

REDUCING THE ORGANIZATION'S COSTS OF IMPLEMENTING A MENTORING SYSTEM

Grinko A.S. (Russian Federation) Email: Grinko242@scientifictext.ru

*Grinko Artem Sergeevich – Bachelor,
HIGHER SCHOOL OF ECONOMICS
SOUTH URAL STATE UNIVERSITY, CHELYABINSK*

Abstract: *the article considers the relevance of the implementation of the institution of mentoring, the positive effects of the introduction of a system of mentoring in organizations and enterprises, and a mechanism for reducing the costs of an organization (both commercial and public sector) to introduce a system of mentoring. The relevance was reviewed and recommendations were given on the issues of interaction with trade unions and delegation of functions for initiating, introducing and developing a system of mentoring within an organization.*

Keywords: *mentoring, trade unions, training costs.*

СОКРАЩЕНИЕ РАСХОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ НА ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Гринько А.С. (Российская Федерация)

*Гринько Артем Сергеевич – бакалавр,
Высшая школа экономики
Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

Аннотация: *в статье рассмотрена актуальность реализации института наставничества, положительные эффекты от внедрения системы наставничества в организациях и предприятиях, рассмотрен механизм сокращения затрат организации (как коммерческого, так и бюджетного сектора) на внедрение системы наставничества. Рассмотрена актуальность и даны рекомендации по вопросам взаимодействия с профессиональными союзами и делегированию на них функций по инициации, внедрению и развитию системы наставничества внутри организации.*

Ключевые слова: *наставничество, профессиональные союзы, затраты на обучение.*

Внедрение системы наставничества и развитие института наставничества позволяет решить многие социальные и профессиональные проблемы молодых специалистов: минимизация периода социально-трудовой адаптации на рабочем месте, помощь в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков, а передача знаний, навыков и накопленного опыта из поколения в поколение имеет значимую роль в эффективности функционирования как государственных органов, так и организаций коммерческого и бюджетного секторов, обеспечивая эффективность реализации функций, целостность организационной структуры и соблюдение принятых правил работы поведения.

Планирование и подготовка среды для изменений – необходимое условие успешной реализации наставничества.

Для более эффективного функционирования системы наставничества, ее внедрения и реализации, роль профессиональных союзов может нести ключевое значение. Что так же позволит привлечь дополнительные финансовые и трудовые ресурсы.

Затраты на внедрение и развитие института наставничества можно перераспределить от организации на профсоюзную организацию.

В соответствии с Уставом Профсоюза, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [1], Федеральным законом «Об общественных объединениях» [2], со ст. 3 и ст. 29 Федерального закона «О некоммерческих организациях» [3] профсоюзные организации составляют бюджетные сметы. Расходная часть сметы состоит так же: информационно-пропагандистской работы, подготовки и обучения профсоюзных кадров и актива, работы с молодежью.

При составлении ежегодной сметы первичной профсоюзной организации, от общего бюджета закладывается 6% на обучение и повышение квалификации сотрудников.

В эти статьи и можно включить затраты на реализацию системы наставничества, как на сам процесс обучения менторов (наставников), материальное поощрение, так и на мероприятия, которые входят в комплекс внедрения (направленные на повышение престижа наставничества: круглые столы, семинары).

Такое экономическое сотрудничество между организацией и профсоюзной организацией положительно влияет на обе стороны: с одной стороны - фактически обучение будет производиться за счет самих работников (или частично), сокращая издержки организации, повышение экономической эффективности и достижение сотрудниками требуемой результативности, с другой стороны руководство организации заинтересованно в создании первичной профсоюзной организации и привлечения в нее

новых членов, что влияет на положительное развитие, рост самой профсоюзной ячейки. Сами же работники также получают «выгоду» - благоприятный психологический климат внутри коллектива, реализация личных амбиций, материальная выгода.

Все в комплексе может стать управленческим инструментом для ускорения реализации наставничества, как стратегически значимого элемента системы развития организации.

Список литературы / References

1. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения: 23.07.2019).
2. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/ (дата обращения: 23.07.2019).
3. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/ (дата обращения: 23.07.2019).