

МЕНТОРИНГ

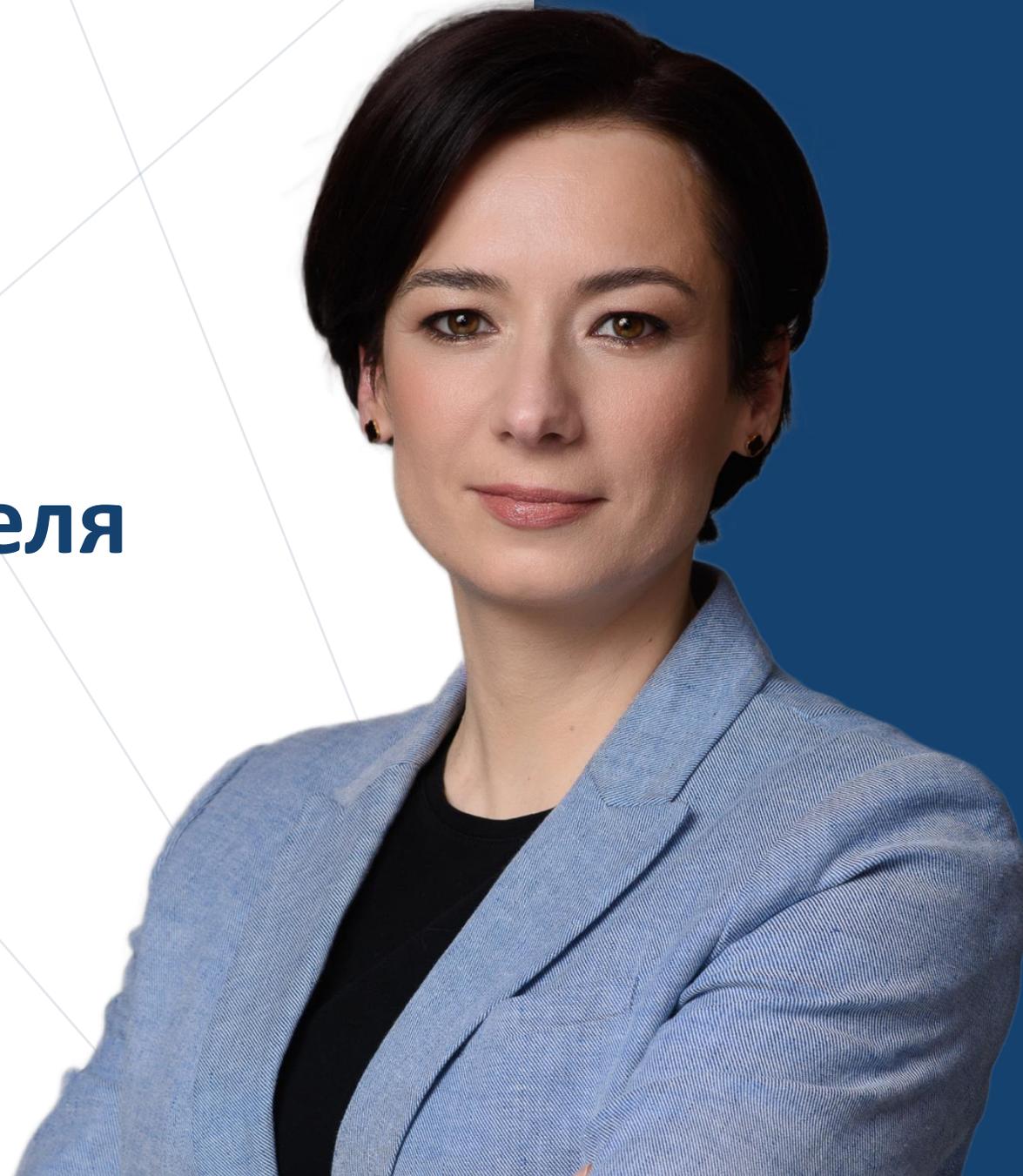
как этап развития в карьере руководителя

Открытое занятие

Спикер занятия: Анна Тимофеева

Директор по консалтингу

Лидер практики «Работа с талантами»



КАК БУДЕТ ПРОХОДИТЬ ЗАНЯТИЕ:

1. Вводная часть

2. О чем поговорим?

