

# Варианты способов мотивации наставников

Подготовила Геримсултанова  
Амина Вахарсолтовна



**Наставничество** – это практика введения нового сотрудника в компанию и обучения на рабочем месте силами сотрудников подразделения, специально подготовленных для этой задачи.



*Эффективность наставничества обеспечивается единством подходов и принципов формирования, внедрения и действия системы наставничества во всех подразделениях, в том числе:*

- выбор наставников в соответствии с установленными критериями,
- наличие систематического обучения наставников,
- наличие системы материальной и нематериальной мотивации наставников.

# Преимущества

*Наставник - это желаемая модель поведения для нового сотрудника.*

## Наставничество может:

- Формировать положительный имидж компании на рынке труда;
- Уменьшить ошибки сотрудников в период вхождения в должность;
- Уменьшить число увольнений сотрудников по собственному желанию в период испытательного срока;
- Передавать через наставника опыт, накопленный в компании;
- Быть хорошим мотиватором для продолжения работы квалифицированных специалистов в компании;
- Стать элементом самообучающейся организации.



# Наставнику требуется:

**1) Как руководителю** - уметь планировать свою деятельность, ставить задачи обучаемому, мотивировать его и контролировать результативность обучения.

**2) Как коммуникатору** - уметь доносить информацию до сотрудника на понятном ему языке, уметь слушать и слышать.

**3) Как «научателю»** - уметь учитывать особенности обучения взрослых и этапы формирования навыка, умело пользоваться инструментом конструктивной обратной связи.





## Требования к наставникам:

- 1) быть высококвалифицированными специалистами с приличным трудовым стажем в компании,
- 2) уметь обучать других людей,
- 3) пользоваться уважением в коллективе,
- 4) обладать такими личностными качествами, как:
  - терпимость,
  - спокойствие,
  - организованность,
  - тактичность.



Желательно, чтобы наставники прошли предварительное **обучение**.

В обязанности наставника входит:

- кураторство,
- контроль процесса адаптации новичка.



**Система наставничества помогает новичкам быстро адаптироваться в компании и влиться в рабочий коллектив.**

# Система обучения наставников

1. Целесообразно проводить обучение наставников не менее 2 раз в год.

2. Необходимо разделить обучение наставников на:

- первичное, при приобретении статуса наставник,
- систематическое, в процессе ведения наставничества.



3. Обучение наставников направлено на:

- поддержание и повышение профессионального уровня наставников (умение продавать, проводить переговоры, сотрудничать),
- формирование и развитие умения выявлять и оценивать особенности (личные способности, качества и мотивы) стажёров,
- формирование и развитие навыков планирования и контроля, постановки задач, делегирования полномочий, мотивации стажёров.



# Что же может мотивировать наставника?

1) Уровень постановки задач, когда наставнику озвучивается проблема, которую требуется решить.

2) Самостоятельность, когда наставник сам выбирает шаги, которые необходимо предпринять, и сам определяет промежуточные результаты, по которым можно будет отследить решение проблемы.  
*Престиж наставничества в компании очень важен для мотивации наставника.*



3) Материальная мотивация, которая может быть связана с результатами обучаемых, а ее уровень определен опытным путем.



# Оплата труда наставников

1. Уровень оплаты, как минимум, должен компенсировать материальные потери наставника, которые он несет, не занимаясь своей основной деятельностью.

Единовременная выплата производится при прохождении стажёром аттестации по результатам стажировки с последующим переводом в соответствующую должность.

2. Размер единовременной выплаты наставнику зависит от подразделения, в котором будет работать стажёр.

Подразделения классифицированы по признакам:

- сложность технологии оказания услуг,
- сложность взаимодействия с клиентами.

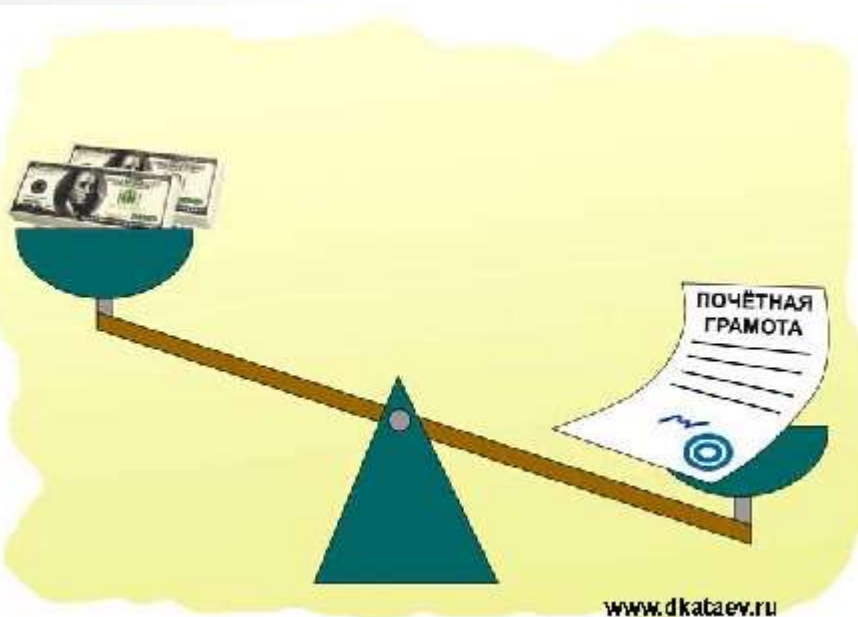


## Нематериальное стимулирование :

### Конкурс Лучшего Наставника по результатам года.

Победитель награждается почётной грамотой, ценным подарком на ежегодном собрании.

Можно также разместить информацию о лучшем наставнике в Интренет.



**Критерии, в соответствии с которыми определяется Лучший Наставник:**

- 1) Количество стажёров, подготовленных в течение года.
- 2) Результативность сотрудников, подготовленных наставником, измеряемая:
  - финансовым результатом деятельности;
  - отзывом руководителя подразделения;
- 3) Отсутствие переаттестаций на присвоение статуса соответствующей должности.

## Передаваться знания и навыки могут различными способами:

- классическим дидактическим методом передачи информации в формате лекций;
- практическим методом «Делай, как я!»;
- объяснительно-иллюстративным методом, когда приводятся конкретные примеры, а потом из них делаются соответствующие выводы;
- «эвристическим» методом, предполагающим интуитивный «поиск истины» на основании имеющейся информации;



**При любом из способов в задачи наставника также входит:**

- 1) передача корпоративных ценностей организации (эти ценности хранятся в виде так называемой «общественной памяти»);
- 2) сохранение и приумножение уникального опыта, принадлежащего именно этой компании.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

## Система наставничества позволяет:

- повысить качество обучения персонала;
- снизить текучесть кадров;
- быстро вывести новых сотрудников на выполнение рабочих показателей;
- помочь новичкам быстро адаптироваться в компании и влиться в рабочий коллектив;
- развить у новых сотрудников позитивное отношение к компании.

