

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК АКТУАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА

Н.А. Арсенова

Магистрантка 2 курса направления
подготовки 38.04.02 Менеджмент
Курский государственный университет
e-mail: arsenova99@gmail.com

Научный руководитель:

В.В. Трубникова

Кандидат экономических наук, доцент кафедры
менеджмента, маркетинга и управления персоналом
Курский государственный университет
e-mail: veravit8@yandex.ru

В данной статье рассматривается система наставничества и ее виды, этапы внедрения и влияние на деятельность организации в долгосрочной перспективе для обеспечения успеха.

Ключевые слова: наставничество, система, наставник, профессиональные навыки и знания.

Применяя систему наставничества как вклад в долгосрочное развитие организации, можно способствовать успешному росту и обучению сотрудников. Наставничество является одним из основных элементов в HR-стратегии, в свою очередь, оно подталкивает к обмену знаний и передачи опыта от квалифицированных специалистов к новичкам сферы.

Программа системы наставничества – это один из видов стратегии профессионального и личностного роста, обладающая индивидуальным характером и являющаяся адресной. Организации могут использовать её как форму корректирующего или же стимулирующего влияния при помощи профессиональной подготовки персонала более опытными коллегами с учётом того, что отсутствует отрыв от ключевых задач и трудового процесса. Данная система может повлиять на быструю адаптацию к условиям работы и коллективу, на активное развитие способности самостоятельно и на должном уровне выполнять трудовые функции [Щевьева 2010].

Систему наставничества можно внедрять в организацию любого масштаба, направления, а также на любом этапе жизнедеятельности организации. Данная система является экономически и практически выгодным методом инвестиций в развитие самообучающейся организации.

Но следует отметить ключевые факторы, которые способствуют внедрению системы наставничества в стратегию развития бизнеса: если компания стоит на пороге смены поколений ключевых менеджеров и имеется необходимость сохранить все наработанные ранее знания, если сохранение базы знаний внутри компании является основополагающей силой в развитии бизнеса. Данный аспект наиболее характерен для компаний, нацеленных на клиентоориентированность [Трубникова 2023: 464].

Для бизнеса, рассматривающего систему наставничества как часть своей стратегии, формируются следующие преимущества:

- увеличение производительности труда;
- уменьшение уровня текучести кадров, это достигается при помощи того, что новые сотрудники чувствуют поддержку со стороны коллег, получают необходимую помощь в процессе адаптации к новым условиям работы, а также при помощи предоставлений возможностей для повышения профессиональных навыков;
- наставничество влияет на формирование и укрепление корпоративной культуры, основываясь на взаимопомощи и поддержке между сотрудниками;
- сокращение затрат на обучение и период адаптации новых сотрудников, а так же снижению рисков ошибок, связанных с недостаточным запасом знаний;
- появление возможности у опытных сотрудников к развитию и росту в профессиональном плане, что в свою очередь может повлиять на предотвращение выгорания у ключевых сотрудников [Бондалетов 2019].

Стоит отметить, что для успешного функционирования системы наставничества необходимо разработать систему, которая будет работать по чётким правилам и процедурам. Благодаря такой системе можно адаптировать кандидата из внешней среды организации и стимулировать его придерживаться единых стандартов работы, мотивировать придерживаться лояльных взглядов по отношению к компании.

Для каждой организации можно подобрать наилучшую систему наставничества для практики обучения и развития персонала.

Рассмотрим основные характеристики данных моделей в Таблице 1.

Таблица 1

Модели наставничества и их характеристика

Модель наставничества	Характеристика
Традиционная	данная модель подразумевает программу наставничества, которая позволяет передать знания от наставника к подопечному

Ситуационное	предоставление профессиональной помощи от наставника по запросу подопечного
Саморегулируемое	наставник сам определяет формат работы, какой опыт и объем знаний он хочет передать, сколько подопечных он хочет включить в свою трудовую деятельность
Партнёрское	роль наставника может исполнять сотрудник с чуть большим опытом, занимающий приблизительно такую же должность по рангу, как его подопечный
Групповое	применяется в моменты, когда необходимо передать определенную базу знаний группе из новых сотрудников
Командное	работа команды наставников из двух и более человек из разных сфер деятельности организации
Скоростное	данную модель можно охарактеризовать, как встречу знакомства, в процессе которой передается ряд знаний, даются советы, к кому можно обратиться по узкоспециализированным вопросам
Флэш-наставничество	модель наставничества, которая позволяет наставнику выбрать себе подопечного (одного или нескольких), а подопечный, в свою очередь, может самостоятельно выбрать себе наставника, формат сотрудничества
Реверсивное	используется в ситуациях, когда необходимо одномоментно обучить сотрудников новым технологиям, которые были внедрены в работу организации

Разнообразие моделей дает возможность подобрать наиболее оптимальную, которая будет подходить для конкретной ситуации, но для эффективного внедрения системы наставничества необходимо опираться на следующую структуру последовательных действий:

– *Определение целей и задач.* Данный этап можно выстраивать при помощи вспомогательных вопросов: для кого создается система? На кого

она направлена? Какие знания необходимо передать? На данном этапе важно сформировать связи между целями компании и системой наставничества, поставить ряд общих и специфических задач для успешной реализации процесса.

