

Кусакина Елена Аркадьевна,
кандидат психологических наук, доцент,
ФКОУ ВО Пермский институт федеральной службы
исполнения наказаний РФ, Пермь, Россия

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНО ИЗ ВЕДУЩИХ НАПРАВЛЕНИЙ В АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация: в статье рассматривается одно из ключевых направлений кадровой политики в работе с молодыми специалистами. Автором подчеркивается значимость наставничества в профессиональном становлении личности. Обозначены основные задачи и технологии по развитию института наставничества в организации.

Ключевые слова: наставничество, кадровая политика, психологическое сопровождение, молодой специалист.

Адаптация к новым условиям жизнедеятельности становится одним из сложных с точки зрения психофизиологии процессом в становлении личности специалиста. В многочисленных исследованиях, посвященных данной проблематике отражены проблемы в адаптации, психологические закономерности адаптационных процессов и рекомендации по интеграции молодых специалистов в организацию [1,2].

Как отмечается в исследовании А.А. Уваровой, большая часть молодых специалистов отмечают, что проблемы в адаптации возникают из-за отсутствия наставника на первом этапе освоения профессии [3].

Ретроспективный анализ опыта по применению наставничества позволяет говорить о том, что это единственно верный и эффективный метод передачи практических навыков и предметных знаний новым сотрудникам. Система наставничества может быть закреплена в организации на уровне внутренних локальных актов, с последующим анализом и совершенствованием, а может быть реализована на инициативном уровне. В том и другом случае молодой специалист ощущает поддержку не только в системе знания, но и находит морально-психологический отклик в лице наставника. Как показали результаты анкетирования выпускников, прохождение производственной практики невозможно без поддержки профессионала. Зачастую, внимательные коллеги на уровне межличностных взаимоотношений своевременно давали рекомендации, конкретные указания, объясняли причину ошибки в сложных профессиональных ситуациях. Поддержка наставника это не только указания по эффективному решению профессиональных задач, но и моральная поддержка в сложной ситуации установления взаимодействия.

Наставничество, по праву можно считать одной из технологий кадровой политики и одним из ключевых звеньев индивидуальной воспитательной работы, проводимой с молодыми сотрудниками. Наставничество позволяет соединить обучение и воспитание. Профессиональное становление личности молодого специалиста во многом определяется системой работы организации по их адаптации. Адаптационные возможности личности имеют и субъективную зависимость, которая выражается в сформированной системе ценностей, где мир профессии становится ключевой ценностью и играет важнейшую роль в ее жизни. Сотрудники, обладающие сильной нервной системой, хорошо развитыми коммуникативными качествами, уравновешенные и имеющие сформированные нравственные качества будут демонстрировать высокий уровень адаптации. Наставничество как ключевое направление в подготовке профессионала в организации призвано решать следующие задачи:



1. формирование морально-психологической устойчивости в решении различного рода конфликтов, в том числе и внутриличностных;
2. приобщение к жизни коллектива, традициям и обычаям, к новым условиям жизнедеятельности, ориентирование на усвоение положительных традиций, глубокое осознание ответственности и добросовестности в выполнении поставленных задач;
3. обучение молодых сотрудников профессиональному мастерству, формам и методам работы, развитие способности самостоятельной качественно выполнять возложенные на них обязанности;
4. -оказание поддержки и помощи в преодолении трудностей различного характера;
5. формирование у подшефных необходимых устойчивых морально-волевых качеств, высокой сознательности, дисциплинированности, трудолюбия, ответственности за порученное дело и свои поступки, профессиональной этики и культуры в работе, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и других профессионально важных качеств;
6. совершенствование профессионального отбора на основе анализа результатов адаптационного периода, испытательного срока и последующей деятельности подшефных.

В рамках функционирования института наставничества должна быть построена система межструктурного взаимодействия. Включенность всех отделов и служб в процесс оказания помощи начинающим сотрудникам является одним из условий полноценной адаптации. Рассмотрим значение психологической службы в оказании психологической поддержке тандему «наставник-подшефный». Так, в рамках психологического просвещения могут быть актуализированы темы направленные на изучение механизмов психологической защиты. Такие как, снятия психо-эмоционального напряжения, преодоление психологических барьеров в установлении психологического контакта и др. Психологическое консультирование должно иметь место в ситуации постдиагностической работы по изучению ключевых личностных особенностей, влияющих на процесс включения личности в систему профессиональных взаимоотношений.

Как отмечает в своем исследовании Е.В. Яшкова, главной задачей психологической диагностики является проверка адаптивных способностей нового сотрудника и других его особенностей. Основными направлениями, по мнению исследователя, являются: анализ психологического климата в организации и условий работы, исследование системы стимулирования и мотивации персонала совместно с руководством и др [4]. На наш взгляд, психологическая диагностика должна стать не ведущим направлением, а сопутствующим, и применяться в случаи необходимости или по запросу руководителя.

В целом, наставничество, не имеет аналогов в работе с формированием кадрового потенциала в деятельности организации и требует серьезного внимания со стороны руководителя организации. Своевременное включение всех структурных подразделений в работу с молодыми специалистами позволит стабилизировать или приостановить серьезную проблему – текучести кадров, что в свою очередь позволит организации приобрести кадровую устойчивость и конкурентоспособность.

Список литературы:

1. Белякова А. В. Критерии социально-психологической адаптации молодых специалистов менеджеров / Белякова А. В. // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 10. – С. 18
2. Иванова Е. Н. Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов на предприятии / Иванова Е. Н. // Наука и образование: электронное научно-техническое издание. – 2014. – № 12. – С. 1023.



3. Уварова А. А., Смелкова Т. А., Шпортко Ю. В. Современные проблемы адаптации молодых специалистов в организации // Научный лидер –. 2021 – №33 – С. 234-239.

4. Яшкова Е.В. Управление развитием деловой карьеры менеджера В сборнике: Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития. сборник статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина. 2015. С. 322-325.

