

Иванова Д.О.
Магистрант
ФГБОУВО КГПУ им. В.П. Астафьева
(Красноярск, Россия)

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. Для успешного развития персонала и эффективного функционирования предприятия особое значение приобретает система наставничества, понимаемая в широком смысле как отношения, где специалист с опытом помогает менее опытному усвоить профессиональные компетенции. Наставничество представляет собой распространенный и эффективный метод обучения, являющийся формой адаптации и развития не только молодых специалистов в современных организациях, но и уже занятого персонала.

Ключевые слова: наставничество, наставник, молодой специалист.

Цель настоящего исследования – экспериментальная апробация программы наставничества как средства сопровождения профессионально-личностного становления молодого специалиста предприятия. Исследование проходило с мая 2022 года по октябрь 2023 года.

Для исследования сформированы 2 группы человек, в каждой из которых 10 человек. 1 группа – молодые специалисты предприятия (работающие менее 1 месяца на предприятии) и 2 группа – наставники, имеющие опыт работы на предприятии более 10 лет.

Для проведения исследования были подобраны следующие диагностические материалы:

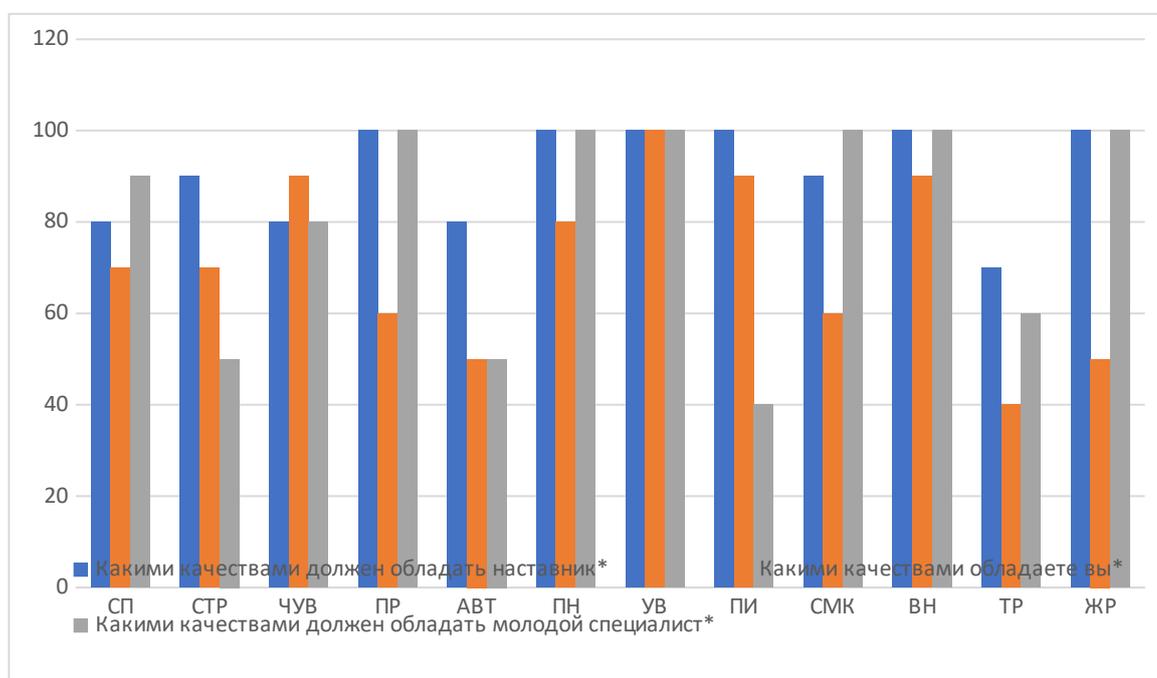
– анкета выявления компетенций наставника, разработанная автором;

– изучение мотивации профессиональной деятельности, авторы методики: Замфир К., модификация Реана А.

Констатирующий этап исследования

Для выявления начальных компетенций наставника, была применена анкета выявления компетенций наставника, полученные результаты исследования представлены на рисунках 1-3.

какими качествами должен обладать наставник; респондент; молодой специалист (рис. 1). На все вопросы предоставлены одинаковые варианты ответов совсемс целью неразрозноности оценки качеств и навыков.



