

Сафронова Елена Борисовна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

***Аннотация:** рассмотрена роль наставничества в профессиональной адаптации молодого специалиста. Определены основные аспекты наставничества, оценена эффективность его в развитии профессиональных компетенций молодого специалиста.*

***Ключевые слова:** адаптация молодого специалиста, профессиональные компетенции, система наставничества, психологическая адаптация, культура безопасности труда.*

Современное высокотехнологичное производство предъявляет серьезные требования к выпускникам вузов. Эти требования предполагают наличие у выпускников и будущих молодых специалистов высокого уровня владения профессиональными знаниями и умениями, сформированности профессиональных компетенций, психологической готовности к началу самостоятельной трудовой деятельности. Начало профессиональной деятельности влечет за собой изменение привычного образа жизни, меняются психологические, экономические, социальные и бытовые условия. Всё это может привести к дополнительной эмоциональной и физической нагрузке на молодого человека, снизить его работоспособность и ухудшить психофизиологическое состояние. Для обеспечения постепенного и комфортного вхождения в трудовой процесс очень важна правильная организация процесса адаптации молодого специалиста на рабочем месте. Адаптация к профессиональной деятельности, к конкретным профессиональным задачам направлена на снижение профессионального стресса, максимальное раскрытие возможностей и способностей специалиста. А это, в свою очередь, является основой для безопасного и эффективного труда. Те организации, где процесс

адаптации молодого специалиста включен в систему управления охраной труда, где есть заинтересованность в дисциплинированных работниках, владеющих навыками и приемами безопасного труда, достигают высоких показателей безопасности производственной деятельности. Правильно организованная адаптация молодого специалиста способствуют формированию одного из важнейших критериев современного производства – культуры безопасности труда.

Начало самостоятельной профессиональной деятельности часто связано с опасениями молодого специалиста по поводу недостаточных профессиональных компетенций, несоответствия теоретических знаний и реальных профессиональных требований, недостатка опыта. И, конечно, серьёзную проблему может представлять необходимость выстраивания новых коммуникативных и социальных связей, вхождение в сложившийся производственный коллектив. К сожалению, очень часто выпускники вузов не имеют сформированных навыков социально-психологической адаптации. В первые месяцы работы у них могут возникать трудности в общении с коллегами, руководством, в разрешении конфликтных производственных ситуаций. Адаптация молодого специалиста – это обоюдный процесс: с одной стороны, это заинтересованность и усилия коллектива и руководства, направленные на скорейшее включение нового работника в производственную деятельность, с другой стороны, это желание и старания самого молодого человека как можно быстрее и качественнее овладеть необходимыми профессиональными умениями и навыками, выстроить деловые и гармоничные отношения в коллективе.

Решить задачи освоения профессиональных обязанностей и налаживания социально-психологических связей в коллективе молодому специалисту может помочь система наставничества. Наставничество в нашей стране имеет давние и прочные традиции, и как способ передачи профессиональных навыков и умений в традиционном виде сформировалось в середине 60-х годов прошлого столетия. Практически на всех предприятиях, в вузах и учреждениях существовала система наставничества, основными задачами которой являлись профессиональное обучение и воспитание молодых людей. Современная производственная среда,

высокотехнологичное производство предъявляют серьезные требования к работникам. На сегодняшний день наставничество является неотъемлемой частью корпоративной культуры организации, инструментом повышения безопасности труда и способствует формированию культуры безопасности как неотъемлемой части общей культуры человека.

В наиболее общем виде под наставничеством понимается процесс передачи профессиональных знаний, умений и навыков от более опытного сотрудника к менее опытному [2]. Сам комплекс мероприятий по развитию профессиональных компетенций молодого специалиста зависит от специфики профессиональной деятельности организации: цели и задачи наставничества на промышленном предприятии могут значительно отличаться от таковых в образовательных организациях или государственных учреждениях. Но можно выделить несколько основных аспектов наставничества, которые в любой профессиональной деятельности будут обеспечивать его эффективность.