- Что такое менторинг
- Какие задачи решают менторинговые программы
- Почему руководителям интересно быть менторами
- Кто обычно становится ментором
- Как выбрать менти?
- «Хорошие» и «плохие» цели на менторинг
- Принципы взаимоотношений ментора и менти

3. Как устроено обучение на курсе

4. Специальное предложение для участников встречи

5. Ваши вопросы



ЦИФРОВОЙ ЭТИКЕТ НА ЗАНЯТИИ

01

Выключаем
микрофон, когда не
говорим



02

С уважением
относимся к опыту
друг друга



03

Правило поднятой
руки или открытый
микрофон



04

Вопросы в чат



ЧАСТО ЗАДАВАЕМЫЕ ВОПРОСЫ



Будет ли доступна запись занятия?

Да, запись и презентацию занятия вышлем на почту

Сколько продлится занятие?

Около 1 часа

Что делать, если у меня проблемы со связью?

- Обновите страницу, нажав F5
- Зайдите с браузера Google Chrome
- Перейдите с мобильного соединения на Wi Fi
- Перезапустите приложение Webinar на телефоне

ДАВАЙТЕ ЗНАКОМИТЬСЯ



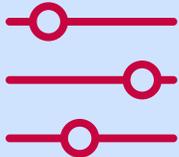
Напишите, из какого вы города, какую
компанию представляете?

Москва. Экопси

ЭКОПСИ — ЭТО...

КТО МЫ:

Экономика и психология

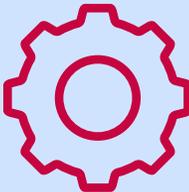
№1 
В РЕЙТИНГЕ*

200+ 
КОНСУЛЬТАНТОВ

ВО ЧТО МЫ ВЕРИМ:

Бизнес делают люди

более 
500
ПРОЕКТОВ В ГОД

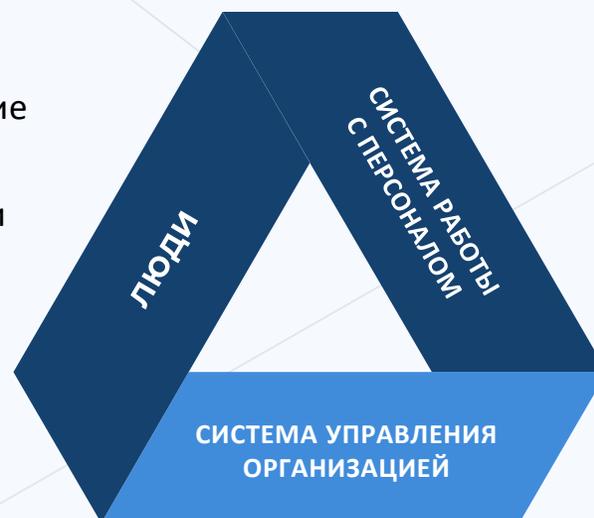
более 
30
ЛЕТ НА РЫНКЕ

* Консалтинг в области Управления персоналом. По данным рейтинга RAEX 2023 г.

ЭКОПСИ — ЭТО...

НАША МИССИЯ: людям и организациям — эффективность, развитие и драйв

- Оценка персонала
- Обучение и развитие
- Работа с топ-менеджерами



- Бренд работодателя
- Корпоративная культура и ценности
- Вовлеченность
- Системы управления персоналом
- Автоматизация HR на базе SAP SuccessFactors

- Организационные изменения
- Операционная эффективность
- Промышленная безопасность
- Практики регулярного менеджмента
- Стратегические сессии