Примечание* СП сопереживание, СТР строгость, ЧУВ чувствительность, ПР пронциательность, АВТ авторитетность, ПН пунктуальность, УВ уважение к личности, ПИ поощрение инициативы, СМК самокритичность, ВН внимательность, ТР требовательность, ЖР желание развиваться.

Рис. 1. Оценка качеств и навыков наставников, респондентов, молодых специалистов.

Исходя из ответов, представленных с на рисунке 1 можно сделать вывод, что респонденты предъявляют более высокие требования к наставникам и к молодым специалистам чем лично к себе. Для примера можно рассмотреть критерий «Требовательность»: в 70% - наставник должен обладать этим качеством, в 60% - молодой специалист и к себе отнесли

только 40%.

Еще один вопрос, который необходимо рассмотреть – это какое количество времени готовы уделять наставничеству в неделю, результаты представлены в таблице 3.

Также в анкете был применен блок самоанализа сильных и слабых сторон, где респондентам нужно было выбрать разные варианты представленных ответов, результат самоанализа представлен на рис. 2 и 3.

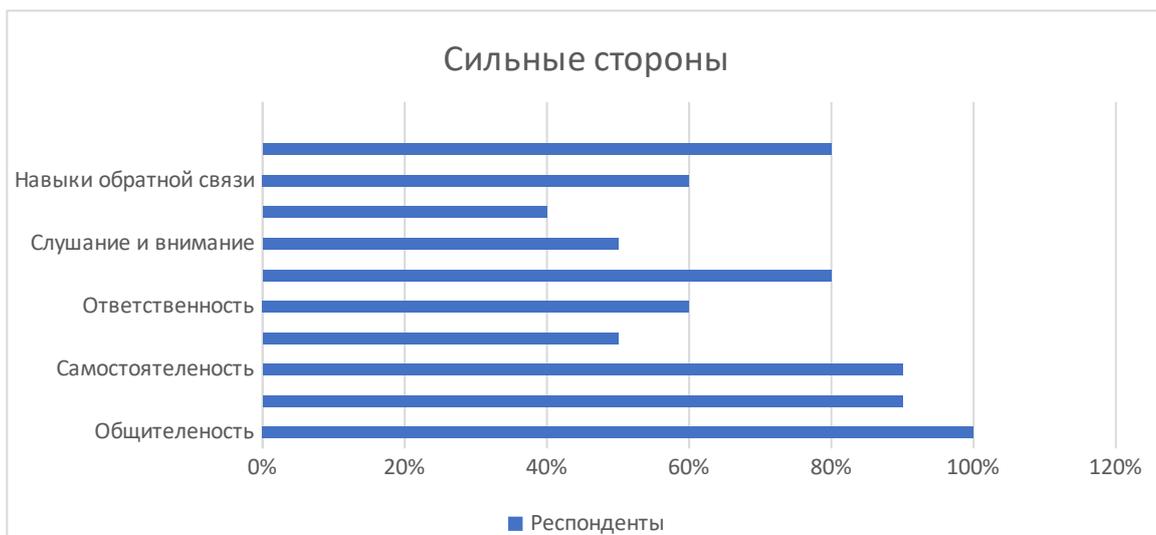


Рис. 2. Самоанализ сильных сторон

Проанализировав данные видно, что большая часть респондентов оценивают себя положительно, но также имеются показатели на низком уровне: мотивация и вдохновение, слушание и внимание, умение развивать навыки.

