Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
Липецкий филиал

НАСТАВНИЧЕСТВО В УПРАВЛЕНИИ, ЭКОНОМИКЕ, ОБРАЗОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ: ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ

**Материалы Всероссийской очной
научно-практической конференции,
посвященной Году педагога и наставника**

2024

УДК 37 (06)
ББК 74.002я431
Н32

Под общей редакцией
канд. экон. наук, доц. М.А. Гуриной
канд. экон. наук, доц. Ю.А. Солодовник

Научный редактор:
Е.А. Гончарова

Рецензент:
Макаров И.Н., профессор Липецкого филиала
Финансового университете при Правительстве Российской Федерации,
доктор экономических наук, профессор

Наставничество в управлении, экономике, образовании и социальной сфере: тренды развития: материалы всероссийской очной научно-практической конференции, посвященная Году педагога и наставника (г. Липецк, 23 ноября 2023 г.) / под общ. ред. М.А. Гуриной, Ю.А. Солодовник. – Воронеж: НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2024. – 168 с.

Материалы сборника трудов участников всероссийской очной научно-практической конференции «Наставничество в управлении, экономике, образовании и социальной сфере: тренды развития», состоявшейся 23 ноября 2023 года в г. Липецке и посвященной Году педагога и наставника, включают доклады участников по вопросам развития наставничества в сфере образования, экономики и предпринимательства, управления и государственной службы на современном этапе развития общества.

Организаторами конференции являются кафедра государственной и муниципальной службы и менеджмента и кафедра экономики и финансов Липецкого филиала РАНХиГС.

Сборник предназначен для широкого круга читателей: ученых, специалистов-практиков, аспирантов, студентов.

Опубликованные материалы представлены в авторской редакции.

© Коллектив авторов, 2024
© Липецкий филиал РАНХиГС, 2024
© НАУКА-ЮНИПРЕСС, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Абилова Е. В.
ПОДДЕРЖКА ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ АГРОБИЗНЕСА НА ОСНОВЕ НАСТАВНИЧЕСТВА 6

Аксенова М.А.
НАСТАВНИЧЕСТВО В БИЗНЕСЕ: ОСОБЕННОСТИ, ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ 11

Белова С.К.
СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД И НАСТАВНИЧЕСТВО В ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА И ТУРИЗМА. 15

Болобанова Н.Л., Румянцев В.В.
ВЗГЛЯД НА РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ. 21

Васильева С.И.
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ. 24

Гальченко С.А., Жукова А.Д.
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА 32

Гурина М.А.
ИЗМЕНЕНИЕ МЕСТА И РОЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА. 36

Евсин М.Ю., Зимина Д.А.
СОВРЕМЕННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ 42

Евсин М.Ю., Костеников В.С.
РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЭКОНОМИКЕ 44

Ершов С.В.
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ . . 47

Зайцева Г.В.
НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ – СТАРТ К БИЗНЕСУ 51

Зубков С.Д.
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ 56

Капкаев Ю.Ш., Маслюк Л. П.
ФИНАНСИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ 61

Капкаев Ю.Ш., Ненюкова Д.Д.
ФИНАНСОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ НАСТАВНИКОВ . . 68
Капкаев Ю.Ш., Филонова С.И.
ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ 71
Капкаев Ю.Ш., Чернова О.Е.
ЛИЧНАЯ КАПИТАЛИЗАЦИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ НАСТАВНИЧЕСТВА 75
Козлова Е.И.
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРОВ ЭКОНОМИКИ 78
Кондраткова В.С.
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ 81
Кореняко Е.А.
НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМАХ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ ОРГАНИЗАЦИЙ 83
Коротаева Е.Ю.
ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА: ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И ЕГО РАЗВИТИЕ 87
Кривошлыков В.С., Азарова А.В.
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ . . 91
Кривошлыков В.С., Мозговая М.М.
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА 96
Крючкова Л.В.
НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОВРЕМЕННОЙ МЕДИЦИНЫ 100
Кузнецов В.А.
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОГО ЮРИДИЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА 108
Лесных Е.В.
ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВЫХ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ 111
Маркова Е.С., Азизов Орхан Муса оглы
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРАКТИКЕ ОБУЧЕНИЯ 115

Микаутадхе С.Р.
РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ» 120
Московцева Л.В., Головлева И.В.
МНОГООБРАЗИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОТ ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДО ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЦЕССА 124
Резюк В.И.
ФОРМИРОВАНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ БАКАЛАВРИАТА «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ». 133
Рыжкова И.Д.
НАСТАВНИЧЕСТВО — ВАЖНЫЙ, НО ЧАСТО ИГНОРИРУЕМЫЙ ФАКТОР ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОЕКТОВ. 139
Соловьева Н.Ю.
РАЗВИТИЕ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА. 142
Таран Ю.Н., Лаврова А.А.
РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА (НА ПРИМЕРЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ) 147
Тимоненков В.И., Никонорова А.Д., Рогожина А.А.
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ. 150
Тужилкин А.В.
АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РФ 154
Фомичев А.Н.
ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ ОСНОВА СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА 159
Черных А. В.
НАСТАВНИЧЕСТВО В КОНТЕКСТЕ РАБОТЫ СТУДЕНЧЕСКОГО ПАТРИОТИЧЕСКОГО КЛУБА. НА ПРИМЕРЕ КЛУБА «ПАТРИОТ» ЛИПЕЦКОГО ФИЛИАЛА ПРЕЗИДЕНТСКОЙ АКАДЕМИИ 164

Абилова Е. В., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»,
г. Челябинск

ПОДДЕРЖКА ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ АГРОБИЗНЕСА НА ОСНОВЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы применения наставничества как успешного и устойчивого инструмента в процессе цифровой трансформации сельскохозяйственной отрасли.

Ключевые слова: сельское предпринимательство, цифровые платформы, наставничество фермеров.

Благодарности: Исследование выполнено при финансовой поддержке РНФ и Правительства Свердловской области в рамках научного проекта № 22-28-20048.

В качестве стратегии повышения устойчивого развития сельской экономики цифровое агропредпринимательство рассматривается как наиболее перспективное направление.

Современный рост веб-платформ для экономики дает сельским предпринимателям возможность получения выгоды из растущего спроса фермерскую продукцию, услуги агротуризма.

Однако на самом деле использование цифровых платформ открывают реальные проблемы увеличения социально-экономического разрыва между людьми, живущими в цифровом пространстве [4], и теми, кто сложно адаптируется к новым изменениям, а также и между городом и деревней.

Широко признано, что наставничество имеет ключевое значение для адаптации специалистов к быстроменяющимся, радикальным преобразованиям в профессиональной среде.

В современных условиях цифровизации фермерам и мелким сельхозтоваропроизводителям необходимо развивать навыки повышения эффективности работы, культуры обучения и развития, получать новые знания именно через наставничество.

Как мелкие фермерские хозяйства, так и крупные кооперативы смогут извлечь реальную выгоду из внедрения ИКТ в производственно-сбытовую цепочку, повысив свою производительность, улучшив качество, расширив спектр услуг и сократив затраты.

Кроме того, ИКТ способствует применению подхода, основанного на информации и знаниях, а не только сосредоточения внимания на

ресурсоемком сельском хозяйстве. В результате отметим, что сельское хозяйство становится более сетевым.

Применение информационных технологий в сельском хозяйстве – многофакторный аспект: электронное сельское хозяйство, интеллектуальное сельское хозяйство, точное сельское хозяйство, интернет вещей, дистанционное обучение.

Отметим, что устоявшаяся городская культура предпринимательского наставничества не приживается в сельской местности, которая остро нуждается в привлечении и поддержке зарождающихся предпринимателей.

Фермы все чаще используют различные виды деятельности для диверсификации своих бизнес-моделей, а агенты по распространению знаний являются главным образом надежными наставниками предпринимателей агробизнеса в цифровой экономике.

Несмотря на то, что культура наставничества прочно утвердилась в контексте индустриального предпринимательства в городских инкубаторах-акселераторах, необходимо разрабатывать технологии и методики реализации культуры наставничества и в сельских районах, которые так остро нуждаются в привлечении и поддержке зарождающихся предпринимателей.

Причем процесс реализации предложенной идеи должен проходить в четком сочетании с традиционными ценностями ведения сельскохозяйственного предпринимательства, опираться на уникальный уклад жизни фермерских хозяйств, которые сегодня выполняют не только экономические, но и эколого-социальные функции [1, с.131].

В связи с этим основными задачами сельскохозяйственных кооперативных объединений является экономическая самостоятельность, надежность, устойчивость, обеспечение доступности произведенной продукции для населения, а также мобилизация на основе современных цифровых технологий.

Наиболее острой проблемой для сельскохозяйственного предпринимательства является лаконичное сочетание традиционного аспекта ведения хозяйства с инновационными инструментами.

Преодолеть проблемы адаптации агропроизводителей к современной бизнес-среде возможно за счет реализации наставничества.

Наставничество – это добровольные, преданные, динамичные, расширенные, интенсивные и поддерживающие отношения, характеризующиеся доверием, дружбой и взаимностью между опытным, уважаемым человеком и новичком с целью социализации последнего в новой роли и повышения самоэффективности [12]. Хотя наставниче-

ство стало обычной практикой в аппарате технологических стартапов, такой подход еще не был применен в сфере сельскохозяйственного микропредпринимательства.

Потому необходимо создать систему, которая позволила бы осуществлять наставничество в сельской местности, в рамках которой опытные предприниматели, адаптированные к цифровой бизнес-среде, будут способствовать распространению знаний и опыта среди фермеров, молодых сельхозтоваропроизводителей.

Особую роль информационно-просветительской деятельности должна уделяться цифровому компоненту, как электронный маркетинг, распределение ресурсов.

Использование мобильных цифровых платформ, предлагающих новые и более быстрые средства мониторинга и коммуникации агроэкологической, а также социальной, экономической среды в сельскохозяйственной сфере рассматривается как перспективное направление в совершенствовании традиционных способов предпринимательства [3, с.2450].

В сбытовой деятельности фермеры используют различные каналы прямого маркетинга, включая непосредственно фермерские хозяйства, фермерские прилавки, рестораны, объекты агротуризма, однако инструменты онлайн-маркетинга используются достаточно слабо, несмотря на то, что бизнес сфера успешно применяет инновационные формы продаж в сети Интернет.

Цифровые платформы демонстрируют потенциал для преодоления некоторых информационных и коммуникационных пробелов и связанных с ними неопределенностей, которые препятствуют традиционным механизмам предпринимательской деятельности.

Отметим высокую роль цифровых платформ для обеспечения и улучшения коммуникации, генерирования знаний и распространения информации о сельскохозяйственных производителях кооперативных форм. Координация происходит на платформе [6, с.122], когда фермеры и потребители продукции обмениваются информацией на основе более широкого спектра знаний, что способствует содействию и реальному сотрудничеству в качестве конечной цели.

Преимущество использования цифровой платформы связано не только с ее потенциалом усиления конкурентных преимуществ, но и с ее долговременной устойчивостью.

Причем цифровые платформы должны быть встроены в местные социальные системы [7, с.8], а возможности геолокации будут способствовать учету местных особенностей культуры, традиций на данной территории [5, с.21]. Социотехническая перспектива, анализирующая

платформу как экосистему, фокусируется на том, как платформа интегрируется и управляет сообществом заинтересованных сторон.

Предложенная модель обеспечит возможности потребителя приобретать товары по справедливым ценам на конкурентных условиях с правом выбора разных торговых форматов, цифровая платформа профессионально выполняет функцию:

- по соединению интересов потребителей и производителей;
- транслирует производителю запросы и предпочтения потребителей;
- предоставляет сельскохозяйственным производителям возможность беспрепятственно легально осуществлять сбытовую деятельность, комфортно открывать, вести и расширять свой бизнес, а фермеры получают возможности удобно, предсказуемо, выгодно и гарантированно сбывать произведенную продукцию через различные торговые форматы с минимальными сопутствующими затратами [2, с.13].

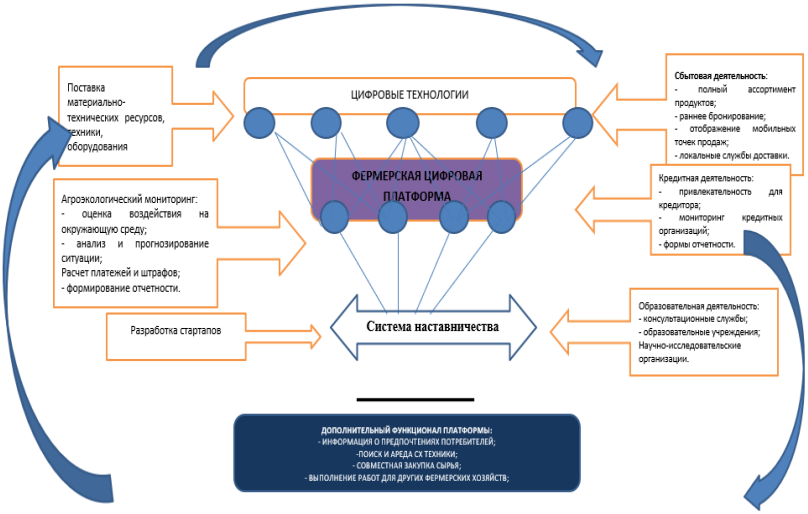


Рис.1. Модель фермерской цифровой платформы

Источник: составлено автором

Несмотря на то, что главный акцент данного исследования был сделан на решение экономических вопросов сельскохозяйственных кооперативов и малых форм аграрного бизнеса, предложенная модель будет выполнять важные знаниевую (осуществление определенной образовательной деятельности) и образовательную функции.

Наставничество, реализуемое посредством цифровой платформы, будет базироваться на следующих принципах:

- исправление распространением знаний (планирование программ, функции управления, этика, мониторинг и оценка, а также развитие лидерства);

- применение эффективного инструментария в обучении;

- профессиональная регистрация агентов по распространению знаний должна быть осуществлена как в собственных интересах, так и в интересах отрасли.

Отметим инновационный характер современного мелкого фермерства, поскольку фермеры вынуждены диверсифицировать свои предложения, осваивать новые рынки и оставаться актуальными в местном продовольственном секторе.

Для фермеров наставничество в бизнес-среде — это расширение их возможностей, однако, многим все еще трудно эффективно справляться с ответственностью, получать ресурсы из различных источников и эффективно использовать вебрынки.

Список цитируемой литературы

1. Головина, С.Г., Ручкин, А.В. Роль кооперативов в устойчивом развитии сельских территорий / С.Г. Головина, А. В. Ручкин // Аграрная наука 2023. - № 6. - С. 131-138.

2. Емельянов, И. Экономическая теория кооперации: экономическая структура кооперативных организаций. Кандидат наук. Диссертация. Колумбийский университет, 1942. - С. 13.

3. Илюхина, Л. А., Богатырева И. В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации / Л.А. Илюхина, И.В. Богатырева // Креативная экономика. 2022. - Т. 16, № 6. С. 2445-2462.

4. Маркетинговые исследования рынка "E-commerce" // Data insight. URL: https://datainsight.ru/filter/e-commerce (дата обращения: 12.09.2023).

5. Bachtrögler J., Fratesi U., Perucca G. The Influence of the Local Context on the Implementation and Impact of EU Cohesion Policy. Regional Studies. 2020. - (54 (1)): Pp 21-34.

6. Gibson-Graham, J. K. Ensuring an ethical economy: cooperativity and class. Critical Sociology. 2003. № 29 (2). - Pp 123–161.

7. Lazzarini S, Chaddad F, Cook M. Integrating supply chain and network analyses: The study of netchains. Journal on Chain and Network Science. 2001. - (1(1)). Pp 7–22.

Аксенова М.А., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

НАСТАВНИЧЕСТВО В БИЗНЕСЕ: ОСОБЕННОСТИ, ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ

Аннотация

В статье рассматривается роль и особенности наставничества в бизнесе как важного элемента успеха компании. Показаны основные принципы наставничества, необходимость развития института наставничества в бизнесе.

Ключевые слова: наставничество, экосистемы, формула успеха, вызовы современности, ресурсный потенциал предприятия, внутренний рынок труда, нефинансовая поддержка.

Формула успеха в предпринимательской деятельности – это многофакторная модель, в которой важное место отводится человеческому фактору. Система внутриорганизационных взаимоотношений в процессе совместной деятельности выстраивается не в одночасье посредством разработки регламентирующих документов, это очень тонкая сеть человеческих контактов, консолидирующих персонал и нацеливающих на успех. Это взаимодействие основано на передаче знаний, опыта и ценностей от одних людей к другим – о наставника к наставляемому. Можно отметить специфику отношений взаимодействия в различных областях жизни, включая профессиональные данные, образование, спорт, личностный рост и многие другие. Однако цель обучающего везде одна — помочь обучаемому раскрыть свой потенциал, развить навыки и минимизировать адаптационные риски.

Наставничество в бизнесе – это особый, действенный, но противоречивый инструмент, который формировался веками, менял формы и методы, но всегда был нацелен на обеспечение профессионального и личностного развития человека в процессе выполнения им трудовых функций.

История развития цивилизаций показывает, что институт наставничества и инструменты его реализации формировались в течение долгого времени, и последующие поколения перенимали бесценный опыт старшего поколения не только при производстве или добыче жизненно необходимых продуктов, но и коммуникативные навыки. От древних греческих педагогов до современных бизнес-помощников,

наставничество доказало свою важную роль в формировании способностей людей в достижении личного и коллективного успеха. В бизнесе это особенно важно, так как конкурентная среда заставляет в максимальной степени использовать ресурсный потенциал для поддержания имеющихся и создания новых конкурентных преимуществ предприятия.

По мнению Мухамедзяновой Ф.Ш. «Наставничество – это образовательный ресурс, значение которого в настоящее время недооценивается [3; С.3.]».

На сегодняшний день проблема наставничества получает новый импульс в научных и практических исследованиях. Анализ современных публикаций показывает, что в большинстве случаев они локализуются в направлении адаптации молодых специалистов или новых сотрудников, уже имеющих опыт работы на других предприятиях. Исследования, посвященные наставничеству в рамках функционирования современной предпринимательской структуры, явно недостаточны, хотя любое предприятие – это сложная экосистема, полностью и самостоятельно отвечающая по своим обязательствам и безубыточность деятельности, и любые инструменты, обеспечивающие результативность производственного и управленческого процесса, вызывают определенный интерес.

Среди публикаций особо следует выделить работы таких российских ученых, как Антосенков Е.Г., Артамонова М.В., Бобков В.Н., Беккер Г., Байденко В.И., Балашов В.В., Васильева Е.В., Волгин Н.А., Генкин Б.М., Гимпельсон В.Е., Егоршин А.П., Одегов Ю.Г., Руденко Г.И., Травин В.В., Шульц Е.И. Среди зарубежных авторов важную роль для проведенного исследования сыграли работы R. Garvey, D. Megginson, D. Clutterbuck, E. Parsloe, K. Krem. Большинство исследований по проблеме возрождения системы наставничества, - это либо дискуссии, либо освещение собственного практического опыта, результат которого дал положительный результат. Следует заметить, что в большинстве аналитических материалов преобладает социологический аспект, что четко обозначает вектор актуальности поиска новых форм и методов наставничества в экономике [2].

На конкретном предприятии наставничество является частью корпоративной культуры. Как разнятся типы корпоративной культуры предприятия, так и по-разному выстраиваются принципы, формы и методы наставничества.

Наставничество является важным инструментом развития сотрудников и создания благоприятной организационной культуры. Однако здесь, как и везде, есть свои плюсы и минусы.

Кроме того, наставничество должно носить системный характер, где каждый элемент предназначен для реализации определенной цели. Сегментирование направлений наставничества и определение их содержания – это не только составная часть кадровой политики, но и часть общей стратегии предприятия. Реализация инновационного проекта технического обновления производства или выхода на новые рынки требует разных подходов в подготовке персонала, который будет задействован в каждом из проектов.

Следовательно, и наставники должны быть разными. Или работа с кадровым резервом, где в качестве наставников должны быть опытные управленцы. В любом случае, наставник – это опытный профессионал, который на собственном/или другом примере ненавязчиво демонстрирует результативные приемы работы для наставляемого.

Многие крупные компании стремятся к тому, чтобы их специалисты подготовили будущее поколение кадров. Возможно, помогали новым приобретать новые компетенции, повышать квалификации, оказывали полезное воздействие для их карьеры.

Специалисты могут выполнять роль полноценных преподавателей в рабочих отношениях, в том числе и при необходимости не просто сказать что делать, а показать на своём примере.

Особое значение приобретает наставничество в ситуациях дефицита квалифицированных кадров и/или потребности в их оперативном восполнении. Также наставничество является эффективной формой нефинансовой поддержки предпринимательства в виде снижении затрат на обучение персонала, на поиск новых сотрудников, так как снижается текучесть кадров. Нефинансовые меры поддержки малого и среднего бизнеса менее затратны при реализации, так как для этого используются собственные ресурсы предприятия и работники не отвлекаются от выполнения своих трудовых функций; во всяком случае, они гораздо меньше, чем финансовые.

В комплексе государственных мер по поддержке малого предпринимательства наставничество в нашей стране является большим подспорьем для начинающих предпринимателей, однако, не каждый опытный предприниматель способен стать наставником. Поиск успешных бизнесменов, способных научить других делать бизнес, обучение опытных предпринимателей взаимодействию с молодыми, подбор пар наставник – наставляемый, мониторинг наставничества –

эти процессы обеспечивают эффективное применение международной технологии наставничества в России.

Таким образом, наставничество - уникальная система, которая способствует развитию и улучшению навыков. При умелом построении системы наставничества в компаниях она дает им множество преимуществ в решении стратегических задач развития.

При сохранении внимания к наставничеству как важному элементу работы с персоналом можно утверждать, что в скором времени наставничество в России станет эффективным инструментом крупных и средних компаний, малого бизнеса, органов государственной и муниципальной власти, общественных организаций, вузов.

Список цитируемой литературы

1. Российская Федерация. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. - М., -2013.- 255 с.

2.Наставничество как форма нефинансовой поддержки предпринимательства [Электронный ресурс] - URL: https:// https://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/48107/1/TPU552785.pdf (дата обращения: 15.11.2023).

3. Мухамедзянова, Ф.Ш., Исланова, И.Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов/ Ф. Ш. Мухамедзянова, И. Н. Исланова// Мир науки. Педагогика и психология - 2020, №5, - Том 8. – С.3.

