



*Смирнов Максим Александрович
Зав. производством Советско- Гаванского
рыбоперерабатывающего предприятия ООО
«Путина ДВ»*

«НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ»

Аннотация в данной работе представлен опыт практики наставничества на предприятии ООО «Путина ДВ» начиная с 2019 года, а именно закрепление наставников за молодыми специалистами.

Ключевые слова: наставничество, наставник, обучающийся, взаимодействие, предприятие.

Наставничество на производственном предприятии - это неотъемлемая часть обучения в адаптационном периоде вновь прибывшего работника-выпускника при котором наставник обучает и передает знания, навыки, стандарты, опыт и развивает мотивацию, а так-же в этом периоде происходит социокультурная адаптация т.е. передача корпоративной культуры, ее ценностей, норм и правил предприятия.

Одна из наиглавнейших задач деятельности наставника – адаптация на рабочем месте, помощь в профессиональном развитии и закреплении в профессиональной деятельности.

Эффект от наставничества очевиден. Чем быстрее и качественней произойдет вливание нового сотрудника в производственные процессы и коллектив, тем быстрее предприятие получит нового, качественного, мотивированного специалиста.

В то же время наставник передающий свой опыт подопечному должен уметь совмещать свои должностные обязанности и педагогическую деятельность. Не каждый опытный сотрудник может и готов учить, ведь неумение наставника последовательно передать опыт, при неясности функций наставничества и отсутствие критериев оценки результатов его педагогических усилий, приведет к бесплодному отрыву квалифицированного работника от непосредственных обязанностей и нулевому результату наставничества.

Что бы наставничество имело хороший результат необходимо:

1. Наставник должен быть не только мастером своего дела, но и уметь и имел желание передавать свой опыт.
2. Работа наставника должна быть дополнительно оплачиваемая.
3. На предприятии должна быть разработана и действовать хоть какая-то система наставничества с критериями ее оценки, типа разрядной сетки.
4. Работник прошедший период адаптации должен пройти квалификационную оценку и получить разряд.

Организация, применяющая научный подход к наставничеству, и использующая разработанный план, имеет больше шансов получить квалифицированных и мотивированных кадров, а кадры в свою очередь видя отношения работодателя к ним становятся более лояльны к компании, получая определенный разряд, они видят перспективы роста, а соответственно более мотивированны.

Рассуждая на эту тему, мы не зря в качестве наставляемого употребляем термины: работник, рабочий, сотрудник, специалист. Профессиональная адаптация нужна не только на производстве, но и в офисе, в управлении, как рабочим специальностям, так и специалистам.

Наставник – руководитель, непосредственный организатор производственного обучения, который несет ответственность за качество подготовки будущих сотрудников, поэтому с точки зрения работодателя наставнику необходим педагогический минимум, который должен

развиваться за счет педагогических и психологических тренингов и тренингов управления персоналом.

Еще очень важное направление в наставничестве, возможно самое основное это помощь в психологическом смысле молодому специалисту. Большинство компаний не имеют в своём штате психолога. А ведь попадая на новое место работы любой человек испытывает тревогу, волнение. Новая обстановка, новые незнакомые люди всё это влияет на показатели работы специалиста. И работодателю очень важно, чтобы период психологической адаптации, вхождения молодого специалиста в команду предприятия состоялся как можно быстрее.

На предприятиях, где уже сложилась группа-команда единомышленников, наставничество может принимать форму группового наставничества, когда нет одного закреплённого наставника, а наставниками являются все члены устоявшейся команды. Такая форма по нашему мнению является более прогрессивной и позволяет добиться быстрее результатов.

При этом руководитель принимающий решение о выборе наставника для молодого специалиста обязан иметь хотя бы минимальные знания в области психологии. Так как первая психологическая проблема - отбор наставников и организация взаимоотношений между наставником и его протеже.

Но как правило наставничество во многих организациях носит неформальный характер. Молодые сотрудники обращаются за помощью или советом к опытным коллегам. Сотрудник, имеющий опыт и передающий его новичку, видя в этом не исполнение своих должностных обязанностей, а лишь товарищеский долг, выступает в роли неформального наставника.

При этом надо учитывать, что в этом случае при угрозе сокращений или появлении внутренней конкуренции, чувство товарищеского долга мгновенно испаряется вместе с оказываемой помощью.

Учитывая вышеизложенное, можно прийти к выводу, что процесс наставничества очень важен для предприятия.

Правильно организованная система наставничества выгодна как самой организации, так и наставникам, и молодому специалисту.

Компания получает опытных сотрудников с минимальными затратами на их обучение.

Наставники приобретают опыт руководства, чувство удовлетворения от успехов своих наставляемых, повышают свой авторитет.

Молодой специалист (см Рис. 1) быстрее адаптируется к новым условиям, активно углубляется в профессию, приобретает равноправие и независимость от наставника, может получить быстрый карьерный рост.



Рисунок-1 Производственная практика на предприятии ООО «Путина ДВ»

Список литературы

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. — М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.— URL: [https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/ 3. 05_nastavnichestvo.pdf](https://viro.edu.ru/attachments/article/9572/3.05_nastavnichestvo.pdf) (дата обращения: 17.09.2020). — Текст: электронный.
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019. — 48 с.
3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения: 17.09.2020).

Ф.И.О.: Смирнов Максим Александрович

Место работы: г. Советская Гавань, рыбоперерабатывающее предприятие ООО «Путина ДВ»

Должность: заведующий производством

Электронная почта: teh-putina@yandex.ru

Сот. телефон: +7(914)184-77-19.

