

Картноев Акрамат Русланович

студент

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

МЕТОДОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЕ

***Аннотация:** в статье рассматривается методология наставничества как ключевой инструмент для развития персонала и улучшения процессов в корпоративной среде. Автор подробно описывает, как наставничество может быть интегрировано в повседневную практику компании для повышения производительности, передачи ценных знаний и укрепления корпоративной культуры. Основное внимание уделяется принципам, лучшим практикам и стратегиям, которые делают наставничество эффективным, включая индивидуализированный подход, целеполагание, интеграцию в корпоративную культуру и технологическую поддержку. В работе также обсуждается важность роли руководства в поддержке и развитии программ наставничества, подчеркивается, что успех таких программ зависит от стратегического планирования и постоянной адаптации к меняющимся условиям бизнеса.*

***Ключевые слова:** наставничество, корпоративное обучение, развитие персонала, корпоративная культура, передача знаний, профессиональное развитие, обратная связь, карьерный рост, управление талантами, кросс-функциональное обучение, мотивация сотрудников, управление изменениями, обучение, развитие, командная работа, стратегическое планирование в HR.*

В современном динамичном мире бизнеса, где технологии и рыночные тренды меняются с беспрецедентной скоростью, способность организаций адаптироваться и развиваться становится ключевым фактором успеха. Одним из наиболее эффективных способов обеспечения постоянного развития и улучшения навыков сотрудников является методология наставничества в корпоративной среде. Этот подход не только способствует передаче знаний и опыта от более

опытных сотрудников к новичкам, но и создаёт среду, в которой обучение и развитие становятся частью корпоративной культуры.

Методология наставничества в корпоративной среде – это подход, направленный на развитие сотрудников и улучшение рабочих процессов в компании через систематизированное наставничество. Эта концепция основывается на предположении, что опытные сотрудники могут значительно способствовать развитию и обучению менее опытных коллег.

Важность наставничества.

1. Передача знаний: опытные наставники передают свои знания и умения, что ускоряет обучение и развитие молодых специалистов.

2. Улучшение производительности: наставничество помогает сотрудникам быстрее осваивать рабочие процессы, что повышает их эффективность.

3. Мотивация сотрудников: наставничество может увеличить уровень удовлетворенности работой и лояльности к компании.

Принципы методологии наставничества.

1. Индивидуальный подход: наставничество должно быть адаптировано под потребности и уровень каждого сотрудника.

2. Обратная связь: регулярное и конструктивное общение между наставником и подопечным критически важно для успеха процесса.

3. Целеполагание: наставничество должно быть ориентировано на достижение конкретных профессиональных целей.

Этапы реализации.

1. Выбор наставников: отбор квалифицированных и опытных сотрудников, желающих поделиться своими знаниями.

2. Обучение наставников: подготовка наставников к эффективному общению и методам передачи знаний.

3. Соединение наставника и ученика: сопоставление наставников и учеников на основе профессиональных потребностей и областей интересов.

4. Мониторинг и оценка: регулярная оценка прогресса и корректировка программы наставничества.

Примеры эффективного наставничества.

1. Кейс-методы: реальные рабочие ситуации используются как учебный материал.
2. Теневое обучение: меньше опытные сотрудники проводят время с наставниками, наблюдая за их работой.
3. Регулярные встречи: постоянный диалог между наставником и учеником для обсуждения успехов и трудностей.
4. Интеграция в корпоративную культуру: наставничество должно быть встроено в корпоративную культуру, чтобы поддерживать постоянное обучение и развитие сотрудников.
5. Технологическая поддержка: использование технологий для упрощения процесса наставничества, например, через специализированные программы и платформы для обучения и коммуникации.
6. Кросс-функциональное наставничество: организация наставничества между сотрудниками разных отделов для расширения знаний и навыков в различных областях.
7. Учет индивидуальных различий: понимание и уважение индивидуальных различий и предпочтений в стиле обучения и взаимодействия.
8. Постоянное обновление программы: регулярное обновление и адаптация программы наставничества для соответствия меняющимся требованиям бизнеса и сотрудников.
9. Вовлечение руководства: поддержка и участие высшего руководства в программе наставничества для повышения ее значимости и эффективности.
10. Открытость к обратной связи: поощрение обратной связи от участников программы для непрерывного улучшения процесса.
11. Разработка плана развития навыков: создание индивидуализированных планов развития навыков для учеников, которые соответствуют их карьерным целям и потребностям компании.

12. Расширение сети контактов: поощрение учеников к расширению своих профессиональных контактов через взаимодействие с разными наставниками и коллегами.

13. Укрепление корпоративных ценностей: использование наставничества как средства для укрепления и распространения корпоративных ценностей и стандартов.

Методология наставничества в корпоративной среде является не только инструментом для развития навыков сотрудников, но и мощным средством для укрепления корпоративной культуры, повышения мотивации и удовлетворенности работой. Этот подход позволяет создать среду, в которой знания и опыт передаются естественным и эффективным образом, способствуя личностному и профессиональному росту каждого сотрудника.

Через наставничество компании способны быстрее адаптироваться к изменениям внешней среды, поскольку оно способствует более глубокому пониманию рабочих процессов и укреплению командного духа. Таким образом, наставничество не просто повышает компетентность отдельных сотрудников, но и способствует общему успеху организации.

Внедрение и поддержание эффективной системы наставничества требует стратегического планирования, ресурсов и приверженности как со стороны руководства, так и со стороны сотрудников. Однако, учитывая значительные преимущества, которые она может принести, это вложение без сомнения окупится в виде более сильной, гибкой и производительной организации.

Список литературы

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – М., 2013. – С. 5; 13.

2. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным / Н. Сулейманова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9. – EDN RLMUJF