

Менторинг в цифровую эпоху

Научный руководитель – Малышев Максим Алексеевич

Остроумова Александра Олеговна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

E-mail: ostromovaaleks@yandex.ru

В современных условиях динамичное развитие рынка показало, что грамотно построенная система менторинга новых сотрудников позволяет ускорить процесс адаптации в компании, что в свою очередь влияет на скорость производительности труда и соответственно на уровень конкурентоспособности фирмы на рынке труда. Менторство в современном его понятии - уникальный инструмент в руках руководителей компаний. При его использовании будут решаться актуальные проблемы и открываться новые горизонты для развития работы с персоналом. Глобальные изменения мира, в том числе и пандемия подводят руководителей компаний к необходимости внедрения смешанных программ обучения: очного и дистанционного.

Менторинг — это одна из технологий развития персонала, когда зрелый сотрудник (ментор), является наставником, советчиком, делится своим опытом, знаниями, умениями и навыками с менее опытным работником, обеспечивая его профессиональное развитие и рост [1].

Ментор и менти (подопечный ментора) являются равноправными участниками процесса менторства, которые взаимно учатся друг от друга, пребывая в состоянии постоянного диалога, посредством которого они прорабатывают ошибки и ищут новые способы и пути улучшения.

При внедрении системы менторинга в выигрыше остаются разные стороны, а именно: сотрудник, коллектив, организация.

Для сотрудников основным преимуществом является то, что у них исчезает чувство одиночества, так как далеко не все люди при устройстве на новое место могут быстро наладить коммуникации и влиться в коллектив. Сотрудник знает, что ему есть к кому обратиться за советом и у кого попросить помощи. Ментор не будет корить за ошибки, а наоборот поможет и направит в нужную сторону. Как следствие менти легче адаптируется, у него появляется своя зона комфорта и потенциал к росту в компании. И тут большое влияние оказывает ментор, он может дать совет в каком направлении следует развиваться в дальнейшем в фирме, зачастую такие отношения перетекают в баддинг и связывают сотрудников на протяжении всей работы в компании.

В свою очередь коллектив получает мощный поддерживающий ресурс. Данная система помогает повысить сплоченность коллектива, а в следствие повышается и уровень приверженности сотрудников к фирме.

Для самой компании процесс менторинга позволяет стабилизировать численность коллектива, снижает текучесть персонала, что позволяет улучшить лояльность персонала к фирме, повысить конкурентоспособность бренда на рынке труда. Если у компании в качестве одной из основных ценностей будет персонал, то ее имидж станет более привлекательным для новых кандидатов, это позволит привлечь высокоспециализированных специалистов и улучшить производительность труда.

Перед внедрением системы менторинга следует отметить, что важную роль играют личностные особенности ученика до начала его работы с ментором, а именно его психологическое состояние и ожидание от данного взаимодействия. В ключевые навыки наставника, исходя из ожидания сотрудника можно выделить: оказание помощи, уверенность в собственных силах, склонность к взаимному сотрудничеству, доброта и искренность, наличие строгого, но справедливого контроля [2].

У каждого ментора есть своя группа «новобранцев». Программа менторинга включает в себя четыре основных этапа: знакомство менти с ментором, разработка программы по развитию менти, встречи с ментором на всём протяжении менторинга, подведение итогов совместной работы [3].

В современном мире внедрение программы менторинга необходимо для быстрорастущих организаций. Менторинг в цифровую эпоху помимо классического взаимодействия подопечного и ментора может включать в себя интерактивные формы обучения, с применением новых технологий: видео и аудио лекции, онлайн-чаты и чат-боты, интерактивные карты рабочего места, а также использование виртуальной и дополненной реальности. При использовании VR-технологий ментор мог бы сам выбирать ситуацию, при которой его ученик отрабатывал бы определенный навык. Данная технология будет полностью погружать менти в интерактивную среду, фокусируя его внимание на поставленной задаче, делая процесс обучения и адаптации интереснее, а компании поможет проанализировать поведение своего будущего сотрудника без особого риска.

Например, корпоративный университет Сбербанка использует технологию VR для развития эмоционального интеллекта своего персонала, с помощью таких программ симуляции, как «Пожилой человек» и «Человек с ограниченными возможностями». Данные программы помогают сотрудниками понять с какими сложностями могут сталкиваться такие люди каждый день и каким образом им действительно можно помочь [4].

В «Газпром нефть» данная технология применяется для отработки поведения сотрудников в чрезвычайных ситуациях. Таких как, задымление, затопление, выход оборудования из строя. Сотрудники проходят все этапы от первичного инструктажа до устранения неполадки [4].

Можно констатировать, что изучение и улучшение системы менторинга за счет добавления инновационных технологий поможет компании ускорить процесс адаптации и повысит лояльность потенциальных кандидатов к компании. Данная тема будет оставаться одним из ключевых аспектов развития организации, так, как и в период диджитализации будет существовать персонал и вопрос его обучения будет актуален. Научившись эффективно применять на практике принципы менторинга в тандеме с современными технологиями, можно быть полностью уверенным в успешной реализации любых профессиональных задач и целей для развития бизнеса.

Источники и литература

- 1) Буркальцева А. В. Менторинг как технология развития персонала // Современные технологии персоналом. Сборник трудов V Международной научно-практической конференции. Симферополь, 2018. С. 205-208.–13 мая 2020 г.). М., 2020.
- 2) Крикун С.Д. Социально-психологические особенности начала взаимодействия наставника и наставляемого (на примере карьерного консультирования) // Социальная психология: вопросы теории и практики. Материалы V Всероссийской научно-практической конференции международным участием памяти М.Ю. Кондратьева (12–13 мая 2020 г.). М., 2020. С. 305-307.
- 3) Новые горизонты. Пособие для менторов / под ред. М. Штоббе-Никзентайтис. Ставрополь, 2015.

- 4) Виртуальная реальность // СберУниверситет. URL: <https://sberbank-university.ru/edutech-club/glossary/945>. (Дата обращения: 18.03.2021).