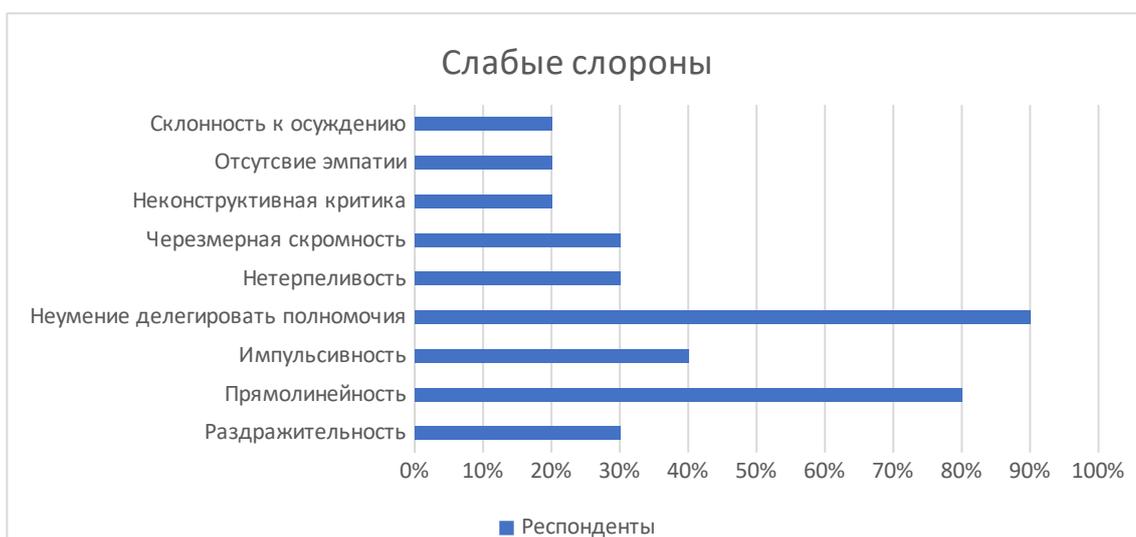
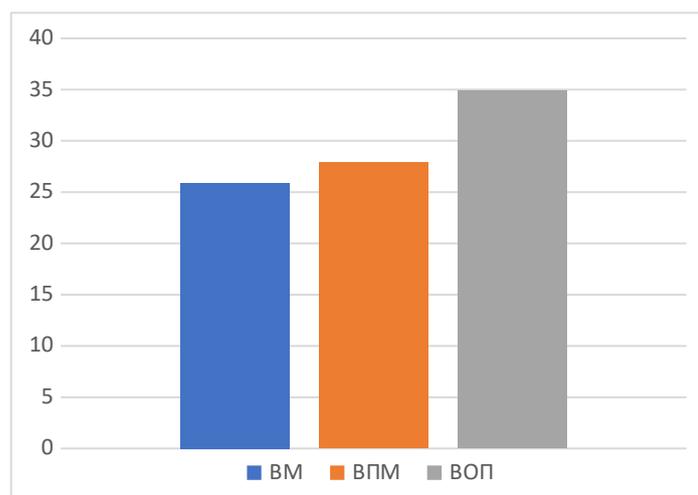


Рис. 3. Самоанализ слабых сторон

Анализ слабых сторон четко указывает на следующие критерии: умение делегировать полномочия (90%), прямолинейность (80%), стоит обратить внимание на критерий импульсивность (40%).

Исходя из выше представленных результатов анкетирования была выстроена программа наставничества как средства сопровождения профессионально-личностного становления молодого специалиста предприятия. В программу были включены выявленные показатели, для развития компетенций юристы наставников.

Для изучения мотивации профессиональной деятельности молодых специалистов была проведена диагностика (Замфир К., модификация Реана А.), обобщенные результаты можно увидеть на рис. 4.



Примечание*: VM – внутренняя мотивация, VPM – внешняя положительная мотивация VOP – внешняя отрицательная мотивация

Рис. 4. Мотивации профессиональной деятельности

У молодых специалистов предприятия выявлен наихудший комплекс мотивации (VOP>VPM>VM), в котором мотивы избегания, порицания, желания «не попасть впросак» преобладают над внешними положительными мотивами, связанными с ценностью самой деятельности, а также над внутренней мотивацией, иными словами, у испытуемых высокий уровень эмоциональной нестабильности.

Это указывает на то, что молодые специалисты хуже справляются с непредсказуемыми ситуациями и менее эффективно управлять своими эмоциями.

Разработанная программа наставничества молодого специалиста предприятия, позволит наставнику развить у себя недостающие компетенции, сопровождать профессионально-личностное становление молодого специалиста, а также изменить мотивационный настрой молодых специалистов, что в последующем улучшит результативность труда работников.

Эффективность внедрения программы наставничества

Реализация программы делится на семь основных этапов, этапы изложенные в дорожной карте программы наставничества:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества (май – июнь 2022 г.).

