

Наставничество как форма обучения и развития персонала

Филипович А.В.

Научный руководитель - старший преподаватель Вайнилович Э.Г.
Белорусский национальный технический университет

Наставничество – это процесс, в ходе которого более опытный сотрудник помогает другому человеку реализовать его потенциал. При этом для развития эффективных рабочих взаимоотношений наставником должны быть учтены индивидуальные особенности подопечного. Согласно методике, разработанной доктором Дэвидом Мерриллом, выделяют стили поведения сотрудников в зависимости от соотношения факторов настойчивости и отзывчивости. Индивидуальный уровень настойчивости – это воспринимаемая другими степень директивности человека. Настойчивые люди больше расположены к принятию на себя риска, способны взять на себя управление. Другой критерий оценки поведения – отзывчивость. Совмещение настойчивости и отзывчивости характеризует позицию работника в организации и определенный стиль поведения: деятель, аналитик, друг, артист.

Каждый стиль имеет как слабые, так и сильные стороны, характеризуется особым поведением при принятии решений, имеет собственные пути выполнения поставленных задач. Сотрудничая с типом «деятель», необходимо учитывать его способность вести несколько проектов одновременно. Но при этом «деятели» нуждаются в постоянном контроле. Чтобы выстроить положительные отношения с «аналитиком», наставник должен принимать во внимание присущий данному стилю консерватизм при принятии решений и обеспечивать его фактами, демонстрирующими безопасность предлагаемого подхода. «Друзья» воспринимают все очень лично, поэтому корректируя их поведение нужно подчеркивать положительные моменты. «Артисты» обладают массой идей, но часто не имеют представления о том, как их можно реализовать, и, таким образом, нуждаются в помощи в области воплощения замысла.

Для создания взаимоотношений наставник должен научиться работать с каждым из типов, что потребует от него некоторого приспособления, поскольку и он сам попадает в одну из поведенческих категорий.