

3. участие и победы детей в районных, городских конкурсах;
4. появление новых клиентов по «рекомендациям».

Количественные показатели:

1. Количество детей в изостудии с каждым годом растет.
2. Дети практически не пропускают занятия.
3. Основная масса «учеников», пришедшая в сентябре, остается до мая, не меняя направления.

Подводя итоги, можно отметить, что современная система дополнительного дошкольного образования воспринимается в общественном сознании как сфера услуг по воспитанию, обучению и развитию детей дошкольного возраста, и от ее качества зависят все участники образовательного процесса.

*Т.Н. Багаева,  
Екатеринбург, РГППУ*

### **Наставничество как эффективная форма обучения в период адаптации на современном предприятии розничной торговли**

В настоящее время современные предприятия России ориентированы на рыночные отношения и конкурентоспособное функционирование. Особенности конкуренции сегодня строятся на основе человеческого капитала. В системе организационного управления постоянно пересматриваются способы и механизмы управления персоналом, делая организацию более эффективной. Предприятиями наиболее востребованы сотрудники со специальными квалификациями, и в то же время эти квалификации делают работников более мобильными на рынке труда. Новые продукты, услуги и конкуренты появляются с невероятной скоростью. Конкурентное давление усиливается, и предприятиям становится все сложнее удерживать лидерские позиции. Потребность в новых квалифицированных кадрах изменяет взаимоотношения между нанимателями и нанимаемыми. Ключевые компетенции кандидатов играют решающую роль в профотборе. Непрерывные изменения в технологиях требуют постоянного обучения персонала, поскольку

знания быстро устаревают. Предприятию, которое стремится быть успешным и быстро реагировать на изменения рыночной среды, должно в первую очередь уделять внимание обучению своих сотрудников. Обучение сотрудников должно осуществляться постоянно, начиная с момента адаптации в организации.

К основным видам обучения относят: обучение на рабочем месте, обучение вне организации, внутрифирменное обучение, стажировки. Обучение на рабочем месте наиболее распространенный вид. Как правило, обучение на рабочем месте реализуется через инструктаж, ротацию и наставничество. Наиболее эффективным инструментом выступает наставничество. В современных условиях наставничество становится системой управления корпоративными знаниями и умениями предприятия.

Наставничество как форма адаптации молодых рабочих активно изучалось в период развития этой формы работы (70-80-е гг. XX в.). В этот период наставничество было массовым движением, возникшим для обеспечения адаптации молодого специалиста на производстве. Под адаптацией персонала мы понимаем процесс приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также социальной среде организации. Однако, в исследованиях периода 70–х, 80-х гг. прошлого столетия больше внимания уделялось анализу наставничества в рамках существовавших формальных отношений. Переход к рыночным отношениям, смена профессиональных приоритетов и ценностей привели к тому, что наставничество как средство введения молодых специалистов в профессию перестало существовать, и изучение наставничества было прервано. Одним из результатов исчезновения механизмов преемственности в профессиональной среде (в том числе наставничества) стали «ценностный разрыв» поколений, «старение» профессионального состава в ряде отраслей деятельности, настороженность при приеме на работу молодых специалистов и ухудшение психологического состояния опытных специалистов, не имеющих возможности реализовать свой потенциал. В настоящее время ряд вновь возвращаются к наставничеству как форме работы с молодыми специалистами.

В данный момент изучения психологической сущности наставничества выделены его следующие характеристики:

- Основной сферой исследования наставничества являлась деятельность на производстве, в системе подготовки молодых рабочих, специалистов;
- Главная функция наставника – быть примером, образцом специалиста;
- Наставничество – организованная форма передачи опыта, существуют ролевые предписания и регламент для наставника.

Сегодня опыт наставничества активно применяется в ряде организаций. Мы рассмотрели действующую систему наставничества на одном из предприятий розничной торговли г. Екатеринбурга. Специально организованная наставническая деятельность осуществляется на предприятии с 2008 года. Решение перейти к наставничеству как форме работы с молодыми сотрудниками указывает на недостаточность других используемых управленческих и обучающих технологий подготовки рабочих и специалистов. Статус наставника формально зафиксирован в Положении о системе наставничества. Для сотрудников, желающих заняться наставнической деятельностью, предъявляется ряд требований. Наставник, посредством активного включения в профессиональную деятельность, обучает сотрудника непосредственно на рабочем месте. По происшествии определенных промежутков времени, наставник заполняет на каждого сотрудника письменный отчет по результатам его деятельности, в свою очередь сотрудники заполняют самоотчеты. Наставник постоянно повышает свою квалификацию, а для стимулирования введена дополнительная оплата за наставническую деятельность.

Тем не менее, в течение последнего года отмечается снижение эффективности системы наставничества на предприятии, которое наблюдается через:

- Увеличение показателей текучести кадров на период испытательного срока сотрудников;
- Соппротивление наставников и сотрудников, безынициативность;
- Увеличение периода адаптации новых сотрудников;

- Снижение интереса к системе наставничества на предприятии в целом.

Таким образом, наставничество выступает как одна из наиболее эффективных форм обучения на рабочем месте. Рассмотренная система наставничества нуждается в пересмотре и качественном изменении. В дальнейшем планируется провести эмпирическое исследование с применением различных психодиагностических методик.

***Библиографический список:***

1. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. 239 с.
2. Почебут Л.Г. Некоторые особенности наставничества на производстве/ Л.Г. Почебут. Л.: ЛГУ, 1979. - 19-25 с.
3. Сатиева С.В. Кто на новенького, или Наставничество с первых дней / С.В. Сатиева, Ю.Ф. Лаврентьева // Справочник кадровика. 2005. - № 9. -С.107-111.
4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации/ С.В. Шекшня: Учебно-практ. Пособие. Изд 5-е, перераб и доп. - М.: ЗАО «Интел-Синтез», 2002. - 355 с.

*А.А. Бахтина,  
Екатеринбург, РГППУ*

**Взаимосвязь временной перспективы и профессионально-значимых характеристик личности медицинских работников<sup>3</sup>**

В настоящее время тематика временной перспективы является актуальной как для работников, так и для учащихся ВУЗов и школ. Многие авторы рассматривают взаимосвязи временной перспективы с мотивацией, акцентуациями характера, личностными чертами, ценностной ориентацией и т.д.

Само понятие «временная перспектива» было введено Л. Франком для характеристики взаимосвязи и взаимообуславливания прошлого, настоящего и будущего

---

<sup>3</sup> Научный руководитель - Лопес Елена Геннадьевна, канд. пед. наук, доцент