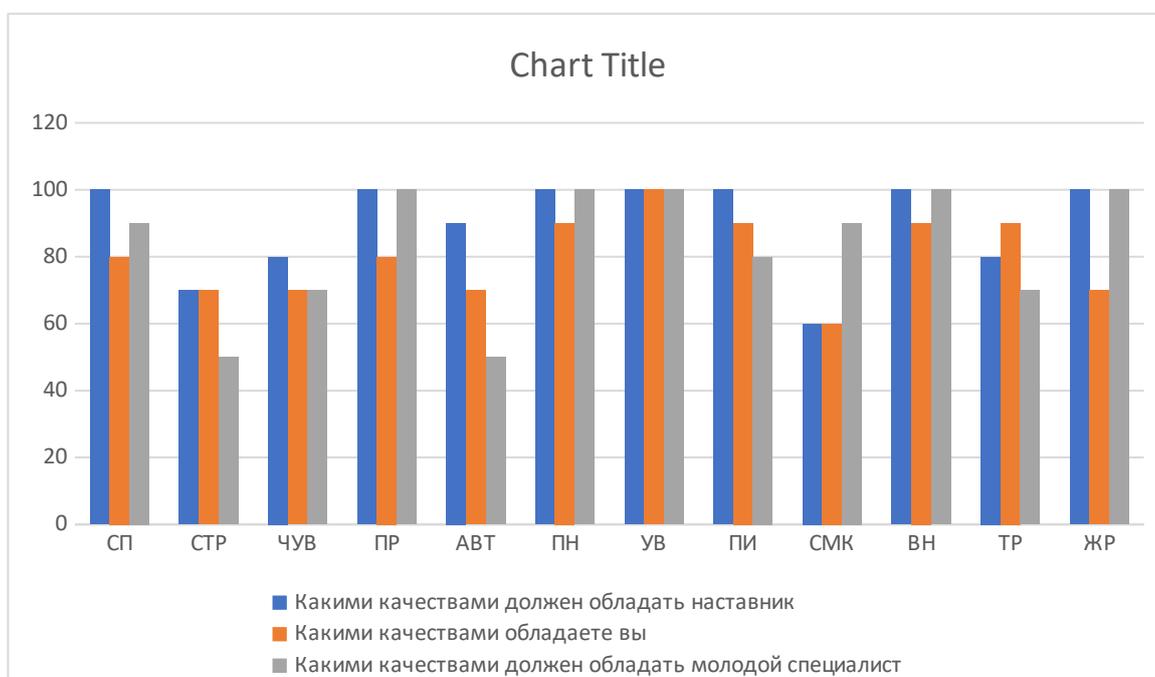
Этап 2. Формирование базы наставников (июль - август 2022 г.).

Этап 3. Обучение наставников (сентябрь – октябрь 2022 г.).

Этап 4. Формирование пар «наставник – наставляемый» (ноябрь 2022 г.).

Этап 5. Организация хода реализации программы наставничества (ноябрь 2022 г. – январь 2023 г.).

Этап 6. Завершение программы наставничества (февраль 2023 г.).
Проведена диагностика результатов с использованием ранее использованных анкет. Результаты диагностики наставников представлены на рисунке 5.



Примечание* СП сопереживание, СТР строгость, ЧУВ чувствительность, ПР пронизательность, АВТ авторитетность, ПН пунктуальность, УВ уважение к личности, ПИ поощрение инициативы, СМК самокритичность, ВН внимательность, ТР требовательность, ЖР желание развиваться.

Рис. 5. Оценка качеств и навыков наставников, респондентов, молодых специалистов.

Исходя из ответов представленных на рис. 5 и сравнив их с показателями первичной диагностики (рис.1) можно сделать вывод, что респонденты по пересмотрели многие критерии относительно себя, наставников и молодых специалистов. Для примера рассмотрим критерий «Требовательность»: если ранее респондентов считали, что в 70% наставник должен обладать этим качеством, в 60 % - молодой специалист и к себе отнесли только 40 %, то после реализации программы наставничества процент ответов возрос: 80% - наставник, в 70% - молодой специалист, к себе отнесли 90%. Но несмотря на это, остались завышенные требования к наставникам и к молодым специалистам. Можно предположить, что у респондентов присутствуют признаки заниженной самооценки – данное исследование можно включить в дальнейшую реализацию программы наставничества.

