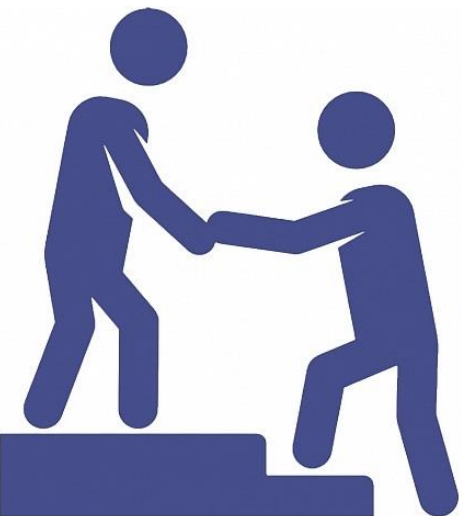


Наставничество глазами молодого сотрудника



Подготовила: Лубская Татьяна Александровна,
операционная медицинская сестра ГБУЗ НО «ГКБ №5»
г. Нижний Новгород

Введение

Наставничество - это система передачи опыта, знаний и навыков от более опытного специалиста к менее опытному. Практику наставничества можно наблюдать во всех сферах жизни.



Преимущества наставничества

- Профессиональное развитие молодого сотрудника;
- Поддержка и мотивация;
- Ускоренная адаптация;
- Передача корпоративной культуры и ценностей;

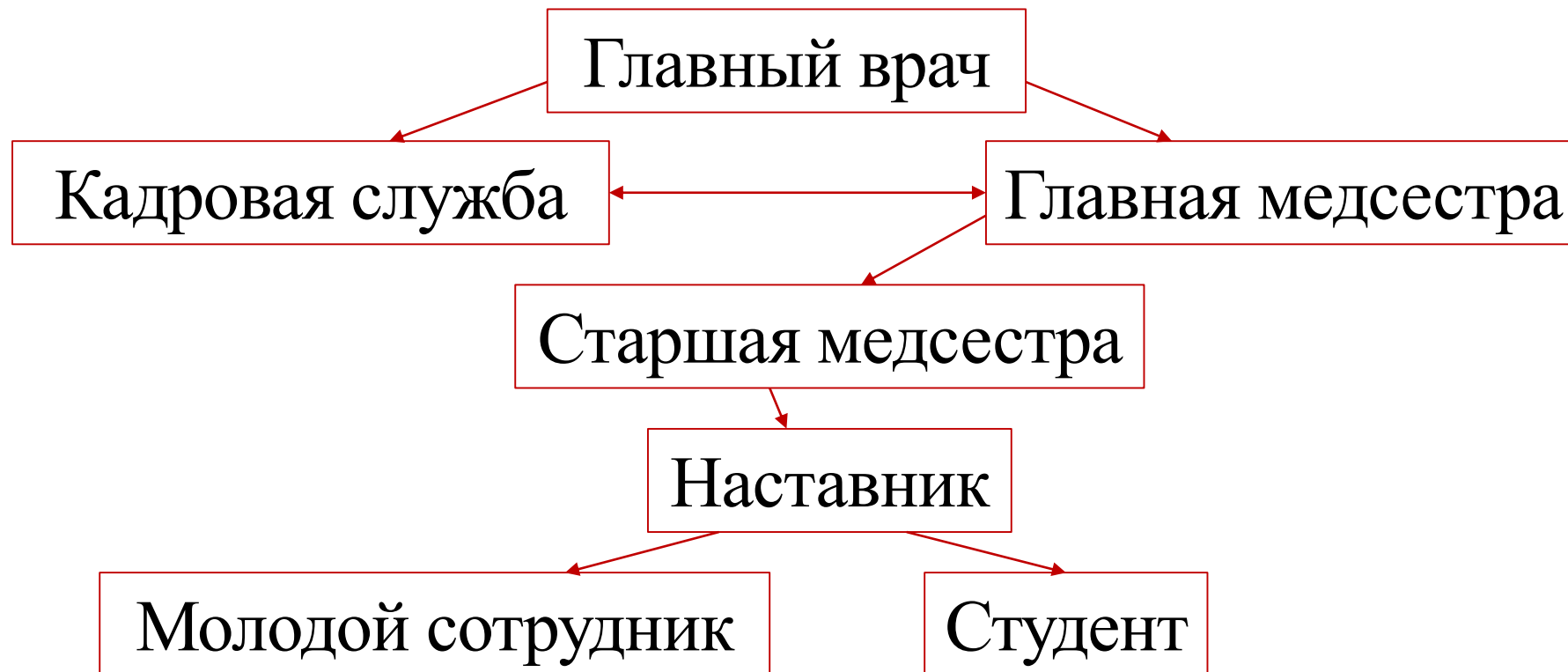


Преимущества наставничества

- Передача опыта и знаний;
- Возможность для опытного сотрудника развивать личные и профессиональные качества;
- Ежемесячное денежное поощрение для наставника.