4. Наставничество в предпринимательстве [Электронный ресурс] // Центр молодежных и предпринимательских инициатив поколение 2025. URL:http://pokolenie2025.com/forum-nastavnichestvo-v-predprinimatelstve/ (дата обращения: 11.10.2023).

Белова С.К., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
г. Москва

СИСТЕМНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД И НАСТАВНИЧЕСТВО В ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА И ТУРИЗМА

Аннотация

В поставленной Правительством РФ задаче подготовки до 2030 года 400 тыс. квалифицированных специалистов для индустрии гостеприимства и туризма значительная роль принадлежит вузовским, профессиональным предпринимательским, общественным структурам для успешного вовлечения молодежи, популяризации профессий, развития территорий. Несомненна важность системного применения технологий профсопровождения и наставничества молодежи. Рассматриваются виды и инструменты наставничества в процессе обучающей практико-ориентированной деятельности в сфере гостеприимства, профессионального сопровождения молодого человека от школьной скамьи до реализации компетенций специалиста, успешной адаптации и развития карьеры.

Ключевые слова: сфера гостеприимства; кадры; наставничество.

В стране приняты стратегические документы развития внутреннего и въездного туризма до 2030, которые постоянно актуализируются под современные реалии развития экономики. В последние годы отмечается «настоящий строительный бум, который начался в стране благодаря амбициозным целям Правительства России – к 2030 году более чем на треть увеличить количество номеров в классифицированных отелях. При этом «ежегодно на инфраструктурные проекты в туризме, а также на другие проекты, направленные на развитие национальных маршрутов, поддержку предпринимательских инициатив, школьного и молодежного туризма, из федерального бюджета выделяются рекордные суммы ассигнований. Например, в 2023–2025 гг. совокупные расходы на развитие туризма по пяти Госпрограммам - более 150 млрд. руб.» [5].

Перед системой образования в сфере гостеприимства и туризма (ИГиТ) поставлены задачи подготовки и повышения квалификации 400 тыс. высококвалифицированных специалистов до 2030 г. Актуально обучение и воспитание кадров в рамках приоритетных ценностных ориентиров нашей страны. С самого начала процесса самоопределения и

построения обучения, воспитания личности в системно-деятельностном подходе к практике молодых кадров стратегически планируется результат деятельности, как целенаправленной системы подготовки ориентированного на гостя специалиста сферы услуг. Молодежь ориентируют на следование ценностям государства и общества, патриотизма, семьи, уважения к старшим, забота о детях и пожилых, понимание религиозных особенностей граждан, знание и принятие традиций делового общения и сервиса в поликультурном пространстве и др. Всем этим нюансам сервиса учат молодых людей в период максимального погружения в профессиональную учебно-практико-ориентированную предпринимательской среду ИГиТ.

В условиях отмечаемого экспертами кадрового голода и конкуренции предпринимателей за лучшие кадры актуальной задачей становится объединение усилий в формировании пула профессиональных менеджеров. специалистов линейного персонала для решения задач качественного индивидуализированного сервиса 21 века, в чем система взаимодействия опыта наставников, соединения технологий и передачи опыта корпоративных традиций адаптации и воспитания кадров смогли бы стать объединяющим фактором. Обучение на Факультете гостеприимства ИОМ РАНХИГС строится с учетом личных устремлений студента, возможностью перехода после 2-го курса на новое одно из 4-х направлений обучения. А конкурсный профориентационный отбор гостеприимных людей, способных качественно работать, когда гости отдыхают и профориентация в гостеприимстве крайне актуальная тема вузов.

Мы рассматриваем Наставничество как форму взаимодействия заинтересованных сторон в процессе передачи профессиональных знаний, опыта и формирования навыков в процессе обучения практики и начала карьеры молодых специалистов в сфере гостеприимства и туризма. В период общения студентов с практиками- бизнеса, руководителями предприятий, департаментов, служб и выполнения определенных учебных заданий они получают возможность получить информацию об их жизненном пути в профессии, основах гостеприимства данного объекта и «пробы себя» в профессиональных ситуациях, получая опыт взаимодействия с клиентом, возможность предоставления услуги, профессионального поведения в рамках выполнения стандарта сервиса и др. [1,2]

В таблице 1 нами сгруппированы классификационные характеристики форм наставничества в сфере гостеприимства и туризма.

Таблица 1

Классификация форм и целей наставнической деятельности в образовании и практике работы в ИГиТ [3,5,6]

Наставничество и профсопровождение	Задачи и возможности
Вопросы выбора профессионального пути	
Профориентация и возможность выбора направления обучения в ИГиТ на 1-2 курсах	Профориентационная работа преподавателей с будущими абитуриентами. Индивидуальный выбор студентом направления обучения и реализации в профессии
Сочетание практико-ориентированной теоретической подготовки с выходом на объекты гостеприимства с первых курсов обучения	Кураторство групп, руководство внеучебным процессом формирования разносторонней личности, формирования качеств гостеприимства. Организация обучения по требованиям профстандарта, должности Создание возможности погружения в профессионально-образовательную среду – посещение выставок, мастер-классов, волонтерство и участие в проф конкурсах, форумах, участие в НП - конференциях
Научно-практическое наставничество, руководство практикой и написанием МД	исследовательское и пед наставничество в рамках написания статей, магистерских диссертаций. реализации проектных решений в предпринимательской практике студентов
В период практики и стажировок на предприятия отрасли	–проф поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства. Возможность получения опыта авторитетных специалистов из первых рук.
Вопросы организации обучения и практики на объектах гостеприимства	
Взаимодействие работодатель - студент, стажер - будущий работник	определяющая роль руководства объектов практики и последующей работы в создании условий адаптации, реализации программ наставничества на этапе знакомства и отбора лучших студентов

Наставничество как технология адаптации молодежи	профессиональное наставничество в период первых лет работы, самореализация в профессии, стремлении к развитию карьеры.
Наставничество - мастер- новичку	.взаимодействие «новичок – мастер» на производстве : классический вариант поддержки для необходимых проф навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы
Форматы наставничества и их преимущества	
Формат наставничества «работодатель – студент»	позволяет сократить адаптацию при прохождении производственной практики / дальнейшем трудоустройстве за счет передачи технологии, навыков, практики работы, организационные привычки поведения, мотивируют и корректируют работу.
Наставничество как технология успеха молодого специалиста в развитии карьеры	Теневое (shadowing) при котором ученик следует за наставником, наблюдая за его работой. Творческий тандем «наставник–студент (молодой менеджер)» сначала – напарничество (buddying), а затем студент замещает руководителя на короткий период.
Наставничество в сетевых корпоративных университетах. Вклад в корпоративную культуру. Программы подготовки линейного персонала	оперативное вовлечение лиц, поступающих на работу в деятельность предприятия, улучшение качества их подготовки в соответствии со стандартами и нормами, компании, повышение квалификации кадров;• быстрое освоение новыми сотрудниками корпоративной культуры, развитие позитивного отношения к работе (и как следствие – лояльность работников и удовлетворенность результатами своего труда;• снижение текучести персонала
Академия наставничества	в рамках проекта «Мастера гостеприимства «при поддержке АНО «Россия-страна возможностей». Создание пула вакансий и помощь в трудоустройстве выпускников, специалистов, реализации стартапов.

В числе наставников проекта «Мастера гостеприимства», работающие на кафедре, передающие опыт и знания студентам ФГ ИОМ РАНХиГС – ген. директор ООО «Альянс-Менеджмент» В. Прасов, ген. директор УК «ГОСТ Отель Менеджмент» Н. Обыдённова [7].

Профессиональное наставничество разных форм и видов является необходимым для поддержки молодых специалистов, их будущего присутствия в профессии в выбранной сфере деятельности.

Основными задачами работы наставников в условиях предприятия гостеприимства, как производственной площадки, являются:

- сопровождение процесса адаптации, развитие профессиональных качеств личности молодого специалиста, соответствующего требованиями, предъявляемым профстандартом менеджера ИГиТ, линейного персонала туризма, гостиниц, ресторанов;

- выявление профессиональных дефицитов (знаний, умений) в подготовке и восполнение их в процессе адаптации с запросом на нужды конкретного предприятия;

- наряду с выполнением стандартов обслуживания - развитие творческих подходов, поручение развития направлений проектов.

Результатом этого станет формирование профессионально-образовательной среды, создание базы знаний и проведение форумов, вебинаров, мастер-классов, публикации в СМИ о проведении проф-конкурсов специалистов- профессионалов ИГиТ для популяризации опыта и повышения престижа профессий [5,6,8].

Основными особенностями современного наставничества являются такие, как умение осваивать определенные знания, умения передавать знания и повышать уровень профессионального мастерства.

Наставничество в гостеприимстве рассматривается также как элемент профессионального сопровождения молодых специалистов в период обучения и вхождения в профессиональную среду.

Бывшие студенты и магистранты кафедры ФГ ИОМ - в настоящее время её преподаватели и тренеры в ведущих предприятиях г. Москвы.

В заключение можно отметить следующее:

1. В последние годы происходит постоянное совершенствование системы образовательного процесса будущих специалистов тургостиничной индустрии под цели и задачи развития экономики страны. Подготовка кадров для предприятий туристской индустрии – это системный планомерный многоуровневый процесс. При большом числе выпускников специальностей ИГиТ сегодня существует острый дефицит кадров, соответствующих современным требованиям.

2. Нами проведено рассмотрение целей и задач, опыта подготовки проф кадров через призму обучения и воспитания как процесса трансформации ценностей, идеалов, существующих в культуре многонационального государства и общества, через деятельность в реально действующие и смыслообразующие мотивы поведения кадров в гостецентричном бизнесе ИГиТ.

3. Использование технологий профсопровождения и наставничества имеет определяющее значение в этой системной работе [4]. Нами обобщен опыт подготовки молодых кадров кафедры Менеджмента в индустрии гостеприимства ФГ ИОМ РАНХИГС в содружестве в ведущими гостинично-ресторанными и турпредприятиями г. Москвы.

4. На предприятиях и в вузах необходимо создавать условия для функционирования и развития наставничества, мотивируя наставников. через связь поколений профессионалов своего дела, взаимное обогащение влияние наставника и наставляемого [1].

Список цитируемой литературы

1. Верна, В.В. Ибрагимов Э.Э. Модель наставничества персонала предприятий гостеприимства и туризма в условиях цифровых трансформаций / В. В. Верна, Э. Э. Ибрагимов // ИД Среда DOI 10.31483/r-101944

2. Сергеев, И. С. Ключевые тезисы концепции профессионального самоопределения постиндустриальной эпохи / Сергеев И.С. – М.: «Перо», 2019 – 20 с.

3. Образовательные программы подготовки ФГ ИОМ РАНХиГС URL: http://frio.ranepa.ru/obrazovatelnye-programmy/bakalavriat/frio (дата обращения 05.11.2023)

4. Открываем Россию. Что ждет сферу гостеприимства и почему все оптимистично. - Режим доступа: URL: https://iim.ranepa.ru/about/news/otkryvaem-rossiyu-chto-zhdet-sferu-gostepriimstva-i-pochemu-vse-optimistichno-/ (дата обращения 05.11.2023)

5. Подготовку кадров в сфере туризма через призму проектов платформы «Россия – страна возможностей» обсудили на Форуме регионов России. Режим доступа URL: https://rsv.ru/news/1/5986/?projectSeason=8a9b9ba9-6777-4065-b791-4f89e7f13a25 (дата обращения 05.11.2023)

6. Титова, Н. С. Подготовка кадров для туриндустрии и гостиничной сферы : опыт и перспективы практико-ориентированного обучения / Н.С. Титова //: материалы XVI МНПК (Омск, 10–11 окт. 2019 г.) Омск : Изд-во ОмГТУ, 2019. С. 210-215.

Болобанова Н. Л., канд. техн. наук
Румянцев В. В., канд. техн. наук, доцент
Череповецкий государственный университет, г. Череповец

ВЗГЛЯД НА РОЛЬ НАСТАВНИКА В ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

Аннотация

В статье рассмотрены аспекты роли наставника в проектной деятельности студентов. Определены особенности наставничества при реализации акселерационных программ.

Ключевые слова: наставник; проектная деятельность; акселерационная программа; стартап.

В Череповецком государственном университете в апреле 2019 года стартовало внедрение проектного обучения. Были созданы инфраструктурные условия для его внедрения во все процессы университета, включая новые пространства – «Территория проектов», «Территория творчества», «Территория инноваций», региональный научно-технический центр. Банк проектных задач формируется примерно в равной степени представителями крупных промышленных предприятий (ПАО «Северсталь», АО «Апатит») и представителями малого и среднего бизнеса, органов власти. Более половины реализуемых проектов относятся к инженерным и *IT* направлениям. Для руководства проектным обучением большая команда преподавателей освоила курс повышения квалификации «Организация проектного обучения студентов».

Наставник играет существенную роль в достижении результата проекта. Опыт реализации проектов и работы в качестве наставников позволяет сформулировать следующие важные аспекты успешной реализации наставничества в деятельности проектной команды:

– Осуществляет регулярные встречи с позиции «быть рядом», но не решать и не выполнять работу проектной команды.

– Владеет инструментами по работе с проектами и организации работы с проектами, включая оформление результатов проектной деятельности.

– Коммуницирует, находит взаимопонимание с участниками команды, умеет поддерживать рабочую атмосферу, разрешать конфликтные ситуации.

– Способен показывать как достижения, так и недоработки команды, гибко и быстро разбираться в деталях проекта.

Динамика по количеству наставников из профессорско-преподавательского состава представлена на рис. 1. Число наставников увеличивается, поскольку растет число проектов и студентов, участвующих в проектной деятельности.



Рис. 1. Динамика по количеству наставников, участвующих в проектной деятельности

В современных условиях при выполнении проектов есть запрос на раскрытие предпринимательского потенциала молодых талантливых студентов [1, с. 219]. Так, внедрение акселерационных программ дает импульс для реального запуска собственного проекта студента не только в сфере креативных индустрий, но и стартапов внутри крупных компаний. В этом случае, конечно, требуются интенсивы по подготовке наставников. Роль наставника при этом существенно расширяется – дополнительно в проекте он выступает как специалист по управляемому росту бизнеса и становится тем, кто устраняет неопределенности, ускоряет принятие решений, упрощает действия, избавляет от страхов, поддерживает, бережет ресурсы, помогает использовать успешный опыт. По сути, наставник реализует процесс превращения «хаоса и неточностей» в «осознанность и четкость».

Роль наставника в «ускорении и фокусировке» связана с анализом запросов заказчика, диагностированием того, что на самом деле требует внимания и ответом на следующие вопросы: Где искать рынок и продукт? Как наладить процессы в команде? Какой продукт нужен? Как вырасти?

При осуществлении бережливого подхода и упрощении действий наставник направляет первоначально команду на изучение рынка и его потребность, далее – на продажу и создание продукта, при этом необ-

ходимо разделять сложные задачи на промежуточные и достижимые, приоритезировать задачи, сначала рассматривать гипотезы ценности, затем гипотезы роста.

Масштабирование успеха связывается с использованием любого успешного опыта из других бизнесов, из личного опыта наставника, с выбором среды, в которой комфортно, а также с повтором успешного результата.

Важно подчеркнуть, что наставник не говорит, что делать, а говорит, что не делать.

Одна из ключевых компетенций наставника при реализации акселерационных программ связана с диагностикой бизнеса и поиском узких мест, защитой интересов и работой по запросу акселератора, с валидацией устойчивости проекта, подготовкой проекта к инвестированию. Диагностика включает проведение различных сессий [2]:

– диагностической – для знакомства, проведения стадии проблематизации стартапа с командой;

– стратегической – для формирования видения и целеполагания с командой, проводится, как отчетная, например 1 раз в квартал или по запросу;

– тактической – для рассмотрения соответствия плана и фактического положения, проводится один раз в неделю или в две недели;

– экспертная – наставник, как специалист в своей области, проводит по запросу консультацию с командой.

Для реализации бережливого стартапа можно предложить использовать следующую методологическую схему:

1. Определить те идеи, которые приведут стартап к успеху. По сути, требуется совершить «прыжок веры».

2. Провести эксперимент для того, чтобы как можно быстрее и дешевле проверить идеи и сделать минимально работоспособный продукт. Каждый эксперимент – это возможность узнать о том, что работает, а что нет; результаты экспериментов – достоверные знания.

3. Взять знания, полученные из каждого эксперимента, и начать цикл заново: «Создать – оценить – научиться».

4. Принимать решения на регулярной основе о том, менять ли стратегию и делать «разворот» или следовать новым курсом.

Все изложенные аспекты наставничества используются при выполнении проектов в акселераторе «Энергия роста», реализуемого в Инженерно-техническом институте Череповецкого государственного университета.

Список цитируемой литературы

1. Старшинова, А. В., Чикова, Е. В. Акселерационные программы в экосистеме поддержки социального предпринимательства / А. В. Старшинова, Е. В. Чикова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2021. – Т. 14. – № 4. – С. 216-230.

2. Лысова, Н. В., Варзунова, В. В., Румянцев, В. В. Трекинг как один из факторов стимулирования развития национальной российской экономики / Н. В. Лысова, В. В. Варзунова, В. В. Румянцев // Фотинские чтения-2023 (весеннее собрание): Сборник материалов юбилейной, X международной научно-практической конференции – Ижевск: издательство Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова. – С. 58-63.

Васильева С.И., канд. соц. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Аннотация

В статье рассмотрен феномен наставничества, его смысл, особенности толкования в настоящее время. Определены основные принципы успешного наставничества – доверие, эмпатия и открытость. Наставник должен установить доверительные отношения с наставляемым, чтобы создать комфортную обстановку для обмена знаниями и опытом. Эмпатия позволяет наставнику понять потребности и проблемы ученика, а открытость учит наставника готовности изучать новые подходы и идеи. Интерактивный характер наставничества также играет важную роль в успешном развитии наставляемого. Обсуждение, взаимодействие и обратная связь помогают наставляемому получить ценные советы и уроки из опыта наставника в любой отрасли деятельности. Сформулировано понятие «наставничество». В основу методологии работы положен теоретический подход, раскрывающийся через использование метода анализа научных исследований, а также их обобщения и систематизации.

Ключевые слова: наставник, наставничество, принципы наставнической деятельности; цели, формы, методы наставничества; особенности наставничества в бизнесе

Наступает момент в жизни каждого человека, когда он нуждается в ком-то, кто бы давал ему советы, руководство и поддержку на пути к достижению своих целей. Именно здесь на сцену выходит наставник – тот, кто имеет опыт, знания и мудрость, чтобы помочь другому человеку в его развитии. Целью наставничества является передача знаний, навыков, ценностей и опыта из одного поколения в другое, что в конечном итоге способствует развитию и успешности личности, работника, руководителя.

Основываясь на результатах кабинетного исследования, проведенного в период с 01.10.2003 по 15.11.2003 (10 сайтов, посвященных проблемам наставничества на производстве, 17 статей, опубликованных в специализированных периодических изданиях за последние два года, материалы Всероссийских и региональных конференций по проблемам наставничества), можно констатировать, что интерес к проблемам наставничества остается достаточно высоким. Предметом исследования является феномен наставничества, его смысл, особенности толкования в настоящее время. В основу методологии работы положен теоретический подход, с использованием метода анализа научных и методических исследований, а также их обобщения и систематизации.

В ходе исследования мы фактически искали ответ на 2 вопроса:

1. Что изменилось в системе наставничества за последние 50 лет?
2. Как трансформировалось само понятие наставничества?

Феномен наставничества широко исследуется, прежде всего в двух областях: специалистами в области управления человеческими ресурсами и педагогами. На наш взгляд, это обусловлено самой сутью наставнической деятельности. В самом общем виде, наставничество – это процесс передачи новых знаний и опыта от одного индивидуума другому. Приходя на новое место работы в малый и средний бизнес, современный работник сталкивается с бизнес-процессами, которые по обыкновению либо вообще не прописаны, либо прописаны фрагментарно и в том и другом случае достоверные данные о предмете деятельности можно получить только от того, кто успел их накопить -наставника. В данном контексте термин «наставничество» употребляется с середины 60-х годов XX века и рассматривалось как «действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с богатым жизненным и профессиональным опытом, развитой эмпатией, уживчивым характером, имеющие родственные связи с наставляемыми.

Заслуживают внимания результаты опроса россиян, проведенного Всероссийским центром изучения общественного мнения совместно с

Российским обществом «Знание» в 2023 году, опубликованных в открытом доступе. В частности, 78% россиян 14 лет и старше считают, что в их жизни есть человек, которого можно назвать наставником, 38% опрошенных считают своими наставниками родителей, опекунов, бабушку или дедушку; 32% - учителя или преподавателя; 21% - коллегу; 10% - друга или подругу [1].

Наличие родственных связей, в преобладающем большинстве случаев, между наставником и наставляемым подтвердил и еще один эксперимент. В процессе подготовки к Всероссийской научно-практической конференции: «Наставничество в управлении, экономике, образовании и социальной сфере: тренды развития», проведенной на базе Липецкого филиала РАНХиГС 23 ноября 2023 года, преподавательскому составу Академии было предложено подготовить видео обращение со словами благодарности к своим наставникам. Из 27 человек, принявших участие в своеобразном флешмобе, 20 человек выражали слова благодарности прежде всего своим родителям. Интересна и реакция участников конференции на видео обращение коллег к своим наставникам, из примерно 70 человек, смотревших данные ролики, почти треть обратилась с просьбой, помочь снять такое видео для своих наставников. Данная ситуация наглядно демонстрирует, что для подавляющего большинства людей «наставничество» является безусловной ценностью, а сам наставник – важным и нужным человеком, практически на протяжении всей жизни наставляемого.

Среди последних публикаций по проблемам наставничества заслуживает внимания статья Е.А. Югфельд [5, с.2], в которой сжато и системно изложены особенности развития наставничества в различные исторические периоды, начиная с эпохи античности (Сократ, Платон, Аристотель) и заканчивая исследователями XX-XXI веков (Ю.В. Кричевский, К.Д. Ушинский, С.А. Рачинский, С.Я. Батышев и др.). Данная работа наглядно демонстрирует трансформацию идеи наставничества в веках. Для нас цены выводы автора: «В разные исторические периоды понятие наставничество трактовалось исследователями неодинаково, и было обусловлено актуальными идеолого-политическими установками и социально-экономической ситуацией государства, но всегда подразумевало слияние воспитательного, развивающего и обучающего процессов с целью оказания наставляемому помощи и поддержки во многих направлениях деятельности» [5, с.9].

