

Влияние программ наставничества на адаптацию новых сотрудников в организации

Научный руководитель – Колодезникова Инна Валентиновна

Борисова Светлана Юрьевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: bor4sova@yandex.ru

Современные организации, функционирующие в условиях постоянных перемен, вынуждены регулярно совершенствовать подходы к управлению персоналом. Одним из ключевых инструментов, позволяющих эффективно интегрировать новых сотрудников в корпоративную культуру и сократить период их адаптации, являются программы наставничества. Наставничество способствует повышению вовлеченности новичков в рабочие процессы, снижению уровня стресса и укреплению их лояльности к компании [6]. По данным ВЦИОМ и Роструда, системы наставничества применяются более чем на 15 тысячах российских предприятий. При этом 60% компаний отмечают положительное влияние таких программ на развитие бизнеса, а 35% готовы инвестировать в обучение наставников [5].

Мы разделяем точку зрения авторов, которые считают, что качественно выстроенная система наставничества помогает новым сотрудникам быстрее осваивать профессиональные навыки и интегрироваться в корпоративную среду [3]. В этой системе наставник выполняет не только обучающую функцию: он оказывает психологическую поддержку, знакомит с корпоративной культурой, включая «неписаные правила» организации, и способствует формированию горизонтальных связей в коллективе [1].

Тем не менее, ряд исследований указывает на возможные ограничения программ наставничества. Например, в некоторых организациях наставничество носит формальный характер, взаимодействие с наставником сводится только к информированию без установления доверительных отношений и полноценного сопровождения. Следует указать, что эффективность программ наставничества может быть существенно снижена в условиях, когда в организации инициируются определенные процессы, принимаются соответствующие документы (например, положения о наставничестве), но из-за нехватки времени и загруженности рутинными задачами активность в этом вопросе постепенно затихает [2]. Кроме того, отсутствие четких критериев выбора наставников, методических рекомендаций и системы оценки их работы отрицательно сказывается на результативности программы и, в ряде случаев, даже демотивирует новых сотрудников [4].

Интерес к рассматриваемой теме побудил автора к проведению исследования, направленного на изучение факторов, определяющих эффективность программ наставничества в адаптации новых сотрудников. В рамках качественного социологического исследования запланированы и уже проведены фокус-группы с новыми сотрудниками организаций, использующих программы наставничества. В ходе дискуссий основное внимание сосредоточено на опыте взаимодействия с наставниками, оценке эффективности программ наставничества и выявлении потенциальных препятствий, затрудняющих успешную адаптацию.

Результаты исследования позволят определить, какие условия необходимы для эффективного наставничества, а также разработать практические рекомендации по его совершенствованию в российских компаниях. Ожидается, что полученные данные будут полезны не только HR-специалистам, но и руководителям организаций, заинтересованным в снижении уровня текучести кадров и повышении удовлетворенности сотрудников. Итоговые выводы и аналитические материалы будут представлены в апреле 2025 года.

Источники и литература

- 1) Зорина И.А. Роль наставника в современном обществе: обзор социологических исследований // Управленческое консультирование. 2023. №11 (179). С. 140-148.
- 2) Локтюхина Н.В., Назарова У.А., Шабаева С.В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт // Непрерывное образование: XXI век. 2019. №4 (28). С. 136-151.
- 3) Тимофеева В.А., Борщёва К.Р., Борщёва Н.Л. Наставничество как инструмент адаптации новых сотрудников // Инновационная наука. 2023. №12-1. С. 111-113.
- 4) Чунина М.Е., Тихонов А.И. Развитие системы наставничества как важный элемент адаптации персонала // Московский экономический журнал. 2019. №9. С. 608-627.
- 5) В России перезапускают институт наставничества // Ведомости URL: <https://www.vedomosti.ru/ideas/education/articles/2024/12/17/1081894-perezapuskayut-institut-nastavnichestva> (дата обращения: 20.01.25).
- 6) Наставничество в ООО «Газпром трансгаз Томск»: преемственность, безопасность, надежность // Базовый центр подготовки кадров URL: <https://bc-nark.ru/best/our/67702/> (дата обращения: 20.01.25).