

Мещерякова Наталья Юрьевна

студентка

Научный руководитель

Дормидонтов Роман Александрович

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Липецкий государственный

педагогический университет

им. П.П. Семенова-Тян-Шанского»

г. Липецк, Липецкая область

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Аннотация: в научной статье представлены особенности взаимодействия наставника и молодого специалиста. Показывается важность роли наставничества как для самой организации, так и для молодого специалиста. Рассмотрены плюсы наставничества. Раскрыты такие проблемы, как важность поддержки молодого специалиста, адаптационный период на работе, развитие наставничества и роль наставника для молодого специалиста.

Ключевые слова: наставник, молодой специалист, адаптационный период, профессиональное становление.

Ежегодно выпускаются тысячи студентов. После окончания университета студенты понимают, что их ждёт новый этап в жизни. В данный период у человека происходит один из нормативных кризисов, который отражается на жизнедеятельности и данный кризис связан с выходом на работу. Человеку присваивается новая социальная роль «молодой специалист». Рассмотрим, кто такой молодой специалист, и с какими трудностями он сталкивается после того, как устроился на первую работу.

Молодой специалист – это человек, которые впервые устраивается на работу, имея определённый уровень образования, но у которого пока нет практического опыта в профессиональной сфере [3]. Когда бывший студент приходит

в первый раз на работу он адаптируется к новой среде, знакомится и осваивает практическую часть профессиональной деятельности. На рабочем месте человек сталкивается со многими проблемами при осуществлении профессиональной деятельности. Также его практическая подготовка неравносильна трудовым функциям, которые он начинает реализовывать в начале трудоустройства. При этом он, как правило, оказывается один на один с данными проблемами, так как нет определённого человека, который может помочь. Это приводит к снижению мотивации, работник теряет интерес и ухудшается его работоспособность. Все это отражается на качестве работы, от которой страдает как молодой специалист, так и организация. В исследованиях отмечается, что молодой специалист может даже заболеть и уйти на больничный из-за эмоционального перенапряжения в первые рабочие дни.

Основная проблема заключается в том, что человек попадает в незнакомую ему среду и необходимо пройти период адаптации, который является не простым как для работника, так для фирмы в целом [4]. Часто бывает, что новый работник не справляется с работой и увольняется. Одной из причин увольнения является отсутствие даже минимальных условий адаптации нового работника к трудовой среде организации. Новый работник видит несовпадение ожиданий и реальности. Это происходит из-за того, что в высшем учебном заведении студент получает больше теоретических знаний, чем практических. Также ему бывает сложно принять и понять корпоративные ценности.

Не стоит забывать, что профессиональная адаптация является одним из сложных видов адаптации. Поэтому руководству фирмы не следует ожидать быстрой адаптации от новых специалистов. Адаптация происходит в несколько этапов. И каждая характеризует насколько молодой специалист готов выполнять свою работу самостоятельно, эффективно. Поэтому наставническая деятельность важна на каждом из этих этапов.

В адаптационном периоде самый трудный этап – первые две недели или месяц. Новенькому требуется поддержка, помощь, разъяснение принципов и правил работы и многое другое. Для этого руководству необходимо выстроить

адаптационный период в своей фирме. Руководству нужно понять, что необходима помощь новому работнику, поэтому необходимо выделить специального человека, который поможет, расскажет, покажет, поддержит, а также поделится своим опытом в профессиональной сфере. Данным человеком является наставник. Наставник помогает разобраться молодому специалисту на рабочем месте, делится своим опытом, даёт нужные и правильные советы, указания, а также имеет и выполняет определённые функции, которые помогают стажёру замотивироваться и выполнять качественно свою работу.