Не только в отечественной, но и зарубежной теории образования наставничеству как действенному методу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности уделяется большое значение.

Зарубежные исследователи, в работах которых заложены теоретические основы проблемы наставничества, отмечают, что наставничество содействует социальному, профессиональному и, безусловно, нравственному становлению (D.R. Clasen, R.E. Clasen, J. Freeman, F.A. Kaufman и др.) [2, с. 222; 3, с. 9; 4, с. 577].

В рамках проводимого нами исследования, вызывает интерес отношение к наставничеству науки и практики последние 50 лет, как уже было сказано выше, указанный временной интервал выбран не случайно и обусловлен устоявшимися в социологии подходами к изучению социальных групп, похоже реагирующих на различные события в жизни. Здесь необходимо сделать ряд пояснений. Считается, что продолжительность одного исторического поколения составляет 25 лет, т.е. фактически речь идет о двух последних поколениях. Как правило, наставники относятся к старшему поколению, наставляемые – младшему. Можно предположить, что большинство потенциальных наставников родилось после 1973 года, а наставляемые – после 1998. Указанные поколения имеют принципиальные отличия, так как воспитывались в различных экономических и социальных условиях. К тому же «молодое поколение» отличается еще и более высокой цифровой грамотностью.

Так что же изменилось в системе наставничества за последние 50 лет с учетом отличительных особенностей двух поколений? Ответ необходимо искать в опыте наставнической деятельности организаций-лидеров Российского бизнеса и органов государственной власти. Выделим ключевые особенности наставнической деятельности на современных предприятиях.

1. Практика наставничества на советских предприятиях сводилась к наставлению новичков. Однако современный темп жизни бизнеса таков, что каждое мгновение может появиться новый вызов, на который руководству предприятия необходимо адекватно реагировать. Поэтому на современных предприятиях должна существовать такая система наставничества, которая в идеале охватывает всех сотрудников. Ярким примером является система наставничества на Новолипецком металлургическом комбинате (НЛМК). Наставничество используется на всех стадиях карьеры сотрудников: со студентами – стажерами (для выявления дефицитов в профессиональной подготовке); с новыми сотрудниками – для успешной адаптации на новом рабочем месте, успешном усвоении норм корпоративной культуры; с руководителями – для формирования кадрового резерва на более высокие должности.

2. Формирование системы непрерывного обучения. Наставники должны быть на голову выше наставляемых. Крупные корпорации со-

здают свои корпоративные университеты, позволяющие быстро и эффективно обучать сотрудников новым технологиям работы. Например, в Сбербанке наставники проходят обязательную подготовку в корпоративном университете по инструментам индивидуального развития сотрудников. По стандартам наставничества Сбербанка каждый линейный руководитель – наставник для подчиненных. «Наставничество – это не хобби». Наставническая деятельность включена в систему материального стимулирования руководителей. Заработная плата наставников зависит, в том числе, и от успехов наставляемых.

3. Наставничество стало признанным инструментом кадровой политики в органах государственной службы и других государственных организациях. Наставническая деятельность осуществляется в строгом соответствии с приказами и положениями, принятыми для регламентации данного вида деятельности [7]. Кадровыми управлениями разрабатываются методические материалы для новых сотрудников, позволяющие новичкам быстро освоиться в новом коллективе. Используются и современные инструменты наставничества – интернет-форумы, с ответами на часто задаваемыми вопросами, тренинги с отрывом и без отрыва от работы, разрабатываются специальные учебные кейсы с типовыми проблемными вопросами.

4. Особую форму наставничество приобретает в проектных командах. Наставничество здесь осуществляется в кросс-функциональных командах, без иерархических взаимоотношений. Проектные команды осуществляют взаимное наставничество. Роль каждого члена команды уникальна, а значит каждый может привнести что-то новое и полезное.

5. Практика показывает, что наставниками могут выступать и молодые специалисты, если они обладают каким-то уникальными знаниями или опытом. Молодежи есть, что сказать в относительно новых видах деятельности, таких как: позиционирование компании в социальных сетях, веб-разработчик сайтов и интернет-платформ, разработчики компьютерных игр и пр. Данная форма наставничество получила название на предприятиях – «обратное наставничество».

6. Разнообразие форм и методов наставничества. Классическими формами наставничества можно назвать беседы и встречи наставника с наставляемым, формат тренинга, «делай как я», диалог с элементами коучинга. Однако за последние 10-15 лет на предприятиях появились и другие формы наставничества. Например, buddying – наиболее близкое по значению слово «напарник». В данной системе наставничества нет иерархии, наставник и наставляемый, мастер и ученик выступают

партнерами и дают друг другу честную, качественную обратную связь, позволяющую учиться друг у друга. Еще одна форма наставничества – секондмент. По сути, это временное командирование сотрудника на другое место работы для получения необходимого опыта.

7. Интернет позволил расширить географию наставнической деятельности. Современный специалист может получить наставника из любой страны мира и не только, если он сотрудник транснациональной корпорации. Станут ли виртуальные наставники такими, чтобы их помнили и благодарили через десятки лет, покажет время. Однако возможность получить полезный совет от ведущего специалиста, находящегося от тебя за сотни километров, стала реальной.

Из сказанного выше следует, что наставничество на предприятиях по-прежнему используется достаточно широко, но его формы и методы меняются вместе с технологиями производства и управления. Очевидно, что для сотрудников, работающих на предприятии, и работающих дистанционно, нужны другие формы наставничества и вероятно со временем они появятся. Одной из главных особенностей наставничества, на протяжении всего периода его существования, является индивидуальный подход к каждому ученику. Наставник учитывает уникальные потребности, цели и ситуацию каждого человека, чтобы предложить наиболее эффективные решения и подходы к развитию. Кроме того, наставник служит не только советчиком и наставляющим, но и поддерживающим и вдохновляющим фигурой. Он помогает наставляемому раскрыть свой потенциал, преодолеть трудности и достичь своих целей. Фактически, арсенал наставнической деятельности за последние 50 лет заметно расширился, за счет использования новых технологий управления, в том числе и цифровых.

Вместе с тем, практика показывает, что есть предприятия, на которых наставничество существует только в виде лозунга или приказа.

Кларин М.В. в своей статье [8, с.98] выделил ключевые признаки реально работающей на предприятии системы наставничества:

- существует организационный механизм отбора наставников (объективно, не каждый человек может быть наставником);
- в организации есть требования-стандарты наставнической деятельности;
- в организации сформулированы ключевые показатели деятельности наставника;
- в организации существует система стимулирования наставников;
- в организации есть стандарты работы и поведение, документально оформленные.

Определив сущность наставнической деятельности на современных российских предприятиях, уточним теперь само понятие «наставничество». Многие исследователи неодинаково трактуют понятие «наставничество» и рассматривают его с разных позиций, например, как:

- «Наставничество - действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом» [9, с.20];

- «Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» [5, с.3];

- «Наставничество - часть корпоративной культуры инновационных компаний и среду, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения» [4, с. 3].

Принимая во внимание современные подходы бизнеса к наставничеству, автором предлагается следующее определение данного термина: «Наставничество - это универсальная технология передачи жизненного и профессионального опыта, формирования компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве».

Особый акцент необходимо сделать на «доверии и партнерстве», ведь каждый наставник получает от взаимоотношений с наставляемым не меньше, а может даже больше пользы для своего развития. По мнению Елкиной Я.А.: «Наставничество также является одним из эффективных механизмов сохранения профессионального здоровья наставника в части профилактики профессиональной деформации личности, минимизации факторов для стагнации, восстановления оптимального психического состояния, препятствующего возникновению профессионального выгорания» [11, с.30].

В заключение, наставничество является незаменимым инструментом в обучении, развитии и достижении целей. Благодаря наставникам, люди могут учиться на ошибках и советах других, получать поддержку и вдохновение от тех, кто уже прошел по этому пути. Наставничество - это уникальная возможность для каждого из нас найти свой путь к успеху и самореализации.

Список цитируемой литературы

1. Древаль, М., Федоров, В. Общество «Знание» совместно с ВЦИОМ в рамках Года педагога и наставника провело исследование

«Наставники в России: кто они» [Электронный ресурс] -URL: https://popularscience.hse.ru/news/859191827.html?ysclid=lr51x8utlg542760370 (дата обращения: 20.12.2023)

2. Clasen, D.R., Clasen, R.E. Mentoring: A time-honored option for education of the gifted and talented // Handbook of gifted education / N. Colangelo, G.A. Davis (Eds.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon. 1997. - P. 218-229.

3. Freeman, J. Mentoring gifted pupils // Educating Able Children. 2001, vol. 5. - P. 2 - 12.

4. Kaufman, F.A., Harrel, G., Milam C.P., Woolverton, N., Miller, L.B. The nature role and influence of mentors in the lives of gifted adults // Journal of Counselling and Development. 1986, vol. 64. - P. 576–578

5. Югфельд, Е. А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект / Е. А. Югфельд // Мир науки. Педагогика и психология. - 2022. - Т. 10. - № 5. - URL: https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN522.pdf

6. Мухаметзянова, Ф.Ш., Исланова, Н.Н. Наставничество как механизм поддержки профессионального развития педагогов/Ф.Ш.Мухаметзянова, Н.Н.Исланова // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №5, https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN520.pdf (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ

7. Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. N 1296 "Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации"

8. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века /М.В. Кларин // ЭТАП. 2016. №5. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe- nastavnichestvo- novye-cherty-traditsionnoy-praktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka (дата обращения: 09.01.2024).

9. Синягина, Н.Ю., Райфшнайдер, Т.Ю. Наставничество в системе образования России / Н. Ю. Синягина, Т. Ю. Райфшнайдер. - Москва: Рыбаков Фонд, 2016. - 153 с.

10. Югфельд, Е.А. Дуальная модель обучения в условиях частно-государственного партнерства как залог успешной профессиональной адаптации выпускника колледжа /Е.А.Югфельд // Среднее профессиональное образование. - 2015. - № 1. - С. 3

11. Елкина, Я.А. Креативность как фактор профессионально-личностного развития учителя средней школы: дисс. … канд. пед. наук. - Тверь, 2017. - 218 с

Гальченко С.А., канд. экон. наук, доцент
Жукова А.Д., студент
ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»,
г. Курск

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация

В статье рассматривается важность наставничества как элемента стратегии непрерывного развития персонала, а также приводятся наиболее распространенные модели наставничества.

Ключевые слова: наставничество, управление персоналом, непрерывное развитие, модели наставничества.

В условиях сегодняшнего современного мира развитие персонала является одним из ключевых факторов деятельности организации. Именно поэтому большое внимание уделяется развитию персонала, а ключевой задачей менеджера по управлению персонала является поиск способов для реализации потенциала сотрудников предприятия [1].

Развитие персонала считается главным компонентом в управлении кадрами. А ключевым элементом выживания организации в рамках конкуренции является понимание особенностей развития персонала организации, а также способов активации их потенциала. Важно отметить, что для правильного кадрового потенциала нужна тщательно разработанная система, которая должна находиться в тесной взаимосвязи с бизнес-целями компании, потребностями и возможностями персонала. Такая система должна уметь управлять мотивацией и поведением персонала, для создания благоприятной атмосферы. Именно обучение, развитие кадров помогает компании соответствовать условиям современного рынка [2].

Исследования практики развития персонала в российских компаниях показывают, что эффективные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала.

Необходимость внедрения системы наставничества особенно очевидна для быстрорастущих организаций. Однако несмотря на то, что

институт наставничества является практически бесплатным ресурсом, далеко не все компании используют его так же активно, как тренинги, стажировки и многое другое. Зачастую это понятие ассоциируется преимущественно с процессом адаптации сотрудника в компании в первые три-шесть месяцев работы. В целях же дальнейшего развития сотрудников и раскрытия их потенциала этот инструмент используется не так широко. Но для компаний, специализирующихся на оказании профессиональных услуг, именно эта составляющая наставничества является ключевой. Профессионалы нацелены на развитие карьеры, и именно наставники могут помочь им в непрерывном профессиональном развитии.

В последнее время наставничество стало играть все большую роль в управлении персоналом и рассматриваться ключевой стратегией в управлении многими организациями, вследствие чего изменились модели и подходы к наставничеству.

Для начала стоит сказать о том, что такое наставничество. Это, своего рода, неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии [4]. Понятие наставничества и включает неформальные коммуникации, обычно между двумя людьми в длительном периоде. Здесь имеется ввиду общение между сотрудником, имеющим большой опыт, объем знаний, и сотрудником, обладающим этими качествами в меньшей степени.

Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в науке, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путем, наставничество – это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим. Поэтому личность наставника играет ключевую роль в эффективном или деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие знания, умения и навыки, но и уметь вовремя донести их до сотрудника.

Существует несколько моделей наставничества. Все они направлены на то, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие между наставником и его подопечным. Далее в статье приведены наиболее распространенные формы наставничества.

Традиционная модель наставничества. Ее еще называют «один на один». Идея данного метода заключается в том, что опытный и, как

правило, успешный специалист работает с менее опытным подопечным в течение нескольких месяцев (3-6-9-12) для того, чтобы помочь менее опытному специалисту во время адаптации или стимулирования к более эффективной работе.

Ситуационное наставничество, его также называют оперативным. В данном случае наставник оказывает помощь или консультацию тогда, когда подчиненный в этом особо нуждается. Ситуационное наставничество носит более конкретный сегмент применения, поскольку наставник реагирует на конкретную ситуацию или проблему, которую его подопечный не в состоянии решить самостоятельно [3].

Флеш-наставничество. Данная модель наставничества предполагает взаимодействие с профессионалами высокого круга, теми кто пользуется авторитетом ввиду своих профессиональных качеств. При использовании флеш-наставничества ментор дает подопечному советы, делится опытом и мотивирует собственными усилиями и достижениями на эффективную работу.

Скоростное наставничество – это однократные встречи сотрудников с коллегами, имеющими больше опыта и обладающими особы профессиональными качествами, или со специалистами по управлению и развитию персонала с целью построения взаимоотношений с другими людьми, которые объединены общими проблемами и интересами.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество. В данном случае речь идет о заранее запланированных встречах наставника со своим подопечным. Встречи организуются для того, чтобы ментор и его подопечный определили конкретные цели, которые необходимо достичь в краткосрочной перспективе [3]. Главной задачей подопечного становится проявление себе от встречи к встрече, для этого он прилагает определенный усилия и совершает мероприятия для того, чтобы в конечном итоге поставленные цели были достигнуты. Подопечному необходимо от встречи к встрече показывать ментору.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям, поэтому будучи гибким, практическим и экономически эффективным методом, наставничество может одинаково успешно «работать» в компаниях любого масштаба, любой отрасли и находящихся на любой стадии организационного развития.

Дэвид Майстер, американский писатель, академик и исследователь, в свое время сказал очень популярную фразу: «Наставничество –

это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье». Поэтому данный термин должен стать неотъемлемой частью каждого предприятия, поскольку главным источником ее функционирования и развития является человек.

Таким образом, в современном мире наставничество следует рассматривать как стратегически важный элемент деятельности любой организации. Не смотря на научно-технический прогресс, внедрение искусственного интеллекта, главным источником знаний в организации остается человек. Поэтому руководителям необходимо обеспечивать своим сотрудникам постоянное развитие, внедрить систему непрерывного обучения, важным инструментом которой можно сделать наставничество. Ведь наставник может рассказать подопечным нюансы их работы и поделиться опытом, как поддерживать развитие и конкурентоспособность организации.

Список цитируемой литературы

1. Гальченко, С.А., Жукова, А.Д. Концепция непрерывного обучения в системе мотивации труда персонала / С.А.Гальченко, А.Д.Жукова // Цифровизация процессов управления: стартовые условия и приоритеты. Сборник материалов международной научно-практической конференции. – Курск, 2022. – С. 405–409

2. Гальченко, С.А., Жукова, А.Д. Концепция непрерывного обучения в системе развития персонала / С.А.Гальченко, А.Д.Жукова // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. Сборник научных статей VIII Международной научно-практической конференции. – Москва, 2023. – С. 167-172

3. Эсаулова, И. А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний [Текст] / Эсаулова И. А. // Электронный экономический журнал "Стратегии бизнеса". — 2017. — № 6 (38). — С. 8-12

4. URL:https://mspvolga.ru/netcat_files/multfile/541/4/Пособие%20по%20вопросам%20наставничества.pdf

Гурина М.А., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

ИЗМЕНЕНИЕ МЕСТА И РОЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация

В статье раскрываются особенности изменения места и роли наставничества в системе адаптации и развития кадров в организации в настоящее время. Приводятся результаты исследования опроса выпускников вуза, который показывает значимость такого инструмента обучения как наставничество для молодежи. Обобщается зарубежный опыт и подходы к функциональному закреплению функций по организации передачи опыта в организации. Описывается структура построения системы наставничества в современной организации, включающая семь этапов реализации. Автором делается вывод о возрождении традиций наставничества в российской практике, но в более широком формате применения.

Ключевые слова: управление персоналом, наставничество, обучение и развитие персонала.

Опыт управления и развития персоналом в отечественной практике демонстрирует последние десятилетия рост популярности такого инструмента адаптации и развития персонала как наставничество. Наставничество – явление не просто знакомое современным российским организациям, но имеющее большой стаж еще в условиях административной экономики, правда применяемое как инструмент обучения при профессиональной подготовки молодежи на производстве.

В настоящее время происходит трансформация отношений на рынке труда и менеджмент организаций сегодня предлагает формат наставничества для работников разного возраста и статуса [1]. Сам инструмент становится универсальным средством адаптации и развития персонала и передачи уникального опыта определенного вида деятельности для решения не только функциональных, но и проектных задач. Более того, масштабы наставничества давно перешагнули за пределы подготовки специалистов для производства – любые виды деятельности, при чем и за пределами организаций могут быть предметом наставничества – предпринимательство, общественная работа, государственная служба, проектная занятость и т.д.

В этому году интерес к наставничеству проявляется, на наш взгляд, не только из-за его статуса на государственном уровне, но и связан с набирающей обороты тенденцией в корпоративном и управлении - передачи опыта и навыков, а не только знаний в системе обучения и развития кадров современных предприятий.

Небольшое исследование, проведенное автором среди выпускников экономических специальностей вуза при выборке 55 человек показало следующее. Отсутствие наставника при трудоустройстве 12% опрошенных выделяют как проблему адаптации на предприятии (рис. 1).

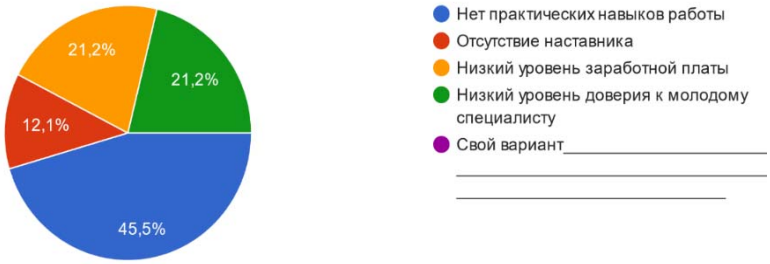


Рис.1. Основные трудности, испытываемые выпускниками вуза при трудоустройстве, % [составлено автором]

Развитие персонала рассматривается как более емкое и широкое понятие, чем профессиональное обучение, так как отражает не только приобретение работниками новых профессиональных навыков и умений, но и обновление ими своих знаний, мотивов, ценностей, интересов в процессе каждодневной трудовой деятельности.

Система корпоративного развития персонала состоит из следующих блоков (рис.2):

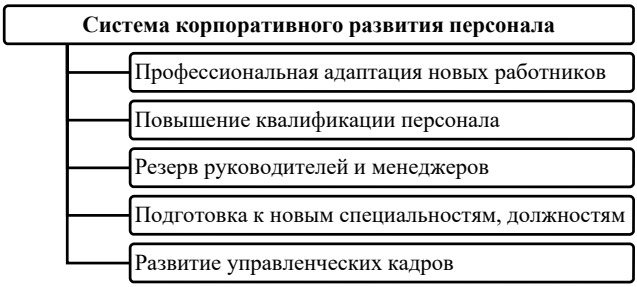


Рис. 2. Система развития персонала

Несомненно, что зарубежный опыт управления персоналом в условиях рынка сформировал подходы к наставничеству, которые дают практический результат [2]. Например, в системе корпоративного развития персонала ведущих организаций, таких как Coca-Cola HBC Россия, корпорации "Технониколь", Росатом, ПАО «Газпром», DPD, «Юнити», «Азбука вкуса» и др., используются современные персонал-технологии для повышения квалификации и мотивации работников:

-обучение действием в виде решения реальных ситуаций;

- обучение с помощью эксперимента;

-обучение на основе передачи и усвоения знаний;

-обучение посредством формирования определенных стандартов и норм поведения (тренинга);

-обучение на основе применения компьютерных программ, симуляторов.

В настоящее время для формирования среды наставничества в рамках системы развития персонала возникает потребность в функциональном закреплении работ. В крупных корпорациях деятельность по обучению и развитию персонала получило название T&D-менеджер (от англ. Training and Development). В свою очередь, такая аббревиатура должности как «L&D-менеджер» (Learning and Development) — относительно новая и характеризует деятельность по формированию образовательной среды и стратегии развития персонала на основе передачи опыта.

Считается, что L&D-специалист в большей степени занимается именно формированием learning experience, который выходит далеко за пределы организации тренингов и курсов.

В таком формате развитие наставничества ориентировано на формирование главной ценности бизнеса — человеческий капитал. T&D и L&D менеджеры ориентированы на то, чтобы в компании формировались необходимые компетенции через передачу ценного опыта.

Среди разнообразия функций подобных специалистов следует выделить:

- выявление потребности в обучении сотрудников, направленное на снятие запросов всех сотрудников на обучение;
- формирование внутреннего предложения через команду внутренней команды тренеров и методистов в рамках корпоративных университетов;
- планирование обучения с применением разных форматов;
- формирование кадрового резерва, направленное на реализацию программ, способствующих укреплению корпоративной культуры;
- аудит результатов и эффективности обучения;

- выполнение частных запросов на обучение под конкретную задачу или ситуацию.

Развитие персонала в организации через наставничество происходит с помощью такой группы методов как директивные.

В основе директивных методов — взаимодействие обучаемого с наставником, инструктором, преподавателем, тренером. Обучение ведется в очной форме. Наставничество — традиционный метод, при котором опытный сотрудник передает знания и уникальный опыт новичку, при чем, как было сказано выше, речь необязательно идет о молодом специалисте.

