

УДК 37.019.12

Калачова В. С.

група 5441м, Національний університет кораблебудування імені адмірала
Макарова (Миколаїв), vuska144@gmail.com

Трибулькевич К. Г.

д-р пед. наук, професор кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
(Миколаїв), tribulkevich@gmail.com

РОЛЬ ТРУДОВОГО НАСТАВНИЦТВА МОЛОДІ В РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

У статті розглянуті цілі та форми трудового наставництва як методу навчання молодого спеціаліста, виділяються основні переваги наставництва, що відрізняють його від інших методів навчання персоналу в період адаптації.

Ключові слова: *наставник, трудове наставництво, кваліфіковані працівники, трудові відносини, адаптація, молоді працівники, корпоративна культура підприємства.*

The article is devoted the goals and forms of labor mentoring as a method of training a young specialist are considered, the main advantages of mentoring are distinguished, distinguishing it from other methods of training of personnel in the period of adaptation.

Key words: *mentor, labor mentoring, skilled workers, labor relations, adaptation, youth workers, corporate culture of the enterprise.*

Актуальність. Основним джерелом поповнення кадрів організацій і підприємств є молоді фахівці з вищою освітою, проте, як правило, знань здобутих у закладах вищої освіти не вистачає аби одразу виконувати роботу на високому рівні. Це відбувається через особливу специфіку та галузь підприємства, до якого звертається молодь. Тому у наш час актуальним залишається трудове наставництво як метод навчання та адаптації персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями визначення ролі наставництва для професійного розвитку персоналу займалися такі вітчизняні вчені як: Н. О. Алюшина, Р. А. Колишко, О. Ю. Кушнірук, З. М. Левченко, В. І. Павлов, Н. П. Паршина, В. І. Притула, В. О. Радкевич, В. А. Савченко та багато інших. Наставництво як метод навчання та розвитку персоналу в різний час досліджували зарубіжні вчені, зокрема: Д. Бачин, Д. Клаттербак, Н. Кліш, Д. Отрубяннікова, Е. Парслоу, М. Рейт та ін.

Мета. Розглянути форми та цілі трудового наставництва як методу навчання молодого спеціаліста, сформулювати рекомендації щодо побудови системи наставництва.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогодні важливу роль у залученні випускників навчальних закладів до трудових колективів, у їх професійно-кваліфікаційному просуванні відіграє трудове наставництво.

Наставники молоді – кваліфіковані працівники, що володіють широким професійним і культурним світоглядом, мають багатий життєвий досвід і педагогічні здібності.

Наставники допомагають молодим працівникам опанувати передові прийоми й методи праці, сприяють їх навчанню та кар'єрному зростанню, здійснюють виховання новачків відповідно до вимог корпоративної культури підприємства. Вони допомагають молодим працівникам зрозуміти й прийняти свій новий статус в організації, долати труднощі адаптації, беруть участь в оцінюванні результатів праці своїх підопічних.

Завдяки запровадженню наставництва, підприємства можуть досягти таких цілей:

- сприяти досягненню працівником високої якості виконуваних робіт, дотриманню ним вимог нормативно-правових актів з охорони праці та організаційно-розпорядчих документів, що визначають права та посадові обов'язки працівника, положень колективного договору;
- формувати і розвивати професійні знання, вміння та навички працівників, передавати їм професійний досвід;
- сприяти соціальній адаптації працівника в трудовому колективі;
- налагоджувати партнерські відносини між працівниками різних професійних і вікових груп, створювати умови для ефективного обміну знаннями та досвідом між ними;
- розвивати мотивацію до встановлення тривалих трудових відносин працівника з підприємством, закріплення працівника на робочому місці, зниження плинності кадрів, формування позитивного іміджу підприємства на ринку праці [1].

На підприємстві можуть застосовуватися наступні форми наставництва: індивідуальне (за наставником закріплюється один новопризначений працівник), групове (наставник керує групою новопризначених працівників), колективно-індивідуальне (наставництво над одним новопризначеним працівником здійснює трудовий колектив), колективно-групове наставництво (наставництво трудового колективу здійснюється над групою новопризначених працівників).