Также видны изменения в блоке самоанализа сильных и слабых

сторон, где респондентам нужно было выбрать разные варианты представленных ответов, результат самоанализа представлен на рис. 6 и 7.

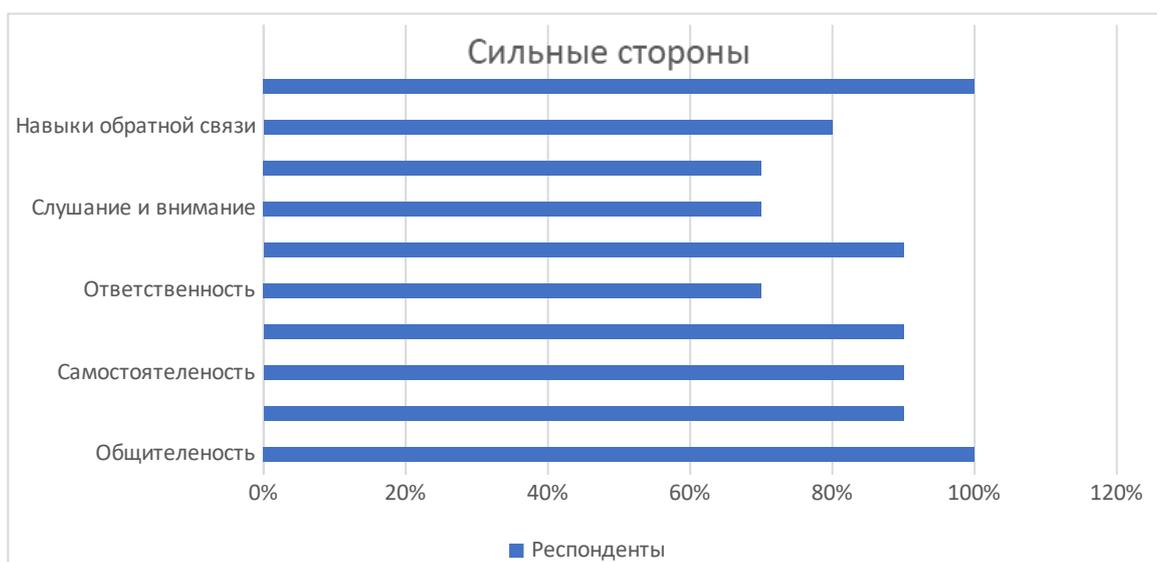


Рис. 6. Самоанализ сильных сторон

Проанализировав данные видно, что респонденты оценили себя более положительно, также имеются рост показателей, которые прежде находились на низком уровне: мотивация и вдохновение (было – 40%, стало – 70%); слушание и внимание (было – 50%, стало – 70%); умение развивать навыки (было – 50%, стало – 90%).