Пользу, на наш взгляд, от использования данного метода в компании получают все участники этого процесса.

С одной стороны, наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в компании, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена).

С другой стороны, сотрудник получает своевременную помощь на этапе интеграции в компанию, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

Несомненно, что и компания получает выгоду от использования данного директивного метода обучения - стабилизирует численность коллектива (снижается текучесть кадров), формирует команду высококвалифицированных лояльных сотрудников.

В свою очередь, служба управления персоналом получает мощный поддерживающий ресурс: в компаниях с развитой системой наставничества наставники задействованы практически во всех основных HR-процессах.

Практика показывает, что наставник необходим, прежде всего, в следующих случаях [3]:

1) новичкам, пришедшим в слаженную команду, — им требуется не только доступ к информации и обучение новым навыкам, но и просто человеческая помощь и поддержка;

2) сотрудникам, у которых есть большой потенциал для профессионального роста, — в перспективе они смогут привести команду к новым достижениям;

3) работникам с низкой эффективностью труда — от этого зависит общая результативность работы всей команды.

Современная практика демонстрирует различные формы и модели наставничества. Это, прежде всего, традиционная модель наставниче-

ства или отношения «один на один». Разновидностью этой модели является ситуационное наставничество (Situational Mentoring), подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Когда в организации не имеется требуемого количества наставников, можно применять групповое наставничество (Group Mentoring) - модель, в которой один наставник работает с группой из 2-4-6 подопечных одновременно [4]. Современные консалтинговые компании предлагают следующую структуру построения системы наставничества (рис. 3) [5].



Рис. 3. Структура построения системы наставничества в современной организации

При должном отношении к разработке системы наставничества, компания в перспективе сможет решить самые насущные задачи:

• минимизировать затраты на обучение;

• сохранить и приумножить знания внутри компании, что в свою очередь, ведет к повышению стабильности бизнеса и повышению конкурентоспособности;

• снизить текучесть кадров через управление профессиональной мотивацией;

• улучшить психологическую атмосферу в коллективе;

• создать предпосылки для универсализации профессиональных команд;

• увеличить фактическую производительность.

Таким образом, наставничество расширяя границы возможности применения, охватывая все больше функциональных сфер, категорий и форматов работы, в системе развития компании в настоящее время становится эффективным инструментом адаптации и обучения персонала. Все больше разных по своей специфике и масштабу российских компаний применяют системный подход к наставничеству. Это позволяет им развивать у сотрудников способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них функции, также быстро адаптироваться к условиям работы и к корпоративной культуре предприятия.

Список цитируемой литературы

1. Гурина, М. А. Тренды рынка труда и особенности управления персоналом в условиях современных вызовов / М. А. Гурина, М. С. Абрамова // Взаимодействие власти, бизнеса и общества в условиях новой реальности : Материалы Всероссийской очной научно-практической конференции, Липецк, 17 марта 2023 года / Под общей редакцией М.А. Гуриной, Т.И. Либерман. – Воронеж: Автономная некоммерческая организация по оказанию издательских и полиграфических услуг "НАУКА-ЮНИПРЕСС", 2023. – С. 101-106

2. Майстер, Д. Делай то, что проповедуешь/Д. Майстер.- Москва : Альпина Бизнес Букс, 2006 .

3. Наставничество как элемент системы развития персонала в компании. Сайт тренинговой компании «Бизнес-партнер» [сайт] – URL: https://training-partner.ru/staty/nastavnichestvo-kak-element-sistemy-razvitiya-personala-v-kompanii.html?ysclid=lp7fs6xrdo111082147 (дата обращения : 10.11.2023).

4. Эсаулова, И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний/ И.А.Эсаулова //Стратегии бизнеса. Анализ. Прогноз. Управление. – [электронный ресурс] - No 6 (38) – 2017 – URL : https://www.strategybusiness.ru/jour/article/ view/329/299 (дата обращения : 11.11.2023

5. Как разработать эффективную систему передачи знаний? Система наставничества как актуальное явление современного бизнеса/ Консалтинговая группа BITOBE [электронный ресурс] – URL : https://www.bitobe.ru/tpl/docs/pdf/materialy-i-publikatsii/bitobe-sistema-nastavnichestva.pdf?ysclid=lp5w79itf5368718491 (дата обращения : 10.11.2023).

Евсин М.Ю., канд. экон. наук, доцент
Зимина Д.А., студент
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

СОВРЕМЕННОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ

Аннотация

В данной статье исследуется понятие современного наставничества в контексте экономического развития. В нем подчёркивается меняющаяся динамика и подходы к наставничеству в современной быстро меняющейся и сложной бизнес-среде. Прослеживается, как развивались традиционные модели наставничества, включая технологии, глобальные перспективы и разнообразные наборы навыков. В статье подчёркивается важность наставничества в стимулировании инноваций, предпринимательства и устойчивого экономического роста. Предлагается понимание эффективных стратегий наставничества, таких как обратное наставничество, групповое наставничество и виртуальное наставничество. В целом, статья даёт ценную информацию о роли современного наставничества в стимулировании экономического развития и предлагает практические рекомендации для организаций и частных лиц, стремящихся использовать этот мощный инструмент для достижения успеха.

Ключевые слова: наставничество; развитие экономики; модели наставничества; стратегии наставничества.

В современном мире статус наставника приобретает все большую значимость в развитии экономики. Традиционное представление о наставничестве, как о процессе передачи опыта и знаний от старшего поколения к молодому, давно изменилось. Сегодня наставничество охватывает гораздо больший спектр деятельности, и его роль расширяется на все сферы экономической жизни.

Одним из важных аспектов современного наставничества является поддержка и развитие стартапов и молодых предпринимателей. Многие успешные бизнесмены предоставляют свое время и знания, чтобы помочь молодым людям осуществить свои идеи и достичь успеха. Наставники в этой сфере не только передают свой опыт, но и помогают обнаружить возможности развития и преодолеть препятствия, с которыми сталкиваются стартапы. Они также могут предложить ценные связи и информацию, что облегчает доступ к инвесторам и рынку.

Наставничество в области профессионального роста и карьерного развития также является важным аспектом современной экономики. Люди всегда стремятся улучшить свои навыки и узнать новое, и наставники помогают им в этом процессе. Они могут поделиться своими знаниями и опытом, помочь установить цели и разработать стратегию достижения этих целей. Более того, наставники могут стать своего рода референтами, которые могут рекомендовать своих подопечных для продвижения по карьерной лестнице или получения новых возможностей.

Однако, современное наставничество не ограничивается только передачей знаний и опыта. Оно также включает в себя поддержку и развитие лидерских качеств и менторство. Современные наставники должны быть способными помочь своим подопечным развить навыки руководства и управления, вырабатывать стратегическое мышление и развивать свою уверенность. Они также должны быть готовы помогать в решении этических и организационных проблем, с которыми могут столкнуться их подопечные.

Современное наставничество в развитии экономики также имеет социальное значение. Оно помогает развивать сообщество и создавать партнерства, что способствует улучшению деловых связей и развитию экономического роста. Наставники, выступая в роли менторов и консультантов, помогают создавать и развивать новые предприятия, создавая новые рабочие места и способствуя экономическому развитию регионов.

В целом, современное наставничество в развитии экономики принимает различные формы и имеет разнообразные задачи. Оно становится все более значимым и востребованным, поскольку современные предприниматели и молодежь стремятся к успеху и развитию. Процесс наставничества способствует улучшению качества предпринимательства и профессионализма, способствует росту экономики и созданию благоприятной бизнес-среды.

Список цитируемой литературы

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный / М.В.Кларин // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513452 (дата обращения: 16.10.2023).

2. Кубишин, Е. С. Экономика рынка труда : учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 154 с. — (Высшее образование). —

ISBN 978-5-534-16654-5. — Текст : электронный / Е.С.Кубишин // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531443 (дата обращения: 16.10.2023).

3. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный/ О.С.Осипова // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511367 (дата обращения: 16.10.2023).

4. Горелов, Н. А. Развитие информационного общества: цифровая экономика : учебное пособие для вузов / Н. А. Горелов, О. Н. Кораблева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 241 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10039-6. — Текст : электронный /Н.А.Горелов// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515661 (дата обращения: 16.10.2023).

5. Ерофеева, М. А. Формирование коммуникативно-педагогической компетентности у сотрудников уголовно-исполнительной системы средствами профессионального наставничества : монография / М. А. Ерофеева, М. В. Лебедев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 160 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-14837-4. — Текст : электронный / М. А. Ерофеева, М. В.// Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520247 (дата обращения: 16.10.2023).

Евсин М.Ю., канд. экон. наук, доцент
Костеников В.С., студент
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

РАЗВИТИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЭКОНОМИКЕ

Аннотация

Данная тема обсуждает важность и потенциал наставничества в области экономики и бизнеса. Аннотация раскрывает основные аспекты развития наставничества в экономике, отмечает его преимущества и рассматривает различные подходы и методы внедрения наставничества в сфере экономической деятельности. Важность такого вида активной поддержки и сопровождения для развития профессиональных навыков и карьерного роста экономистов и предпринимателей подчеркивается в

аннотации. Она также обращает внимание на значимость преемственности поколений и взаимодействия опытных специалистов с молодыми представителями экономической сферы. В итоге, аннотация по теме "Развитие наставничества в экономике" подчёркивает важность и актуальность данной темы с точки зрения обеспечения эффективного развития экономики и достижения профессионального успеха.

Ключевые слова: наставничество; развитие экономики; профессиональный рост; карьерное развитие; инвестиции; предпринимательство.

Наставничество – это процесс передачи опыта, знаний и навыков от опытного и уважаемого человека к новому поколению. Эта практика, которая находит своё отражение в различных сферах жизни, становится особенно значимой в экономике. В наше современное время, когда рынки постоянно меняются и требуют новых стратегий и навыков, наставничество становится ключевым фактором успешного развития.

Основная цель наставничества в экономике – помочь молодому предпринимателю или специалисту развить свой потенциал, научиться адаптироваться к меняющимся условиям и увеличить свою конкурентоспособность. Наставник, обладая богатым опытом, может предоставить ценные советы и рекомендации, а также помочь обнаружить и развить уникальные таланты и способности у своего подопечного.

Наставничество в экономике имеет несколько преимуществ. Во-первых, это сокращение времени, необходимого для освоения новых навыков и знаний. Ученик получает доступ к знаниям и опыту наставника, что позволяет ему избежать ошибок и проблем, с которыми сталкиваются начинающие предприниматели. Во-вторых, наставник может помочь своему подопечному развить сеть контактов и связей, что открывает двери к новым возможностям и партнерствам.

Наставничество может способствовать развитию инноваций в экономике. Учитывая быстрое развитие технологий и появление новых методов работы, молодым предпринимателям и специалистам может быть сложно справиться со всеми вызовами и нововведениями. Наставник, обладая опытом использования новых технологий, может помочь своему подопечному адаптироваться к быстро меняющемуся экономическому ландшафту и дать ценные рекомендации по созданию и развитию инновационных проектов.

Кроме того, наставничество способствует улучшению бизнес-климата и созданию более конкурентоспособной экономической среды. Продолжительное наставничество позволяет уменьшить количество банкротств среди молодых предпринимателей, а также способ-

ствует росту и развитию малого и среднего бизнеса. Имея уважаемых наставников, которые готовы делиться своим опытом и знаниями, молодые предприниматели получают возможность вести успешный и устойчивый бизнес.

В заключение, развитие наставничества в экономике является жизненно важным фактором успешного развития современного бизнеса. Опытные и уважаемые наставники могут помочь молодым предпринимателям и специалистам развить свой потенциал, адаптироваться к меняющемуся экономическому ландшафту и улучшить бизнес-климат. Развитие наставничества в экономике позволяет создать более конкурентоспособную и инновационную экономическую среду.

Список цитируемой литературы

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный / М.В.Кларин // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/513452 (дата обращения: 16.10.2023).

2. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс : учебник и практикум для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 392 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15403-0. — Текст : электронный / Л.В.Фотина // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520471 (дата обращения: 16.10.2023).

3. Городнова, А. А. Развитие информационного общества : учебник и практикум для вузов / А. А. Городнова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9437-7. — Текст : электронный / А.А.Городнова // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512190 (дата обращения: 16.10.2023).

4. Угрюмова, А. А. Региональная экономика и управление : учебник и практикум для вузов / А. А. Угрюмова, Е. В. Ерохина, М. В. Савельева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 517 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16821-1. — Текст : электронный / А.А.Угрюмова // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531806 (дата обращения: 16.10.2023).

5. История экономики : учебник для среднего профессионального образования / О. Д. Кузнецова, И. Н. Шапкин, А. С. Квасов, Л. И. Пермякова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 435 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-04406-5. — Текст : электронный / О. Д. Кузнецова, И. Н. Шапкин, А. С. Квасов, Л. И. Пермякова // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514110 (дата обращения: 16.10.2023).

Ершов С.В., руководитель лаборатории проектов
ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта», Гимназия,
г. Москва

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация

В статье рассмотрены основные концепты развития технологий наставничества в современной образовательной деятельности.

Ключевые слова: наставничество, образование, наставник, образовательная деятельность, обучение.

Тема наставничества является одной из центральных в Нацпроекте «Образование». Неслучайно 2023 г. Указом Президента РФ объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Современная образовательная система сталкивается с уникальными вызовами, такими как увеличение потока информации, разнообразие образовательных путей, и требования к мягким навыкам. В таком контексте, роль наставничества становится крайне важной для обеспечения успешного обучения и развития обучающихся.

Процесс обучения в образовательных организациях подвергается воздействию различных факторов, которые требуют адаптации методов обучения и воспитания. В данном контексте роль наставничества выдвигается на передовую позицию, становясь неотъемлемой частью формирования и развития успешных личностей в современном обществе.

Наставничество в образовании означает систематический процесс, включающий в себя взаимодействие между опытным наставни-

ком и учеником с целью развития профессиональных, личностных и академических компетенций.

Наставничество – это эффективный метод трансляции знаний и навыков от опытного представителя любой области к молодым людям. Этот способ обучения имеет исторические корни, восходящие к древности, когда молодежи требовалась поддержка в процессе социализации и адаптации к взрослой жизни. Через наставничество молодые люди приобретали не только прикладные знания, но и умение вести себя в обществе, а также навыки работы с различными инструментами.

Средствами наставничества формируются определенные жизненные ценности у обучающихся, создаются позитивные установки, что в свою очередь способствует их быстрому определению и успешной реализации во взрослой жизни.

Наставничество в современной сфере образования давно стало неотъемлемой составляющей этого процесса. Эта компонента создает благоприятное окружение, в котором все участники могут полностью раскрыть свой потенциал: обучающиеся, родители, учителя, представители региональных предприятий, молодые специалисты и все, кто интересуется вопросами педагогики сотрудничества.

В образовательном сообществе наставничество представляет собой своеобразный канал передачи опыта [3]. Эта методология получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций действует более быстро и эффективно по сравнению с другими методами, такими как учебные пособия, уроки, самостоятельная и проектная работа, а также формализованные формы общения.

Программа целевой модели наставничества в образовании представляет собой универсальную технологию, которая способствует созданию взаимоотношений внутри любой организации [3]. Эта программа представляет собой метод передачи существующего опыта и знаний, способствует интенсивному развитию личности, формированию жизненных ценностей, а также развитию навыков, компетенций и метакомпетенций.

К основным моделям наставничества можно отнести:

- Кратковременное наставничество включает краткосрочное руководство, например, в рамках курсовых проектов.
- Долговременное наставничество охватывает долгосрочные отношения, например, в течение всего периода обучения.
- Групповое наставничество базируется на взаимодействии в группах, что способствует обмену опытом и разностороннему развитию обучающихся.

В любой образовательной организации как обучающиеся, так и педагоги имеют разный уровень образования и развития, а также мотивации к успеху. Возникает проблема: необходимо повысить эффективность образовательного процесса при наличии разных стартовых возможностей личности. Следовательно, основной технологией, применяемой при организации наставничества, должна стать индивидуализация процесса обучения. Задача наставников состоит в том, чтобы содействовать постановке цели и профессиональных задач подопечного, создать условия для их реализации, усилить мотивацию личным примером, организовать совместную деятельность, осуществлять поддержку и сопровождение, обучать навыкам самостоятельного планирования, регуляции и коррекции своего маршрута развития [4].

Наставник, безусловно, играет ключевую роль в академическом сообществе, обеспечивая поддержку и направление, а также принимает непосредственное участие в формировании личностных качеств обучающегося. К этой деятельности можно отнести следующие компоненты:

- Адаптация под индивидуальные потребности: наставничество способствует более гибкому и индивидуализированному обучению.
- Повышение степени вовлеченности обучающихся: личное взаимодействие с наставником способствует большей мотивации ученика.
- Профессиональное развитие: наставничество помогает формированию профессиональных навыков и ориентации в выбранной области.

Многоформность функций наставничества и способов их реализации, задач, решаемых в ходе наставнической деятельности, обуславливает создание набора концептов и базисной основы, раскрывающих сущностные характеристики наставничества и позволяющих выявлять эффективные наставнические практики, перспективные идеи развития наставничества в различных сферах. Система наставничества до конца пока не оформилась. Отсутствует завершенная координация между различными элементами наставничества, в том числе в системе непрерывного образования. Имеются проблемы дефицита квалифицированных кадров, готовых вести целевую подготовку наставников. Не разработаны теоретико-методологические основы наставнической деятельности с учетом современных экономических, геополитических и социально-культурных условий. Также недостаточно изучены позитивные мировые практики наставничества [2].

Перспективы развития наставничества связаны с качественными изменениями в самой профессиональной деятельности и в организации процесса овладения ею, что обусловлено, в первую очередь, воз-

растанием роли цифровых технологий в образовательной деятельности, востребованностью творческого потенциала современного наставника, его готовности к сетевым и командным формам деятельности, к профессиональной мобильности, к овладению непрерывно обновляющимися технологиями [2].

В современных условиях развития Российской Федерации наставничество становится важнейшим ресурсом повышения гражданственности, трудовой сознательности, желания наставников всех профессиональных областей служить своим трудом укреплению могущества и прогрессу нашей Родины [2].

Список цитируемой литературы

1. Живора, Т. В. Роль наставничества в образовательном процессе / Т. В. Живора // Технопарк универсальных педагогических компетенций : материалы II Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 23 июня 2023 года / Чувашский республиканский институт образования Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2023. – С. 99-102. – EDN GRJFHB.

2. ФГБУ Российская академия образования. Концепция развития наставничества в Российской Федерации (Проект) // Педагогика. – 2023. – Т. 87, № 8. – С. 18-29. – EDN CQOQVE.

3. Хубеджева, Н. А. Особенности реализации моделей наставничества в муниципальном автономном образовательном учреждении СОШ № 12 имени маршала Жукова муниципального образования город-курорт Геленджик / Н.А.Хубеджева // PRO.Наставничество: Материалы очно-дистанционной педагогической конференции, Геленджик, 21 июня 2023 года. – Краснодар: Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края, 2023. – С. 33-41. – EDN MCYAAJ.

4. Шустова, Л. П. Образовательный проект наставничества как одна из социокультурных практик учреждения дополнительного образования / Л. П. Шустова, Е. Г. Головина, С. Н. Пашкилина // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. – 2022. – № 4(53). – С. 24-29. – DOI 10.37386/2413-4481-2022-4-24-29. – EDN SFGNQF.

Зайцева Г.В., учитель экономики
МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска», г. Челябинск

НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ – СТАРТ К БИЗНЕСУ

Аннотация

Статья раскрывает возможности подготовки потенциального предпринимателя в наставничестве в обучении в средней школе, в 10-11 классах технологического лицея.

Ключевые слова: предпринимательство, бизнес, технологический лицей, идеи бизнеса, наставничество, модели: учитель-ученик-группа учеников

Бизнес является движителем экономики, поскольку решает многие вопросы: привлечение капитала для открытия бизнеса, взаимодействие с налоговым и социальными службами, с финансовыми и страховыми организациями, организация рабочих мест, изучение потребностей граждан, производство и организация продаж на рынке производимых товаров – востребованных изделий, и это лишь малая толика направлений деятельности бизнеса.

Предпринимательство, можно определить, как свое дело, которое организуется практически предпринимателем практически на пустом месте и возникает в деятельности бизнеса, прежде всего – это очень сложная деятельность, которую необходимо подчинить себе, своим возможностям, спланировать, развивать и продвигать.

Исторические факты говорят о том, что человек организует и успешно продвигает бизнес в том случае, если иных способов заработка денежных средств нет. Во второй половине XIX века в России происходит вспышка экономической активности, появляются новые купеческие семьи, представляющие освободившихся от крепостной зависимости крестьян, которые получив независимость должны были искать возможности заработка и самообеспечения. Представителями новой купеческой элиты стали люди, которые привыкли работать и выживать в условиях закрепощения, новая деятельность дала им возможность саморазвития и становления в новом деле. Именно на этот временной период – второй половины XIX-начала XX века – приходится экономический расцвет России.

Всего каких-то тридцать-сорок назад предложенные Конституцией СССР не предоставили возможности широкого развития малого предпринимательства сначала в Советском Союзе, а затем и Российской Федерации.

Конечно, причины отказа от участия в бизнесе, были и именно эти причины не дали возможности активного развития предпринимательства конца 80-х – 90-х годов.

Во-первых, к причинам невозможности развития бизнеса можно отнести нападки со стороны преступных элементов (рэкета), внедрение в бизнес со стороны которых началось еще в 80 годах XX столетия.

Во-вторых, отсутствие нормативных актов, раскрывающих положения Конституции СССР о предпринимательстве.

В-третьих, и это, вероятно, основной фактор – отсутствие знаний и умений, компетенций, определяющих способы ведения бизнеса у начинающих предпринимателей – экономики, юриспруденции, финансов, учета, налогообложения.

Время пролетело очень быстро, но проблема подготовки предпринимателя является такой же насущной, как и 40 лет назад.

К изменению ситуации в развитии предпринимательства, малого бизнеса вселяет надежды формирование финансовой грамотности граждан России в составе функциональной грамотности, внедряемое в российской школе для обучающихся от начального до среднего образования, включая родителей школьников, в последние годы. Немаловажным является и новый-старый способ взаимодействия с обучающимися, как наставничество. Организуемая деятельность в изучении финансовой грамотности в наставничестве, вселяет надежды на будущее изменение ситуации в развитии бизнеса,

На первом месте в обучении в технологическом лицее стоит получение современных рабочих профессий на основе раннего выявления жизненных интересов и профессионального самоопределения, в том числе за счет мотивационного участия в профессиональных конкурсах таких, как «Пробуй навык».

