

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/nauchnaya-statya/257394>

Тип работы: Научная статья

Предмет: Управление персоналом

-

Менторинг (наставничество) как технология развития персонала

Статья раскрывает суть наставничества (менторинга, менторства), как способа передачи профессионального опыта молодому поколению, дает понятие и различные точки зрения на проблему менторинга в России, показывает его положительные стороны и необходимость отражения этого метода на законодательном уровне. Материал знакомит со сферами наиболее эффективного использования метода менторинга, проблемами внедрения менторинга (наставничества) в организациях и способах привлечения опытных специалистов к работе в формате наставничества. В статье приводится мнение об изучаемом методе представителей производственной сферы, государственных органов власти, бизнеса. Показаны различные формы существования наставничества в современных российских реалиях. В статье использован материал, опубликованный с 2017 по 2022 годы, в основном, в электронных периодических изданиях, либо на сайтах компаний, осуществляющих наставническую.

Ключевые слова: ментор, менторинг, наставник, наставничество, институт наставничества, ментор, коуч, бизнес-тренер, консультант.

Менторинг (наставничество), или обучение без отрыва от производства - это вовсе не новый метод развития персонала, а один из старых, и даже древних. Он происходит из ремесленничества, когда ученики с детства учатся рядом с мастером, перенимают его навыки и в идеале становятся лучше своих учителей. Наставничество (а по-другому – менторинг) сейчас очень активно используется в производственных компаниях. Эффективное наставничество означает погружение в профессиональные детали, обычно обучение на рабочем месте.

Бизнес-тренер Марина Виллер таким образом развила преимущества системы руководства:

Список литературы и источников

- 1 Виллер М. Когда и зачем необходимо наставничество. Чек-лист для клиента. 05.12.2018
//<https://hrtime.ru/material/kogda-neobkhodimo-nastavnichestvo-chek-list-dlia-klienta-29637/>
- 2 Григорова В.В. Роль наставничества. Проблемы и результативность. 15.03.20 //<https://infourok.ru/rol-nastavnichestva-problemy-i-rezultativnost-4196537.html>
- 3 Гурьянов С. Сила опыта: кто поможет молодым работникам. 22.01.2022
/Известия//<https://iz.ru/1279525/sergei-gurianov/sila-opyta-kto-pomozhet-molodym-rabotnikam>
- 4 Журавлева Л. Наставничество. Кто такой наставник или ментор в бизнесе?/Международный образовательный консорциум "Диалог"// <https://ludmilazhuravleva.ru/uslugi/usluga-1-nastavnichestvo/>
- 5 Проблемы при внедрении системы наставничества. 2017 /Консалтинговая группа донских//<https://donskih.ru/2017/01/problemy-pri-vnedrenii-nastavnichestva>
- 6 Скупов Б. Наставники в России в дефиците. 26.03.2019/ Портал для специалистов архитектурно-строительной отрасли "Строительный эксперт"// <https://ardexpert.ru/article/15398>

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/nauchnaya-statya/257394>