НАШИ КЛИЕНТЫ

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



ФИНАНСОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ



ПРОИЗВОДСТВО, ПРОМЫШЛЕННОСТЬ



ФАРМАЦЕВТИКА



АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОМПЛЕКС



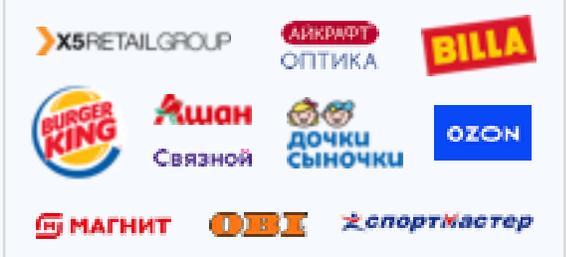
ТРАНСПОРТ, ЛОГИСТИКА



ТЭК



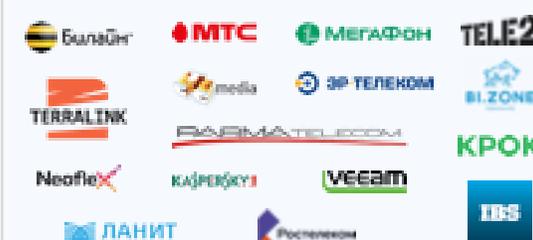
РИТЕЙЛ



АТОМНАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ



ТЕЛЕКОМ, МЕДИА, ИТ



МЕТАЛЛУРГИЯ



FMCG



КАК МЫ ОБУЧАЕМ

- **Делимся практическим опытом лидеров рынка**

Наши преподаватели – ведущие консультанты «ЭКОПСИ» и внешние эксперты. Это практики с богатым опытом реализации масштабных проектов. Теперь они готовы делиться этим опытом и с вами.

- **Опираемся на исследования и проверенные модели**

Мы проводим много исследований и следим за трендами рынка. В работе мы используем собственные методологии, модели и подходы, проверенные годами консалтинговой практики. Это позволяет нам создавать актуальный учебный контент.

- **Интегрируем лучшие корпоративные практики**

«ЭКОПСИ» более 30 лет реализует программы корпоративного обучения. Мы выбрали наиболее полезное и ценное из них, чтобы создать программы открытого обучения.

- **Только нужное и ничего лишнего**

Работа с корпоративными клиентами научила нас беречь самый дорогой ресурс – время обучаемых.

Наши программы - без воды: в них нет лишних элементов и теорий, только нужная для достижения результатов в конкретной области информация.

ОТЗЫВЫ УЧАСТНИКОВ О ПРОГРАММЕ HR ВР

Спикеру отдельное огромное спасибо!
Невероятно интересно преподнесла всю информацию: **чётко, структурированно и без воды!**

Обучение в «ЭКОПСИ Консалтинг» - это изначально **правильная конструкция, «опора»**, которая дает хороший результат в развитии.

После обучения **у меня выстроилась общая картинка, кто такой HR ВР, как он может быть полезен бизнесу**, как управлять коммуникациями, кто такие таланты. Я взяла для себя много важных вещей, буду ими постепенно пользоваться и нарабатывать, внедрять в нашу компанию.

Благодаря учебе на программе HR ВР, **я уверена, что справлюсь с новыми вызовами**. Динамичная учеба в режиме «онлайн» позволяет мне буквально «схватывать на лету» самые актуальные технологии, кейсы и методики – и сразу применять их на практике.

ПРОФИЛЬ СТУДЕНТОВ ПРОГРАММЫ HR ВР

СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- Недвижимость: «Этажи», «СПБ»
- Агропром: «Ростгруп», «24 flowers»
- Государственные организации: «Томский Политехнический Университет», «ФНС»
- Медиа: «Союзмультфильм»
- Спортивная организация: ФК «Зенит»
- HR услуги, аутсорсинг: «Ventra»
- IT: «VebTech»
- Коммуникации: КА «Артель», Jobby
- FMCG: «Уресо»
- Медицина: сеть офтальмологических клиник «ТРИ-3»
- Ритейл: «Эконика»



ИНФОРМАЦИЯ О КУРСЕ: «МЕНТОРИНГ ДЛЯ БИЗНЕС-ЛИДЕРОВ»

01

Качественный состав участников и нетворкинг.

02

Живое общение с экспертом и коллегами. Прикладные и актуальные знания, ничего лишнего.