В процессе получения профессии, обучающиеся думают о применении полученных навыков и компетенций в дальнейшей обеспечивающей себя деятельности, в том числе рассматривается предпринимательская деятельность, открытие своего дела с самореализацией в любимой профессии.

Кроме углубленного изучения обществознания, экономики, физики и математики, включающих элементы финансовой грамотности, обучающиеся среднего общего образования, получают возможность обучения во внеурочной деятельности технологии бизнеса, конечным результатом которой является подготовка собственного проекта, включающего бизнес-план будущего бизнеса.

Обучение в курсе «Технология бизнеса» начинается с исследования исторических фактов развития предпринимательской деятельности, как способа раскрытия опыта формирования бизнес-мысли, поиска идеи востребованного современного бизнеса.

Не смотря на избранный путь в профессии, в силу отсутствия опыта, ученики не представляют, как можно применить полученные компетенции в бизнесе. Поиск интересной идеи бизнеса, включающей любимое дело, дает возможность выбрать верное направление и, одновременно является – наиболее сложной работой для будущих предпринимателей. Идея разрабатывается в малой группе, разрабатывающих идею под руководством наставника – учителя элективного курса, с применением модели учитель-группа учеников, или в модели наставничества «учитель-ученик» [2].

На занятиях и в самостоятельной работе применяются разные способы взаимодействия с учениками: лекция о востребованных видах бизнеса завершается постановкой проблемы; продолжается в самостоятельной деятельности учеников, включающей исследование источников, проектную деятельность; а завершается поиск идеи бизнеса мозговым штурмом, в процессе которого одна группа учеников презентует свои идеи по организации бизнеса, а другая группа выступает в роли экспертов. Так формируется реальная идея, когда шаг за шагом, в обсуждении предложений, создаваемых проектов каждый ученик находит свое направление в бизнесе, определяет направление собственного бизнеса в первичном проекте, отражающем идею.

Востребованность идеи определяется путем опроса в социальных сетях, участниками которых являются подростки. А реализация идеи требует знаний, в том числе для создания бизнеса, базирующегося на развитии предлагаемой идеи, новшества в области развития предпринимательства. Владеть правилами определения и выявления идеи, должен и учитель, чтобы в качестве наставника помочь ученикам в определении идеи бизнеса [1].

Обучающемуся в процессе развития идеи, нужно представить и изложить, как будет работать предлагаемый бизнес: какие нужны помещения, инструменты, станки, оборудование, то есть надо определить затраты, без которых невозможно начать свою деятельность – инвестиции. Инвестиции необходимо обеспечить оплатой финансами. Наши ученики умеют мечтать, и это прекрасно! Однако, создавая идею бизнеса, обучающиеся не оценивают пределов первоначальных возможностей предпринимательства.

Новым этапом, позволяющим «почувствовать землю под ногами» в бизнесе, является произведение расчетов, прежде всего, инвестиционных затрат, необходимых для развития стартапа, который предполагает быстрое вложение инвестиций и их скорый возврат в случае несостоятельности бизнеса. Средний срок стартапа: 6-12 месяцев. Наиболее реальный срок расчета – 1 год или 12 месяцев. Ученики понимают, что если бизнес «затормозит», то его можно будет прекратить с минимальными потерями.

Интересны мысли учеников по поводу финансирования: на основании сообщений СМИ, Интернета, они считают, что их бизнес обязательно получит централизованное финансирование в размере от 500 до 1000 тысяч рублей. Легкомысленный подход к финансированию исчезает, после реального осознания обучающихся: чтобы получить финансирование, нужно заявить о себе, четко представить свой бизнес, бизнес должен быть востребован там, где за его открытие заплатят.

Следующим этапом представления идеи бизнеса является определение ежедневных, ежемесячных затрат на бизнес, которые связаны с арендой помещений, иногда оборудования, материалами, оплатой труда, ремонтом оборудования, расходами на рекламу и оплату труда, включая платежи в социальные фонды. Исчисления затрат приводят в порядок мысли по поводу широты и затратности бизнеса. Если на первоначальном этапе подростки считают, что их потенциальный бизнес неотразим, уверены, что они смогут работать в качестве руководителей, минуя основную деятельность в бизнесе, то в процессе расчетов затрат, осознают, что начинать надо с проб в бизнесе, желательно применить такой налоговый режим, как самозанятость, отличающийся выгодной возможностью простой регистрации через Интернет с 14 лет, легальностью работы без статуса ИП, налоговыми ставками [3].

В течение первых двух лет работы было разработано и представлено много интересных идей: подготовка автомобилей к продаже, создание сладких букетов, обучение пению в Интернете, создание танцевальных студий, частных школ, особых предприятий питания. Одна из интересных идей к бизнесу сформирована в организации деятельности в индустрии красоты: макияж и прическа как способ создания единого образа человека. Второй, вызывающий интерес, вид бизнеса – это организация домашней экологии человека созданием зеленых и живых уголков в квартирах и офисах, организация ухода за зелеными друзьями и питомцами, обеспечение лечения и растений, и животных. Третья идея – это создание образовательного музея, насыщенного обучающи-

ми штучками. Интересна организация деятельности в роли частного детектива, рассмотренная как мечта, пронесенная через время.

Работа с идеей бизнеса, создание бизнес-плана в процессе теоретической и практической деятельности в курсе «Технология бизнеса», способствуют формированию учениками компетенций предпринимательства, которые могут быть использованы в течение в жизни, как план перехода от наемной работы к бизнесу или ситуационно, в отсутствии заработка. Разрабатывая бизнес-план, как форму продвижение бизнеса, обучающиеся определяют для себя технологию создания бизнеса, которая поможет в дальнейшем жизненном самоопределении и поспособствует самореализации, в том числе в любимом деле и в бизнесе.

Формирование предпринимательских компетенций в школьном образовании под руководством наставника, дает возможность обучаться бизнесу на раннем этапе жизненного пути с возможностью создания бизнеса с 14 лет. Участники бизнеса становятся моложе и разумнее, а за счет технологии организации и продвижения бизнеса в наставничестве в школе с одновременным умением грамотно, разумно рисковать в продвижении бизнеса, вкладывать денежные накопления в свое будущее, формировать капитал для планового открытия бизнеса.

Список цитируемой литературы

1. Зайцева, Г.В. Идея бизнеса: от учителя к ученикам https://galinazay.pedgazeta.ru URL: https://pedgazeta.ru/viewdoc.php?id=66050 дата обращения 23.10.2023 г

2. Зайцева, Г.В. Представление передового педагогического наставнического опыта по созданию и внедрению проекта внеурочного курса бизнеса https://galinazay.pedgazeta.ru URL: https://lib.pedmix.ru/fullview.php?id=207 (дата обращения 23.10. 2023 г)

3. Что такое «Налог на профессиональный доход» URL: https://npd.nalog.ru/?ysclid=lfwd1k6u4v213065733 дата обращения 23.10.2023 г

Зубков С.Д., канд. геогр. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СОЦИАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ

Аннотация

Наставничество развивается сегодня в нашей стране в разных сферах: на предприятиях, в крупнейших государственных и бизнес-корпорациях, в органах государственной и муниципальной власти, в некоммерческих организациях и образовательных учреждениях, где наставники способствуют социальной и профессиональной адаптации и личностному развитию молодых специалистов. Современным трендом развития наставничества является сопровождение молодых лидеров, в том числе в рамках общественно-политической деятельности.

Ключевые слова: наставничество, менторинг, тьюторство, коучинг, психологическое сопровождение, молодежная политика.

В период пандемии в России сложились уникальные практики профессиональной деятельности специалистов сферы работы с молодежью. Привычные и понятные по содержанию, эти практики претерпели изменения в предлагаемых условиях он-лайна, и вынуждены были учитывать неизбежные психологические изменения личности молодых людей, их новые потребности и интересы. В современном историческом контексте, в период сложных переломных моментов развития общества, должно произойти переоткрытие молодежи [4], сформироваться новая концепция, на основании которой субъектность подрастающего поколения возрастает, и сама молодежная политика выстраивается исключительно с участием самой молодежи. В подготовке молодежи к новым условиям жизнедеятельности, к профессиональной реализации, адаптации к новым жизненным сценариям, актуальное звучание приобретает институт наставничества.

Сам процесс передачи опыта и знаний от старшего и/или более опытного к младшему и/или менее опытному, известен давно. В современном научном знании сопровождение личности в процессе жизнедеятельности описывается многими терминами: менторство, тьюторство, коучинг. Система менторства зафиксирована в древнегреческой мифологии и получила свое названии от мифологического персонажа Ментора – первого наставника. Менторинг – это целенаправленная передача опыта более опытным сотрудником стажёру по типу «де-

лай как я». Слово «ментор» нередко можно услышать от современного человека, когда описывается личность-образец, выбранный ими в качестве ролевой модели, или того, кто оказал значительное влияние на судьбу, карьеру, развитие самого человека.

Система тьюторства как форма наставничества появилась в Оксфорде и Кембридже в раннем средневековье (XII–XIII вв.) и оформилась к XIV веку как форма университетского наставничества. Тьютор занимал позицию старшего, сопровождающего процесс обучения и оказывающего консультации студентам в ответ на их конкретные образовательные запросы [6]. Целью профессиональной тьюторской деятельности является сопровождение разработки и реализации каждым обучающимся индивидуальной образовательной программы [5].

Коучинг появляется в 80-е гг. XX века и рассматривается как искусство повышения результативности обучения и развития другого человека [3]. «Коуч» (англ. Couch – тренер) – это опытный сотрудник, который умеет организовать процесс обучения, основываясь на партнёрских взаимоотношениях, может вдохновлять обучающихся на поиск решения проблем самостоятельно. Логика научного анализа феномена наставничества как явления в отечественном междисциплинарном контексте сложилась в соответствии с практикой его развития, прежде всего, в сфере образования и воспитания. История становления и развития наставнического движения в СССР прослеживается с 30-х гг. XX века. Наиболее детально изучен период 1970–1985 гг., «характеризующийся массовым движением наставничества, представляющего собой систему социально-педагогических воздействий передовых рабочих социалистических предприятий на сознание, чувства и волю молодых рабочих с целью формирования у них коммунистического мировоззрения, устойчивого интереса и стремления к овладению профессией, выработки классового самосознания и чувства морального удовлетворения от участия в производительном труде» [7].

Научное осмысление и разработка методических оснований наставничества происходит, главным образом, в рамках педагогики [9]. Современная педагогическая наука под наставничеством понимает поддержку учащегося, студента, начинающего специалиста, с помощью которой происходит более эффективное распределение личностных ресурсов, самоопределение в профессиональном и культурном отношении, формирование гражданской позиции [11]. Ключевым средством наставнической деятельности выступает педагогическая поддержка, суть которой состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных барьеров, которые он самостоятельно не

способен преодолеть. В качестве внешних барьеров могут выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов [1], а внутренним барьером является отсутствие готовности личности самостоятельно преодолевать этот барьер. Наставничество как инструмент развития персонала изучается с точки зрения психологии труда и менеджмента [7]. В системе управления изменениями бизнес-среды организации наставничество рассматривается как процесс управления корпоративными знаниями и умениями компании [2].

В зарубежной науке также накоплен значительный пласт исследований наставничества в образовательном процессе, бизнесе и управлении организациями. Рассматриваются общие вопросы реализации наставничества как системы отношений, направленных на помощь молодым специалистам на рабочем месте, анализируются дистанционные и контактные форматы общения наставника и протеже, разрабатываются и обосновываются особые технологии электронного наставничества. Взгляды отечественных и зарубежных исследователей на сущность явления наставничества по основным характеристикам совпадают. Результатом наставничества должно стать профессиональное и личностное становление и развитие молодых специалистов, их эффективная адаптация, усвоение принципов культуры организации, выстраивание индивидуальной карьерной стратегии.

В современной научной литературе наставничество в самом широком смысле понимается как «способ передачи определенного опыта (знаний, навыков, умений, мировоззренческих установок, пр.), а также смыслов и жизненных ценностей от более опытного лица в адрес менее опытного». Наставничество направлено на социализацию, психологическую и профессиональную адаптацию молодых людей в образовательной, производственной и социальной сферах, их духовно-нравственное, личностное и профессиональное развитие. Обращается внимание на то, что наставником может быть далеко не каждый, поскольку осуществляющий эту работу человек должен обладать специальными знаниями (профессиональными и управленческими), коммуникативными навыками и педагогическим мастерством.

В современных разработках модели наставничества отечественной системы образования цель наставнической деятельности определяется как «непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от

наставника к наставляемому». В работе с молодежью встречаются следующие типы наставничества:

- традиционное личное наставничество;
- групповое наставничество;
- командное наставничество,
- наставничество ровесниками;
- интернет-наставничество.

Тьюторское сопровождение заключается в организации такого образовательного движения, которое строится на постоянном рефлексивном соотнесении его достижений (настоящего и прошлого) с интересами и устремлениями (образом будущего). Тьютор в этом случае создает для студентов насыщенную образовательную среду и направляет их движение в ней в рамках выбранной образовательной стратегии. Подобное сопровождение основывается на принципе индивидуализации.

Психологическое сопровождение представляет собой активное психологическое воздействие, направленное на развитие личностных и профессиональных качеств человека. Психологическое сопровождение необходимо студентам с первых шагов образовательного маршрута, тогда выбор будущей профессии будет носить осознанный и аргументированный характер, позволит учитывать интересы, склонности, возможности обучающегося и, одновременно, потребности рынка труда. Также, психологическое сопровождение показано при развитии навыков самоорганизации студентов, проектирования своей деятельности и повышения личной эффективности.

Коуч-сопровождение предполагает достижение определенной цели, новых позитивно сформулированных результатов в жизни и работе. Коучинг способен стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания. Суть подхода заключена в раскрытии спящего внутреннего потенциала, и приведении в действие системы мотивации каждого отдельно взятого человека. Ключевым элементом в коучинге является осознание, которое становится результатом усиления внимания, концентрации и чёткости. Осознание – это способность отбирать и ясно воспринимать относящиеся к делу факты и информацию, определяя их важность. Ответственность, неотъемлемая характеристика личности лидера, является еще одной целью коучинга.

Таким образом, осуществление наставнической деятельности со студентами с применением специальных технологий тьюторства, психологического консультирования и коуч-сопровождения будет способствовать

развитию необходимых для зрелой личности рефлексивных процессов, ценностно-мотивационных и коммуникативно-поведенческих элементов личностно-профессионального потенциала молодых людей [10].

Список цитируемой литературы

1. Блинов, В.И., Есенина. Е.Ю., Сергеев. И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – С. 4–18.

2. Горшкова, Е. Г., Бухаркова, О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса/Е. Г. Горшкова, О. В. Бухаркова. - СПб.: Речь, 2006. – 144 с.

3. Дауни, М. Эффективный коучинг. Уроки коуча коучей/ М. Дауни. - М.: Издательство «Добрая книга», 2017. – 279 с.

4. Ильинский, И.И. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория/ И. И. Ильинский. - М.: Голос, 2001. – 694 с.

5. Ковалева, Т.М. и др. Профессия «тьютор»/ Т.М. Ковалева, Е.И. Кобыща, С.Ю. Попова, А.А.Теров, М.Ю. Чередилина - Москва–Тверь: «СФК-офис», 2012. - 246 с.

6. Максимов, В.В. Институт тьюторства как образовательная стратегия / В.В. Максимов // Россия в контексте современных образовательных моделей. Жуковский, 2000. – 64 с.

7. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка наставников/ А. Р. Масалимов. - Казань: Изд-во «Печать-Сервис XXI век», 2013. 183 с.

8. Михайлова, Н.Н., Юсфин, С.М. Педагогика поддержки/ Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин. - М.: Мирос, 2001. 207 с.

9. Педагогика наставничества / сост. Н.М. Таланчук. М.: Советская Россия, 1981. 192 с.

10. Попова, С.Ю., Селезнева, С.В.. Наставничество в работе с молодёжью: технологии и инструменты/ С. Ю. Попова, С. В. Селезнева. - Тверь: СФК Офис, 2022. - 104 с.

11. Челнокова, Е.А., Тюмасева. З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е.А. Челнокова, З.И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, №4. – С. 11.

Капкаев Ю. Ш., канд. экон. наук, доцент
Маслюк Л. П., студент 3 курса
ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»,
г. Челябинск, Российская Федерация

ФИНАНСИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация

В статье рассмотрены основные компоненты финансирования наставничества на государственной службе, его способы, эффективность, цели и задачи. Также рассмотрены случаи, в которых применяется наставничество и способы его осуществления.

Ключевые слова: наставничество; финансирование; государственный заказ; государственная служба; наставник.

Наставничество на государственной службе – это процесс передачи знаний, опыта и навыков молодым сотрудникам в рамках их профессионального роста. Такая система поддержки и развития сотрудников позволяет повысить эффективность работы организации, укрепить профессиональные компетенции сотрудников и обеспечить их успешное вхождение в служебную деятельность.

Финансирование наставничества на государственной службе является одной из важных составляющих этого процесса. Оно позволяет обеспечить своевременное проведение обучающих мероприятий, организацию тренингов и семинаров, а также выполнение других расходов, связанных с реализацией наставнической программы.

Финансирование наставничества должно быть обеспечено как со стороны государства, так и со стороны самой организации. Важно учесть, что даже в условиях ограниченных финансовых ресурсов, инвестиции в развитие и поддержку молодых сотрудников на государственной службе являются вложениями в будущее, которые принесут результаты в виде более компетентной и эффективной служебной команды.

Целью финансирования наставничества на государственной службе является развитие качественных и высококвалифицированных кадров, способных эффективно решать сложные задачи и обеспечивать стабильность и процветание государственных органов.

Обеспечение финансирования наставничества требует разработки соответствующих бюджетных программ, планирования расходов и определения приоритетных направлений развития служебных кадров. Важно также учесть потребности и интересы молодых сотрудников,

создавая для них стимулы и возможности для участия в наставнических программах.

Финансирование наставничества может обеспечивать оплату времени и усилий наставников, создание программ обучения и разработку материалов. Также может быть выделен бюджет на проведение тренингов и семинаров для повышения квалификации наставников, а также на поддержку внутренних программ наставничества в организации.

Эффективное финансирование наставничества может помочь государственным службам укрепить культуру обучения и развития, улучшить профессиональные навыки и знания сотрудников, повысить уровень оказываемых услуг и эффективность работы. Также это может способствовать удержанию опытных сотрудников, уменьшению затрат на обучение новых сотрудников и улучшению общей репутации организации.

В целом, финансирование наставничества на государственной службе является актуальным и важным элементом развития персонала и укрепления организации. Оно помогает сотрудникам реализовать свой потенциал, повысить профессиональные навыки и внести больший вклад в работу государственных организаций.

Государственный заказ на мероприятия по профессиональному развитию федеральных гражданских служащих (далее – государственный заказ) сформирован Минтрудом России с учетом заявок федеральных государственных органов. Всего в реализации государственного заказа на 2022 год планировали принять участие 73 федеральных государственных органа. В рамках государственного заказа на 2022 год на обучение по программам было запланировано направить 11 532 федеральных гражданских служащих (таблица 1).

Таблица 1

Показатели исполнения федеральными государственными органами государственного заказа на 2022 год

№	Наименование показателя государственного заказа	Плановые показатели государственного заказа	Фактические показатели исполнения государственного заказа
1.	Количество федеральных гражданских служащих, направляемых на обучение или прошедших обучение (чел.)	11532	21605
2.	Количество федеральных государственных органов, участвовавших в реализации государственного заказа	73	69

Из 21605 прошедших обучение федеральных гражданских служащих: 164 человека прошли профессиональную переподготовку, 21441 – повышение квалификации. Результаты мониторинга информации об организационно-правовой форме организаций, осуществляющих обучение федеральных гражданских служащих по программам в рамках государственного заказа, показывают, что обучение федеральных гражданских служащих осуществлялось преимущественно в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования – 92,3 % от общего количества государственных органов, участвующих в реализации государственного заказа на 2022 год.

При этом дополнительное профессиональное образование осуществлялось также в государственных образовательных организациях, созданных субъектом Российской Федерацией (23,08 %), в муниципальных образовательных организациях, созданных муниципальным образованием (1,28 %), в частных образовательных организациях (25,64 %) и в организациях, осуществляющих на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (21,79 %). Обучение федеральных гражданских служащих в 2022 году осуществлялось преимущественно в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных в Москве и Санкт-Петербурге.

Результаты мониторинга исполнения государственного заказа на 2022 год показали, что наиболее востребованными были приоритетные направления: «Бюджетные процессы и закупочные процедуры для государственных и муниципальных нужд», «Развитие личной эффективности гражданских служащих», «Противодействие коррупции». В результате проведенного Минтрудом России мониторинга мероприятий по профессиональному развитию кадровых составов федеральными органами в 2022 году было выявлено, что около 7,41% гражданских служащих, прошедших обучение в указанном году, были назначены на другие должности государственной гражданской службы Российской Федерации с целью продвижения по карьерной лестнице. Из этого числа 3,85% были назначены на другие группы должностей, а 3,56% - на другие категории должностей [2].

Наставничество на государственной службе может быть использовано в следующих случаях:

1. При вступлении в должность: Новый сотрудник может получать наставничество от более опытного коллеги для ориентации и адаптации на новом месте работы.

2. При повышении по службе: Сотрудник, получивший повыше-

ние в должности, может быть назначен наставником для поддержки и сопровождения менее опытных сотрудников, включая обучение и передачу знаний и навыков.

3. При изменении организационной структуры: при реорганизации или объединении отделов, сотрудникам могут быть назначены наставники для помощи в адаптации к новым задачам, процессам и среде работы.

4. При обучении персонала: Во время тренингов или программ обучения сотрудники могут работать с наставниками, которые помогают им применять полученную информацию на практике и развивать свои профессиональные навыки.

5. При разработке личных карьерных планов: Сотрудники могут обратиться за наставничеством, чтобы разработать и реализовать свой личный карьерный план и стратегию развития.

В каждом из этих случаев наставничество используется для обеспечения лучшей адаптации, развития и роста сотрудников на государственной службе.