Прежде всего это профессиональный аспект, т. е. процесс передачи профессионального опыта, приемов и навыков выполнения трудовых операций и решения профессиональных задач. Наставник – это не просто опытный работник, имеющий достаточный трудовой стаж и исполняющий свои профессиональные обязанности на должном уровне. В процессе профессиональной деятельности наставники вырабатывают свой индивидуальный стиль, свои приемы выполнения трудовых функций, свои навыки решения конкретных производственных задач – все то, что называется профессиональным опытом. И именно этот опыт – самое важное и ценное, чем наставник может поделиться с молодым работником. Наставник контролирует трудовой процесс своего подопечного, обсуждает текущие проблемы, возникающие на рабочем месте, разбирает ошибочные действия молодого сотрудника, которые могут повлиять на безопасность и результат, указывает пути исправления ошибок. Молодой специалист учится выполнять свою работу безопасно, с подстраховкой и поддержкой наставника, это позволяет ему почувствовать себя частью единого производственного процесса. Важно, чтобы

наставник выстраивал процесс передачи профессионального опыта постепенно, от простых производственных задач к более ответственным и сложным.

Еще одним из важнейших аспектов является экономическая эффективность внедрения системы наставничества в процесс профессиональной адаптации молодого специалиста [3]. Целью любой организации является повышение эффективности своей деятельности, и наибольшего экономического эффекта можно достичь за счет рационального использования профессиональных возможностей работника. Именно работник – основной ресурс организации. От того, насколько быстро и успешно молодые специалисты включатся в профессиональную деятельность, достигнут уровня стабильной работоспособности, смогут свободно распоряжаться своими профессиональными навыками и умениями зависит экономическая эффективность организации. Наставничество помогает молодым специалистам реализовать себя на рабочем месте, повышает удовлетворенность трудом и, как следствие, снижает текучесть кадров в период испытательного срока. В организациях, где функционирует система наставничества, молодые работники успешнее проходят процесс обучения, затраты на обучение персонала снижаются [1]. Кроме того, начало трудовой деятельности под руководством опытного наставника снижает риск ошибочных действий, повышает безопасность и производительность труда, способствует наиболее полному раскрытию трудового потенциала.

Во время адаптации происходит взаимное приспособление молодого сотрудника и производственного коллектива. Построение социальных связей – важнейший навык, который может помочь молодому сотруднику выстроить свою карьеру, полностью реализовать свой профессиональный потенциал. Социальный и психологический аспекты системы наставничества заключаются в построении социально-психологических связей между молодым сотрудником и коллективом. В процессе работы с молодым специалистом наставник делится не только профессиональным, но и жизненным опытом. Наставник вовлекает молодого специалиста в новую для него среду, помогает усвоить принятые в коллективе нормы и правила, особенности трудовой дисциплины. А молодой работник

может в свою очередь обратиться за советом, за разъяснением непонятной ситуации. Такое неформальное общение способствует профессиональному и личностному росту молодого специалиста. Одна из важнейших функций наставника – донести до нового сотрудника принципы корпоративной культуры организации, дать ему почувствовать себя полноправным участником производственного процесса, ответственным за конечный результат.

Наставничество – один из важнейших и высокоэффективных инструментов адаптации молодого специалиста. Грамотно выстроенные профессиональные отношения между наставником и молодым работником формируют благоприятную производственную среду, способствуют развитию профессиональных компетенций молодого специалиста, позволяют ему раскрыть свои возможности, реализовать свои профессиональные ожидания. В конечном итоге это отвечает основным интересам организации – повышению эффективности и безопасности трудовой деятельности.

Список литературы

1. Консалтинговая группа Донских [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.donskih.ru/> (дата обращения: 20.11.2024).
2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – М., 2013. – С. 5–13.
3. Субочева О.Н. Наставничество как фактор повышения эффективности организации / О.Н. Субочева // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cyberleninka.ru> (дата обращения: 20.11.2024).
4. Прохорова М.П. Оценка эффективности наставничества в современных организациях / М.П. Прохорова, С.В. Булганина // Московский экономический журнал. – 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cyberleninka.ru> (дата обращения: 20.11.2024).