

КОНЦЕПЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Е.В. Мугаева, канд. экон. наук, доцент

Академия маркетинга и социально-информационных технологий

(Россия, г. Краснодар)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-8-1-140-143

***Аннотация.** В статье рассматриваются концепции наставничества, которые могут быть применены в управлении персоналом предприятия, задачи, ключевые навыки наставника. Практическая значимость исследования заключается в ознакомлении и разработке соответствующих мероприятий по внедрению системы наставничества во внутрифирменные процессы компании.*

***Ключевые слова:** персонал, управление, менторство, контроль, наставник, тренировка, поддержка.*

Современные методы и способы управления персоналом ежегодно трансформируются, становясь для работников более понятными, а для руководства более эффективными. В целом, совокупность данных процессов положительно влияет на производительность труда в коллективе.

В XXI в. высококвалифицированным сотрудником считается трудовая единица, имеющая соответствующий опыт, уровень образования и знаний. Такой работник сможет быстро учиться чему-то новому, передавая уже имеющийся багаж знаний новому поколению или нижестоящему по должности сотруднику. Подобная практика называется наставничеством или менторством, однако, данные понятия имеют несколько различий.

Наставничество представляет собой осуществление руководством помощи и контроля в процессе обучения нового сотрудника фирмы. Наставником может быть один или группа работников, которые имеют большой трудовой стаж и опыт в своей трудовой сфере деятельности. Его главная задача – обучение профессиональным обязанностям. Сама система наставничества необходима в коллективе для быстрого прохождения этапа адаптации. Другими словами, наставник способствует оперативному внедрению новой трудовой единицы в общефирменный процесс, целью которого выступает получение максимального объема прибыли. Помимо этого, адаптация с членами коллектива проходит успешнее при наличии наставника,

т.к. он знаком с каждым сотрудником, знает его особенности характера и поможет начинающему специалисту наладить отношения с коллегами [6].

Понятие менторства по сравнению с наставничеством включает в себя более широкий спектр воздействия. Ментором может выступать сотрудник компании, отдельно привлеченный эксперт или консультант. Его задача – осуществление функций преподавателя и тренера в совокупности с применением психологических приемов и инструментов мотивации. Ментор побуждает работника к саморазвитию, способствует его профессиональному и личностному росту, предостерегает от возможных рисков и ошибок.

В задачи ментора входит:

1. Передача имеющегося опыта подопечному для стремительного внедрения в трудовой процесс с целью скорого завершения процесса адаптации.

2. Оказание моральной поддержки для здорового психологического состояния работника.

3. Вдохновение и повышение мотивации подопечного с целью его внутреннего развития фантазии и творчества, которая помогает многим сотрудникам создать и внедрить в организации современные инновационные продукты.

4. Обучение подопечного достигать поставленных целей, правильно разрешать внутренние и внешние конфликтные ситуации, «правильно» мыслить и говорить [5].

Обобщая, отметим, что наставник исполняет роль учителя в процессе освоения трудовых обязательств, а ментор выступает совокупностью преподавателя и психолога, который поможет найти новому сотруднику «свое направление», повысить

его уровень умственных и моральных знаний.

Более подробно особенности системы менторства в сфере управления персоналом представлены на рисунке 1.

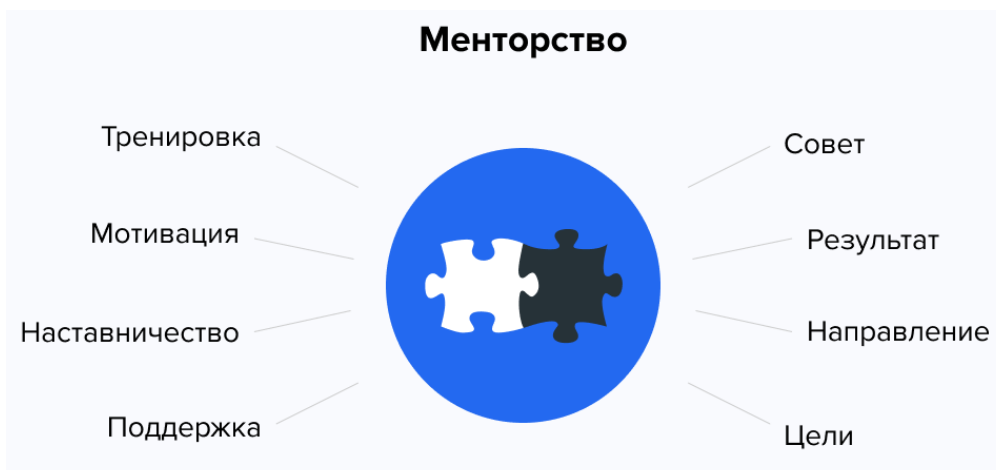


Рис. 1. Особенности системы менторства в сфере управления персоналом [2]

Ключевыми навыками ментора являются:

- Умение слушать и слышать, т.к. процесс доверия строится именно на этих двух фундаментальных умениях.

- Выстроенная система поощрения, которая способствует сохранению мотивации и ускорению процессов саморазвития.

- Правильное соотношение целей и текущей ситуации. Здесь, важной особенностью выступает постановка таких задач, которые подопечный может выполнить на основе не полученного опыта в будущем, а уже имеющегося. Другими словами, цели программы должны расширяться в зависимости от уровня усвояемости предоставляемого материала подопечным [7].

