

## РОЗВИТОК І РЕАЛІЗАЦІЯ МЕНЕДЖЕРА ЯК НАСТАВНИКА

*Костянтин ЧМІЛЬ, Лавр СКЛЯР*

*студенти, група ЕК-22-1 (ПЗСО)*

*Наталія ТІХОНОВА*

*к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та управління територіями  
Відокремлений структурний підрозділ «Інститут інноваційної освіти Київського  
національного університету будівництва і архітектури»*

Питання ефективного, швидкого та повноцінного включення нових співробітників в колектив і роботу та їх подальшого розвитку, були і залишаються актуальними завжди. З цією метою організації використовують як традиційні так і нетрадиційні методи, зокрема наставництво.

Мета дослідження – розглянути наставництво як напрямок діяльності сучасного менеджера.

В успішних кампаніях основним інструментом адаптації та навчання як нових співробітників, так і тих, хто вирішив підвищити свою кваліфікацію, є інститут наставництва. Його мета – прискорити пристосування до колективу новачків, а також підвищити їхню кваліфікацію до прийнятної у цьому колективі рівня. Це процес передавання знань від найбільш досвідчених співробітників тим, хто цього потребує [3, с. 93-103].

В умовах сучасного бізнесу наставництво завжди віддалено меншою мірою на один порядок (від відповідальності безпосереднього лінійного керівництва); воно спрямоване на довготривале придбання і застосування навичок у процесі розвитку кар'єри і здійснюється у формі консультування і надання порад.

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). Наприклад, З. Парслоу і М. Рей зазначають, що наставництво реалізується в основному в індивідуальному порядку і може здійснюватися в різних контекстах і за різних умов [1, с. 88], формуючи при цьому такі моделі взаємостосунків (рис): корпоративний наставник, який діє як керівник, порадник і консультант на різних стадіях розвитку кар'єри тієї особи яка навчається: від прийому на роботу, через етап формальної підготовки до позиції топ-менеджера і, можливо, аж до виходу на пенсію; кваліфікаційний наставник, призначення якого вимагає професійна асоціація або агенція (служба зайнятості), яку спонсорує уряд; він повинен супроводжувати пошукача (учня) при проходженні ним програм навчання, підводячи його до екзамену на одержання професійної кваліфікації або на національний професійний екзамен; соціальний наставник виступає у ролі друга, експерта-радника або консультанта і працює з людьми у широкому спектрі ситуацій, де вони можуть знаходитися у складному становищі або у потенційно чи реально важкому стані.

Мета наставництва – це професійний розвиток працівників, підвищення рівня їх адаптації на підприємствах, що в свою чергу знижує плинність кадрів, позитивно впливає на імідж організацій та їх діяльність.

Наставництво як стиль командної роботи визначають: 1) кооперативний стиль управління; 2) делегування повноважень; 3) загальні для всіх, цікаві та значущі цілі; 4) відповідальність менеджера за розвиток людських ресурсів; 5) розвиток наставництва на всіх щаблях управління. Успіх менеджера як наставника визначають прагнення до навчання; потреба у зростанні; взаємна повага; доброзичливість і

вимогливість; взаємна довіра; чесність і відкритість; індивідуальна робота з людьми.

Впровадження системи наставництва на підприємстві є доцільним за таких умов: якщо в компанії недостатня кількість персоналу середнього віку: чимдалі ця проблема набуватиме більшої актуальності у зв'язку зі старінням української нації; якщо якість середньої та вищої професійної освіти не відповідає вимогам ринку праці: випускників доводиться донавчати вже в процесі роботи, а саме наставництво допомагає вирішити це завдання з найменшими витратами; якщо на підприємстві вже впроваджені та функціонують системи управління персоналом, які без наставництва не мають сенсу (наприклад, система адаптації, навчання, роботи з молодими фахівцями); якщо в компанії запланований приплив великої кількості новачків, наставники допоможуть швидко та ефективно ввести їх у робочий процес. Під час побудови системи наставництва важливо обрати систему мотивації: якщо для новачків основний мотив сумлінної роботи з наставником – закріплення і перспектива подальшого кар'єрного росту в компанії, то питання заохочення самих наставників потребує вирішення [2, с. 115].

Таким чином, наставництво є одним з методів адаптації та розвитку персоналу, який на відміну від тренінгів, консультування, коучінгу та психотерапії, які потребують відповідного кадрового (професійного) забезпечення, може бути використаний у будь-якій організації. Підприємство, яке ставить собі за мету залишатися успішним на ринку за рахунок висококваліфікованих працівників, має керуватися принципами навчання свого персоналу та налагодження системи передачі набутого досвіду. Враховуючи всі фактори, вважаємо наставництво найефективнішим інструментом для системного обміну корпоративними знаннями та практичними навиками для менеджменту та інших видів діяльності.

#### **Література:**

1. Парслоу З., Рей М. Коучинг в обучении: практические методы и техники. СПб.: Питер, 2003. 204 с.
2. Притула В. І., Левченко З. М. Системне наставництво: управління корпоративними знаннями та навиками. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2013. № 3. С. 113-118.
3. Лобза А. В., Бикова А. Л. Підходи до створення ефективної системи адаптації персоналу на сучасному вітчизняному підприємстві. Вісник АМСУ. Серія: Економіка. Дніпропетровськ, 2015. № 2 (54). С. 93-103.