

image not found or type unknown



Под наставничеством мы понимаем не связанную с прямым руководством помощь одного человека другому в получении новых знаний и повышении эффективности в работе. Основная цель наставничества — помогать молодым специалистам адаптироваться в коллективе и оказывать своевременную помощь в профессиональном развитии.

Внедрение системы наставничества позволяет:

Снижать текучку кадров, за счет последовательной адаптации сотрудника.
Снижает уровень стресса при приеме на работу, обеспечивает форсированное знакомство с коллективом.

Ускорять освоение должностных обязанностей.

Позволяет передавать в кратчайшие сроки, все необходимые знания, умения и навыки для скорейшего получения результата от нового сотрудника.

Развивать сотрудников.

Система наставничества помогает подготавливать кадровый резерв на ключевые должности.

Повышать лояльность персонала.

Когда наставник лоялен своей Компании, он своим примером передает корпоративные ценности.

Сохранять знания и экспертов внутри компании.

Знания можно собрать, стандартизировать и передавать в различных видах: электронные курсы, методические пособия, справочный материал, но умения и навыки практически невозможно передавать без наставников. Внутренние эксперты владеют ценнейшими знаниями, основанными на опыте и реальных жизненных ситуациях.

Пополнять кадровый резерв.

Наставники, являются экспертами в своей профессиональной сфере и обязательно должны включаться в кадровый резерв будущих управленцев.

Снижать уровень ошибок и сбоев в работе компании.

Наставничество положительно влияет на скорость адаптации, качество обучения, лояльность и удовлетворенность персонала. Но есть и другие важные результаты внедрения системы наставничества. Это атмосфера преемственности в компании, когда наставники сами показывают на своем примере, какие корпоративные ценности важны для компании, какие функции выполняют сотрудники, как общаются друг с другом, какие продукты выпускают на рынок. Так же встречаются и проблемы в работе системы наставничества.

Проблема первая. Наставничество навязано сверху.

Сотрудники не понимают целей и результатов наставничества и относятся к системе как к идее навязанной менеджерами компании. Чаще всего руководители заставляют своих подчиненных быть наставниками. Это вызывает сопротивление, работники не вовлекаются в процесс, саботируют его.

Проблема вторая. Наставники относятся к задаче формально. Наставники не вовлекаются в обучение новичков, выдают им минимум информации и не уделяют достаточно времени. Пренебрегают обратной связью. Эффект становится деморализующим для новичков.

Проблема Третья. Наставники не хотят учить новичков. Наставники не понимают ценности своей работы, нет мотивации, не хотят никого обучать, не принимают на себя ответственность за развитие новичка.

Проблема четвертая. Наставники не владеют навыками обучения.

Наставники не знакомы с методами и инструментами обучения взрослых людей. Наставники не замотивированы на личностный и профессиональный рост.

Проблема пятая. Наставники затягивают отчетность или саботируют контроль за исполнением программы.

Обратите внимание на эти проблемы. Если хотя бы одна из них есть, результаты наставничества будут формальными. Новые сотрудники и наставники будут демотивированы, рабочие процессы будут идти менее эффективно, знания не будут передаваться в запланированном объеме и качестве.

Что бы система наставничества была эффективна необходимо правильно выбрать специалиста, который может стать наставником. При подборе наставника обязательно надо учитывать мнение начальника отдела, который способен дать объективную оценку возможностей каждого специалиста своего отдела, что позволит сделать правильный выбор сотрудника, учитывая не только его профессиональный уровень и стаж службы, но и уровень нагрузки. В соответствии

с этими факторами следует определять количество закрепляемых за наставником новых сотрудников. С учетом той или иной специфики работы, у одного наставника может быть только один обучаемый. Потенциальному наставнику должны быть присущи такие качества, как профессиональная компетентность, исполнительская дисциплина, авторитет у коллег, склонность к преподаванию, организованность, хорошие коммуникативные способности, эмоциональная уравновешенность, а также личное желание работать с вновь назначенным сотрудником. Ведь в задачу наставника входит не только передача новичку знаний и опыта, но и оказание ему моральной поддержки, особенно на первых этапах работы. Все эти навыки и качества необходимы для построения доверительных отношений между наставником и обучаемым, установления у наставника с обучаемым обратной связи. Обратная связь, представляющая собой методику бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свои действия, является одним из самых быстрых и эффективных методов обучения. Обратная связь с обучаемым должна быть сбалансированной, позитивно направленной, конкретной, безоценочной, своевременной и активной. С ее помощью наставник определяет ориентиры, которые могли бы указать, какие из вариантов действий будут правильными. Поддержка наставничества со стороны руководства и окружающих помогает не только обучаемым, но и наставникам. От правильной мотивации наставников зависит, будет ли институт наставничества успешен. Важно, чтобы наставник не относился к своим дополнительным обязанностям как к обременению. Для этого необходимо выстроить правильное отношение к наставничеству в коллективе, что является главной задачей начальника подразделения, а также руководства Управления. Если говорить о мотивации наставничества, то она может быть как материальной, так и нематериальной. Выбор только одного из видов мотивации нельзя считать абсолютно приемлемым и верным. Ведь часто решающее значение имеет не материальный вид мотивации, а внимание руководства к проблемам наставника: это могут быть уменьшение объема выполняемой им работы, что позволит высвободить время для проведения более эффективного процесса обучения, публичное признание значимости работы наставника .