

. Круто быть наставником

Ожидаемые сроки исполнения:

Один семестр (Сентябрь 2024 - Декабрь 2024)

Заказчик

Центра оценки, мониторинга персонала и молодежной политики, социолЦентр оценки, мониторинга персонала и молодежной политики Московской железной дороги - филиала ОАО "РЖД"

2024



Контекст

В какой области решаем проблему?

Система наставничества, Способ обучения сотрудников, коучинг/менторство



Проблема

Что за проблема: кто пытается достичь какую цель и что мешает?

Кто?

Аношкина Мария Сергеевна И.о. заместителя начальника Центра оценки, мониторинга персонала и молодежной политики, социолог 1 категории Центра оценки, мониторинга персонала и молодежной политики Московской железной дороги - филиала ОАО "РЖД"

Что хочет?

Хочет, чтобы перспектива быть наставником стала привлекательной для сотрудников, чтобы люди охотно принимали статус наставника и рассматривали перспективу быть наставником как возможность роста, развития управленческих качеств и самореализацию.

Что мешает?

Сотрудники видят в наставничестве прежде всего дополнительную нагрузку, трату рабочего и личного времени, нежелание растить себе конкурента, бюрократическую нагрузку по заполнению наставником отчётов о ходе работы с подопечным.

Какие есть способы решения и почему они не подходят?

Существующие решения в виде материального поощрения и доплаты не показали свою состоятельность в качестве методов мотивации.



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Минтранс России



Транспортный
университет

