

•усовершенствования законов связанных с осуществлением предпринимательской деятельности;

•снижение кредитной ставки в ЦБ РФ;

•создание более эффективной борьбы с коррупцией.

Подводя итог вышесказанного, предприниматели в Самаре существуют и их количество растет, но одновременно с этим, успешных предпринимателей, занявших свою нишу на рынке не так уж и много.

Библиографический список

1. Кэтрин Кэтлин «Путь собственника»; Издательство: Манн, Иванов и Фербер ISBN 978-5-902862-67-3, 0-7645-5366-6; 2007 г.

2. История предпринимательства в России; С. И. Сметанин, Издательство: КноРус, ISBN 978-5-406-00949-9; 2011 г.

3. <http://www.samregion.ru>.

*Г.Р. Булатова**

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ

Необходимость развития человеческого ресурса в управлении персоналом сегодня ни у кого не вызывает сомнений. Понятие «человеческие ресурсы» впервые начали использовать в американском управлении в начале 70-х годов. Под человеческими ресурсами понимается совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ. Без высококвалифицированного персонала сложно начать какое-либо серьезное дело и практически невозможно

* © Булатова Г.Р., 2012

развивать его в дальнейшем. В современных условиях наставничество выступает как очень удобный и эффективный способ решения многих проблем, взаимосвязанных:

- с несовершенством системы образования в стране;
- с отсутствием необходимых программ обучения для подготовки специалистов требуемой квалификации;
- со старением кадров на производстве;

Наставничество эффективно для решения проблем такого характера. Этот метод не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного в компании опыта. Кроме того, он способен существенно помочь при решении проблем, связанных со старением кадров и просто с подготовкой специалистов на производстве.

В настоящее время наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет больше возможностей для применения, к примеру, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, повышение сплоченности коллектива, усиление мотивации сотрудников и другое.

Наставник, с одной стороны, представляет интересы сотрудника в отношениях с компанией, а с другой, – является ее представителем для сотрудника. [1]

Необходимость внедрения системы наставничества особенно очевидна для быстрорастущих организаций. Однако, несмотря на то, что институт наставничества является практически бесплатным ресурсом, далеко не все компании используют его так же активно, как тренинги, стажировки и т. п. Зачастую это понятие ассоциируется преимущественно с процессом адаптации сотрудника в компании в первые три-шесть месяцев работы. В целях же дальнейшего развития сотрудников и раскрытия их потенциала этот инструмент используется не так широко. Но для компаний, специализирующихся на оказании профессиональных услуг, именно эта составляющая наставничества является ключевой. Профессионалы нацелены на развитие карье-

ры, и именно наставники могут помочь им в непрерывном профессиональном развитии.[3]

Кстати, в Великобритании свои традиции наставничества. С 1998 года там существует специальная школа наставничества, в которой обучаются представители различных отраслей промышленности – срок обучения 10 дней. Наставничество является дополнительным, добровольным методом обучения. Работник должен сам почувствовать необходимость в дальнейшем образовании.

Наставничество, как явление, представляет собой открытую систему. Собственно систему образует множество разнообразных элементов – подшефный, наставник, план наставничества, менеджер и т.д. Между системой и внешней средой происходит обмен информацией и действиями. Поэтому, система наставничества является открытой.

По содержанию, наставничество, является видом неформального обучения, в ходе которого подшефным усваивается информация, приобретаются знания и навыки. Формой наставничества является коммуникация, взаимодействие наставника и подшефного для достижения целей.

Целью наставничества является повышение конкурентоспособности предприятия. Правильно организованный и управляемый процесс наставничества способствует снижению издержек, повышению качества выпускаемой продукции, быстрому освоению передовых технологий.

Повышение конкурентоспособности – достигается решением нескольких задач: Улучшение качества подготовки новых и опытных сотрудников в соответствии со стандартами и нормами, принятыми в организации; Быстрое освоение корпоративной культуры, формирование позитивного отношения к работе и, как следствие, лояльности к компании происходит за счет внимательного отношения к новичкам и создания для них ситуаций успеха. Кроме того, часто сотрудник, «выращенный» в компании, работает в ней значительно дольше, т.к. ощущает внутреннюю потребность отблагодарить тех, кто его «вырастил»; Внедрение корпоративных стандартов и обеспечение их пре-