Стоит отметить тот факт, что многие организации сталкиваются с проблемами наставничества, так как это непростая деятельность. Д.Е. Петрова перечисляет следующие виды проблем профессионального обучения персонала, которые актуальны для российской практики [5]:

- низкий уровень профессиональной квалификации у специалистов, которые проводят профессиональное обучение сотрудников предприятия;
- кадровые менеджеры, которые разрабатывают стратегию и план развития рабочего персонала не ориентируются на долгосрочные интересы и требования работодателя в тех навыках и компетенциях, которые необходимы будут в дальнейшем;
- проведение обучения профессиональным навыкам сотрудников, которые в этом не нуждаются, что приводит к их утомлению и демотивации;
- неправильная установка целей профессионального обучения из-за чего результаты не совпадают с ожиданиями;
- неправильно выбранный формат обучения для отдельной группы сотрудников компании, из-за чего неэффективно передаются и принимаются новые знания с навыками;
- низкое внимание к развитию профессиональных качеств и навыков молодых специалистов, которые нуждаются в обучении значительно больше, чем опытные сотрудники, имеющие долгий период рабочего стажа в организационной структуре компании.

Из перечисленных проблем мы видим, что руководителям организации трудно выделить людей на наставничество. Но чтобы фирма развивалась и была эффективна необходимо обновление, то есть нужен приток молодых специалистов [1]. Поэтому наставники очень важны для фирмы, они обеспечивают вхождение молодых специалистов в трудовой процесс организации.

Рассмотрим плюсы наставничества для стажера. Наставничество поможет полностью раскрыть возможности сотрудника, введёт плавно новичка в коллектив, создаст условия для благоприятной адаптации к организации. Также роль наставника является новым опытом для специалиста. Наставник берет ответственность за новичка и первое время наставник будет выполнять двойную работу, но при этом он также развивает и улучшает навыки лидера.

Отношения между наставником и молодым специалистом многогранны. Поэтому передача опыта наставника является важным моментом для новичка, то есть это является социально-образовательным каналом между бывшим студентом и молодым специалистом [2]. Молодому специалисту недостаточно опыта, который он получил в стенах университета, так как в образовательных учреждениях знания больше теоретические, чем практические. Следовательно, наставник делится не только профессиональным опытом, но и жизненным, который помогает справиться с трудностями на работе.

Администрации фирмы надо учитывать следующее обстоятельство: несмотря на то, что наставник хоть и имеет опыт работы в данном коллективе, его новая деятельность требует много усилий, терпения, понимания и поддержки, а также полной отдачи. Поэтому необходимо поощрять наставников, чтобы они выполняли свою работу качественно.

Важным достижением наставничества является заинтересованность новичка в работе, которая проявляется в таких качествах как дружеское отношение к коллективу, эффективное выполнение работы [1]. В целом получается цепочка: руководитель – коллектив – наставник – молодой специалист. Если руководитель правильно выстроит данную цепочку, то у молодого специалиста пройдет быстро адаптационный период и появится сразу результат, который неизбежно

отразится на эффективности деятельности организации. Можно сказать, что оценку всей деятельности наставника прямо связана с результатами успешной адаптации молодого специалиста. Если адаптация проходит легко и быстро, значит, наставник справляется с поставленной целью. Из выше сказанного мы понимаем, что молодой специалист не сможет без наставника влиться в фирму быстро и результативно. По скорости и эффективности адаптации стажёра можно оценить успешность и современность организации.

Таким образом, наставник играет важную роль для молодого специалиста, особенно в адаптационный период. Благодаря взаимодействию наставника и работника организация функционирует более эффективно. Прикреплением наставника фирма помогает и поддерживает молодого специалиста, в результате чего новый работник находится в благоприятной для себя обстановке, а предприятие обновляет свой кадровый потенциал. Таким образом, можно сказать, что молодой специалист и наставник – это тандем, без которого не получится эффективной работы в организации.

Список литературы

1. Енбаева М.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала / М.А. Енбаева // Молодой ученый. – 2022. – №43 (438). – С. 246–248.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – С. 112.
3. Крутцова М.Н. Наставничество как форма адаптации государственных гражданских служащих / М.Н. Крутцова // Вестник университета. – 2017. – №3. – С. 184–188.
4. А.Н. Леонтьев и современная психология / ред. А.В. Запорожец. – М.: Московский университет, 2019. – 288 с.
5. Петрова Д.Е. Проблема отбора и обучения персонала в современных экономических условиях / Д.Е. Петрова // За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества. – 2020. – С. 192–195.