

*Митюшина А.С.,
студентка 5 курс, направление подготовки
«Управление персоналом»,
кафедра управления персоналом и кадровой политики
Российского государственного социального университета
Россия, г. Москва*

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

***Аннотация:** Статья посвящена особенностям адаптации молодых специалистов в организации на начальном этапе карьеры. Рассматривается инструмент наставничества как действенный механизм адаптации. Приведены практические примеры построения системы адаптации молодых специалистов с использованием наставничества.*

***Ключевые слова:** молодые специалисты, система адаптации, наставничество, начало карьеры.*

***Annotation:** The article is devoted to the main features of young employees adaptation within the first days at work. Mentorship is considered as an efficient implementation mechanism. There are practical examples drawn regarding the young employees adaptation scheme implemented by means of mentorship.*

***Key words:** young employees, adaptation system, mentorship, first steps in career.*

В настоящее время большое внимание акцентируется на социальной сфере, социальных проектах. Внедрение подобных инициатив в сферу управления персоналом не исключение. Инвестиции в человеческий капитал компании являются наиболее значимыми составляющими системы управления

персоналом. Руководители многих российских компаний установили курс на значительное снижение среднего возраста специалистов.

Стоит отметить, что молодые специалисты имеют ряд характерных особенностей, существенно отличающих их от старших коллег:

- высокая мотивация к достижению успеха - молодые менее терпимы и стремятся получить желаемые результаты в кратчайшие сроки;

- отсутствие профессиональных привычек и устоявшихся с годами норм поведения – не редко опытные сотрудники, при смене места работы, начинают диктовать те нормы и правила поведения, которые сложились на предыдущем месте работы;

- существенная разница между уровнем заработной платы опытного специалиста и начинающего молодого работника;

- быстрая обучаемость;

- большая мобильность.

Молодые специалисты чаще всего испытывают трудности на начальных этапах карьеры, что обусловлено отдаленными представлениями у выпускников профессиональных образовательных учреждений о своей будущей профессии.

Компании активно сотрудничают со средними и высшими профессиональными учебными учреждениями с целью привлечения к себе большего числа потенциальных работников. В свете сегодняшнего практико-ориентированного обучения, данное сотрудничество является социально значимой практикой. В некоторых наиболее социально ориентированных компаниях создают целые отделы, занимающиеся работой со студентами и учебными заведениями. Студенты получают первичное представление о профессиональной среде, изучают ожидания работодателя и свои как специалиста.

В данном контексте возможно привести в пример опыт компании – лидера на рынке страхования в России – Росгосстрах. В компании реализуется программа для молодых специалистов «Вектор взлета», которая нацелена на

формирование кадрового резерва компании из наиболее перспективной части молодых специалистов [5].

Желание студентов быстрее получить профессиональные умения и навыки побуждает их трудоустраиваться еще до окончания учебного заведения. Так, студентов 3-х и 4-х курсов работодатели активно приглашают к себе на стартовые вакансии, что способствует сокращению периода адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности.

Многие крупные российские компании осуществляют поддержку молодых специалистов: создают специальные условия для реализации своего потенциала, обеспечивают гарантии и льготы, создают системы адаптации.

Так, одним из элементов системы адаптации молодых специалистов выступает институт наставничества.

В России самыми распространенными методами адаптации являются различные инструктажи на рабочем месте, наставничество, обучение без отрыва от производства. К молодому специалисту прикрепляется опытный наставник, который контролирует его работу, помогает влиться в коллектив, вводит в курс дел организации, при этом контролирует, отвечает на вопросы, направляет производственную деятельность, обучает [2, с. 127].

Наставничество – процесс, в котором более опытный специалист обучает молодого сотрудника тем технологиям, которыми владеет сам. Давая советы и показывая личный пример, наставник передает подопечному свой опыт. Благодаря этому новый сотрудник приобретает знания, умения и навыки, которые необходимы ему в дальнейшей работе [1, с. 82].

