

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ИТ КОМПАНИЯХ

Катасонов В.В.

Научный руководитель – ст. преп. Митцева О.С.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники
(61166, Харьков, пр. Ленина,14, каф. философии, тел. (057) 702-14-65)

E-mail: foxter.best@gmail.com, тел. (093)94-88-401

This work is about the features of integration of mentoring systems in IT companies in Ukraine.

Все чаще от персонала требуется особый настрой на овладение знаниями и умениями без отрыва от основной деятельности, а также готовность создавать особые отношения между теми, кто уже овладел новыми подходами, и теми, кто ищет помощи, чтобы овладеть ими. Наиболее эффективным инструментом для решения поставленных задач является система наставничества. Обучение молодых кадров – занятие трудоемкое, но, несомненно, эффективное. Ведь чем быстрее работник разберется и адаптируется, тем скорее начнет приносить компании пользу.

По мнению ведущих американских специалистов в области управления Г. Поппеля и Б. Голдстайна, необходимость внедрения данного метода целесообразна в следующих случаях:

– Если коллектив состоит преимущественно из молодых специалистов.

Использование методики наставничества как особой формы обучения кадров наиболее актуально в компаниях, где команда состоит из молодых сотрудников. Такой специалист, придя на свое первое место работы в определенном сегменте, еще не обладает нужным профессиональным опытом, поэтому наставник должен стать тем человеком, который сможет передать ему весь имеющийся у него набор знаний и умений, помогая адаптироваться в профессиональной среде. Именно поэтому для наиболее эффективного сотрудничества опытных сотрудников с молодыми необходимо выстраивать четкую и отлаженную систему организации стажерских программ.

– Если наблюдается высокая текучесть кадров.

В крупных компаниях нужно использовать метод наставничества для тех позиций, где наблюдается наибольшая текучка кадров. Применение наставничества позволяет проводить обучение по мере надобности и не ждать, когда наберется необходимое количество сотрудников для организации тренинга. Кроме того, как правило, обновление тренинга или

дистанционного курса – более затратная по времени процедура, чем передача знаний «из рук в руки».

Организация системы наставничества не всегда проходит идеально. Основные проблемы, которые могут возникнуть при воплощении в жизнь данного процесса, это:

- Неправильный выбор наставников. Наставники должны быть лучшими в своем деле, а также должны владеть определенными обучающими методиками.

- Неправильное позиционирование системы наставничества. Важно, чтобы сотрудники не воспринимали наставников как «надсмотрщиков». Из-за этого у сотрудников может снижаться мотивация к дальнейшей работе с наставником.

Исследования показали, что в процессе внедрения системы наставничества в компании важно учитывать: мотивированность обучаемых; четкость постановки задач; согласованность с планом обучения; оценку достижений обучаемых; объединение предыдущих знаний и практического опыта обучаемых с новым учебным опытом.

Ключевыми преимуществами обучения в системе наставничества можно выделить следующие: стимулирование активного обучения; повышенную гибкость; наличие времени и места; содействие равенству возможностей; повышенный контроль качества обучения; повышение ответственности человека за собственное обучение; выработка мотивации и целеустремленности обучаемых.

Система наставничества – это образ жизни. Требуется регулярная поддержка этого процесса. Если не контролировать внедрение системы наставничества, то процесс «умирает». Должна быть постоянная обратная связь по проделанной работе, дополнительное обучение, дополнительные встречи для дополнительной мотивации наставников и регулярные собрания для обсуждения текущих вопросов.

Если хорошо выстроить эту систему, все важные задания и навыки останутся в организации (опытные сотрудники передадут его новому поколению специалистов). Кроме того, подобное взаимодействие в коллективе укрепляет командный дух и корпоративную культуру. Следовательно, компания приобретает высокопрофессиональную и мотивированную команду сотрудников, которая разделяет ее ценности.

Система наставничества необходима для установления эффективной внутренней коммуникации в организации и повышения лояльности работающих в ней сотрудников.