



Система обучения и развития персонала помогает формировать и поддерживать на должном уровне компетенции кадрового состава организации, способствует развитию работников, развивает в них умение и навыки совместной работы в команде. В условиях быстрых организационных и технологических изменений фактор риска является серьезным препятствием в управленческой деятельности, поэтому процесс приспособления молодого специалиста к профессиональной среде предусматривает взаимодействие и постепенное согласование ожиданий как со стороны руководства так и со стороны молодого специалиста [5].

Руководители считают, что инструкции и регламенты вполне способны обеспечить вхождение молодого специалиста в организацию. При благожелательном отношении сотрудников организации к новому коллеге, период адаптации проходит быстрее и интенсивнее, но для того чтобы эти инструменты работали специалист также должен принять корпоративную культуру организации.

Современная система развития человеческого потенциала на сегодняшний день требует особого внимания и интенсивного развития - состояние и возможности этой системы в настоящее время не соответствуют уровню системы развития кадрового потенциала в организациях, нужна ориентация на более широкое использование технологий и методов управленческой среды. С каждым днем возрастает потребность в обучении сотрудников, создает необходимость подбирать наиболее эффективные, современные и качественные формы и направления обучения [1].

Одним из таких методов обучения и является наставничество. Прежде всего отметим, что сегодня наставничество имеет большое значение для организации и считается эффективной кадровой технологией, что позволяет обеспечить себя квалифицированными специалистами [2].

Однако надо отметить, что не в каждой организации наставничество, несмотря даже на бесплатность этого «инструмента», имеет место быть. Наставничество или другими словами менторство в классическом понимании рассматривается как способ передачи навыков и знаний молодому специалисту от более опытного сотрудника организации. Как правило, это квалифицированный специалист, работающий в организации давно и может ввести нового сотрудника в курс

работы.

Таким образом, наставническая деятельность может в себя включать [3]:

- комфортный процесс адаптации в коллективе;
- содействие карьерному росту, профессиональному развитию;
- оценке деятельности новых сотрудников во время испытательного срока.

Мы понимаем наставничество, как масштабное распространение, разнообразием по видам, формам и методам организации обучения, эффективности по результатам реализации и профессиональным ростом. В нашей стране наставничество в организациях известно еще с советских времен. Сегодня о нем все чаще стали говорить на профессиональных конференциях, тренингах, семинарах.

Если говорить о самой системе наставничества, то деятельность наставника на наш взгляд должна оформляться официально (наставник прикрепляется к молодого специалиста приказом руководителя организации, при этом наставничество должно материально стимулироваться), но сама эта деятельность достаточно неформальная по содержанию (форму, периодичность, регламент, содержание) в основном определяет сам наставник [4]. Отметим, что наличие в организации наставников еще не говорит о развитой системе наставничества, суть которой заключается в реализации программ по отбору, обучению и стимулированию самых наставников.

Мы считаем, что в главных целях системы наставничества в организации можно отнести следующее [6]:

- обеспечение быстрого приобретения новым сотрудником навыков и знаний, необходимых для успешного выполнения профессиональных обязанностей;
- снижение текучести кадров за счет уменьшения количества сотрудников, покидающих организацию во время или сразу после испытательного срока;
- оптимизация затрат времени руководителей подразделений на обучение и оценку новых сотрудников;
- приобретение наставниками опыта управления и обучения сотрудников для дальнейшего профессионального и карьерного роста.

Целесообразно отметить, что система наставничества должна быть активирована с того момента, когда работник назначается в штат организации, с целью помощи ускорить процесс адаптации молодого специалиста в коллективе и облегчить переход новых работников на требуемый уровень рабочих результатов.

Также серьезным вопросом выступает и то, кто может быть наставником, не каждый сотрудник организации может быть наставником. Отдельный вопрос возникает и о необходимости мотивации наставников, а как известно мощная мотивация, это возможность реализовать себя как профессионала.

И когда наставник обладает нужными навыками, когда у него есть достаточно высокий уровень мотивации к работе, тогда такие возможности помогают ему выложиться по полной. Рассмотрим, что мотивация наставника.

Так уровень оплаты труда, как минимум, должен компенсировать материальные потери наставника, которые он несет, не занимаясь своей основной деятельностью - включить соответствующие измеряемые показатели, от выполнения которых зависит размер зарплаты и / или бонуса. Решение лежит в нахождении баланса между материальным поощрением и созданием культуры, в которой наставничество воспринималось бы как почетная миссия, предоставляет статус и особое положение в коллективе - именно на эти цели должно работать нематериальная мотивация наставников [7].

Важным аспектом наставничества как метода развития персонала является то, что оно не требует отрыва от рабочего процесса. Следовательно, в течение всего периода обучения сотрудник остается на рабочем месте и продолжает выполнять свои профессиональные задачи. Более того, сам процесс наставничества построен на решении типовых рабочих задач, благодаря чему автоматически решается проблема несоответствия теоретической подготовки и практической деятельности.

Организация которая ставит своей целью оставаться успешным на рынке за счет высококвалифицированных работников, должен руководствоваться принципами обучения своего персонала и настройка системы передачи приобретенного опыта. Учитывая все факторы, мы считаем наставничество эффективным инструментом для обмена знаниями и практическими навыками. Поэтому для эффективной деятельности организации в целом, предотвращение текучести кадров, укрепление корпоративной культуры, успешного влияния на молодых специалистов следует восстановить реальную работу наставников и стимулировать их деятельность.

Эффективная работа наставников в работе с молодыми специалистами будет способствовать формированию и поддержанию в последних благоприятной мотивации к профессиональной деятельности. Для этого следует полноценно использовать систему наставничества в работе с молодыми специалистами, на практике реализовывать известные и разрабатывать и внедрять новые методы привлечения и поощрения опытных работников организации к работе наставника.

Список использованной литературы:

1. Могильный, Н. К. Система обучения персонала как важный инструмент управления массами / Н. К. Могильный. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2015. — № 1 (81). — С. 253-254. — URL: <https://moluch.ru/archive/81/14671/> (дата обращения: 01.12.2020).
2. Панова, Д. С. Разработка системы обучения и развития персонала / Д. С. Панова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 1 (239). — С. 90-92. — URL: <https://moluch.ru/archive/239/55100/> (дата обращения: 01.12.2020).
3. Коптева К. В., Бакшеева О. А. Профессиональное обучение как основа развития персонала организации // Основы ЭУП. 2013. №5 (11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-obuchenie-kak-osnova-razvitiya-personala-organizatsii> (дата обращения: 01.12.2020).
4. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова. — Текст : непосредственный // Теория и практика образования в современном мире : материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 01.12.2020).
5. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 6 (110). — С. 845-847. — URL: <https://moluch.ru/archive/110/26995/> (дата обращения: 01.12.2020).
6. Дудина Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник НГПУ. 2017. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyuy-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura> (дата обращения: 01.12.2020).

7. Субочева О. Н. Наставничество как фактор эффективности организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-faktor-effektivnosti-organizatsii> (дата обращения: 01.12.2020).