitrohina.av@oat.ru)

консультации по рекрутингу, трудоустройству, защите персональных данных

# Приглашаем к сотрудничеству!



[t.me/corr\\_55](https://t.me/corr_55)