Реализация практики наставничества в ГБУЗ НО «ГКБ №5»



Реализация практики наставничества в ГБУЗ НО «ГКБ №5»: анкетирование

Период трудоустройства: **июль - сентябрь 2025 года;**

Количество новых сотрудников: **21;**

Сотрудники с наставниками: **12 человек;**

Срок наставничества: **3 месяца;**

Оценка результата наставничества: **анкетирование для наставников и молодых сотрудников.**

Реализация практики наставничества в ГБУЗ НО «ГКБ №5»: анкетирование

«Какой этап адаптации кажется Вам наиболее сложным?»

Ответ: «Привыкание к условиям труда и графику» - 19 человек;

«Как вы считаете, обязательно ли у каждого нового сотрудника должен быть наставник?»

Ответ: «Да» - 19 человек;

«Оптимальный период наставничества?»

Ответ: «6 месяцев» - 11 человек.

Таблица - степень удовлетворенности факторами на рабочем месте

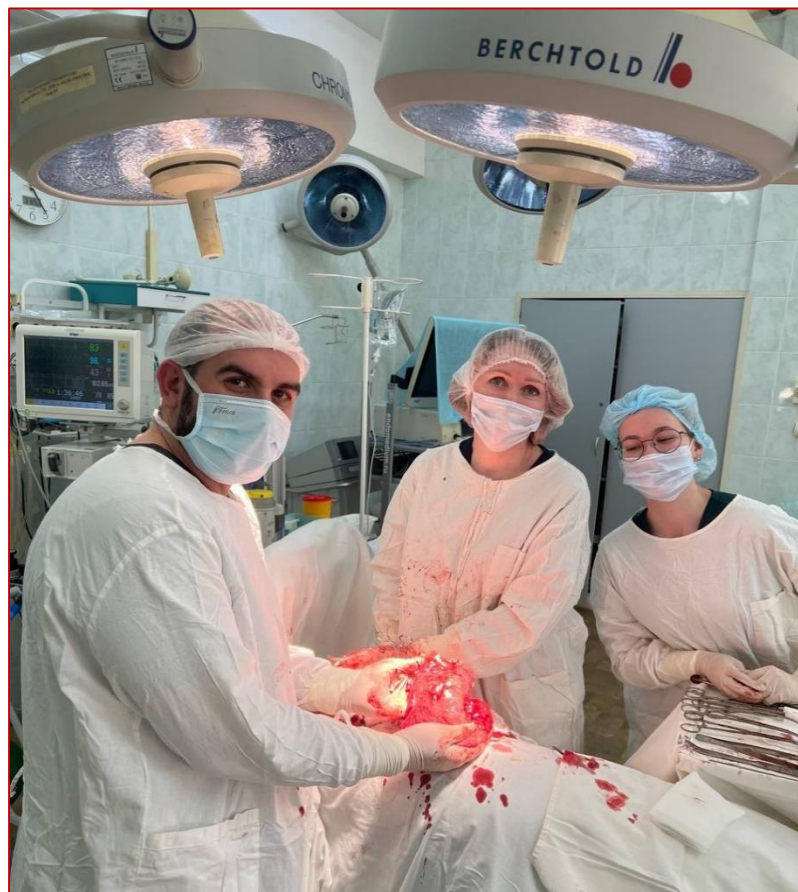
Факторы	Совершенно удовлетворен	Удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен
Содержание труда	16	4	1	0	0
Занимаемая должность	18	2	1	0	0
Соответствие обязанностей специальности	10	10	1	0	0
Степень ответственности за результат труда	9	10	2	0	0
Бытовые условия на рабочем месте	1	8	9	2	1
Размер заработной платы	0	1	18	2	0
Организация труда	2	9	9	1	0
Режим работы	13	4	4	0	0
Отношения с коллегами	16	5	0	0	0

Реализация практики наставничества в ГБУЗ НО «ГКБ №5»: результаты



- ✓ Более высокие показатели в освоении профессиональных навыков;
- ✓ Быстрая адаптация к рабочему процессу;
- ✓ Проявление большей уверенности в своих силах;

Реализация практики наставничества в ГБУЗ НО «ГКБ №5»: результаты



- ✓ Укрепление командного духа и формирование сплоченного коллектива;
- ✓ Увольнение в течение первых 4 месяцев: 2 человека.

Заключение



Наставничество - важный элемент работы, который помогает молодому и неопытному сотруднику быстрее адаптироваться к условиям и особенностям работы.

Наставничество становится не просто инструментом адаптации, а неотъемлемой частью корпоративной культуры, способствующей формированию сильной и профессиональной команды.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