До переваг наставницької діяльності підприємств варто віднести: по-перше, забезпечення якості та ефективності професійного навчання молодих працівників з урахуванням реальних потреб й інтересів підприємств; по-друге, зменшення часу на освоєння нової техніки і виробничих технологій, витрат на навчання та підвищення кваліфікації працівників; по-третє, створення єдиного освітнього простору підприємств; по-четверте, прискорення адаптації молодих працівників до умов їхньої роботи на підприємствах, оволодіння ними виробничими функціями, галузевими та корпоративними стандартами [2].

Переконавшись у перевагах трудового наставництва для молодих спеціалістів та узагальнивши досвід вітчизняних та закордонних компаній, ми пропонуємо поради для побудови системи трудового наставництва. Перше, про що слід подумати керівнику підприємства – переваги і для молодого співробітника, і для наставника, адже виникає питання: а що це дає наставникам, які передають досвід і займаються розвитком підлеглих? Досвідчені співробітники повинні: «розвиватися через навчання інших». Усвідомивши це, співробітники стають більш відкритими до наставництва, вони розуміють, що це не процес підготовки конкурентів, а власний розвиток, робота над собою, своїми навичками та компетенціями, які можуть бути важливими для освоєння наступного, більш високого рівня [3].

Не менш важливим є – зробити наставництво частиною корпоративної культури. Гроші, а тим більше директиви, не можуть надихнути людей якісно передавати накопичені знання і досвід іншим. Наприклад, компанія «Кока-Кола Хелленік» визначила стратегічно важливим напрямком підготовки наступників (через наставництво і коучинг). Цей критерій є одним із ключових при щорічній оцінці персоналу. На нього звертають увагу як при визначенні цілей на рік, так і при створенні планів індивідуального розвитку.

Важливим є дотримання принципів роботи наставника з молодими працівниками:

- доброзичливе, позитивне, уважне ставлення до новачка;
- раціональний розподіл робочого часу – суміщення основних функцій з наставництвом;
- послідовне передавання інформації – від простого до складного, від загальновідомого до менш відомого;
- постійний зворотний зв'язок;
- поточний контроль роботи молодого працівника, своєчасне коригування дій;
- прояв піклування про новачка – докладне роз'яснення проблемних питань, прищеплення корпоративної культури;
- своєчасне інформування служби персоналу з усіх питань адаптації нового працівника [4].

Висновки. Організація яка ставить собі за мету залишатися успішною на ринку за рахунок висококваліфікованих працівників, має керуватися принципами навчання свого персоналу та налагодження системи передачі набутого досвіду. Саме запровадження наставництва на підприємствах допоможе досягти низки цілей, а саме: сприяти досягненню працівником високої якості виконуваних робіт, дотриманню ним вимог нормативно-правових актів з охорони праці та організаційно-розпорядчих документів, що визначають права та посадові обов'язки працівника, положень колективної угоди, формувати і розвивати професійні знання, вміння та навички працівників, передавати їм професійний досвід, сприяти соціальній адаптації працівника в трудовому колективі. Аби цілі були досягнуті, керівнику слід вибудувати систему впровадження наставництва. Ми запропонували перелік порад. По-перше, слід звернути увагу на переваги і для молодого співробітника, і для наставника, по-друге, впровадити наставництво, як частину корпоративної культури. Слід дотримуватись основних принципів роботи наставника з

молодими працівниками. Враховуючи всі фактори, ми вважаємо наставництво найефективнішим інструментом для обміну знаннями та практичними навиками.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо запровадження наставництва: затв. наказом М-ва соціальної політики України від 11.10.2017 р. № 1611. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1611739-17> (дата звернення 11.10.2018).

2. Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика: монографія / В. О. Радкевич та ін.; за ред. В. О. Радкевич. Київ: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 251 с.

3. Шибанова Л. А. Програма наставництва: досвід компаній. Juristoff. URL: <https://juristoff.com/blogs/hr/practics/4480-programi-nastavnictva-dosvid-kompanij> (дата звернення 11.10.2018).

4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2002. 351с.