03

Собственные исследования и разработки в области менторинга.

04

Успешный опыт в реализации Менторинга и наставничества для крупных компаний:
Нанолек,
Газпромбанк, Сибур.



ЭКСПЕРТ

АННА ТИМОФЕЕВА

Директор по консалтингу,
Лидер практики «Работа с талантами»

- Более 17 лет в обучении и развитии людей
- Более 10 лет опыта консультирования в области Управления талантами
- Автор статей и публикаций по темам развития людей и команд в организациях
- Опыт управления проектами по реализации комплексных программ развития и построения систем корпоративного обучения, проектами в области создания и внедрения моделей корпоративных и профессиональных компетенций, оценки персонала, построения менторинговых программ.
- Один из авторов подхода GAIN (C) – метода оценки и развития управленческих команд (<https://gain.ecopsy.ru/>).
- Помогала выстроить менторинговые программы в 5 крупных компаниях, в числе которых СИБУР.
- Провела несколько десятков сессий в качестве ментора и отвечает за развитие менторов в ЭКОПСИ.



Менторинг как этап развития в карьере руководителя



ПРОГРАММА ЗАНЯТИЯ

1

ЧТО ТАКОЕ МЕНТОРИНГ
КАКИЕ ЗАДАЧИ РЕШАЮТ МЕНТОРИНГОВЫЕ ПРОГРАММЫ

2

ПОЧЕМУ РУКОВОДИТЕЛЯМ ИНТЕРЕСНО БЫТЬ МЕНТОРАМИ
КТО ОБЫЧНО СТАНОВИТСЯ МЕНТОРОМ

3

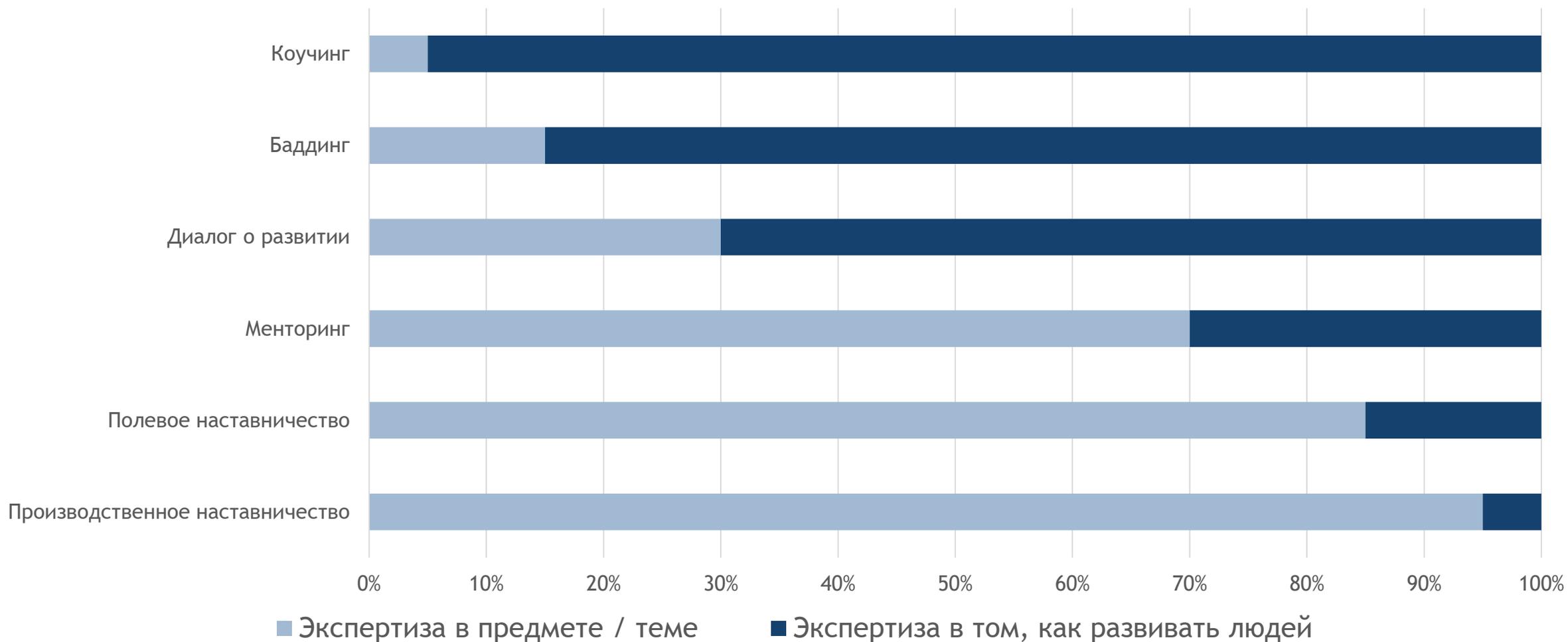
КАК ВЫБРАТЬ МЕНТИ?
«ХОРОШИЕ» И «ПЛОХИЕ» ЦЕЛИ НА МЕНТОРИНГ

4

ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕНТОРА И МЕНТИ



МЕНТОРИНГ, КОУЧИНГ, НАСТАВНИЧЕСТВО... В ЧЕМ РАЗНИЦА?



МЕНТОРИНГ

это инструмент индивидуального развития руководителей, в основе которого - передача существующих знаний и опыта в определенной профессиональной области от более опытного коллеги (ментора) менее опытному (менти)

ГОЛОСОВАНИЕ

Выберите Ваш вариант

