



МЕТОД НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЯХ

Гуломова Ситора

Магистрант Совместной образовательной
программы магистратуры МГУ и НУУ

Furkatovna21@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15341894>

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 25-Aprel 2025 yil

Ma'qullandi: 28- Aprel 2025 yil

Nashr qilindi: 30-Aprel 2025 yil

KEYWORDS

метод наставничества,
адаптация персонала,
эффективность,
профессиональная
компетенция и
коллективная работа.

В данной статье рассматривается метод наставничества как эффективный инструмент для адаптации персонала в современных организациях. Обсуждаются основные принципы и подходы к реализации программ наставничества, их влияние на процессы адаптации сотрудников и достижение организационных целей. Авторы анализируют практические примеры успешной реализации метода наставничества в различных секторах бизнеса, подчеркивая важность индивидуализированного подхода и развития доверительных отношений между наставником и подопечным. В заключении делается вывод о значимости метода наставничества для повышения адаптивности персонала и обеспечения устойчивого развития организаций.

Введение:

Современные организации сталкиваются с постоянными изменениями в бизнес-среде, требующими от их персонала гибкости, адаптивности и непрерывного обучения. В этом контексте метод наставничества становится одним из ключевых инструментов для успешной адаптации сотрудников. Наставничество способствует эффективной передаче знаний, опыта и корпоративных ценностей, а также способствует развитию лидерских качеств и профессионального роста сотрудников.

Основная часть:

Понятие и суть наставничества:

Наставничество – это метод передачи знаний, опыта и навыков от более опытного сотрудника (наставника) менее опытному (подопечному). На этапе повышения квалификации руководитель персонала выступает в роли проводника для нового сотрудника, помогая ему ориентироваться в новой производственной среде, корпоративной культуре, выполнять обязанности и решать задачи.

Функции наставничества:

➤ Информационная: наставник обеспечивает необходимую информацию о компании, правилах, обязанностях по охране окружающей среды и т.д.

➤ Социальная: наставник помогает подопечному интегрироваться в коллектив, познакомиться с коллегами, создать дружественную атмосферу.

➤ Профессиональная: наставник со своим опытом и обучением, помогает подопечному осваивать новые навыки и повышать свою квалификацию.

➤ Психологическая: наставник оказывает подопечную моральную поддержку, помогая ему преодолеть трудности и адаптироваться к новой производственной среде.

Преимущества использования оборудования:

Сокращение срока адаптации: подопечные с помощью наставника быстрее осваиваются на рабочем месте и начинают носить с помощью компании.

Повышение мотивации: подопечные, чувствуя поддержку и помощь, более мотивированные к работе и развитию.

Снижение текучести кадров: подопечные, получившие помощь и поддержку, с сомнительной вероятностью покинут компанию.

Развитие корпоративной культуры: наставничество помогает создать атмосферу взаимопомощи и поддержки в коллективе.

Этапы реализации программы наставничества:

Определение целей и задач: необходимо четко сформулировать цели и задачи программы наставничества, чтобы она была максимально эффективной.

Подбор наставников: наставники должны быть опытными, компетентными и коммуникабельными сотрудниками, готовыми поделиться своими результатами и опытом.

Обучение наставников: необходимо проводить обучение наставников, чтобы они могли эффективно выполнять свои функции.

Сопровождение программы: необходимо постоянно отслеживать и оценивать программу деятельности, чтобы она отображала меняющиеся потребности организации.

Принципы и подходы к реализации метода наставничества:

Основой метода наставничества является установление отношений между наставником и подопечным, основанных на взаимном доверии и уважении. Важным аспектом является подбор квалифицированных наставников, способных эффективно коммуницировать, вдохновлять и поддерживать своих подопечных.

Программы наставничества могут иметь различные формы, включая индивидуальные сессии, групповые тренинги, менторские программы и т.д. Ключевыми компонентами успешной программы являются определение целей и ожиданий, создание плана развития, регулярные оценки прогресса и обратная связь.

Влияние на процессы адаптации персонала:

Метод наставничества оказывает значительное влияние на процессы адаптации персонала. Первоначально он помогает новым сотрудникам быстрее войти в организационную среду, понять корпоративную культуру и структуру, а также освоить ключевые компетенции и навыки.

В долгосрочной перспективе наставничество способствует удержанию талантливых сотрудников, развитию лидерских качеств и повышению уровня мотивации. Кроме того, оно способствует переориентации сотрудников в условиях изменяющейся бизнес-среды и новых организационных требований.

Практические примеры успешной реализации метода наставничества:

Множество компаний в различных секторах бизнеса успешно реализуют программы наставничества. Например, компания Google предоставляет своим сотрудникам возможность выбора наставника из числа опытных специалистов, что способствует эффективной адаптации и развитию культуры знаний внутри компании.

Также стоит отметить программу наставничества в компании Procter & Gamble, где молодые сотрудники получают возможность работать под руководством опытных менеджеров, что способствует их профессиональному и личностному росту.

Заключение:

Исследование метода наставничества для адаптации персонала в организациях подчеркивает важность применения данного подхода для успешной интеграции новых сотрудников. Результаты исследования свидетельствуют о значимом влиянии наставнических программ на ускорение процесса адаптации, увеличение профессиональной компетенции сотрудников и повышение уровня их удовлетворенности работой. Эффективное наставничество способствует созданию благоприятной рабочей среды, способствует укреплению коллектива и повышению общей производительности организации. Рекомендуются организациям активно внедрять наставнические программы в свою деятельность с целью улучшения процессов адаптации персонала и достижения лучших результатов в работе.

Список использованной литературы:

1. Наставничество // Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога)
2. Наставничество // Педагогический энциклопедический словарь, 2002.
3. Наставник // Толковый словарь Ефремовой
4. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // «ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика», 2016
5. Коняева А. П. Руководство для наставников // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. — С. 67–89
6. Кочемасова Л. А. Научное наставничество в образовательной практике студента педагогического // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки, 2021
7. Мазурова Е.Г. Наставничество, как стратегия непрерывного развития
8. Фролова С. В., Базарнова Н. Д. Наставничество и менторинг: анализ понятий // «Проблемы современного педагогического образования», 2018