

# Наставничество как метод обучения персонала на рабочем месте (из опыта работы)



## Рядченко Елена Александровна

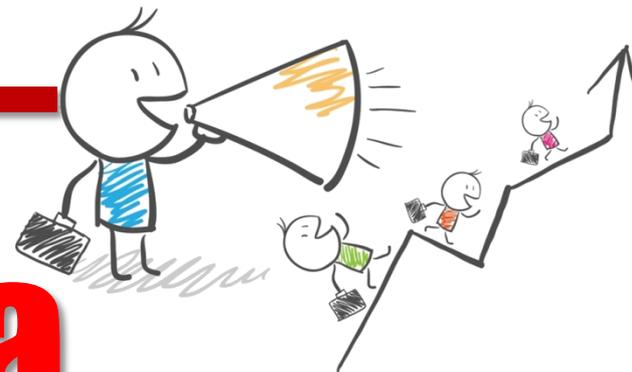
директор Центра профессионального развития в сфере делопроизводства и архивного дела «Деловой подход»,  
зав. кафедрой документоведения филиала РГГУ, доцент,  
член ФУМО СПО 46.00.00,  
преподаватель профессиональных дисциплин ТСПК  
сертифицированный эксперт-мастер, эксперт с правом  
проведения чемпионатов и демонстрационного экзамена по  
компетенции «Документационное обеспечение управления и  
архивоведение»

# **Система наставничества –**

**форма обучения специалистов  
на рабочем месте**



**ВАЖНО –  
система**



- адаптация на новом месте работы
- обучение и сопровождение



# Наставничество как педагогическая технология

обеспечивает становление личности будущего специалиста

## Задачи

- удовлетворение потребности в непрерывном образовании
- оказание методической, психологической и другой помощи в преодолении возникающих затруднений
- способствование формированию индивидуального стиля деятельности
- помощь в использовании современных методов, приемов и технологий

## Результативность

- имеет общие представления о содержании работы
- психологически готов к выполнению задач





# Наставничество как кадровая технология, метод обучения и развития кадров

обеспечивает передачу знаний и навыков

## Задачи

- подготовка сотрудников к самостоятельному эффективному выполнению своих функциональных обязанностей
- передача знаний, навыков и опыта

РЕКОМЕНДОВАНО  
К ВЫПОЛНЕНИЮ

## Результативность

- быстро повышается производительность (результативность) труда за счет качественной профессиональной подготовки

КЛЮЧЕВОЙ  
ЭЛЕМЕНТ  
HR-СТРАТЕГИИ



# Проблемы

## Новички

- низкий уровень профессиональной подготовки выпускника
- запрос на быстрое встраивание в рабочий процесс
- замена выбывших кадров с необходимым уровнем квалификации
- наличие отрицательного опыта работы

## Опытные специалисты

- устаревание знаний
- недостаточная квалификация
- отсутствие профессионального образования



# Основные характеристики наставничества



**планомерная  
деятельность по  
передаче знаний,  
умений**

от опытного  
специалиста  
(эксперта) к  
начинающему или  
не имеющему опыта  
работы

**форма передачи  
опыта**

в ходе которой  
начинающий  
специалист  
практически  
осваивает  
персональные  
приемы под  
непосредственным  
руководством  
наставника

**эффективный  
способ повышения  
квалификации**

освоения  
инновационного  
содержания  
деятельности и  
выхода на новый,  
более высокий  
уровень  
профессиональной  
компетенции

# Наставническое сопровождение новичка

## Задачи

- раскрыть содержание функциональных обязанностей
- оценить ожидания руководства от нового сотрудника
- понять специфику работы организации
- исключить влияние ошибочного опыта

## Достоинства

- актуальные знания
- учет специфики организации
- много практики

## Недостатки

- общие подходы без учета специфики организации
- много теории
- обучение на основе ошибочного личного опыта



# Наставническое сопровождение специалиста



## Задачи

- актуализировать знания и навыки
- освоить новые технологии
- определить алгоритм решения функциональных проблем

## Достоинства

- актуальные нормативные изменения
- разъяснения по применению нормативных требований
- отработка технологий
- повышение квалификации на рабочем месте
- решение сложных практических задач



# Преимущества внедрения системы наставничества



- повышение профессионального уровня и навыков** новичков и опытных специалистов
- снижение текучести кадров**, за счет усиления профессиональной составляющей мотивации и предоставления дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса
- снижение риска профессионального выгорания** наиболее опытных сотрудников, носителей знаний, навыков и системы корпоративных ценностей
- предоставление опытным сотрудникам** возможностей для карьерного роста
- повышение экономической эффективности** системы подготовки персонала

РЕКОМЕНДОВАНО  
К ВЫПОЛНЕНИЮ

# Спасибо за внимание