А У меня есть опыт в роли ментора

Б Я развиваю людей, но в роли ментора пока не освоился



КАКИЕ ЗАДАЧИ РЕШАЮТ МЕНТОРИНГОВЫЕ ПРОГРАММЫ В КОМПАНИЯХ

- ✓ Развитие лидерского, управленческого потенциала
- ✓ Передача ролевых моделей успешных, эффективных руководителей
- ✓ Обмен опытом, экспертизой, лучшими практиками
- ✓ Развитие и укрепление корпоративной культуры



ПОЧЕМУ РУКОВОДИТЕЛЯМ ИНТЕРЕСНО БЫТЬ МЕНТОРАМИ? ТОП-6 ОТВЕТОВ МЕНТОРОВ

- ✓ Возможность отрефлексировать собственный опыт
- ✓ Позволяет усилить собственные компетенции, связанные с развитием других
- ✓ Возможность расширить свою сферу влияния и внутренний обмен информацией
- ✓ Позволяет увидеть потенциал сотрудников (менти) для собственных проектов и инициатив
- ✓ Возможность поделиться своей экспертизой
- ✓ Возможность вырастить высокопрофессиональную команду для будущей эффективной работы



КТО ОБЫЧНО СТАНОВИТСЯ МЕНТОРОМ



Опытный преуспевающий руководитель или ключевой эксперт, готовый передавать свой опыт и развивать других

РОЛЬ МЕНТОРА - ПОМОЩНИК:

способствовать ускорению развития менти, используя свои знания, опыт, личный пример и ресурсы.

МЕНТОР \neq РУКОВОДИТЕЛЬ

КАК МЕНТОРУ ВЫБРАТЬ МЕНТИ

01 У менти должна быть конкретная цель во внешнем мире в терминах достижения, и эта цель должна быть интересна ментору

02 У менти должен быть понятный запрос к ментору: «Как/чем ментор может помочь в достижении этой цели?». Важно, чтобы ментор видел - чем в рамках этого запроса может быть полезен, есть ли у него опыт и навыки, которыми он может поделиться.

03 Ментор должен верить в менти, и видеть в нем потенциал.



«ХОРОШИЕ» И «ПЛОХИЕ» ЦЕЛИ НА МЕНТОРИНГ



ЦЕЛЬ - образ результата в терминах достижений менти в компании. Его четкий ответ на вопрос «Чего я хочу достичь?».

