

Шапкина Ксения Исаевна

менеджер

ООО «ВТО»

г. Казань, Республика Татарстан

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА

***Аннотация:** в статье рассмотрен метод наставничества, используемый в период адаптации сотрудников в организации. Автором выделены особенности данного метода и приходит к выводу о целесообразности применения системы наставничества в процессе адаптации персонала.*

***Ключевые слова:** адаптация, персонал, наставничество, обучение, контроль.*

Одной из систем адаптации признан метод наставничества. Система наставничества – привлечение опытного работника в помощь новому сотруднику, один из способов передачи навыков и знаний новичку от более опытного сотрудника компании.

Наставничество в классическом понимании рассматривается как способ передачи навыков и знаний новичку от более опытного сотрудника компании [1]. Как правило, это квалифицированный специалист, который работает в компании давно и может ввести нового сотрудника в курс работы. Таким образом, наставническая деятельность может включать: наставник может сделать процесс адаптации для новичка в коллективе более комфортным; содействие карьерному росту, профессиональному развитию; также наставник принимает участие в оценке деятельности новых сотрудников во время испытательного срока.

Метод наставничества ориентирован на выполнение значимых для организации задач, таких как: совершенствование качества подготовки новых сотрудников в соответствии с принятыми в организации нормами и стандартами; формирование лояльности к компании, позитивного отношения к работе и корпоративной культуре [2]; обеспечение преемственности стандартов поведения;

предоставление возможности горизонтального и косвенно вертикально карьерного роста; нивелирование финансовых трудностей, связанных текучестью персонала; формирование сплоченного коллектива; повышение результативности работы и производительности труда [3].

Основной целью метода наставничества является повышение эффективности системы адаптации в целом. Выделяют принципиальные особенности данного метода:

1) наставничество направлено на обучение базовым профессиональным навыкам, а не ориентировано на развитие потенциала сотрудника;

2) продуктивное наставничество требует организованности и контроля, это длительный и систематизированный процесс;

3) система наставничества требует инвестиций, которые включают как материальное стимулирование наставника, так и материальное обеспечение процесса организации обучения [4];

4) при планировании деятельности наставника должны быть учтены аспекты его работы – совмещение прямых обязанностей с обучением новых сотрудников, необходимо разработать систему мотивации и обучения наставников;

5) наставничество предполагает постоянную обратную связь, эмоциональные и умственные нагрузки, поэтому данный метод более индивидуален и отличается незначительным охватом персонала [5].

В заключение, любой организации выгодно внедрять и развивать систему наставничества, так как она значительно повышает эффективность процесса адаптации новых сотрудников и дает кадровое преимущество фирме. Наставничество не является узкопрофильным, направлено на достижение разнообразных целей организации. Таким образом, процесс адаптации персонала посредством системы наставничества расширяет возможности организации по обучению и адаптации персонала в целом. Превалирующим преимуществом наставничества является экономическая выгода, возможность незамедлительного внедрения за счет простоты в применении данного метода.

Список литературы

1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2002. – 560 с.
2. Брайн И. Беккер Изменение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность / Брайн И. Беккер, Марк А. Хьюзлид, Дэйв Ульрих. – Вильямс, 2007. – 304 с.
3. Вихарева И.С. Наставничество как эффективный метод управления торговым персоналом / И.С. Вихарева // Управление продажами. – 2012. – №6. – С. 346–350.
4. Неларин Корнелиус. HR менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика. – Баланс Бизнес Букс, 2005. – 498 с.
5. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: Электронный учебник / Под ред. В.Р. Веснина. – М.: Кнорус, 2009. – 677 с.
6. Володина Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. – Эксмо, 2009. – С. 240.
7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – Академия, 2008. – С. 224.