– *Выбор наставников и подопечных.* Наставников можно определить по следующим признакам: склонность к преподаванию, лидерский потенциал и авторитет в компании, умение обрабатывать поток информации, хороший уровень коммуникативной компетенции, работоспособность и нацеленность на результат, восприимчивость к новому и самый важный признак при выборе наставника – это высокий уровень владения знаниями и навыками, которые необходимо передать. На этапе выбора подопечных может быть выбран вариант взаимодействий: индивидуальный подход или же один наставник и группа подопечных.

– *Критерии оценки проведенной работы в трех направлениях:* качество подготовки и результаты деятельности подопечных, качество реализации процессов обучения от наставников, оценка качества процессов управления системой наставничества.

– *Непосредственное внедрение системы* и ее дальнейшая мотивация (материальное стимулирование и нематериальное).

– *Контроль и проведение работы над ошибками.* Данный этап можно осуществить через назначение координатора системы наставничества, формирование документации, которая будет регламентировать весь процесс.

Внедрение системы наставничества принесет пользу не только сотрудникам, но и непосредственно и самой организации, она из этого может извлечь следующие преимущества: вовлеченность сотрудников в трудовой процесс, удовлетворенность сотрудников реализации задач, снижение уровня текучки кадров, улучшение коммуникативных связей, увеличение производительности, позитивный климат внутри организации.

Библиографический список

Бондалетов В.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом [Электронный ресурс] / В.В. Бондалетов, Е.В. Бондалетов // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. №3 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-i-razvitie-nastavnichestva-kak-formy-korporativnogo-obucheniya-personala-v-rossii-i-za-rubezhom> (дата обращения: 08.11.2023).

Трубникова В.В. Таланты для трансформации: инновационные подходы и стратегии в области управления персоналом [Текст] / В.В. Трубникова, Е.А. Петрикеева // Трансформация систем управления: новые задачи и горизонты. Сборник материалов Международной научно-

практической конференции. Под редакцией С.А. Гальченко. Курск, 2023. С. 464-468.

Щевьева А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Электронный ресурс] // Сервис в России и за рубежом. 2010. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-povysheniya-effektivnosti-ispolzovaniya-kadrovyyh-resursov-predpriyatiya> (дата обращения: 08.11.2023).

MENTORING SYSTEM AS AN ACTUAL PHENOMENON OF MODERN BUSINESS

N.A. Arsenova

2nd year master student in Management

Kursk State University

e-mail: arsenova99@gmail.com

Supervisor:

V.V. Trubnikova

Candidate of Economics,

Associate professor at the Department of Management,

Marketing and Personnel Management

Kursk State University

e-mail: veravit8@yandex.ru

This article examines the mentoring system and its types, stages of implementation and impact on the organization's activities in the long term to ensure success.

Key words: *mentoring, system, mentor, professional skills and knowledge.*

References

Bondaletov V.V. Stanovlenie i razvitie nastavnichestva kak formy korporativnogo obucheniya personala v Rossii i za rubezhom [Elektronnyj resurs] /V.V. Bondaletov, E.V. Bondaletov // Materialy Afanas'evskih chtenij. 2019. №3 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-i-razvitie-nastavnichestva-kak-formy-korporativnogo-obucheniya-personala-v-rossii-i-za-rubezhom> (data obrashcheniya: 08.11.2023).

Trubnikova V.V. Talanty dlya transformacii: innovacionnye podhody i strategii v oblasti upravleniya personalom [Tekst] / V.V. Trubnikova, E.A. Petrikeeva //Transformaciya sistem upravleniya: novye zadachi i gorizonty. Sbornik materialov Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Pod redakciej S.A. Gal'chenko. Kursk, 2023. S. 464-468.

Shev'eva A.A. Nastavnichestvo kak element sistemy povysheniya effektivnosti ispol'zovaniya kadrovyyh resursov predpriyatiya [Elektronnyj resurs] // Servis v Rossii i za rubezhom. 2010. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-povysheniya-effektivnosti-ispolzovaniya-kadrovyyh-resursov-predpriyatiya> (data obrashcheniya: 08.11.2023).