

Разработка системы мотивации наставников В МКОУ «Ургубамахинская СОШ»

При внедрении системы наставничества всегда встает вопрос о мотивации: должен ли оплачиваться труд наставника!? Этот вопрос в каждой компании решается самостоятельно и в большинстве случаев зависит от следующих факторов:

1. Интенсивность набора персонала (при постоянном массовом подборе персонала адаптация каждого новичка требует больших временных затрат со стороны наставника. А в ряде случаев наставник может некоторое время выполнять только наставнические функции, что, несомненно, должно отразиться на его заработной плате).

2. Сфера деятельности и корпоративная культура компании. В компаниях, где главным тезисом является оплата по результату, система наставничества, скорее всего, будет сопровождаться оплатой работы наставника. Это также касается компаний с массовым подбором персонала.

3. Материальные ресурсы. Не каждая компания, особенно небольшая, может себе позволить выделить отдельные средства на оплату наставников.

Вопрос о том, оплачивать ли наставничество, должен решаться каждой компанией самостоятельно. Помните, любое решение (оплачивать / не оплачивать) имеет свои положительные и отрицательные стороны.

Так, отсутствие оплаты может снизить мотивацию наставников и при большом объеме постоянной работы может отрицательно повлиять на качество выполнения функций наставничества. В свою очередь, оплата наставничества может привести к тому, что будет потерян неформальный элемент общения наставника и его подопечного.

Варианты материальной мотивации наставников

1.

- Единовременная выплата материального вознаграждения в размере 10 – 15% к должностному окладу за каждого подопечного после прохождения им аттестации;
- Регулярные доплаты в течении всего периода наставничества в размере 5% к должностному окладу;
- Ежеквартальные и годовые премии, в случае достижения подопечным заданных показателей или по итогам успешного прохождения им испытательного срока;
- Выдача льготных кредитов лучшим наставникам и т.д.

Варианты нематериальной мотивации наставников

1.

- Публичное признание значимости работы наставников для компании, повышение их авторитета в коллективе;
- Включение лучших наставников в кадровый резерв компании на замещение руководящих должностей;
- Предоставление возможности “безболезненно” испытать себя в качестве руководителя;
- Повышение статуса в текущей должности, присваивание новой категории;
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития компании;
- Предоставление возможности для самореализации;
- Использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в компании (значки, наклейки, грамоты и т.п.);
- Проведение конкурса на определение лучшего наставника;

- Вручение специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- Организация и проведение тренингов и курсов повышения квалификации для наставников;
- Размещение информации о наставниках и достижениях их подопечных на сайте и в сообществах компании в социальных сетях;
- Предоставление дополнительных дней к отпуску;
- Предоставление лучших парковочных мест на корпоративной стоянке;
- Составление ежемесячного рейтинга наставников и подопечных;
- Проведение неформальных обедов с топ-менеджерами компании;
- Расширенный социальный пакет и ДМС;
- Предоставление права пользования конференц-залом и учебными классами.

Вы можете использовать предложенные нами варианты, или найти свои инструменты.

На самом же деле лучшим мотивирующим фактором будет создание такой корпоративной культуры, в которой наставничество воспринимается сотрудниками как почетная миссия, а не как обременительная повинность.

Читайте также:

1.

- Как правильно выбрать наставника?
- Этапы разработки и внедрения системы наставничества
- Как посчитать эффективность системы наставничества?
- В чем польза наставничества?
- Современный взгляд на систему наставничества