КРИТЕРИИ ХОРОШЕЙ ФОРМУЛИРОВКИ ЦЕЛИ:

- В терминах достижений результата в бизнесе, а не в виде цели обучения или личностного роста
- Значимость для ментора - интересно ли ментору помогать менти в достижении этой цели?
- Значимость для менти - насколько он мотивирован? Почему ему важно достижение этой цели?
- Четкая и измеримая - как менти поймёт, что достиг своей цели?

ПРИМЕРЫ «ХОРОШИХ» ЦЕЛЕЙ:

- Улучшить навыки управления проектами в кросс-функциональной команде, когда нет административного ресурса управления
- Научиться самостоятельно делать определенные проекты в новой для себя профессиональной области
- Создать и запустить в компании новый продукт
- Выиграть внутрикорпоративный конкурс инноваций
- За год подготовиться к новой роли и к более масштабным задачам и проектам
- Создание и развитие собственной сильной управленческой команды

ПРИМЕРЫ «ПЛОХИХ» ЦЕЛЕЙ

- Понять «Что я хочу?»
- Приобрести уверенность в себе
- Стать хорошим руководителем

ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕНТОРА И МЕНТИ

- ✓ Менти формулирует цель на менторинг и запрос к ментору
- ✓ Ментор обязан верить в своего менти, относиться к нему как к зрелой, взрослой самостоятельной личности, способной к достижению той цели, которую он перед собой поставил.
- ✓ Менти должен действовать. Применять советы и идеи ментора в работе, или использовать свой подход.
- ✓ Ментор обязан давать своевременную честную открытую обратную связь менти
- ✓ Ментор и менти должны соблюдать условия «контракта» на менторинг
- ✓ Ментор и менти имеют право прервать программу менторинга





БИЗНЕС ДЕЛАЮТ

ЛЮДИ

Тел. +7 (495) 645 21 15

E-mail: timofeyeva@ecopsy.ru

www.ecopsy.ru

Тимофеева Анна

Директор по консалтингу

Лидер практики «Работа с талантами»

ИНФОРМАЦИЯ О КУРСЕ: «МЕНТОРИНГ ДЛЯ БИЗНЕС-ЛИДЕРОВ»

01

Качественный состав участников и нетворкинг

02

Живое общение с экспертом и коллегами. Прикладные и актуальные знания, ничего лишнего

03

Собственные исследования и разработки в области менторинга

04

Успешный опыт в реализации Менторинга и наставничества для крупных компаний:
Нанолек, Газпромбанк

КОМУ ПОДОЙДЕТ КУРС?

01

Собственникам
бизнеса

02

Директорам
компаний

03

Топ-менеджерам
и руководителям
подразделений

04

HR, которым нужно
выстроить систему
менторинга

КАКИЕ ЗАДАЧИ РЕШАЕТ КУРС?

01

Вы освоите новую роль – наставника и ментора. Разовьете новые компетенции и приобретете новые инструменты и смыслы для эффективной работы.

02

Вы сэкономите для бизнеса и людей ценные ресурсы – время и деньги. Так как обучение и рост сотрудников будет происходить за счет внутренних ресурсов компании, через передачу профессиональных знаний от более опытных руководителей к менее опытным.

03

В компании повысится удовлетворенность, лояльность и показатели удержания сотрудников. Участие в их развитии покажет вашу вовлеченность в карьеру сотрудников и сформирует более доверительные отношения.

04

У вас появится возможность взглянуть на бизнес свежим взглядом через взаимодействие ментора и менти в рамках одной компании. Вы получите ценную информацию от своих менти, которая поможет в повседневном взаимодействии и принятии решений.

ПРЕИМУЩЕСТВА КУРСА

Экспертиза автора:

- Анна Тимофеева, более 17 лет занимается обучением и развитием людей.
- Выстроила 5 менторинговых программ для крупных компаний, в том числе СИБУР.
- Провела несколько десятков сессий в качестве ментора.
- Отвечает за развитие менторов в ЭКОПСИ.

Опыт Экопси

- Более 30 лет на рынке.
- 1 место в консалтинге в области управления персоналом по данным RAEX 2023 г.
- Собственные исследования и разработки в области менторинга.

Удобный формат

- Видеоуроки на платформе
- Вебинары с экспертом в онлайн формате.
- Домашние задания.