Выбор наставника является важным этапом процесса. Обычно наставником может быть гражданский служащий, который отработал в организации не менее одного года, однако непосредственный руководитель не может выступать в этой роли. Еще одним важным критерием выбора наставника является то, что он не должен обучать более двух новичков одновременно. Процесс отбора наставника требует достаточно серьезного подхода. Из всех служащих выбирается самый опытный, авторитетный, компетентный и результативный кандидат. Также наставник не должен быть объектом дисциплинарных взысканий. Часто наставником назначают одних и тех же гражданских служащих, поскольку новые сотрудники уходят, не успев адаптироваться, и это препятствует пополнению численности наставников.

Наставничество на государственной службе может быть достигнуто через менторство и ротацию. Оба эти подхода способствуют развитию и обучению молодых кадров, чтобы они могли успешно занимать руководящие должности в государственном аппарате.

Менторство в государственной службе является процессом, в котором более опытные и уважаемые сотрудники (наставники) предоставляют поддержку новым сотрудникам (менти) для помощи им в достижении профессиональных целей и развитии. Наставники делятся своим опытом, знаниями и советами, помогая молодым кадрам понять структуру и принципы работы государственного аппарата, развить лидерские навыки и эффективно решать задачи.

Ротация в государственной службе представляет собой процесс перемещения сотрудников на новые должности и в разные подразделения, чтобы они могли получить разносторонний опыт и более полное представление о работе организации в целом. Путем ротации сотрудники получают возможность расширить свои профессиональные знания и навыки, а также развиться в различных сферах государственной службы. Ротация также способствует разнообразию мышления и укрепляет сотрудничество между различными отделами и уровнями управления.

Через менторство и ротацию молодые сотрудники государственной службы имеют возможность получить ценный опыт и поддержку от опытных сотрудников и продвигаться вверх по карьерной лестнице. Эти подходы способствуют созданию сильной и эффективной рабочей силы на государственной службе, которая способна эффективно решать сложные задачи и достигать стратегических целей. Помимо менторства и ротации, в наставничестве на государственной службе существуют следующие способы:

1. Официальное наставничество: когда опытный сотрудник назначается наставником для новых сотрудников или сотрудников, занимающих более низкий ранг. Он может предоставлять руководство, помощь в освоении служебных задач и демонстрацию необходимых навыков.

2. Тренинги и семинары: проведение специальных обучающих программ, которые помогают сотрудникам развиваться и приобретать новые знания и навыки. Такие тренинги могут включать информацию о рабочих процессах, политике и процедурах, а также навыки руководства и коммуникации.

3. Участие в проектах: опытные сотрудники могут принимать участие в проектах вместе с новыми сотрудниками, чтобы передать свой опыт, знания и навыки. У каждого государственного учреждения и организации могут быть свои собственные методы и программы наставничества, которые соответствуют их особенностям и потребностям.

Вопрос о том, кто оплачивает наставничество на государственной службе, может иметь разные ответы в зависимости от конкретной страны, правового контекста и организационной структуры. В некоторых случаях наставничество может быть организовано и оплачено самой государственной организацией, в которой работает наставник и новый сотрудник. Бюджет этих организаций может предусматривать финансирование программ наставничества. В других случаях, особенно если наставничество предусмотрено в рамках публичных программ развития персонала или профессионального обучения, финансирова-

ние может осуществляться государством или ведомствами, занимающимися развитием кадрового потенциала государственной службы. Кроме того, в ряде стран и организаций наставничество может быть финансируемым как для сотрудников-наставников, так и для новых сотрудников. Это может включать компенсацию за проведение наставнических сессий, времени на подготовку и организацию встреч, а также расходы на обучение и развитие, связанные с наставничеством. Окончательные решения о финансировании наставничества на государственной службе обычно зависят от конкретных условий и политики государственных организаций.

Некоторые из возможных способов финансирования наставничества могут включать:

1. Бюджет государственной организации: в некоторых случаях наставничество может быть организовано и оплачено самой государственной организацией, в которой работает наставник и новый сотрудник. Средства на финансирование программы наставничества могут быть выделены из бюджета этой организации.

2. Государственные программы развития персонала: в рамках публичных программ развития персонала или профессионального обучения, финансирование наставничества может осуществляться государством или ведомствами, занимающимися развитием кадрового потенциала государственной службы. Такие программы могут предусматривать финансирование для обоих участников - наставников и новых сотрудников.

3. Дополнительные вознаграждения: в ряде случаев наставник может получать дополнительные вознаграждения или премии за свою работу в качестве наставника на государственной службе. Эти надбавки могут быть предусмотрены законодательством, правилами или политикой организации.

Окончательные решения о финансировании наставничества на государственной службе обычно зависят от конкретных условий и политики государственных организаций, а также от доступных бюджетных ресурсов.

Финансирование наставничества на государственной службе является важным инструментом для развития и улучшения качества работы государственных служащих. Благодаря наставничеству, более опытные сотрудники могут передавать свои знания и навыки молодым специалистам, что способствует повышению профессионализма и эффективности работы государственных органов. Однако, для эффективного финансирования наставничества необходимо обеспечить доста-

точный бюджетный ресурс. Государственные органы должны выделять достаточное количество средств на поддержку программ наставничества, включая оплату работающих наставников и обучение сотрудников. Одним из возможных способов обеспечения финансирования наставничества на государственной службе может быть создание специальных фондов или программ, которые будут фокусироваться исключительно на оплате услуг наставников и организацию тренингов для сотрудников. Такие фонды могут получать средства как от государства, так и от других источников, таких как пожертвования и гранты. Важно также установить прозрачные механизмы финансирования и контроль за расходованием средств. Государственные органы должны разработать четкие критерии и стандарты для выделения средств на наставничество, а также проводить регулярное аудирование программы, чтобы убедиться в эффективности использования средств. В конечном итоге, финансирование наставничества на государственной службе должно быть неотъемлемой частью стратегии развития государственного управления. Инвестиции в обучение и поддержку молодых специалистов позволят повысить квалификацию и профессионализм государственных служащих, что в свою очередь приведет к улучшению качества предоставляемых государственных услуг.

Список цитируемой литературы

1. Зубова, Л. А. Наставничество на государственной гражданской службе: основные проблемы и пути их решения / Л. А. Зубова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 13 (355). — С. 102-104. — URL: https://moluch.ru/archive/355/79390/ (дата обращения: 15.10.2023).

2. Результаты контроля за реализацией мероприятий по профессиональному развитию федеральных государственных гражданских служащих, в том числе обучения федеральных государственных гражданских служащих на основании образовательных сертификатов, за 2022 год. — Текст: электронный: [сайт]. — URL: Результаты контроля за реализацией мероприятий по профессиональному развитию_2022.docx - Яндекс Документы (yandex.ru) (дата обращения: 15.10.2023).

3. Роздольская. И.В. Внедрение института наставничества как стратегически значимого элемента мотивации системы менеджмента персонала в сфере государственного и муниципального управления / И. В. Роздольская, М.Е. Ледовская, Е.Н. Дьячкова // Наука, образование и инновации в современном мире : Материалы национальной научно-практической конференции. – 2018. – С. 229-234.

4. Фотина, Л.В. Наставничество в государственных органах: этносоциальный фактор / Л.В. Фотина, Д. А. Кеменев // Этносоциум и межнациональная культура. – 2019. – № 2(128). – С. 22-35.

5. Эффективное наставничество. — Текст: электронный // Адаптация персонала: [сайт]. — URL: http://www.adaptation360.ru/effektivnoe-nastavnichestvo (дата обращения: 15.10.2023).

Капкаев Ю. Ш., канд. экон. наук,
Ненюкова Д. Д., студент, 3 курс,
Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования,
Челябинский государственный университет

ФИНАНСОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ НАСТАВНИКОВ

Аннотация

Наставничество является важной составляющей развития профессиональных навыков и опыта учеников. Отношения между наставником и учеником представляют собой уникальную возможность передачи знаний, навыков и ценностей, что способствует профессиональному росту и успеху ученика. Однако, для того чтобы наставник был мотивирован и заинтересован в этом процессе, необходимы соответствующие финансовые стимулы. В данной статье будет проанализировано развитие финансовых механизмов мотивации наставников, начиная с ремесла и до наших дней.

Ключевые слова: наставничество; ремесленные гильдии; финансовые механизмы мотивации; образование; стипендия; современные подходы наставничества; заработная плата; льготы; акции; пенсионные и инвестиционные программы; система KPI.

Хотелось бы начать с того, как развивалась мотивация наставничества. Для этого обратимся к истории, а именно, как происходило наставничество в разные времена.

1. Ремесленные гильдии.

В древние времена мастерам-ремесленникам приходилось обучать учеников, которые желали стать мастерами в определенной области. Гильдии были ответственны за поддержание обучения и передачу навыков от мастеров к ученикам. Зачастую, мастера использовали учеников для какой-либо работы, которая занимала длительное время или на которую нужно было тратить много энергии, из-за того, что мастера-ремесленники были уже в возрасте помощь от молодого человека

была им очень полезна. Финансовые механизмы мотивации включали вознаграждения в виде денежных компенсаций и материальных поощрений. Такие механизмы стимулировали учеников к работе и постепенному развитию своих навыков.

2. Профессиональное образование и стипендии.

С развитием индустриальной эпохи, профессиональное образование и стипендии стали широко распространены. Различные органы государственного управления и промышленные компании предоставляли стипендии и гранты ученикам, студентам и молодым специалистам, чтобы привлечь талантливых наставников и поддерживать их развитие. Примером такой деятельности может служить сфера образования. На сегодняшний день, в школах России происходит ежемесячная выплата за классное руководство. За педагогом закрепляется класс, который он будет вести на протяжении всей средней и старшей школы, в результате чего – мотивирует педагогов в этой сфере.

3. Современные подходы к мотивации наставников.

Современные организации и учреждения разработали разнообразные финансовые механизмы мотивации наставников, которые включают следующие элементы:

а) Заработная плата и премии.

Наставники получают заработную плату за свою работу и могут быть вознаграждены премиями за достижения в своей области или наставничестве. Например, в такой крупной организации, как ФГУП «ПО МАЯК» есть такая система премий. Доплата происходит в том случае, когда студент проходит практику на данном предприятия, а его наставником является сотрудник, который имеет достаточные знания для того, что курировать его. В конечном итоге, на протяжении всего процесса практики студента, сотрудник получает вознаграждение за наставничество.

б) Бонусы и дополнительные льготы.

Вознаграждения могут включать бонусы или дополнительные льготы, такие как дополнительные выходные дни, возможность профессионального развития или участие в конференциях.

в) Предоставление поощрительных акций или опционов на акции.

Некоторые организации предлагают своим наставникам возможность стать акционерами или получить вознаграждение в виде акций компании. Так, компания BlaBlaCar подарила всем своим сотрудникам акции своей компании.

г) Пенсионное обеспечение или инвестиционные программы.

Некоторые организации предлагают наставникам пенсионные программы или инвестиционные возможности, которые могут быть

связаны с их производительностью или долгосрочными результатами их работы.

д) Система KPI (key performance indicators)

Система KPI (Key Performance Indicators) –это система, которая используется для измерения и управления производительностью и успехом компании или отдельных сотрудников на основе заданных ключевых показателей. Одним из примеров компании, которая использует данную систему– это Amazon. У Амазона установлены строгие стандарты производительности для своих сотрудников, особенно в его центрах для выполнения заказов. Некоторые из KPI, используемых Амазоном, включают количество товаров, обрабатываемых сотрудником в течение определенного периода времени и точность комплектации заказов. Сотрудники должны достичь определенных критериев по этим показателям, чтобы считаться эффективными сотрудниками и избежать дисциплинарных мер или сокращения. В целом, KPI помогает руководству принимать информированные решения и оптимизировать процессы для достижения бизнес-целей.

Финансовые механизмы мотивации наставников играют важную роль в привлечении и сохранении высококвалифицированных наставников. Начиная с ремесленного периода и продолжаясь в современных обществах, эти механизмы стимулируют наставников к передаче знаний, опыта и навыков новым поколениям. Понимание этих механизмов и их влияние на мотивацию наставников помогает организациям разработать эффективные стратегии для поддержки и развития сильных наставников.

Список цитируемой литературы

1. Алексеева, Е. Н., Шапиро, Н. А. Мотивация наставников и право: роль вознаграждения и социального признания/ Е. Н. Алексеева, Н. А. Шапиро// Вестник Омского университета. - Серия «Право». -2017. - 4(2). - 152-155.

2. Гришанова, И. П. Мотивация наставника в обучении учеников основам предпринимательства/ И. П. Гришанова// Молодой ученый. 2015. - 12(94). - 146-149.

3. Кравцова, Е. А. Факторы мотивации наставников в современной системе профессионального образования/ Е. А. Кравцова// Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2019. - 10(178). - 212-220.

4. Смирнова, О. А. Финансовые мотивы в системе наставничества/ О. А. Смирнова// Молодой ученый. – 2018. - 10(180). - 228-230.

Капкаев Ю. Ш., канд. экон. наук, доцент
Филонова С. И, студент 3 курса
ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»,
г. Челябинск, Российская Федерация

ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

Данная статья рассматривает важность наличия профессиональных педагогов в современной школе, особенно для молодых специалистов, которые нуждаются в поддержке и наставничестве для успешного старта своей карьеры. Рассматривается вопрос общих расходов на образование в России, представляя анализ таблицы, демонстрирующей их рост с течением времени.

Ключевые слова: наставничество; образование; образовательные организации; расходы.

В современной школе требуется наличие педагога, который был бы профессионалом в своем деле, обладал компетентностью и умел самостоятельно мыслить. В настоящее время работа с молодыми специалистами является одной из главных задач образовательного учреждения. Как правило, для молодого учителя начало новой работы сопровождается сильным эмоциональным напряжением, которое требует активации всех внутренних ресурсов. Справиться с таким напряжением возможно, создав гибкую и мобильную систему наставничества. Наставничество является одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, которая способствует развитию и повышению их мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации. Молодой педагог получает поддержку от опытного наставника не только в методическом плане, но и на практике, что максимально повышает его профессиональную компетентность.

Вопрос общих расходов на образование в России является важной темой, которая привлекает внимание государственных органов, образовательных учреждений и общественности. Определение этих расходов в бюджете России является важным шагом для планирования и оценки эффективности инвестиций в образование.

Расходы на образование включают в себя различные категории затрат, такие как финансирование образовательных учреждений, содержание и обновление учебного оборудования, переподготовка педагогических кадров, развитие образовательных программ и многое дру-

гое. Эти расходы могут быть подвержены изменениям в зависимости от приоритетов правительства и требований образовательной системы.

Анализ таблицы "Расходы на образование" за представляет собой структурированный обзор оценки и распределения финансовых ресурсов, объединенных в образовательной сфере [3] (таблица 1):

Таблица 1

Расходы на образование 2023 г. (млрд.руб.)

	2020	**2021**	**2022**
Государственные расходы: в текущих ценах	4324.0	4690.7	5459.5
Государственные расходы: в постоянных ценах 2021 г.	5145.1	4690.7	4714.4

Из таблицы "Расходы на образование" можно сделать вывод, что расходы на образование растут с течением времени. В 2020 году расходы составили 4324.0 млрд рублей, в 2021 году они возросли до 4690.7 млрд рублей, а в 2022 году дальше увеличились до 5459.5 млрд рублей. Это свидетельствует о том, что государство уделяет все больше внимания образованию и увеличивает бюджетные ассигнования на эту сферу.

Целью модели наставничества в образовательных организациях, реализующих различные программы образования, включая общеобразовательные, дополнительные и среднего профессионального образования, является полное раскрытие потенциала обучаемого человека для его успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Она также направлена на создание условий для эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней и молодых специалистов на всей территории Российской Федерации [2]. Такая целевая модель наставничества была разработана в рамках федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование". Она также регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации, которые осуществляют образовательную деятельность в области образования. Эта целевая модель наставничества включает в себя использование лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества включают [1]:

- Измеримое улучшение достижений учащихся в различных сферах - образовательной, культурной, спортивной и других;

- Увеличение числа учащихся, принявших участие в профориентационных мероприятиях;

- Повышение психологического комфорта в образовательной организации, как среди учащихся, так и в педагогическом коллективе, основанное на установлении долгосрочных и взаимовыгодных партнерских отношений;

- Практическая реализация концепции разработки индивидуальных образовательных траекторий;

- Измеримое улучшение профессиональной эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков;

- Привлечение дополнительных ресурсов и инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ на уровне региона Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию стабильных связей между образовательными учреждениями и бизнесом, возможности создания фонда по развитию благодарного выпускного сообщества.

В России наставники могут получать финансовое вознаграждение за свою работу в различных формах. Ниже приведены некоторые из возможных вознаграждений:

1. Платные услуги наставничества: наставники могут предлагать свои услуги на рынке наставничества и получать плату за консультации, тренинги или сопровождение в учебной или профессиональной сфере.

2. Зарплата в организации: некоторые организации могут нанимать наставников в штат и предлагать им фиксированную зарплату или ставку за выполнение определенных задач.

3. Гранты и программы поддержки: наставники могут принимать участие в государственных или частных программах поддержки, которые предлагают гранты или стипендии для наставничества.

4. Дополнительные бонусы и привилегии: некоторые организации могут предоставлять дополнительные бонусы и привилегии наставникам, такие как бесплатное питание, медицинское страхование, возможность участия в конференциях или профессиональных семинарах.

5. Сертификация или дальнейшее профессиональное развитие: наставники могут получить сертификаты или дипломы, подтвержда-

ющие их квалификацию и опыт в наставничестве. Это может открыть двери к росту карьеры и увеличению вознаграждения.

В целом, вознаграждения наставников в России варьируются в зависимости от организации и программы, в которой они работают, а также от уровня опыта и квалификации наставника.

Необходимо помнить, что при организации наставничества в современной школе возможны следующие сложности: неподходящая химия между наставником и молодым учителем; отсутствие эффективной коммуникации между ними; наставник предлагает копировать свои действия без объяснений или выражает свое субъективное мнение; наставник испытывает профессиональное выгорание, не проявляет интереса к результатам своей работы и сводит выполнение своих обязанностей к формальности; молодой учитель перегружен замечаниями и рекомендациями по множеству вопросов.

Список цитируемой литературы

1. «Как доплачивать сотрудникам за наставничество в 2023 году» [Электронный ресурс]. URL: https://www.zdrav.ru/articles/4293665752-kak-doplachivat-sotrudnikam-za-nastavnichestvo-23-m08-24 (дата обращения 25.10.2023)

2. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися". [Электронный ресурс]. URL: http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf (дата обращения 25.10.2023)

3. Образование в цифрах: 2023 : краткий статистический сборник / Т. А. Варламова, Л.М. Гохберг, О. К. Озерова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. – 132 с. – 350 экз. – ISBN 978-5-7598-3004-7 (в обл.). [Электронный ресурс]. URL: https://fgosvo.ru/uploadfiles/method/oc2023.pdf (дата обращения 25.10.2023)

Капкаев Ю. Ш., канд. экон. наук, профессор
Чернова О. Е., студентка 3 курса
Челябинский Государственный университет, г. Челябинск

ЛИЧНАЯ КАПИТАЛИЗАЦИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация

В статье рассмотрены основные концептуальные основы личной капитализации с использованием наставничества. Поднимаются вопросы развития интернет-платформ, как новый способ получения образования онлайн. Развитие наставничества и заработка через блог-как новой сферы экономики.

Ключевые слова: наставничеств, капитализация, личная капитализация, наставничество.

Наставничество – это процесс передачи знаний, опыта и навыков от более опытного человека (наставника) менее опытному (подопечному), направленный на его личностное и профессиональное развитиях [1]. Эта практика широко используется в различных сферах, включая бизнес, образование и спорт. Однако, она также может быть весьма полезной для личной капитализации и развития.

Личная капитализация – это процесс развития собственных ресурсов и возможностей в рамках индивидуального роста. Включает в себя приобретение и расширение знаний, навыков, опыта и качеств, которые способствуют успеху и достижению целей в жизни и карьере [2].

Наставничество может стать ценным инструментом для личной капитализации, так как наставник обеспечивает поддержку и руководство в развитии. Он может передавать опыт, помогать справиться с трудностями и учить эффективным стратегиям для достижения поставленных целей.

Сегодня пользуется популярностью обучение через личный блог.

Обучение через блог – это один из популярных способов получения знаний и навыков в современном мире. Блог – это онлайн-платформа, на которой автор (блогер) публикует свои мысли, идеи, знания и опыт в определенной тематике. Пользователи могут читать и комментировать блоги, а также подписываться на обновления.

Обучение через блог имеет несколько преимуществ.

Во-первых, блоги обычно имеют доступ к обширной базе публикаций, которые могут быть удобно организованы в категории и теги, чтобы облегчить поиск информации по конкретной теме или навыку.

Во-вторых, блоги обычно содержат практические советы, реальные примеры и случаи из жизни, что позволяет применять полученные знания на практике. Также блоги часто содержат ссылки на полезные ресурсы, книги, статьи и дополнительный материал для дополнительного изучения.

В-третьих, блоги часто имеют встроенную систему комментариев, которая позволяет задавать вопросы автору и осуществлять обратную связь, что способствует более глубокому пониманию обучаемого материала и возможностью получения индивидуальной помощи от эксперта.

Важно помнить, как и в любой другой форме обучения, обучение через блог требует дисциплины, самостоятельности и умения фильтровать информацию. Некоторые блоги могут содержать мнения и советы, которые не всегда являются объективными или научно обоснованными. Поэтому важно проверять источники информации, проводить независимые исследования и сравнивать различные точки зрения, прежде чем делать выводы или принимать рекомендации на веру.

В целом, обучение через блог может быть эффективным способом обретения новых знаний и навыков. Оно позволяет получить доступ к экспертам, делиться опытом с другими участниками и самостоятельно контролировать свой обучающий процесс. Однако, как и в любой форме обучения, необходимо проводить критический анализ информации и остаться активным участником, чтобы получить максимальную пользу от обучения через блог.

Одним из основных преимуществ наставничества является передача знаний и опыта. Опытный наставник может поделиться своими знаниями и улучшить навыки подопечного. Это может быть особенно полезно в ситуациях, где подопечный испытывает сложности или имеет ограниченный опыт. Наставник может подсказать эффективные стратегии, которые помогут подопечному преодолеть трудности и достичь успеха.

Наставничество через блог – это новая сфера экономики, которая возникла благодаря развитию интернета и возможности создавать и продвигать собственный блог. Эта сфера включает в себя процесс обучения и консультирования через публикации и видеоматериалы на блоге.

Одна из основных причин развития этой сферы – это всеобщий доступ к информации и активность пользователей в интернете. Люди ищут ответы на свои вопросы, решения проблем, советы и рекомендации в онлайн-среде. Блогеры, которые имеют опыт и знания в определенной области, могут стать наставниками для таких пользователей.