В крупных корпорациях менторство осуществляется следующим образом:

1. Определение целей и задач компании, на основании которых будет составлена стратегия развития организации. Касается персонала, усовершенствование уже действующей стратегии на основании выявленных проблем (например, высокая текучесть кадров, которая ослабляет трудовой потенциал фирмы).

2. Установление отношений между ментором и подопечным. На данном этапе

следует уделить внимание подбору двух участников: они должны иметь одинаковые цели и взгляды на жизнь, но одновременно увлекаться различными хобби.

3. Установление целей программы сотрудничества, частоты и форматов встреч, согласование начала совместного функционирования.

4. Заключительный этап, предполагающий проведение анализа изменений после прохождения программы менторства.

В сфере управления персоналом выделяют скоростное и ситуационное менторство. Первое направлено на карьерное консультирование молодых специалистов в формате одной или нескольких встреч под руководством опытного наставника. Второе направление функционирует с целью получения рекомендаций по определенным вопросам. Опытный ментор на встречах по данной тематике направит в правильное русло или даст практические советы решения поставленной проблемы [3].

Помимо материального вознаграждения, менторы получают дополнительные бонусы. Полученные данные представлены на рисунке 2.

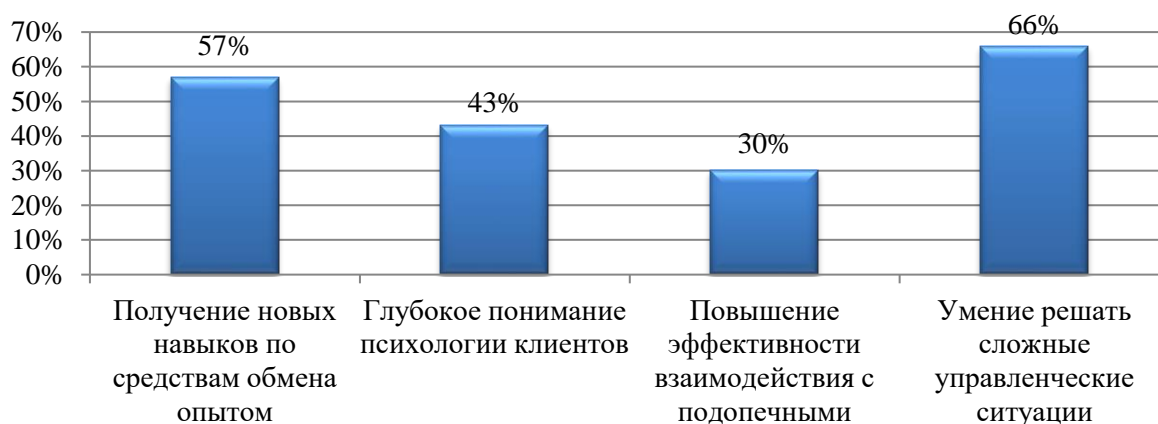


Рис. 2. Дополнительные преимущества работы ментором [4]

Данные рисунка 2 свидетельствуют о том, что ментор – это не просто профессия, а призвание, которое помогает молодым специалистам развить в себе лидерские качества, тем самым увеличив уровень эффективных трудовых единиц внутри страны.

Касаясь всеобщего отношения к системе менторства, автором будет представлена мировая статистика на основе данных научного журнала «Гарвардский бизнес обзор» (рис. 3).



Рис. 3. Мировая статистика в области менторства по данным научного журнала «Гарвардский бизнес обзор» [1]

Заключение.

Таким образом, можно отметить следующие выводы, сделанные на основе выше представленного теоретического и практического материала:

1. Менторство – актуальный метод повышения производительности персонала, который поможет не только повысить тру-

довые показатели, но и развить лидерские качества работников коллектива.

2. Представленные данные свидетельствуют об эффективности внедрения системы менторства, которая поможет разрешить текущие проблемы кадров в долгосрочной перспективе.

3. Подобная система широко применяется за рубежом. Касаясь России, подобный метод управления персоналом используется гораздо реже из-за консерва-

тивных общественных взглядов и недоверия к западным методам формирования коллектива.

Библиографический список

1. Багдасарян, В.Э. Лидерство: учебник. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 339 с.
2. Голуб И.Н. Вовлечение персонала как ключевой фактор успеха компании // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – №8. – С. 121-124.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 301 с.
4. Геворкян А.Р., Маглинова Т.Г. Рынок труда в Германии в условиях цифровой трансформации: позитивные эффекты // В сборнике: Проектный и инвестиционный менеджмент в условиях новой экономической реальности. Материалы IV Национальной научно-практической конференции. – Краснодар, 2023. – С. 137-141.
5. Мугаева Е.В. Интеграция комьюнити-менеджмента в бизнес // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 1-2 (71). – С. 11-13.
6. Сапунова Т.А. Совершенствование технологии подбора персонала на предприятии // В сборнике: Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты. Сборник научных трудов 6-й Международной научно-практической конференции. – Курск, 2021. – С. 346-349.
7. Уитмор, Д. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом / Уитмор Д., – 3-е изд. – Москва: Альпина Пабл., 2019. – 309 с.

THE CONCEPT OF MENTORING IN PERSONNEL MANAGEMENT

E.V. Mugaeva, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*
Academy of Marketing and Social Information Technologies – IMSIT
(Russia, Krasnodar)

Abstract. *The article discusses mentoring concepts that can be applied in the personnel management of an enterprise, tasks, key skills of a mentor. The practical significance of the study is to familiarize and develop appropriate measures for the introduction of a mentoring system into the company's internal processes.*

Keywords: *personnel, management, mentoring, control, mentor, training, support.*