ИНФОРМАЦИЯ О КУРСЕ

Разработан на основе интервью с собственниками бизнеса, руководителями и HR

МОДУЛЬ 1

Основные роли
в менторинге

МОДУЛЬ 2

Установочная
встреча с менти

МОДУЛЬ 3

Завершающая
встреча с менти



ЧЕМУ ВЫ НАУЧИТЕСЬ?

01

Узнаете что такое менторинг, каковы роли ментора и менти.

02

Поймёте, как менторинг может влиять на стратегическое планирование и бизнес-результаты.

03

Познакомитесь с инструментами ментора и научитесь применять их в работе с менти.

04

Научитесь выстраивать эффективные отношения с менти и обретете уверенность в себе как в менторе.

05

По-новому посмотрите на процессы и проекты. Сможете обучать и работать на проектах эффективнее.

06

Разберете весь процесс менторинга: от выбора менти и заключения с ним контракта, до заключительной встречи по обмену обратной связью.

СПЕЦИАЛЬНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

ДОСТУПНА РАССРОЧКА

Стандарт

- Модули 1-3
- Прямые эфиры в Zoom
- Домашние задания

~~79 000 ₽~~

71 000

Расширенный

- Модули 1-3
- Прямые эфиры в Zoom
- Домашние задания
- Дополнительная тема «Как запустить менторинг в компании»

~~89 000 ₽~~

80 000

Мастер-класс

- Модули 1-3
- Прямые эфиры в Zoom
- Домашние задания +
- Мастер-класс Анны на тему менторинга