Наставничество через блог предоставляет возможность зарабатывать блогерам, которые предлагают полезные и качественные материалы. Они могут получать доход через размещение рекламы на своем блоге, продажу собственных онлайн-курсов или консультаций, партнерство с коммерческими организациями и т.д.

Кроме того, наставничество через блог позволяет блогерам устанавливать связь с аудиторией, делиться своим опытом и знаниями, влиять на мышление и поведение людей. Интернет-пространство становится площадкой, где каждый может найти своего наставника и получить ценные советы и рекомендации.

Однако, для успешного наставничества через блог необходимо обладать определенными навыками и качествами. Блогер должен быть экспертом в своей области, уметь ясно и доступно излагать информацию, быть активным и общительным, уметь слушать и отвечать на вопросы читателей.

В целом, наставничество через блог – это перспективная сфера экономики, которая предоставляет возможность заработка и развития для блогеров, а также помогает людям получать нужную информацию и наставления в онлайн-среде.

Кроме того, наставничество способствует развитию личных качеств и навыков. Наставник может помочь подопечному в определении его сильных и слабых сторон, а также разработать планы развития и улучшения. Он может предложить ценные рекомендации, посоветовать литературу, курсы или тренинги, которые помогут подопечному расти и развиваться.

Наставничество также помогает в построении сети контактов и расширении профессиональных возможностей. Наставник может предоставить подопечному полезные связи и рекомендации, которые могут помочь ему получить работу или возможности для личного и профессионального роста. Сеть контактов может быть важным аспектом личной капитализации, поскольку она предоставляет доступ к новым возможностям и ресурсам.

Таким образом, подводя итог, хочется отметить, что наставничество – это ценный инструмент для личной капитализации и развития. Оно позволяет передать знания, опыт и навыки, помочь в преодолении трудностей, развитии качеств и построении сети контактов. Наставник играет роль руководителя и наставника, который помогает подопечному достичь успеха и реализовать свой потенциал. Сотрудничество с опытным наставником может значительно повысить шансы на успех и развитие в жизни и карьере.

Список цитируемой литературы

1. Бункина, М. К., Семенов, В. А. Макроэкономика: учебн. Пособие/ М. К. Бункина, В. А. Семенов. - М.: Инфра-М, 1997.
2. Ващекин, Н.П. Безопасность предпринимательской деятельности: учебн. пособие / Н.П. Ващекин // Н.П. Ващекин, М.И. Дзлиев, А. Д. Урсул; Моск. гос. университет коммерции, НИИ устойчивого развития и безопасности. 2-е изд., доп. и пе-рераб. М.: Экономика, 2002.
3. Грязнов, Э.А. КТНК в России. Позиции крупнейших в мире транснациональных корпораций государства в российской экономике/ Э. А. Грязнов.- М., 2000.

Козлова Е. И, канд. экон. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»,
г. Липецк

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРОВ ЭКОНОМИКИ

Аннотация

В статье рассмотрен вклад наставничества в привитии студентам исследовательских навыков. В зависимости от этапов реализации исследовательских проектов наставничество студентов становится важной инициативой в высших учебных заведениях. Особую актуальность наставничество имеет при работе со студентами бакалавриата, которые впервые сталкиваются с исследовательской работой. Наставничество улучшает, прежде всего, навыки поиска информации, поведение при обмене информацией, а также способствует развитию компетенций студентов за счет передачи знаний от наставника к подопечным студентам.

Ключевые слова: высшие учебные заведения, бакалавриат, первичные исследовательские навыки, курсовая работа, преподаватель-наставник; поиск информации, обмен информацией.

Наставничество проявляется в получении советов в отношении конкретных аспектов деятельности и процесса обучения со стороны более опытных лиц [3]. Процесс наставничества рассматривается как имеющий ценность для двух сторон. У наставляемого результатом наставничества может быть формирование новых, ранее отсутствующих навыков, получение мотивационной поддержки. Со стороны

наставника процесс передачи ценностей может способствовать развитию лидерских качеств и получению личного удовлетворения от развития потенциала подопечного [4].

Наставничество в учебном процессе направлено на оказание помощи студенту в развитии его академических навыков и знаний. Например, М. Вронка определяет наставничество в учебном процессе как «интерактивный процесс развивающего обучения один на один», который предполагает достаточно частые контакты для «взаимодействия вместе» [5, с. 627].

В учебном процессе наставником может стать и более опытной студент или сокурсник, но в процессе формирования первичных исследовательских навыков более значима, на наш взгляд, будет помощь со стороны преподавателя. Современный вузовский преподаватель является научным деятелем. Поэтому в процессе наставничества он способен зародить интерес к научной деятельности, провести отбор студентов с личной мотивацией к научной работе, помочь развить навыки для принятия более эффективных решений в отношении своих ресурсов [1, с. 32].

В организации студенческой научно-исследовательской работы, на наш взгляд, наиболее эффективной является индивидуальная форма наставничества. Такой вариант работы позволяет учесть наставником индивидуальные особенности обучающегося, персонализованно сопровождать его траекторию познания. Однако исходный толчок, как правило, должен задаваться коллективной формой наставничества, в ходе которой формируется общее познавательное пространство.

И коллективное, и индивидуальное наставничество, предполагает, как отмечает Е. Г. Мазурова, использование разнообразных методов наставнической деятельности [2]. Для наставнической деятельности при организации студенческой научно-исследовательской работы хорошо зарекомендовали такие методы, как организация обсуждения, информирование и консультирование. Рассмотрим применение отмеченных методов наставничества при ориентации студентов бакалавриата, обучающихся по направлению «Экономика», для участия во Второй всероссийской конференции «Демографическая политика современной России» (2024), организатором которой выступает Институт демографической политики имени Д. И. Менделеева при поддержке полномочного представителя Президента Российской Федерации в Центральном федеральном округе.

В групповой беседе наставник помогает осуществить оценку знаний и осмысление опыта обучающихся по проблемам демографии, и, в

частности, по образу многодетной семьи, ценности большой и крепкой семьи, а также представлений о мерах поддержки многодетных семей со стороны государства, бизнеса, населения в целом. После завершения групповой рефлексии, можно провести индивидуальное консультирование, чтобы выявить отдельные предпочтения в вопросах народосбережения и демографической политики России, например: прогнозирование социально-демографических процессов на основе использования современных технологий моделирования; стимулирование рождаемости; проблема абортов в контексте демографии, институт официального брака и т.п. Следующей формой наставничества может быть инструктирование по работе с сайтом Росстата, Липстата, ЕМИСС, журнальными публикациями.

Список цитируемой литературы

1. Кочемасова, Л.А. Научное наставничество в образовательной практике студента педагогического вуза/ Л.А. Кочемасова // Вестник Самарского государственного технического университета. – 2021. – Т. 18. – № 1. – С. 29–46. DOI: https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2021.1.3

2. Мазурова, Е. Г. Наставничество, как стратегия непрерывного развития. АУ «Институт развития образования». – 2019. [Электронный ресурс]. URL: https://iro86.ru/images/documents/1/Наставничество-стратегия_непрерывного_развития.pdf

3. Horváth-Csikós G., Papp I. Educational and Economic Aspects of Mentoring - How Mentoring Can Contribute to the Development of Soft Skills // GiLE Journal of Skills Development. – 2021. – Vol. 1. – №. 1. – Pp. 3-11.

4. Mentoring in education. World Schools. https://world-schools.com/mentoring-in-education/#:~:text=Educational%20mentoring%.

5. Wronka M. The Role of Mentoring in Organizational Learning: The Case of a University // Management, Knowledge and Learning. International Conference 2012. Pp. 627-639. https://www.researchgate.net/publication/236172864.

Кондраткова В.С., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»,
г. Липецк

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Аннотация

В статье рассматривается наставничество применительно к организации научно-исследовательской деятельности студентов. Подчёркивается роль научного наставничества в формировании профессиональных компетенций и творческого подхода к будущей профессии.

Ключевые слова: наставничество; институт наставничества; высшее образование; студенческая научно-исследовательская работа.

В современных условиях неотъемлемой частью образовательного процесса является участие студентов в научно-исследовательской работе (НИРС). Вовлечение студентов в научное творчество позволяет повысить качество подготовки квалифицированных кадров и интегрировать студентов в научно-образовательное пространство. Через исследовательскую деятельность формируется мотивация к исследовательской работе и воспитание творческого подхода к будущей профессии.

В связи с этим многие авторы выделяют научное (академическое) наставничество в качестве отдельного вида наставничества в высшей школе, которое осуществляется в сфере научно-исследовательской деятельности, например, в процессе руководства подготовкой и написанием научных, конкурсных, проектных работ. [2]

Система НИРС в высших учебных заведениях традиционно состоит из двух основных элементов:

− научно-исследовательская деятельность, предусмотренная действующим учебным планом (рефераты, курсовые и выпускные квалификационные работы, производственные и преддипломные практики);

− научно-исследовательская работа, организованная на кафедрах сверх требований, которые предъявляются учебными планами (подготовка и участие студентов в научных и научно-практических конференциях; участие в международных, всероссийских и региональных олимпиадах и конкурсах). [1]

В рамках учебного плана НИРС позволяет добиться углубленного изучения дисциплин и формирования профессиональных компетенций студентов.

Участие в НИРС сверх требований учебного плана наиболее эффективно для развития исследовательских, научных и ораторских способностей студентов. Это способствует выработке у обучающихся навыков публичного выступления перед аудиторией, самостоятельного оформления полученных результатов исследований в виде научных тезисов или статей. [1]

Выполнение НИРС в рамках учебного плана является обязательным этапом процесса обучения, через который должны пройти все студенты. Привлечение студентов к проведению НИРС сверх требований учебного плана тесно связано со способностью профессорско-преподавательского состава кафедр заинтересовывать студентов научно-исследовательской деятельностью. Поэтому именно на данном направлении работы со студентами наиболее ярко проявляется роль педагога высшего образования как наставника.

Под наставничеством общепринято понимают передачу знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному. Наставник должен представлять собой ролевую модель, как непосредственно в осваиваемой деятельности, так и в сферах, связанных с основной косвенно. Наставник ведет за собой, он должен быть погружен в ту среду, в ту деятельность, в которую вводит подшефного. [3]

В рамках высшей школы именно научное наставничество максимально полно соответствует данному определению, так как все преподаватели ведут научную работу и публикуют результаты собственных исследований. В некоторых высших учебных заведениях научно-исследовательская компонента доминирует в процессе наставничества.

Следует отметить, что, в силу юного возраста, студенты в процессе обучения ещё остаются очень восприимчивыми в отношениях наставничества, чем в период, когда после трудоустройства они приступят к своим обязанностям на предприятии. Наставничество в ходе получения высшего образования повышает вероятность образовательных и научных успехов студентов.

Таким образом, научное наставничество имеет высокий потенциал в отношении улучшения успеваемости, развития научно-исследовательской работы студентов, формирования логико-аргументированного, критического мышления. Научное наставничество способствует получения студентами положительного опыта научных исследований. Для профессорско-преподавательского состава наставничество может быть использовано как инструмент для повышения педагогических навыков и личностного развития.

Список цитируемой литературы

1. Гильц Н.Е., Федорова, Н.В. Сущность и особенности системы организации НИРС на управленческих кафедрах инженерного вуза /Н.Е.Гильц, Н.В.Федорова // Решетневские чтения. - 2014. - №18.

2. Гиндес, Е.Г., Троян, И.А., Кравченко, Л.А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития / Е.Г.Гиндес, И.А.Троян // Высшее образование в России. - 2023. - №8-9.

3. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В.Кларин // ЭТАП. - 2016. - №5.

4. Чурилина И.Н. Организационные аспекты научно-исследовательской работы студентов / И.Н.Чурилина // Universum: Вестник Герценовского университета. 2011. №6.

Кореняко Е.А., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМАХ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация

В статье рассматривается наставничество через призму корпоративных систем управлениями знаниями

Ключевые слова: наставничество; экономика; управление; знания; обучение.

В рамках современной модели управления предполагается необходимость постоянного обучения и повышения квалификации персонала как неотъемлемого элемента его развития, что необходимо для устойчивого функционирования организации и выполнении отдельными сотрудниками и организацией в целом своего функционального предназначения в рамках хозяйственной системы и управленческой вертикали органов власти.

Этой цели служат корпоративные системы управления знаниями.

Знание может быть определено как факты, навыки и понимание того, что человек приобрел, особенно за счет обучения или опыта. Очевидно, что знания увеличивают способность оценки контекста, принятия

решений или мер. Поскольку знания объединяют информацию с опытом, организации управления знаниями могут предоставить своим людям возможность находить и использовать методы и процедуры, которые были созданы или использовались другими ранее для решения аналогичных проблем, а также для изучения прошлого опыта при сохранении нового созданного опыта для использования в будущем. Многие определения были разработаны в литературе управления знаниями, чтобы помочь пониманию знаний и отделить его от иных форм, таких как данные и информация, и представляют иерархию, которая была разработана, чтобы обеспечить полезный способ понять различия и взаимосвязи между данными, информацией с явным знанием, неявным знанием и мудростью. Это представление помогает понять различные характеристики и значения различных типов содержимого «знания», и как это содержание может быть преобразовано из одного типа в другой.

Для того, чтобы получить конкурентные преимущества, организации необходимо повысить баланс информации и знаний, реализуя пути внедрения информационных технологий на основе усовершенствований для повышения эффективности управления информацией и для совершенствования управления знаниями.

Термин "управление знаниями" используется в данной статье и определяется в целом как совокупность отдельных и четко определенных процессов и методов, которые включают в себя систематические процедуры, основанные на технологиях и практике, которые мотивируют эффективное создание, организацию, распределение, использование и обмен полезными как неявными, так и явными (что несравнимо проще) знаниями, позволяющих сотрудникам организации быть более эффективными и продуктивными в своей работе с целью создания ценности для проектов и организаций.

Управление знаниями предоставляет инструменты и услуги для конечных пользователей для сбора, обмена, повторного использования, обновления и создания нового опыта, решений проблем и формирования передового опыта, чтобы помочь сотрудникам в таких процессах, как решение проблем, принятие решений и генерация инновации без необходимости тратить дополнительное время, усилия и ресурсы на переосмысление решений, которые уже были изобретены в других организациях.

Важным и все более набирающим актуальность является вопрос соответствия программ обучения духу времени. В условиях существенной трансформации реального и финансового сектора под влиянием цифровизации происходит резкое смещение и изменение тенденций в образовательном секторе, что требует своевременного учета и

совершенствования обучающих программ, создания новых. Информированность персонала о новых тенденциях, инновациях в сфере приложения своего труда и применение их в работе выступает важной частью формирования компетентности современного специалиста.

Следует также отметить необходимость направленности планируемых к внедрению программ обучения сотрудников, занимающих руководящие должности, на совершенствование управленческих навыков и формирование креативного подхода к управлению в целом [3].

Чтобы максимизировать вероятность передачи информации, инновационная, основанная на мобильной технологии, программа обучения должна включать множество учебных принципов разработки:

1) реалистическая учебная окружающая среда;

2) располагаемая практика;

3) активное изучение – то есть, работа в рамках системы наставничества.

Первая стратегия ускорения передачи знаний персоналу создает учебную среду, которая аналогична рабочей среде стажеров [4].

С высокочастотной программой обучения, где контекст изучения напоминает контекст работы, есть большая вероятность, что знание и навыки от обучения перейдут сотрудникам-реципиентам, потому что у стажеров, по существу, была возможность обучаться «практике», производящей их изучение в реалистической настройке.

В дополнение к наличию реалистической учебной окружающей среды также очень важно то, как учебное содержание поставлено к категории учебного процесса (например, обучение будет поставлено на одной сессии или будет делиться на несколько сессий со временем).

Исследователи интересовались идеей массированной практики (изучение большой информации в короткий промежуток времени) по сравнению с расположенной или распределенной практикой (распространяющий изучение со временем) много лет, и результаты довольно последовательны: когда информация изучена за более длительный промежуток времени (т.е. через несколько учебных семинаров), люди испытывают большее усвоение знаний и увеличенные преимущества изучения. Хотя много организационных программ обучения следуют за подходом «информационной передозировки», пытаясь переполнить как можно больше информации в единственный учебный семинар, есть реальная возможность распределить изучение на несколько дней.

В отличие от более традиционного обучения (как программы «лицом клицу»), мобильное обучение, представляет более привлекатель-

ный подход кразвитию, которое активирует интерес и обязательство в течение процесса обучения.

С другой стороны, есть также некоторые потенциальные недостатки к подходам мобильного обучения. Например, исследователи предположили, что обучение, проводимое через устройства мобильного обучения, могло бы более быстро привести к информационной передозировке.

Поэтому в качестве меры, направленной на большую адаптацию и органичное сочетание обучения с профессиональной деятельностью, полагаем полезным дополнение существующей системы форматов обучения до четырех форматов: очный, дистанционный, онлайн, смешанный.

Исходя из этого, следует отметить необходимость направленности планируемых к внедрению программ обучения сотрудников, занимающих руководящие должности, на совершенствование управленческих навыков иформирование креативного подхода к управлению в целом с использованием системы наставничества.

Наставничество является составной частью системы адаптации нового сотрудника, и понимать наставничество как адаптацию неправильно. Последняя представляет собой более общий процесс, предусматривающий:

–социально-психологическую адаптацию работника, обеспечивающую вхождение в социальную группу [1];

–психофизическую адаптацию (привыкание к новым режимам работы, санитарно- гигиеническим условиям и т.п.);

–профессиональную адаптацию (приобретение знаний и освоение новых профессиональных навыков) [2].

Наставничество охватывает узкий круг сугубо профессиональных вопросов. Использование наставничества как одной из методик работы с персоналом помогает решить сразу несколько задач:

– формирование положительного имиджа компании на рынке труда;

–снижение текучести кадров за счет уменьшения количества увольнений сотрудников во время и сразу после испытательного срока;

–снижение количества ошибок, совершаемых сотрудником в период вхождения в должность, повышение эффективности его деятельности;

–повышение качества подготовки и квалификации персонала;

–экономия времени руководителей подразделений, затрачиваемого на обучение новых работников;

–предоставление наставникам возможности карьерного роста, признаниеих заслуг перед организацией;

– передача через наставника опыта, накопленного в организации.

Нужно отметить, что наставничество влияет на самые разнообразные аспекты деятельности организации. Одним из важных показателей, непосредственно связанных с такого рода деятельностью, является экономическая эффективность инвестиций в персонал. Чем быстрее возвращаются инвестиции в персонал, тем большее время сотрудник будет приносить организации прибыль.

Список цитируемой литературы

1. Colley H. Righting rewritings of the myth of Mentor: A critical perspective on career guidance mentoring. / Colley H. // British Journal of Guidance and Counselling. 2001. - № 29(2). -p.177-198.

2. Башарина, О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. - 2018. - № 3 (19). - С. 18-26.

3. Льюис, Г. Менеджер-наставник / Г. Льюис - М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. - 192 с.

4. Чеглакова, Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций / Л. М. Чеглакова // Экономическая социология. - 2011. - Т. 12, № 2. - С. 80-98.

Коротаева Е.Ю., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА: ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И ЕГО РАЗВИТИЕ

Аннотация

В статье рассмотрен институт наставничества, история его становления и развития. Определена важность и актуальность наставничества в современных условиях.

Ключевые слова: институт наставничества, наставник, образование, ценности, духовное развитие.

По указу Президента России 2023 год объявлен Годом Педагога и Наставника. Важно быть не просто талантливым учителем, педагогом, но и наставником, открывая путь к познанию и развитию, новым откры-

тиям и достижениям. Ведь именно наставник формирует ценностные ориентиры и культуру, помогает наставляемому открыть талант и найти призвание, выстроить профессиональную траекторию, стать самостоятельной, самодостаточной, свободной и целостной личностью и мотивированным профессионалом. Благодаря институту наставничества происходит формирование должного отношения между поколениями, где младшие проникается уважением к тем, кто делится с ним опытом, накопленным предшественниками. Именно об этом говорит Священное Писание, призывая: Поминайте наставников ваших, которые проповедовали вам слово Божие, и подражайте вере их (Евр. 13:7) [4]. Наставничество играет ключевую роль в жизни каждого человека. Воспитание, образование, духовное становление и развитие личности невозможно без наставничества. Выдающийся педагог Ушинский К.Д., юбилей которого отмечается в 2023 году, писал: «Дело воспитания такое важное и такое святое, именно святое дело. Здесь сеются семена благоденствия или несчастья миллионов соотечественников, здесь раскрывается завеса будущего нашей Родины» [2, с. 259]. Институт наставничества востребован и актуален в образовательной среде, в бизнес-пространстве, государственном и корпоративном управлении.

Наставничество – форма взаимоотношений между учителем и учеником. В мировой культуре термин «наставничество» имеет древние корни и ассоциируется с человеком духовно-богатым, мудрым, обладающим талантом научить, направить, часто эта фигура – пример для подражания. На востоке таким человеком является сэнсей (учитель) или гуру (духовный наставник), в православной культуре – священник (духовник). В античной культуре – мудрец-философ.

Наставничество – древнейший институт человеческих взаимоотношений, одна из старейших форм передачи знаний, умений и навыков, закономерность цивилизационного процесса. Этот институт зародился в первобытном обществе, пример тому обряд инициации – наречение именем. В эпоху античности образование носило строго военный характер, опытные воины обучали молодых. Помимо воинского дела, наставники обучали детей многим другим искусствам. Долгое время под наставничество понималось форма профессионального обучения или подмастерья [4]. Так, в ремесленном деле роль наставника выполнял мастер. Наставничество – это служение, и бесспорно, учителя и наставники играли и играют ключевую роль в воспитании и становлении человека. Философы Платон и Жан-Жак Руссо отмечали, что взаимодействие наставника и ученика представляет собой сложное искусство общения в равном положении.

По мнению древнегреческого философа и мыслителя Сократа, главная задача наставника – пробуждение духовной силы ученика, способствующей рождению собственной мысли и нахождению истины [3]. Ближайшим учеником Сократа был Платон, который указывал на то, что воспитание надо начинать с раннего возраста, а наставником должен быть непременно человек преклонного возраста, умудренный опытом. Именно такой человек поможет обрести истину. Платон был наставником Аристотеля. Аристотель стал воспитателем Александра Македонского. В средние века в царские и королевские дома, в благородных семьях в качестве наставников приглашались уважаемые священнослужители, монахи, философы и ученые, деятели культуры и искусства. Они преподавали точные и естественные науки, языки, богословие и искусство. Наставников всегда почитали и наделяли особым социальным статусом.

