

РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ СТРАНЫ

Баран Э. Д., Савоник В. И., студенты
Научный руководитель – Мишкова М. П., к.э.н., доцент,
доцент каф. менеджмента
Брестский государственный технический университет
г. Брест, Республика Беларусь

После окончания университета за каждым молодым специалистом, принятым на работу, должен закрепляется наставник.

Руководителям нужно взаимодействовать с подопечным, выстраивать с ними профессионально-образовательные отношения.

Традиционно наставничество понимается как сопровождение молодого специалиста более опытным работником в овладении азами профессии [1].

Для решения поставленных целей совершенствования наставничества необходимо: внедрить новые способы мотивации наставников, увеличить их заинтересованность в обучении молодых специалистов; стимулировать сплоченность новых сотрудников.

Наставникам за хорошее взаимодействие с молодым специалистом можно предложить поощрения: дополнительная неделя к отпуску, различные виды материального стимулирования, возможности карьерного роста, поощрения в виде участия в культурных мероприятиях и поездках. А в группах будет работать еще лучше.

Самый эффективный метод наставничества – метод открытого совместного действия (наставник-партнер), помогающий найти молодому специалисту свою профессионально-карьерную траекторию [2].

Список литературы

1. Яковлева, Н. Ф. Проектная деятельность в образовательном учреждении : учеб. пособие. – 2-е изд., стереотип / Н. Ф. Яковлева. – Москва : ФЛИНТА, 2014. – 144 с.
2. Руководство для наставников проектных команд / Конструкторы сообществ практики. – Москва, 2017. – 29 с.