~~109 000 ₽~~

98 000

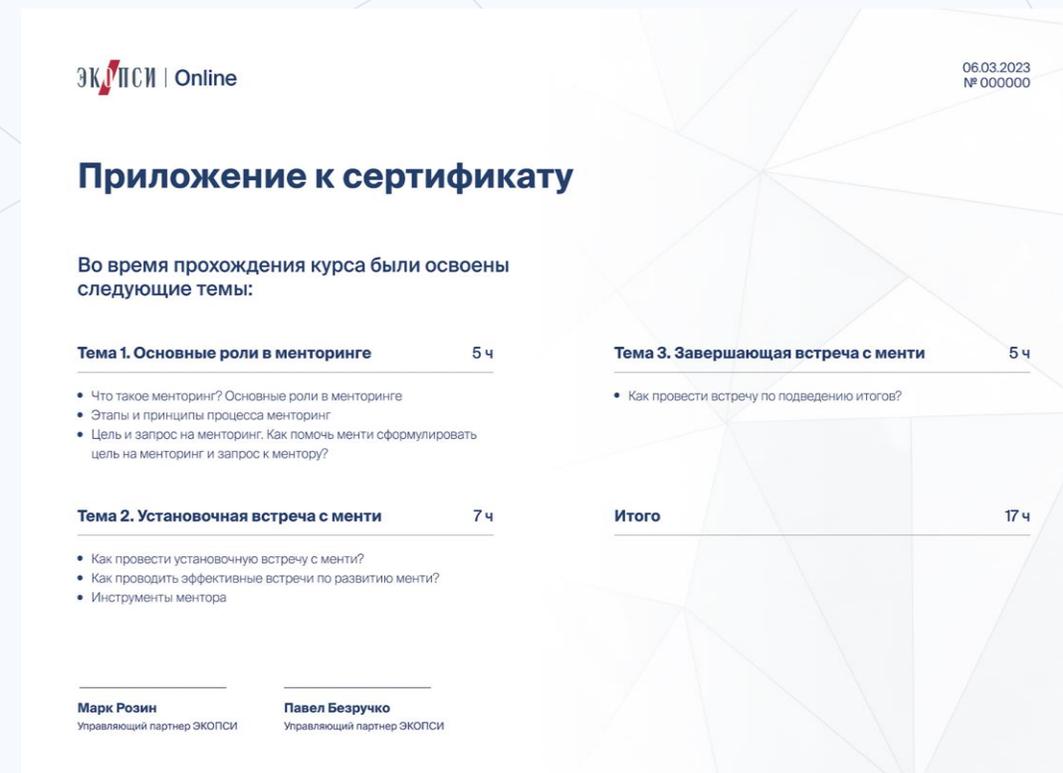
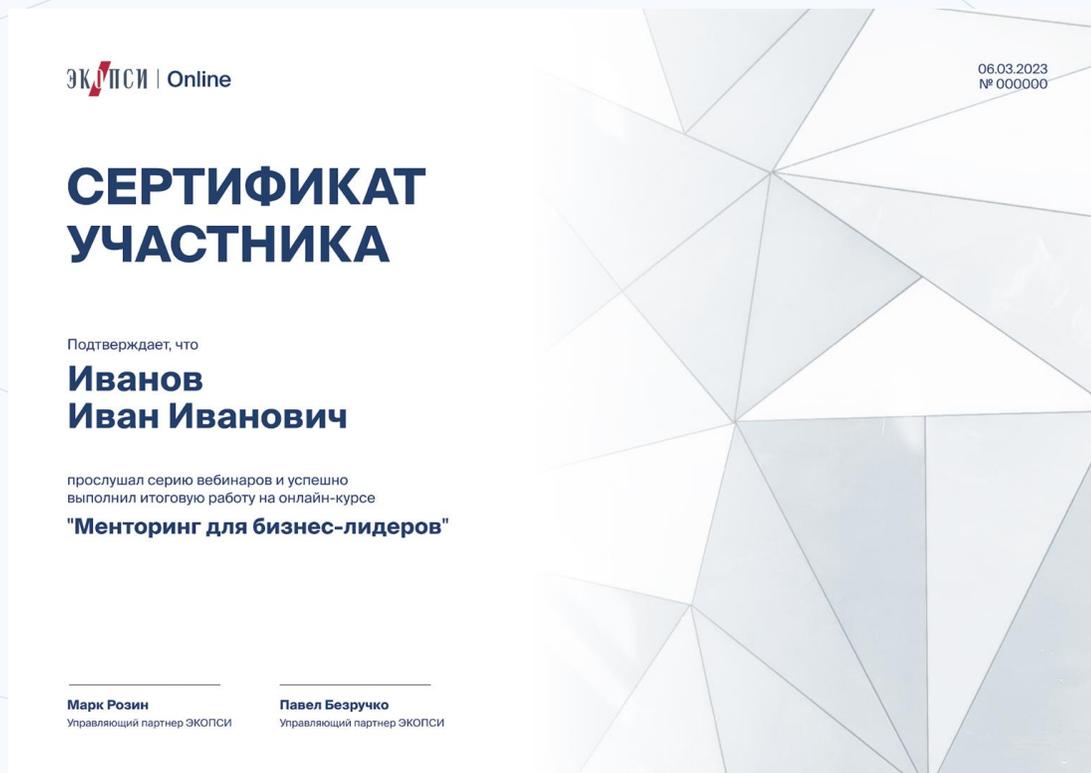
Индивидуальная консультация

Консультации с Анной Тимофеевой по вопросам менторинга

Уточняйте у менеджера

КАКОЙ ДОКУМЕНТ ВЫДАЮТ ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ?

После обучения вы получите сертификат ЭКОПСИ установленного образца



КАК БУДЕТ ПРОХОДИТЬ ОБУЧЕНИЕ НА КУРСЕ: «МЕНТОРИНГ ДЛЯ БИЗНЕС-ЛИДЕРОВ»

Старт обучения: идёт набор в группу

Продолжительность курса: 6 недель

Формат: онлайн в Zoom и на учебной платформе

Примерная учебная нагрузка: 3-4 часа в неделю

Время занятий: с 19:00 до 20:30



К КОМУ ОБРАТИТЬСЯ С ВОПРОСАМИ ПО КУРСУ?



[Напишите нам на почту: academy@ecopsy.ru](mailto:academy@ecopsy.ru)

Вам ответят:

Владимир Михайлов - лидер практики
«Открытое обучение»

Алла Хиневич - продюсер онлайн-обучения