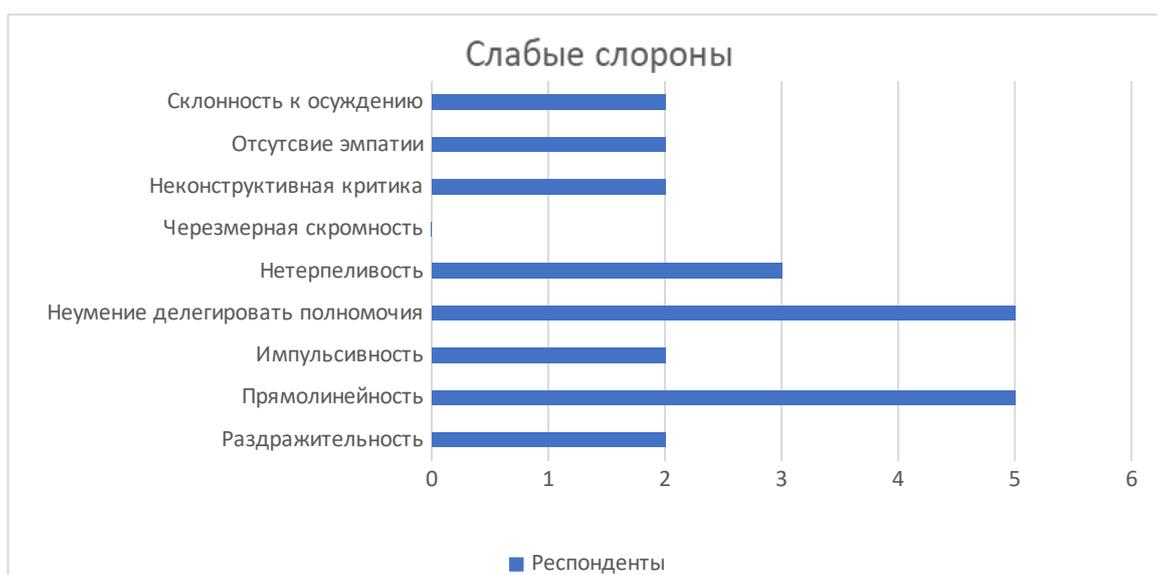
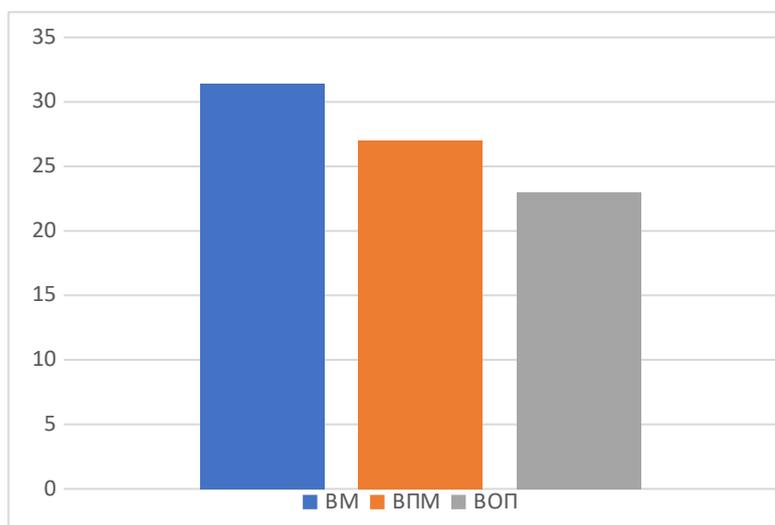


Рис. 7. Самоанализ слабых сторон

сторон
резкое
следующих



Анализ слабых
показывает
снижение
критериев:

раздражительность (было 30%, стало 20%), прямолинейность (было 80%, стало 50%), импульсивность (было 40%, стало 20%), неумение делегировать полномочия (было 90%, стало 50%), чрезмерная скромность (было 30%, стало 0%).

Представленные данные говорят о том, что программа наставничества благоприятно повлияла на самих наставников. Что в свою очередь подтверждает результативность реализации программы.

Результаты итоговой диагностики молодых специалистов представлены на рисунке 8.

Примечание*: VM – внутренняя мотивация, VPM – внешняя положительная мотивация VOP – внешняя отрицательная мотивация

Рис. 4. Мотивации профессиональной деятельности

В результате реализации программы наставничества в АО «КРП» у молодых специалистов предприятия выявлен наилучший комплекс мотивации (VM>VPM>VOP), чем более активность мотивирована самим

содержанием деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность.

Это говорит о том, что молодые специалисты способны справляться с эмоциональными вызовами, которые возникают в рабочей обстановке, без значительных изменений в их внутреннем состоянии. Они умеют распознавать и понимать свои эмоции, а также управлять ими таким образом, чтобы они не приводили к неадекватным или деструктивным реакциям.

Что в свою очередь подтверждают результативность реализации программы наставничества.

Список литературы

1. Масалимова А.Р., Сабирова Л.Л. Особенности профессионального взаимодействия наставников и стажеров на современных предприятиях России: В 7 т. Т.3. Обзор европейских исследований. Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2015.

Ivanova D.O.

FGBOU VPO KSPU named after V.P. Astafyev

Krasnoyarsk, Russia

Master's student

MENTORING PROGRAM FOR YOUNG SPECIALISTS AT THE ENTERPRISE

Annotation. For the successful development of personnel and the effective functioning of the enterprise, a mentoring system is of particular importance, understood in a broad sense as a relationship where a specialist with experience helps a less experienced person to acquire professional competencies. Mentoring is a common and effective method of training, which is a form of adaptation and development not only of young professionals in modern organizations, but also of

already employed personnel.

Keywords: mentoring, mentor, young specialist.