

**“Наставники должны быть подготовлены и работать эффективно”**

**Они обязаны знать не только, что именно преподавать новичку, но – как и когда это сделать. Наставничество – это результат, а вовсе не процесс. Об этом и многом другом – в интервью с руководителем Корпоративного университета аэропорта Шереметьево Алексеем Григорьевым.**

**Досье:** Алексей Александрович Григорьев работает в сфере управления персоналом с 1998 года. Имеет два высших образования: в области социологии и психологии, а также техническое: окончил Московский институт радиотехники, электроники и автоматики (МИРЭА). Разрабатывал и проводил развивающие программы, в том числе и программы по наставничеству для непосредственных руководителей международного производственно-торгового концерна Unilever. В Шереметьево с 3 июля 2006 года в должности начальника Отдела оценки и аттестации персонала. В середине апреля 2006 года назначен руководителем Корпоративного университета.

**Мысль:** Наставничество решает две задачи: мы сохраняем профессиональный опыт в организации, передавая знания новым сотрудникам и, таким образом помогаем новичкам быстрее адаптироваться в новых условиях. Наставник назначается вновь прибывшему или переведенному из другой службы работнику.

**- Добрый день, Алексей! В февральском номере «Нашего аэропорта» мы уже рассказывали читателям о возрождении традиции наставничества в аэропорту, об уникальной программе Корпоративного университета «Психолого-педагогической подготовке наставников». Сегодня мы продолжаем эту тему. Скажите, сколько у нас в аэропорту наставников и как они выбирались?**

**А. Григорьев:** В 2006 году мы составили список, куда входил 141 сотрудник: 104 специалиста-наставника и 37 наставников. Сначала рассматривали предложения от подразделений. Затем специалисты Отдела оценки и аттестации персонала определили уровень соответствия каждого кандидата предъявляемым требованиям: наличие профессионального образования, стаж работы по профилю деятельности не менее трех лет и склонность к педагогической деятельности, после чего все будущие наставники прошли обучение в Корпоративном университете. С января 2007 года наставничество заработало в полном объеме и спустя квартал, в апреле, мы уже смогли подвести первые итоги. И вот результаты нас, мягко говоря, удивили: 54 человека из 68 осуществлявших наставничество не обучались по программе «Психолого-педагогическая подготовка наставников»! Это не только нарушает Положение о наставничестве, но попросту нелогично и неправильно: каждый, кто взял на себя ответственность за подготовку молодых коллег, должен знать не только, что рассказать и объяснить, но и как, когда это лучше сделать, как отследить результат и т.д. Наставничество должно быть профессиональным!

Для первого раза мы сделали исключение: дополнили имеющийся у нас список наставников теми, кто фактически осуществлял наставничество. Они все прошли оценку, им предстоит обучение в Корпоративном университете. Однако снова увеличивать список наставников по итогам второго квартала мы уже не будем, и в последующем вознаграждение будет выплачиваться только тем наставникам, кто включен в список. Наставники должны быть подготовлены заранее – только тогда программа будет работать эффективно.

**- А каковы критерии эффективности, как определяется результативность данной деятельности?**

**А. Григорьев:** У пришедшего в аэропорт специалиста испытательный срок – 3 месяца. Это тот период, когда новичок адаптируется в организации. Он не остается один на один с вопросами, сомнениями, проблемами, возникающими по мере знакомства со своими служебными обязанностями – рядом с ним его наставник. Во время адаптационного периода контакт с новым сотрудником и наставником поддерживает специалист Отдела подбора и адаптации. По завершении адаптации мы проводим комплексную оценку эффективности процесса наставничества, учитывая мнения четырех сторон: самого наставника, его подопечного, непосредственного руководителя, а также сотрудника Отдела подбора, курирующего данного работника. Из подобной «интегральной» оценки, выводится «средняя», от которой зависит и величина оплаты наставника. Главный критерий – заинтересованность наставника в результате: скорейшей адаптации новичка, чтобы стажер осознал, «впитал» информацию, которую ему передают. Мы оплачиваем не сам процесс наставничества, а его результат – готовность молодого сотрудника после испытательного срока качественно и корректно исполнять свои обязанности. Чем больше успешно адаптировавшихся специалистов воспитал наставник – тем выше вознаграждение за его труд.

**- Насколько мне известно, предполагается даже организовать конкурс «Лучший наставник года»?**

**А. Григорьев:** Будет наверняка. Это год – первый, когда мы так активно начали работать с наставниками, и конечно, подведем результаты. Скорее всего, состоится конкурс уже в начале следующего года, когда мы будем подводить итоги за год. Наставники для нас не просто кладезь уникальных профессиональных знаний и опыта, а залог стабильности предприятия, поскольку молодые кадры строят свою профессиональную деятельность на основе норм и правил, традициях и ценностях, которые им передали старшие коллеги.

**- Благодарю за интервью.**

**Беседовала Е. Молькова**

**Тренинг – «главное, чтобы пригодилось»**

**Валерий Александрович Рапонов**, начальник Ремонтно-механического участка цеха перронной механизации Шереметьево-2 СГМ:

- Работаю с подопечными давно. В настоящий момент занимаюсь с четырьмя студентами из ПУ-20. На тренинге по наставничеству еще не был, но прошел оценку в Отделе аттестации. Опыт есть опыт, но желательно позаниматься, узнать передовые методы в работе со стажерами. Меня и Павла Ивановича Смолянинова, моего коллегу по Службе, уже должны скоро пригласить в Корпоративный университет.

**Галина Александровна Копылова**, начальник склада Отдела складского хозяйства и перевозок ТМЦ Службы логистики:

- Мы в коллективе стажеров любим. Вообще, я с молодости в педагогике: была в техникуме методистом, работала в детском саду, - поэтому мне легко с молодежью, наставничеством занимаюсь с удовольствием. Курсы не помешали бы, хочу подучиться психологии, глубже подойти к этому вопросу.

**Алексей Борисович Туровцев**, начальник участка по техобслуживанию и ремонту отечественной спецтехники Аэродромной службы:

- Давно работаю с людьми, сразу вижу: «приживется» в коллективе или нет. Программу «Наставничество» не проходил. Учиться – всегда хорошо, главное, чтоб пригодилось. Слышал от коллег, кто был на тренинге, что однажды стали рассказывать, как надо сажать самолет по глиссаде. Вот этому нас учить не надо, мы это знаем. Пусть информация будет полезной, помогает в работе.

**Елена Игоревна Клемина**, старший диспетчер по организации авиационных перевозок (пассажирских) участка транзита СОПП:

- Я занималась на тренинге «Психолого-педагогической подготовке наставников». Раньше психологии общения не придавали большого значения. Теперь точно знаю, обучение нужно, я многое для себя почерпнула: как общаться и с пассажирами, и с коллегами в коллективе. Учиться полезно, если мы, наставники, не будем развиваться, что же делать нашим подопечным?