

з наступним визначенням рівнів інструментів $X_{j,ext}$ управління, сукупність яких зумовлює Q_{max} або Q_{min} .

Цей підхід дозволяє визначити раціональну кількість врахованих одиничних показників якості об'єкту та рівні факторів, що застосовуються для управління його якістю. Метод можна застосовувати для підвищення рівня якості для будь-яких реальних, у тому числі – металургійних об'єктів (продукції, послуг, процесів, систем) оцінювання.

Перелік використаних джерел

1. Должанський А.М., Мосьпан Н.М., Ломов І.М., Максакова О.С. Системи менеджменту якості. Дніпро: «Свідлер», 2017. 563 с.
2. Dolzhanskiy, A.M., Bondarenko, O.A. & Petlyovaniy, Ye.A. Influence of the average weighted estimation type on the dependence of the complex quality index on the parameters of object. *Devices and methods of measurements*, 2017. 8 (4). P. 398–407. doi: 10.21122/2220-9506-2017-8-4-63-67.
3. Dolzhanskiy, A.M., Bondarenko, O.A. & Tatyana Vusatenco Personnel qualimetric assessment of the consumer information center of insurance organization. *Technology audit and production reserves*, 2021. 6/2 (62), P. 25–29. doi: <http://doi.org/10.15587/2706-5448.2021.243994>

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-168>

FEATURES OF THE ORGANIZATION OF THE STAFF MENTORING PROCESS

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ НАСТАВНИЦТВА ПЕРСОНАЛУ

Zaitseva D.M.

student (group 051-22-1m),
LLC “Technical university
“Metinvest polytechnic”,
Zaporizhzhia, Ukraine

Зайцева Д.М.

студентка гр. 051-22-1м,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна

Війна в Україні призвела до значних змін у житті суспільства. Багато фахівців були змушені виїхати за кордон, щоб знайти безпеку та

можливості для роботи. Це призвело до того, що підприємства в Україні втратили досвідчених працівників, які забезпечували їх функціонування та розвиток.

Впровадження системи наставництва (mentoring) є одним із способів вирішення цієї проблеми. Наставництво – це процес, у якому досвідчений працівник (наставник) допомагає менш досвідченому працівнику (підопічному) розвиватися в професійному плані.

Проведений огляд сучасних підходів до організації системи наставництва [1–5] дозволяє констатувати, що наставництво як індивідуальний інструмент навчання та розвитку працівників передбачає те, що обидві сторони (і сторона, що надає знання та підтримку, і та, що їх приймає) розвиваються і отримують користь від цього процесу взаємного обміну знаннями та досвідом. Наставництво також служить каналом, через який застосовуються найкращі практики обміну досвідом та розкриття потенціалу працівника, підтримується його мотивація та розвиток компетенцій, зберігається т.зв. «база досвіду та колективної пам'яті організації».

У поточній ситуації для Активів МЕТІНВЕСТХОЛДИНГ задля більш якісної організації системи наставництва можна запропонувати наступні види наставництва:

1. Наставництво один на один.
2. Дистанційне наставництво.
3. Групове наставництво.

Наставництво варто здійснювати за моделлю «Розкажи – покажи – зроби». Ця модель містить у собі 3 основні кроки:

Крок 1 – «Розкажи». Наставник поетапно пояснює виучуваного завдання, основні його моменти і особливості. За допомогою запитань з'ясує, наскільки підопічний розуміє, що йому потрібно робити.

Крок 2 – «Покажи». Наставник показує, що і як потрібно робити. Докладно пояснює весь алгоритм виконання доручення.

Крок 3 – «Зроби». Підопічний виконує завдання. Наставник контролює виявляє помилки, попутно пояснюючи їх причини, просить переробити неякісні етапи. [5]

Отже, наставництво робить акцент на практичну частину, при цьому в ідеалі наставництво може відбуватися безперервно.

Наставник може виконувати різні функції:

– Наставник – уважний помічник. Виявляє увагу і емпатію, підтримує, надихає. Задає питання. Створює довірчі відносини з «учнем»;

– Суворий наставник. Зворотний зв'язок дає чесно, прямо. Інформацію викладає чітко, вимагає чіткого виконання. Може згнатьбити. Вимагає якісного виконання роботи. Він немов кидає виклик, такий наставник може спочатку викликати переляк у «учня». Але така позиція наставника дає можливість в найкоротші терміни зібратися і виконати необхідну роботу [1–5].