емственности, т.к. наставники изначально демонстрируют своим подопечным одобряемые стандарты поведения; Предоставление наставникам возможностей карьерного роста. В данном случае имеется в виду горизонтальное развитие карьеры, когда обогащается труд сотрудника в рамках его должности. При этом успешный наставник вполне может входить в число кадровых резервистов на замещение вакантной руководящей позиции; Снижение текучести персонала и связанных с этим процессом финансовых проблем. В первую очередь речь идет об испытательном сроке, т.к. известно, что увольнения стажеров часто связаны с недостаточным вниманием к новичкам и, соответственно, некачественной их подготовкой. Также грамотно организованная система наставничества может являться способом профилактики эмоционального «выгорания» у опытных сотрудников: осуществление функций наставника создает ощущение значимости и полезности труда, наполняет новым смыслом деятельность сотрудника-профессионала; Формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных сотрудников компании; Рост производительности труда. Было замечено, что наставники стараются работать лучше, т.к. на них смотрят новички, берут с них пример, а это, в свою очередь, стимулирует повышение результативности работы.[6]

Совершенно ясно, что образцовое осуществление наставничества возможно только в том случае, если оно имеет структуру. Структура создается исходя из целей, выбранного типа, возможностей и традиций, существующих в организации. Чаще всего управление наставничеством возлагается на кадровую службу или менеджера по обучению.

Наставничество является экономически выгодным методом развития персонала в организации. Затраты на создание и поддержание эффективной системы наставничества несоизмеримо меньше, чем традиционные (через обучение и тренинг) методы развития персонала. Кроме этого опыт, передаваемый ученику наставником, может быть просто уникальным. В свою очередь наставник также извлекает пользу из процедуры наставничества через механизм обратной связи. Наставничество благоприятно действует на морально-психологический климат в организации. Создаваемая в коллективе атмосфера

поддержки вновь принятых на работу сотрудников существенно упрощает их адаптацию на рабочих местах. Наставники реализуют свою потребность в причастности к жизнедеятельности компании.

Различают индивидуальную форму наставничества (один наставник – один ученик) и групповую форму (один наставник – много учеников). Осуществление процедуры наставничества возможно с вновь принятым в организацию работником либо с сотрудником уже работающим в организации, квалификацию которого по различным причинам необходимо изменить.

В целях повышения действенности системы наставничества в компаниях применяют различные методы стимулирования наставников. Чаще всего используется механизм доплат к должностному окладу наставника, размер которой определяется количеством учеником и значимостью должности ученика. Как правило, размер доплаты за наставничество колеблется в рамках от 5% до 20% должностного оклада наставника. Кроме доплаты или взамен доплаты за наставничество возможны выплаты специальных единовременных премий, которые устанавливаются наставнику по результатам завершения процедуры наставничества с данным учеником (группой учеников).

Наставничество является наиболее простым, доступным, эффективным и менее затратным способом развития персонала. Любой организации выгодно внедрять и развивать наставничество, так как этот процесс способствует снижению издержек, повышению качества выпускаемой продукции, быстрому освоению передовых технологий. Компания стабилизирует численность коллектива (снижается текучесть кадров), формирует команду высококвалифицированных лояльных сотрудников. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в компании, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена).

Библиографический список

1. Горшкова Е.Г., Бухаркова О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. СПб «Речь» 2006г. с.10-12, С.42-45
2. Мазилкина Е.И. Адаптация в коллективе или Как грамотно себя зарекомендовать. М.:Альфа-Пресс, 2006. 239с.
3. Фролова А.В. Роль наставничества в процессе прохождения испытательного срока // Менеджмент сегодня.-2008-№6.с.366-371
4. Денисова А.В. Механизмы внедрения системы наставничества в компании//Управление персоналом.-2005.-№19.-с.50-56
5. Попович Д. Наставничество как форма адаптационного обучения //Служба кадров и персонал.-2009.-№10.-с.57-61
6. Ефремов А.В. Технология отбора и адаптации работников с учетом требований кадровой безопасности//Кадры предприятия.-2010.-№7
7. Лопарева Д. Наставничество: возрождаем традиции// Кадровик. Кадровый менеджмент №2 2008г. с.19-28

*В.А. Васильев**

ВИДЫ ПРОМЫШЛЕННОЙ ИНТЕГРАЦИИ ЗА РУБЕЖОМ И В РОССИИ

Многочисленные исторические факты различных государств мира достаточно ярко свидетельствуют о том, что по мере усиления экономического потенциала любой страны для различных секторов ее экономики все более и более начинает быть свойственна интеграция составляющих ее субъектов. Однако затронутый процесс весьма раз-

* © Васильев В.А., 2012