За молодыми сотрудниками обязательно необходимо закрепление более опытного специалиста, что будет способствовать отправной точкой в старте карьеры молодых специалистов.

Наставническая работа может быть ориентирована на выполнение следующих задач:

- быстрое включение в корпоративную культуру компании;
- преемственность корпоративных стандартов;

- формирование лояльности к компании;
- снижение текучести кадров и финансовых затрат на подбор и последующую адаптацию новых сотрудников взамен ушедших;
- формирование сплоченного коллектива и положительного социально-психологического климата;
- повышение производительности труда.

Возвращаясь к опыту российских компаний, можно привести следующие проекты в области адаптации молодых специалистов:

Программа стажировки «Raiffeisen Evolve» в Райффайзенбанке. Программа рассчитана на 1 год, в течение которого студенты научатся выполнять практические задачи, общаясь с наставником и коллегами, а также посещая курсы и тренинги. К концу этого периода они будут знать и уметь достаточно, чтобы претендовать на постоянную позицию в банке [4].

В «Аэрофлоте» в рамках конкурса «Лучший по профессии» в прошлом году появилась новая номинация «Лучший наставник». Модифицируют свои наставнические программы в «Алросе», РЖД. На Челябинском трубопрокатном заводе существует программа наставничества для студентов Первоуральского металлургического колледжа: за каждым классом закреплен куратор от производства, который следит за успеваемостью, посещаемостью, знакомит со специальностью, передает свой жизненный опыт [3].

Необходимо отметить, что в рамках процесса адаптации, в частности, проводимой наставнической работы, возможно выделить положительный эффект:

- компания: существенно повышает кадровый потенциал, формирует более подготовленный кадровый состав. Процесс способствует не только повышению профессионального уровня молодого специалиста, но и руководства компании. Создаются условия для снижения времени, затраченного на адаптацию нового специалиста (однако, данная цель достигается не во всех случаях, в связи с индивидуальными особенностями личности и психофизиологическим состоянием молодого специалиста);

- наставник: участвует в развитии компании и повышении статуса и авторитетности. Получает возможность личного саморазвития за счет освоения новых профессиональных навыков.

- молодой специалист: развивает собственные личные качества, что способствует ускорению процесса построения карьеры, приобретение новых навыков и умений.

Однако, возможны и отрицательные проявления в процессе наставничества. Успех наставничества, в первую очередь, зависит от настроения самого наставника. Вряд ли молодой специалист будет удовлетворен работой наставника, который относится к своим обязанностям как к обременению. В связи с чем, необходимо правильно спланировать весь адаптационный процесс, включая роль и положение наставника.

Наставничество – действенный механизм, который позволяет оптимизировать работу молодых специалистов, эффективно решать проблемы, связанные с обучением молодых специалистов. Ощутимым преимуществом данного инструмента являются: простота, минимальные денежные затраты, возможность повышать профессиональный уровень старших сотрудников.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Кириллов, А.В. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения: монография / А.В. Кириллов, М. В. Виниченко, А.В. Мельничук, С.А. Макушкин. — М.: РУСАЙНС, 2015. — 280 с.
2. Логвенчев, И.С. Современные проблемы адаптации молодых специалистов к условиям труда в организации / И.С. Логвенчев, А.В. Мельничук // Материалы Ивановских чтений. – 2016. – № 3 (7). – С. 123-128.
3. Почему компании начали уделять внимание программам наставничества [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2018/01/29/pochemu-kompanii-nachali-udeliat-vnimanie-programmam-nastavnichestva.html> (дата обращения: 24.01.2019).

4. Evolve Raiffeisen [Электронный ресурс]. URL: <https://career.raiffeisen.ru/evolve/> (дата обращения: 24.01.2019).
5. Вектор взлета [Электронный ресурс]. URL: https://www.rgs.ru/about/all_insurance/projects/index.wbp (дата обращения: 23.01.2019).