



Положение о наставничестве в ГБУЗ АО «ОВФД им. Ю. И. Филимонова»

1. Общие положения.

Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения поступающих на работу молодых специалистов (работников) в ГБУЗ АО «ОВФД им. Ю. И. Филимонова» (далее – ГБУЗ АО «ОВФД»).

В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество - форма профессионального становления и воспитания молодых специалистов (работников) под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

наставник - высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами (работниками) по их адаптации к профессиональной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

молодой специалист (работник) - гражданин Российской Федерации в возрасте на дату поступления не старше 35 лет, имеющий законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование и осуществляющий свою деятельность под наблюдением наставника.

2. Цели и задачи наставничества

Цели и задачи:

оказание помощи молодому специалисту (работнику) в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами, передачи наставником личного опыта;

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного специалиста (работника);

вовлечение молодого специалиста (работника) в трудовой процесс и общественную жизнь учреждения с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в Организации;

адаптация молодого специалиста (работника) в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива;

формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

повышение качества подготовки и квалификации молодых специалистов (работников), постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений;

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.