Багатьом здається, що наставником може стати кожен. Однак насправді це не так. Ним може стати лише людина, що відповідає певним критеріям. Для визначення кандидатури наставника рекомендується встановити такі критерії відбору:

Критерій 1. Наявність знань і досвіду роботи. Наявність досвіду та високий професіоналізм основні умови, які дозволяють спеціалісту стати наставником. Причому рівень знань наставника має значно перевершувати посадові компетенції його підопічних.

Критерій 2. Вміння передавати знання. Навчати і навчити – це, дві великі різниці. Найпоширеніша помилка коли наставником обирають досвідченого працівника, який має величезний практичний досвід, але передавати все це багатство своїм учням зовсім не вміють.

Критерій 3. Особисте бажання. Всім відомо, що будь-яка справа йде на лад, якщо у виконавця є бажання цим займатися. Якщо наставництво співробітником сприймається як додаткове навантаження, важкий тягар, нічого хорошого з цього не вийде.

Критерій 4. Впливовість. Наставник повинен бути здатний впливати на всіх учасників процесу навчання. Для цього йому необхідно користуватися авторитетом як у керівництва, так і в колективі.

Критерій 5. Відповідальність і організованість. Будь-яку гарну справу можуть занапастити неорганізовані, безвідповідальні люди [5].

Ознайомившись з видами наставництва, функціями наставника та критеріями відбору наставників [1–5] можна зробити висновки, що перевагами наставництва є те, що воно не вимагає відриву від виробничого процесу. А саме те, що протягом усього періоду навчання співробітник залишається на робочому місці і продовжує виконувати свої професійні завдання. Більш того, сам процес наставництва побудований на рішенні типових робочих завдань, завдяки чому автоматично вирішується проблема невідповідності теоретичної підготовки та практичної діяльності. При впровадженні системи наставництва на підприємстві можна розраховувати на: швидке залучення нових працівників до діяльності підприємства; підвищення кваліфікації співробітників; навчання на робочому місці; швидке освоєння новими працівниками корпоративної культури підприємства, цінностей; формування позитивного іміджу соціально орієнтованого підприємства.

Вважаємо, що наставництво може бути корисним для підприємств в Україні в умовах воєнного часу, оскільки:

1) наставник може допомогти молодому працівнику, який нещодавно приєднався до компанії, адаптуватися до нового середовища та освоїти свої обов'язки;

2) наставник може допомогти працівнику на робочому місці, який займається новою для себе сферою діяльності, розвинути необхідні навички та досвід;

3) наставник може допомогти працівнику, який відчуває стрес або тривогу внаслідок війни, впоратися з психологічними викликами.

Отже, впровадження системи наставництва – це інвестиція в майбутнє підприємств в Україні. Ця система допоможе підприємствам зберегти свої знання та досвід, а також розвинути молодих працівників, які будуть формувати майбутнє українського бізнесу.

Перелік використаних джерел

1. Лисак У. Наставництво та коучинг у системі управління персоналом. *Довідник кадровика*. 2010. № 5. С. 82–84.

2. Морозова М. Е. Управління персоналом як стратегічна функція конкурентноздатності вищого навчального закладу. *Проблеми освіти: наук-метод. зб. Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України*. К., 2015. Вип. 82. С. 52–57.

3. Юргіта Домейкієне, Крістіна Якубайте-Ревутієне. Курс на майбутнє: трансформаційна роль наставництва в державних установах України: за матеріалами електронного видання «New Voice» від 11 вересня 2023 р. URL: <https://nv.ua/ukr/ukraine/events/nastavnictvo-v-derzhavnih-ustanovah-shcho-ce-take-tak-hto-cim-zaymayetsya-v-ukrajini-50352061.html> (дата звернення: 20.09.2023 р.).

4. Мері Джейн. Наставництво: значення, програми, цитати та переваги: за матеріалами електронного видання «Businessyield». URL: <https://businessyield.com/uk/careers/mentorship/> (дата звернення: 27.09.2023 р.).

5. Наставництво як метод навчання персоналу (— 5 кроків по впровадженню менторинга в організації + 3 поради як організувати ефективну систему менторства (тьюторства) нових співробітників): за матеріалами електронного видання «Bigenergy». URL: <http://bigenergy.com.ua/fnansi/bznes-dlya-pdpri/969-nastavnictvo-yak-metod-navchannya-personalu--vvedennya-mentoringa.html> (дата звернення: 27.09.2023 р.).