



Наставничество — древнейшая форма обучения, но устаревшей её точно не назовёшь. Это метод передачи знаний и практических умений от старшего к младшему и, что ещё важнее, помощь в социализации, формировании жизненных ценностей и мотивации, позитивный пример. Так как взаимодействие наставника и «наставляемого» происходит в неформальном общении, в обстановке взаимного доверия и не связано с официальными отношениями, то оно максимально эффективно действует на развивающуюся личность.

Личность наставника играет ключевую роль в успешном или отрицательном результате адаптации нового сотрудника. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до нового сотрудника. Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить функции наставника. Помимо отличного владения профессиональными навыками, наставники должны обладать знаниями в области общезаводской документации, являться носителями ключевых ценностей корпоративной культуры, а также обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию. Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного. Это в значительной мере повышает мотивацию сотрудника и эффективность процесса обучения. Даже после того, как благополучно заканчивается срок стажировки и обучаемый приступает к самостоятельной работе, наставник должен наблюдать за ним и быть готовым прийти на помощь в трудных ситуациях.

В некоторых компаниях наставником, как правило, становится самый опытный сотрудник с большим стажем работы в данной организации. Но большинство специалистов сходятся во мнении, что наставником должен быть человек, прежде всего умеющий слушать, быть терпимым и доходчиво объяснять. Не каждый хороший работник может стать хорошим наставником. Наставнические взаимоотношения способствуют карьерному росту и дают определенные преимущества всем сторонам обучения: наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в компании, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды

(что особенно важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена); сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации, позволяющую быстрее и проще привыкнуть к организации, получает поддержку в решении сложных рабочих задач, в профессиональном и карьерном развитии.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что наставничество – это не просто дополнительно порученная работа. Это огромный труд, большая ответственность и вклад в человека, нового сотрудника, а значит и вклад в предприятие.

Список использованной литературы:

Памятка наставника