

Зайцева Анна Эдуардовна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ЛИЧНОСТИ

Аннотация: целью написания статьи является исследование новых современных средств наставничества у юридических лиц. Для достижения этой цели были изучены практические ситуации наставничества как одного из направлений адаптации сотрудника, который только начинает вливаться в работу организации и коллектив. После проведенных исследований автор делает заключение о том, что наставничество играет важную роль при наборе штата сотрудников, которые в дальнейшем будут накапливать свой опыт, тем самым улучшая работоспособность организации. Можно сказать, что наставничество представляет одну из составляющих основ корпоративной культуры.

Ключевые слова: наставничество, управление человеческими ресурсами, наставник, развитие.

Для способствования полноценного развития всех ресурсов сотрудников, организации должны использовать все возможности. Сюда можно отнести такие компоненты системы развития как приобретение и накопление опыта, постоянное совершенствование своих знаний и наставничество, так как «в настоящее время очень важна правильность построения ценностных ориентиров человека через систему воспитания и образования» [1]. Идея наставничества стала особенно популярна в настоящее время, но первая практика наставничества была ещё во время Советского Союза. На сегодняшний день во многих организациях используется система наставничества, так как она является немаловажным фрагментом корпоративной культуры.

Для общего понимания термин «наставничество» определяется как система распространения умения, а также компетентных навыков от человека с большим опытом к человеку менее опытному. Справедливо замечено, что «развитие технического прогресса и цифровизации порождает потребность в специалистах нового типа, способных самостоятельно и творчески реализовывать профессиональную деятельность в быстро изменяющихся условиях» [2]. Если же рассматривать данное понятие в более широком смысле, то можно сказать, что наставник – это специалист, имеющий высокую квалификацию и большой опыт работы в организации, у которого будет ряд обязанностей. Например, к таким можно отнести:

- участие в адаптации новой штатной единицы в организации;
- любая помощь в обучении сотрудника, а также содействие в его профессиональном и карьерном росте;
- справедливая оценка полученных навыков и работоспособности.

Наставник помогает как представить компанию для нового сотрудника, так и участвует во взаимоотношениях сотрудника с компанией. Согласимся с высказыванием С.Г. Карамышевой о том, что «в современном мире глобализации, расширения мобильности, развития современных информационных технологий высшая школа ставит своей задачей подготовку высококвалифицированных специалистов, владеющих глубокими теоретическими знаниями и практическими навыками» [3]. Для компаний, которые развиваются очень быстро, система наставничества особенно важна. Хотя наставничество и не затрачивает огромное количество ресурсов, компании всё же предпочитают другие способы обучения и внедрения нового сотрудника. В большинстве случаев руководители организаций считают, что процедура адаптации нового члена компании занимает от двух до шести месяцев и только на это время работнику нужен наставник. Однако, для компаний, которые стремятся оказывать свои услуги на профессиональном уровне, система наставничества необходима непрерывно на всём пути профес-

сионального развития сотрудника. Организации, которые нацелены на максимальное развитие своей команды, предоставляют наставника каждому члену рабочего коллектива.

Желательно, чтобы наставник занимал более высокую должность, чем его воспитанник. Такое правило обеспечивает мотивацией нового работника в получении опыта и знаний своего наставника, чтобы как можно скорее добиться таких же высот. К сожалению, как показывает практика, данное правило не всегда удаётся соблюдать. В некоторых компаниях считается, что одним из требований получения какой-либо должности более высокого уровня является наставничество. Лучше всего на роль наставника подойдёт «посторонний» сотрудник, так как может произойти такая ситуация, что прямой начальник будет больше заинтересован в результативной работе подчинённого на текущей должности, чем его перспектива в повышении. Конечно, бывают и исключения из данного правила.

