

«НАСТАВНИЧЕСТВО» КАК ФОРМА РАБОТЫ ПО АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Т. А. Мышковская,

студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук,

*доцент **Н. М. Телевич** (ГИУСТ БГУ)*

В современных условиях главным фактором конкурентоспособности организации является ее персонал, способный эффективно решать поставленные перед ним задачи. Потребности в квалифицированных специалистах в быстро меняющемся мире должно соответствовать дифференцированное обучение. Поэтому одним из условий обеспечения конкурентных преимуществ для организаций является постоянное инвестирование в развитие и обучение своих сотрудников с самого начала их трудовой деятельности.

Каждый год из учебных заведений на рынок труда выходят тысячи выпускников. И множество предприятий прибегают к использованию услуг специалистов с небольшим опытом работы. Большой процент выпускников, которые обращаются за трудоустройством на предприятия, увольняются в первые месяцы работы на новом месте. И для преодоления этой тенденции компаниям нужно разрабатывать и внедрять систему адаптации и наставничества новых сотрудников для активного вовлечения молодых специалистов в процесс производства.

Особенно нуждаются в дополнительном обучении после окончания учебного заведения специалисты рабочих и инженерных специальностей.

Большую роль в процессе перехода из статуса новичка в статус специалиста играет наставниче-

ство, то есть практико-ориентированное обучение непосредственно на рабочем месте внутренними силами. За каждым новым сотрудником следует закреплять наставника, в обязанности которого входит: составлять для своего стажера программу занятий и в ходе ее реализации осуществлять контроль и помощь. Наставничество направлено на обеспечение быстрого вхождения в должность, сокращение количества возможных ошибок, связанных с началом профессиональной деятельности, уменьшение дискомфорта в первые дни работы, и формирование позитивного образа компании.

Наставничество целесообразно применять для того, чтобы накопленные знания сохранялись на предприятии. И этот метод обучения может помочь снизить текучесть кадров и сжать бюджет на обучение, не приводя к потерям качества. По мнению специалистов, для того, что бы данная форма адаптации дала результат, должно пройти не менее одного года.

В век высоких технологий выпускникам не составляет труда заниматься самообразованием посредством поиска ответа на свои вопросы в интернет-источниках. Но именно наставничество способно ускорить процесс обучения, потому что знания преподносятся упорядочено, что требует меньших затрат времени на поиск ответов на заданные вопросы. Поэтому роль наставничества в ускорении перехода молодых сотрудников из статуса новичков в ранг высококвалифицированных специалистов весьма значительна.

На роль наставников обычно выдвигаются наиболее опытные и авторитетные работники предприятия. При этом очень важно учитывать психологические особенности наставников, поскольку не всегда высокие показатели в производительности труда указывают на то, что данный специалист

имеет такую же блестящую предрасположенность к шефству над учениками.

Законы обучения позволяют достаточно четко спрогнозировать время: любой навык формируется за три-четыре повторения, устойчивым он становится после пяти-шести повторений, а после 10–20 он полностью автоматизируется. Опираясь на это, можно четко понять, когда обучаемый получит необходимый опыт [1].

При организации наставничества должны быть четко сформулированы план и программа разви-

тия обучаемого. Иначе может возникнуть не такая уж редкая ситуация, когда подопечный обучается технологии, которая на практике фактически не применяется, но заложена в программе обучения. Тем самым приобретенный навык в реальности остается не востребованным.

Литература

1. *Смирнов, Н.* Наставничество: акселератор обучения [Электронный ресурс] / Н. Смирнов // Настольный журнал IT-руководителя. – Режим доступа: <http://www.osp.ru/cio/2013/06/13036383/>. – Дата доступа: 16.02.2016.