

*Несина Александра Игоревна
Стажер АНО «Агентство по развитию человеческого
капитала на Дальнем Востоке и в Арктике»
Россия, Владивосток*

**Наставничество как инструмент системы адаптации в добывающей
промышленности
Mentoring as an adaptation system tool in the extractive industry**

Аннотация.

В статье рассматриваются вопросы системы наставничества в компаниях добывающей промышленности Дальнего Востока. Приведены конкретные результаты исследования рабочих сайтов, для определения количества работников, которым потребуется адаптация. Предложены меры по внедрению системы наставничества в компании добывающей промышленности Дальнего Востока, а также дана оценка их эффективности.

Ключевые слова и словосочетания: наставничество, компании добывающей промышленности, программа наставничества.

Annotation.

The article discusses the issues of the mentoring system in the companies of the extractive industry of the Far East. The specific results of the study of work sites are given to determine the number of employees who will need adaptation. Proposals for the introduction of a mentoring system in a mining company in the Far East were presented, as well as an assessment of their effectiveness was given.

Keywords and phrases: mentoring, extractive industry companies, mentoring program.

Основой любого предприятия являются люди, поскольку именно работники предприятия обеспечивают эффективное использование ресурсов предприятия, а также определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность. Из этого следует, что любой организации следует уделять должное внимание вопросу адаптации персонала, а именно методу наставничества, поскольку он является наиболее эффективным и востребованным для процесса адаптации и обучения сотрудников.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что для реализации задач по развитию предприятия, достижение поставленных целей, как на уровне каждого сотрудника, так и в масштабах всего предприятия, необходимы квалифицированные кадры, которые обладают специализированными знаниями, навыками и умениями. Поэтому так важно разработать программу наставничества для опытных специалистов чтобы они впоследствии обучали работников, имеющих среднее профессиональное образование или прошедшие профессиональную подготовку (краткосрочные курсы).

Теоретической основой данного исследования стали труды ученых и специалистов (А.Я. Кибанов, А.П. Егоршин, Т.Ю. Базаров, И.А. Кондратьева, Т. Какинская, О. Чехова, Л. Французова и П. Шейл), раскрывающие многоаспектную сущность системы наставничества, как наиболее успешном способе

адаптации сотрудников организации, об этом свидетельствует многочислен- ные публикации таких российских ученых, как М.В. Кларин, А.А. Литвинюк, Г. Беккер, В.И. Байденко, В.В. Балашов и реальная практика деятельности ор- ганизации [1].

Наставничество определяют, как способ организационного обеспечения адаптации и испытания, заключающийся в назначении опытного сотрудника (сотрудников) наставником вновь принятого работника для оказания ему со- действия в освоении работы и включения в систему отношений [2].

В ходе этой работы будут рассматриваться и анализировать компании Дальнего Востока, занимающиеся добывающей промышленностью. В эти компании входят:

- ООО УК «Колмар»;
- «Ургалуголь» (СУЭК);
- ООО «Руссдрагмет»;
- ООО «Кимкано-Сутарский ГОК»;
- АО «Золоторудная Компания ПАВЛИК»;
- ООО «Мангазея Золото»;
- ООО «Нергеопротом»;
- ОАО «Полиметалл»;
- АК «АЛРОСА» (ПАО).

Для исследования был применен метод изучения статистических данных и информации на рабочих сайтах (HeadHunter, SuperJob, FarPost.ru) и списка вакансий, предоставленного вышеуказанными предприятиями, а также метод статистического анализа. Для того, чтобы определить количество работников, которым потребуется адаптация, была найдена актуальная информация по кадровой потребности вышеупомянутых компаний по состоянию на 1-2 квар- тал 2021 года [3].

При изучении вакансий, кадровой потребности и необходимого уровня образования для закрытия вакансии в вышеупомянутых компаниях, были по- лучены данные о категории и численности работников. Эти данные представ- лены в таблице 1.

Таблица 1 – Категории работников

Категории работников	Количество, чел.	Уд. вес, %
Руководители	42	4,3
Специалисты	60	6,1
Рабочие	877	89,6
Итого	979	100

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод, что в добываю- щей промышленности Дальнего Востока, а именно в таких компаниях, как

«Колмар»; «Ургалуголь»; «Русдрагмет»; «Кимкано-Сутарский ГОК»; «Золоторудная Компания ПАВЛИК»; «Мангазея Золото»; «Нергеопром»; «Полиметалл» и «АЛРОСА», основную потребность составляют рабочие профессии (89,6%), не требующие высокой квалификации, это в большинстве люди со средним профессиональным образованием или же окончившие профессиональные курсы.

Таким образом, на основании проведенного анализа в добывающей промышленности Дальнего Востока основную потребность составляют рабочие профессии, то есть не высококвалифицированный персонал, имеющий среднее профессиональное образование или же окончившие профессиональную подготовку (курсы). Для их оптимального вхождения в производственный процесс, спокойной интеграции в рабочую среду и коллектив, необходимо разработать программу наставничества.

Данная программа наставничества построена таким образом, чтобы с первых дней работы новых сотрудников им предоставлялась необходимая помощь: для вхождения в производственный процесс; в интеграции в рабочую среду и коллектив; в раскрытии их потенциала; в профессиональном становлении.

Программа наставничества будет включать:

- встречу вышестоящего руководителя с менеджером по персоналу по вопросам наставнической деятельности для нового сотрудника, а также они будут выбирать наставника;
- оценивание наставляемого при помощи интервью и психодиагностики, подготовка заключений и рекомендаций;
- разработку, согласование, утверждение программы наставничества, официальное ознакомление с данной программой под подпись;
- знакомство нового сотрудника с компанией и экскурсия по ней, а также встречи менеджера по персоналу с наставляемым по ходу реализации программы;
- встречи самого наставника и его подопечного с целью обучения и оказания необходимой помощи;
- составление отчетов менеджером по персоналу по результатам встреч наставника и наставляемого;
- проведение оценки результативности работы наставника и наставляемого по итогам наставнической деятельности;
- заседание комиссии по поводу подготовки приказа о назначении наставляемого на должность;
- стимулирование наставника [4].

Результативность мероприятий по совершенствованию процесса адаптации заключается в том, что разработанная программа наставничества позволит наладить процесс адаптации в компаниях. Результат от внедрения данной программы наставничества позволит усовершенствовать уровень включенности наставляемых и наставников во все процессы деятельности компании.

Эффективность заключается в повышении профессионализма персона-

ла; развитии индивидуальных способностей работников; быстром приспособлении персонала к условиям труда; повышении содержательности труда.

Библиографический список:

1 Масилова, М. Г. Пути оптимизации технологий подбора и адаптации персонала в условиях централизации функций / М. Г. Масилова, А. В. Каширина // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2020. – Т. 12. – № 2. – С. 48-60.

2 Масилова М.Г. Управление персоналом: учебно-практическое пособие / М.Г. Масилова, З.В. Якимова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2017. – 208 с.

3 Масилова, М. Г. Современные подходы к управлению дисциплиной труда / М. Г. Масилова, А. Ю. Нестерова // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. – 2018. – Т. 10. – № 2(41). – С. 80-91. – DOI 10.24866/VVSU/2073-3984/2018-2/080-091

4 Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе: монография / Н. Н. Богдан, О. В. Горшкова, М. Ю. Дикусарова [и др.]. Владивосток: Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, 2015. – 240 с. – ISBN 9785973603342.