Компания должна подбирать на роль наставника человека, который, во-первых, умеет верно преподнести информацию, а во-вторых, будет заинтересован в своей работе. Организации должны грамотно подходить к подготовке наставников, а именно должна быть разработана правильная система, которая сможет обеспечить эффективное обучение. У каждой компании есть свои критерии к выбору и обучению наставника. Некоторые компании считают, что наставником может быть только тот человек, который занимает должность высокого уровня. Другие же выбирают в качестве наставника человека, который просто работает в компании достаточно давно и знает все её глубины и традиции, при этом не нужно проходить какое-либо обучение. В организациях, в которых только знакомятся с данной системой, в качестве наставника может стать любой сотрудник, который сам этого захочет. Для того чтобы стать наставником, не обязательно иметь какой-то особенный дар, можно приобрести навыки, пройдя различные тренинги, устраивая различные встречи с другими наставниками в целях обмена опытом.

Однако не нужно забывать о том, что у наставника есть ещё и его основная работа. И здесь возникает вопрос, а какое количество людей может вести один

наставник, чтобы это не сказалось на эффективности, как его основной работы, так и работы наставником? Как показывает практика, оптимальным количеством людей, которых может взять на себя наставник, не должно быть больше шести человек. Суть работы наставника заключается в выявлении потребностей своего подопечного, пособничество его обучению на различных курсах или же семинарах, а также передаче ему своих знаний, при этом «сейчас в сети присутствует богатое разнообразие различных курсов, пройдя которые человек может приобрести новые компетенции» [4]. Но необходимо отметить, что наставник является лишь помощником, так как ответственность за развитие, как в профессиональной сфере, так и в личной несёт сам сотрудник. Наставник берёт на себя ответственность в разборе различных процессов должности и компании целом. Подопечный должен сам быть заинтересован в развитии, он должен иметь желание встречаться и работать со своим наставником, обсуждать с ним все волнующие вопросы, а также прислушиваться к его мнению.

Труд наставников неоспоримо несёт в себе огромную ценность и его так же необходимо мотивировать. Один из способов – премирование. Например, доплата за каждого подопечного, который прошёл испытательные срок. Но в этой системе есть свои подводные камни. Такая система поощрения может негативно сказаться на качестве работы наставника, так как он больше будет ориентироваться на количество подопечных. Поэтому такой способ согласуют далеко не все компании. Другим способом материального вознаграждения наставника является система ключевых показателей эффективности (KPIs). Денежная выплата будет следовать за выполнением показателя эффективности. Показатели, конечно, оговариваются заранее. Также можно использовать систему нематериального поощрения, например:

- заинтересованность руководителей высшего уровня к проблемам или сложностям наставников;
- открытое признание эффективности работы наставника и её значимость, как для людей, так и для компании в целом;

– использование особого положения в коллективе (выдача грамоты или благодарственного письма).

Считается, что 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего. Еще 10% будут работать плохо, какие бы земные блага им ни обещали. Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования, в том числе и от искусства наставничества.

Список литературы

1. Пощенко А.А. История изучения ценностных ориентаций личности / А.А. Пощенко, Н.С. Аракелян // Актуальные вопросы гуманитарных и социальных наук. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары, 2022. – С. 29–30.

2. Ваганова О.И. Проектно-исследовательская деятельность как интегративное дидактическое средство формирования межкультурного диалога / О.И. Ваганова, М.Р. Желтухина, Л.А. Донскова // Современные проблемы науки и образования. – 2022. – №3. – С. 27.

3. Карамышева С.Г. Специфика обучения технике перевода текстов юридического профиля / С.Г. Карамышева // Язык. Общество. Культура. Сборник по материалам Всероссийской научно-практической конференции / отв. за вып. А.С. Усенко. – 2019. – С. 70–81.

4. Калмыков М.В. Творческое саморазвитие личности в современном мире / М.В. Калмыков, Л.А. Донскова // Актуальные вопросы саморазвития личности: психолого-педагогический аспект. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Чебоксары, 2022. – С. 184–187.