Значительна роль наставничества в становлении духовности русской нации и русской культуры. Яркий пример – деятельность выдающего наставника, духовного собирателя русского народа Сергия Радонежского. Сергий Радонежский посвятил свою жизнь нравственному воспитанию народа и до сих пор является образцом трудолюбия, благочестия, смирения,

До XVII века в России слово «наставник» было тождественно «учитель, воспитатель». Многие наставники внесли серьезный вклад и оставили значительный след в истории и культуре, оказывая влияние на взгляды и деятельность будущих правителей. В 1813 году в учебных заведениях России была введена должность наставника, которые обязаны были «своими разговорами и поступками вкоренять в сердца учеников правила нравственности». Серьезное внимание наставничеству уделялось в XX века и связано с именами великих педагогов - Выготский Л.С., Луначарский А.В., Макаренко А.С., Сухомлинский В.А., Соловейчик С.Л., Ушинский К.Д. Важную роль наставничество играло в профессиональном и нравственном воспитании. Советское общество рассматривало наставничество как залог успешной карьеры.

Современная педагогическая наука рассматривает наставничество как процесс обучения, поддержки и сопровождение учащегося, студента, молодого специалиста, в результате которого происходит эффективное распределение личностных ресурсов, формирование ценностных ориентиров, самоопределение в профессиональном и культурном отношении. Наставники не просто обучают, они помогают раскрыть потенциал и талант наставляемого.

Институт наставничества в России сегодня – актуальное направление и в сфере образования, и в сфере профессиональной. Это и популярный тренд, и осознанная необходимость, и серьезный процесс, связанный с воспитанием и становлением личности. В корпоративном и государственном управлении наставничество возрождается, его рассматривают в качестве эффективного метода кадровой работы, форму корпоративного обучения и роста персонала. На государственном уровне развитие наставничества входит в разные федеральные проекты в том числе и в рамках национального проекта «Образование». Появились и новые методы наставничества.

Министерство просвещения Российской Федерации проводит работу по подготовке проекта федерального закона о наставничестве. Закон станет нормативно-правовой основной для развития и популяризации института наставничества. Документ закрепит социальный статус наставника, как одного из самых важных в системе образования и подготовки профессиональных кадров, а также меры поддержки и систему мотивации их труда.

К числу первостепенных задач института наставничества относится подготовка подрастающего поколения к профессиональной социально ответственной деятельности в современном сложном, нестабильном, неопределенном, турбулентном мире, а также формирование комфортной среды для профессионально-личностного саморазвития и повышения уровня профессионального мастерства [2, с. 260]. Они ориентированы на обеспечение конкурентоспособности специалиста, воспитание социально ответственного социального субъекта на основе духовно-нравственных ценностей и культурно-национальных традиций [2, с. 260].

Список цитируемой литературы

1. Воробьева, Е.В., Разуменко, В.А., Семенова, Н.К. Сравнительный анализ коучинга и наставничества персонала организации, их характеристики / Е.В. Воробьева, В.А. Разуменко // Молодой ученый. 2016. №12. С. 1193-1196. URL: https://moluch.ru/archive/116/31385/ (дата обращения: 20.10.2023).

2. Скуднова, Т. Д. Институт наставничества как социальный феномен / Т.Д. Скуднова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. - 2023. - № 1. - С. 258–263.

3. Челнокова, Е.А., Тюмасева, З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е.А. Челнокова, З.И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11.

4. Источник: https://www.vn-eparhia.ru/obshchetserkovnye-novosti/17407-svyatejshij-patriarkh-kirill-nastavnichestvo-igraet-klyuchevuyu-rol-v-zhizni-kazhdogo-cheloveka-osobenno-dlya-ego-dukhovnogo-stanovleniya-i-razvitiya

Кривошлыков В.С., канд. экон. наук, доцент
Азарова А.В., студент
ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», г. Курск

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению категории «наставничество» в изменяющейся конъюнктуре мировых рынков современной экономики. Частично охарактеризована история формирования инструмента наставничества, что позволило выделить отличительные характеристики менторства (наставничества) в деятельности современных отечественных и зарубежных предприятий. Обосновывается необходимость использования инструмента наставничества в деятельности предприятия не только с экономической точки зрения, но и с точки зрения формирования корпоративной культуры.

Ключевые слова: обучение, предприятие, управление персоналом, наставничество, наставник, адаптация, эффективность.

История формирования инструмента наставничества на предприятиях и организациях нашей страны берет свое начало в первой половине XX века, как деятельность по закреплению и адаптации молодых кадров на новых строящихся промышленных предприятиях. Первоначально наставничество возникло как новаторский и инициативный инструмент вовлечения молодых специалистов в функциональную специфику деятельности, а условной датой массового использования данного инструмента принято считать 1964 год, когда в цехах Ленинградского электромашиностроительного объединения «Электросила» сложился коллектив единомышленников, активно и на системной основе, использовавший инструменты адаптации и воспитания молодых специалистов на производстве [1].

Подобная воспитательная деятельность на производстве получила большое распространение и уже к 70-м годам XX века на всех веду-

щих промышленных предприятиях Курской области активно использовались наставники из числа более опытных и профессиональных сотрудников предприятий [1] (в качестве примера можно привести данные о численности наставников на Михайловском ГОКе – 525 человек, которые курировали работу 930 молодых специалистов. То есть в среднем на одного наставника приходилось не более двух молодых специалистов, что свидетельствует о высоком уровне подготовки ученика за счет концентрации внимания наставника).

В текущих условиях ведения хозяйственной (и прежде всего производственной) деятельности, которая характеризуется глобальными изменениями на мировых товарных рынках, инструмент наставничества приобретает особое значения. Отечественные производственные предприятия, столкнувшись с беспрецедентным санкционным давлением, вынуждены переформатировать многие бизнес-процессы, что требует высокого уровня вовлеченности в функциональные области деятельности и в подобных условиях не обойтись без наставника, поскольку молодой специалист просто не сможет самостоятельно быстро и эффективно включиться в динамические производственные процессы на современных российских предприятиях.

Наиболее эффективным инструментом для решения поставленных задач является система наставничества. Она наиболее распространена на производственных предприятиях. В России наставничество достигло максимальной популярности к середине XX века, крупные предприятия, имеющие длительную историю, продолжают применять этот метод или же возвращаются к нему не только как к более привычному, но и эффективному до сих пор.

Практически, наставничество – это обучение в процессе работы, его главная цель – значительно сократить период адаптации к новому месту работы, сделать этот процесс системным и контролируемым [3]. Как правило, этот метод носит индивидуальный характер. Количества подопечных влияет на эффективность обучения, чем меньше у наставника подчиненных, тем качественнее результат, тем более, являясь профессионалом в своей области, наставник далеко не всегда обладает хотя бы педагогическими способностями, не говоря уже о соответствующем образовании, что усложняет поставленные задачи.

Цели, которые ставит перед собой наставничество:

1. Качественная подготовка как новых, так и опытных сотрудников в соответствии со стандартами организации.

2. Формирование лояльности к компании и позитивного отношения к работе.

3. Возможность продвижения по карьерной лестнице для наставника. Само наставничество является развитием сотрудника в рамках должности, но в большинстве организаций принято считать наставников резервом в случае появления вакантной руководящей должности.

4. Уменьшение так называемой «текучки» кадров. Зачастую сотрудники увольняются в период испытательного срока, если не получают необходимой информационной и моральной поддержки. В этом плане наставничество является оптимальным вариантом для удержания новых сотрудников. Кроме того, статус наставника как признание руководством компетентности и авторитета сотрудника способствует внутренней мотивации и повышению лояльности к компании.

5. За счет индивидуального подхода при данном методе обучения формируется более сплоченный коллектив.

Когда система наставничества выполняет хотя бы несколько из представленных целей, то уже можно сказать об эффективности данной системы. Также можно выделить основные составляющие системы наставничества при ее внедрении:

1. Формирование контингента наставников – принцип формирования: занимаемая должность, стаж (опыт) работы в должности, личное желание. Именно желание имеет большое значение, поскольку оно свидетельствует о том, что данный специалист или руководитель хочет попробовать себя в специфической роли наставника и освоить ее.

2. Диапазон наставничества на одного наставника приходится один подопечный.

3. Организация системы наставничества одноступенчатая, двухступенчатая, трехступенчатая.

4. Регламентация системы наставничества – разрабатываются и утверждаются Положение о системе наставничества, Положение о наставнике. Положение о стимулировании наставника.

5. Формы и методы работы с наставниками командировки, собрания, совещания, периодические устный и письменный опросы, подача письменных предложений в свободной форме, «круглый инновационный стол» и конкурсы.

6. Система стимулирования денежные доплаты и неденежные (командировки, семинары, посещение конференций, доска почета).

7. Повышение квалификации наставников.

Наставничество можно разделить на формальное и неформальное. Неформальное как правило возникает естественным путем в процессе общения коллег как обмен опытом и знаниями: коллектив, исходя из

общих командных целей, ценностей поддержки и взаимовыручки, помогает новичкам влиться в рабочий процесс. Во время такого обмена становится ясно, кто из сотрудников имеет склонность и способность к наставничеству.

Личные качества наставника очень важны, он должен не только быть опытным и компетентным специалистом, но и донести свои знания до обучаемого доступным языком. Кроме того, наставник должен быть ответственным, терпеливым, тактичным, коммуникабельным. Лояльность к компании и увлеченность профессией позволят наставнику заинтересовать подопечного и мотивировать его [3].

Исходя из этого можно определить следующие критерии подбора для выбора наставников:

1. Компетентность – знания, навыки, опыт.

2. Стаж – устанавливается в зависимости от специфики деятельности предприятия.

3. Дисциплина – наставник является примером для своих подопечных, соответственно для него обязательно соблюдение внутреннего распорядка компании.

4. Добровольность. Наставничество – дополнительная нагрузка, помимо основных обязанностей сотрудника, поэтому он должен самостоятельно оценить свои силы и способности.

5. Влияние (авторитет) – для обучаемого важно видеть, что к его наставнику прислушиваются в коллективе.

6. Педагогические способности. Не имея специальных навыков или образования, даже компетентный специалист не всегда может научить стажера, для этого нужно уметь донести информацию четко и доступно.

7. Коммуникабельность.

8. Уравновешенность – процесс обучения часто сопряжен со стрессовыми ситуациями, терпение – основное качество обучающего.

Формальное наставничество представляет собой документально подкрепленную структуру, поддерживаемую организацией. В зависимости от целей руководства, наставничество может быть направлено не только на адаптацию вновь нанятых специалистов, но и на развитие уже работающего персонала, повышение мотивации [2].

Какой бы из видов наставничества не использовался, в любом случае приоритетной целью является снижение интенсивности обновления кадров и сохранение квалифицированных сотрудников.

Так как обычно наставник не прекращает общение с обучаемым после завершения адаптации, новый сотрудник продолжает получать

необходимую помощь и советы. Как правило, те, кто обучался с наставником, чаще остаются в компании надолго.

В Курской области проводится ежегодный конкурс «Лучшие практики наставничества» среди всех предприятий региона. Организатором конкурса является Министерство экономического развития Курской области, а главной целью – популяризация и тиражирование на ведущих промышленных предприятиях региона наиболее передовых практик наставничества для эффективного управления персоналом и общего повышения производительности труда.

В заключение следует отметить, что наставничество – один из наиболее распространенных методов подготовки и адаптации персонала. Даже в тех компаниях, где наставничество не оформлено официально, между сотрудниками возникают неформальные наставнические отношения, так как это естественно в процессе общения – делиться накопленным опытом. При поддержке руководства неформальное наставничество так же эффективно и наименее затратно.

Однако подход к внедрению наставничества, эффективный в долгосрочной перспективе, должен сочетать здоровый прагматизм и социальную ответственность со стороны предприятия. Трудное, но уже возможное на российском рынке сочетание.

Список цитируемой литературы

1. Третьяков, А.В. Из истории наставничества в Курской области в период «развитого социализма» / А.В. Третьяков, Е.В. Ткачёв // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2023. №1 (65).

2. Чеглакова, Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций / Л.М.Чеглакова // Экономическая социология. 2011. Т. 12, № 2. 80-98 с. (дата обращения: 05.10.2023).

3. Форум «Наставник-2018» [Электронный ресурс] – URL: http://asi.ru/nastavniki/ forum/ (дата обращения: 13.09.2023).

Кривошлыков В.С., канд.экон.наук, доцент
Мозговая М.М., студент
ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»,
г. Курск

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация

Возросшее внимание со стороны как бизнес-сообщества, так и официальных государственных структур к инструменту наставничества, свидетельствует о важности и эффективности его использования в реальной практике по управлению персоналом. В данной статье раскрываются новые аспекты применения инструмента наставничества для развития профессиональных компетенций персонала и повышения уровня лояльности сотрудников по отношению к организации (работодателю). Выделены ключевые преимущества использования наставничества в условиях высококонкурентной бизнес-среды.

Ключевые слова: развитие персонала, практики наставничества, наставник, подопечный, модель наставничества.

Возрастающая конкуренция как на мировых, так и на национальных рынках в условиях сужающегося платежеспособного спроса и ужесточающейся политики внешнеторговых ограничений (что неизбежно приводит к переформатированию основных логистических цепочек поставок продукции и сырья) ставит перед организациями вопрос о необходимости повышения производительности труда. Рост конкуренции наблюдается в разных регионах мира, а также на национальном уровне увеличивается соперничество между крупными отечественными производителями и импортными поставками готовой продукции (прежде всего из Азиатско-Тихоокеанского региона). Основным преимуществом продукции, производящейся в Азии, является ее низкий уровень себестоимости, который достигается за счет дешевой рабочей силы и низких ставок национальных (Азиатских) систем налогообложения. В подобных условиях российским производителям просто необходимо повышать добавочную стоимость производимой продукции и выпускать более технологически сложные изделия, что в свою очередь предъявляет высокие требования к персоналу. Качество подготовки сотрудников организации должно быть высоким, чего можно добиться в том числе за счет использования уже давно зарекомендовавшей себя технологии наставничества на предприятии.

Если рассматривать современные производственные предприятия, то невозможно не отметить высокий уровень автоматизации и компьютеризации производства. Стоимость оборудования на подобных производственных площадках может достигать сотен миллионов рублей, что предъявляет соответствующие требования к качеству персонала, обслуживающего подобное производственное оборудование. Применение наставничества, в качестве технологии передачи профессионального опыта от более опытных коллег к менее опытным является совершенно необходимым условием, поскольку цена ошибки одного сотрудника может быть измерена существенными финансовыми потерями.

Современные достижения в области телекоммуникационных технологий открывают новые возможности в области использования технологии наставничества, в частности использование онлайн поддержки при одновременной сетевой работе в группе специалистов. Подобные технологии позволяют значительно расширить в территориальном формате, модель передачи профессионального опыта и сократить логистические издержки, связанные с передвижением между удаленными филиалами одного предприятия.

Для эффективной работы предприятий, организаций и успешной работы персонала важное значение имеет система наставления, которая понимается в широком понимании как взаимоотношения, в которых опытный человек или более опытный человек помогает менее опытному и менее сознательному усвоить определенные компетенций. Наставничество является распространенным и эффективным методом обучения, применяемым в России в начале 30-х годов XX века. Метод представляет собой форму развития и адаптации новых сотрудников в современных компаниях, а также уже занятых сотрудников [1].

Эмпирически установлено, что эффективная система наставничества дает экономические и социальные эффекты, которые ощутимы для работодателей, работников, государства, в том числе:

- развивать систему адаптации на работе персонала, передавать знания и формировать трудовые навыки,
- повышать профессиональный уровень и навыки всех работников, принимающих участие в наставлении, в том числе руководителей;
- увеличивать эффективность работы, снижать текучесть кадров, рост доходов, профессиональная реализация каждого работника.

Исследования практики управления персоналом российских компаний свидетельствуют о том, что эффективно работающие организации считают наставничество стратегически важным элементом системы управления персоналом. Выдвигаются задачи о создании уникаль-

ных знания, навыков, компетенций персонала, развитии их возможностей, формировании поведенческой модели, соответствующей целям и задачам развития организаций, повышение вовлеченности персонала в инновационную деятельность.

Наставничество стало считаться ключевой стратегией в управлении множеством организаций, в результате изменились и сами наставнические модели, и по практике развития кадров это интересует образовательные организации [4].

Анализируя публикации и аналитические обзоры, выделяются и описываются модели подготовки, которые реализуются в организациях России.

Традиционный образец наставника или наставника «один на один» – взаимодействие опытного специалиста и начинающего сотрудника в определенный период времени от 3 до 12 месяцев. Наставник обычно устанавливает тесные отношения с подопечным, которые позволяют обеспечить индивидуальное отношение к сотруднику и создать комфортную атмосферу для развития его. Наставник способен оперативно отреагировать на ошибки в процессе подготовки и поощрять достижения.

Разновидность данной модели – ситуационный наставник, который подразумевает предоставление подопечному необходимой помощи в любом случае, когда ему необходимы указания и рекомендации. Наставник, как правило, имеет роль в обеспечении немедленного реагирования на ситуацию, которая является важной для подопечных.

Если в организации не хватает требуемых наставников, то можно использовать модель группового наставничества, где одновременно работает один наставник с группой от 2 до 6 подопечных. Непосредственная связь происходит ежемесячно. Однако стоит отметить, что отсутствие личной связи может негативно повлиять на мотивацию подопечных, а значит, на результаты программы развития.

Выделяют Flash-наставничество – наставничество по единоразовым встречам или обсуждениям. Наставник помогает своим подопечным обучаться, обратившись за помощью к опытным сотрудникам. Наставники обычно дают ценные навыки и навыки работы за ограниченный временной интервал. Тема флэш-наставничества широка, начиная с обсуждения целей карьеры, конкретного совета, выделения дополнительного ресурса или привлечения отдельных специалистов.

Виртуальное наставничество. В режиме онлайн предоставляются рекомендации и советы наставника. В случае необходимости сотрудник самостоятельно обратится к наставнику для совета. Этот вид

наставника может состоять из нескольких наставников, которые находятся вне подразделения или внешней сетки. Виртуальная образовательная служба дает поддержку эффективности и передает неформальные знания.

Командное наставничество – помогает в кратчайшие сроки подготовить ближайших преемников руководителя. Вместе или по отдельности с одной или группой воспитанников работают два или более наставников, чтобы помогать им достичь конкретных целей в развитии [2].

Создание наставнических программ – это сложное, но необходимое решение для современных организаций, поскольку эффективная система управления персоналом требует инструментов, обеспечивающих интеграцию и индивидуальный подход в формировании ее кадровых потенциалов. Наставник помогает преодолеть противоречие теории и практики, дополняя полученные в процессе формального образования знания, практический опыт. Наставничество помогает талантливому и амбициозному молодому сотруднику планировать свое карьерное развитие, улучшать соответствующие способности и навыки, становиться самостоятельнее, ответственнее и целеустремленнее.

Одним из основных преимуществ наставничества является передача знаний и навыков от опытных сотрудников к менее опытным. Наставник помогает своему подопечному избавиться от ошибок, советует эффективную стратегию, делится лучшей практикой. Это позволяет добиться быстрого и качественного развития и достичь успеха в карьере.

Наставник – это также поддержка и стимул для своих подопечных. Он помогает повысить мотивацию, уверен в потенциале и способностей своего помощника. Благодаря чему подопечные становится увереннее в себе, более готовыми к новым требованиям и открыты для развития.

Наставничество помогает развивать важные навыки, необходимые для успеха в карьере. Например, навыки коммуникации, лидерства, решения проблем и многие другие. Наставник дает возможность развивать эти умения и использовать их в практике, а это повышает профессиональный уровень и карьеру [3].

Если подвести итог, то можно сказать, что наставничество – это не только процесс консультации и подготовки. Это взаимоотношение на основе доверия и взаимного понимания. Наставничество положительно сказывается на вашей карьере и помогает вам добиться успехов. Не стесняйтесь искать своего наставника и использовать все возможности, которые он предлагает для вашего развития.

Список цитируемой литературы

1. Ахметова, С.Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний / С.Г.Ахметова // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 100-102.

2. Наставничество: путь к развитию карьеры [Электронный ресурс] URL: https://vvbsteel.ru/2023/10/10/nastavnicestvo-put-k-razvitiyu-karery

3. Сулейманова, Н. Как сделать наставничество эффективным / Н.Сулейманова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9.

4. Чеглакова, Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций / Л.М.Чеглакова // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12. – № 2. – С. 88-99.

Крючкова Л.В., канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Кировский государственный медицинский университет»,
Министерства здравоохранения РФ, г. Киров

НАСТАВНИЧЕСТВО, КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОВРЕМЕННОЙ МЕДИЦИНЫ

Аннотация

Одним из условий роста профессионализма медицинских работников и залогом экономической безопасности учреждений здравоохранения выступает наставничество. Для обеспечения эффективности функционирования системы наставничества необходимо, чтобы наставник обладал навыками коммуникаций и педагогическим таком, умел принимать решения в нестандартных условиях. Совершенствование направления развития наставничества в сфере здравоохранения будет содействовать социальному, профессиональному и нравственному становлению медицинских работников и предоставит психологическую поддержку.

Ключевые слова: профессионализм, медицинский работник, наставничество, здравоохранение, управление персоналом

Для любой сферы деятельности главным и особо ценным выступает профессионализм. В любой сфере профессионализм - это не только показатель высокой квалификации специалиста, но авторитетность организации, ее значимость и конкурентоспособность.

Теоретические основы человек получает, проходя обучение в сфере профессионального образования, а источником закрепления полученных знаний выступает практическая деятельность. Зачастую молодые специалисты только, что закончившие учебное заведение, испытывают страх начала практической деятельности, бояться совершить ошибки, которые могут очень дорого обойтись для общества и для отдельного человека. И особенно остро данная проблема стоит в области медицины, поскольку деятельность медицинского работника направлена на человека и отражается на его здоровье и качестве дальнейшей жизни.

С первых шагов профессиональной деятельности медработник, вчерашний выпускник учебного заведения, остро ощущает необходимость профессиональной адаптации. Неоценимую помощь в этом начинающему медику оказывает опытный наставник — врач или медицинская сестра [5].

Обрести уверенность в себе и своих действиях возможно только тогда, когда есть наставник, которые сможет направить и подсказать, как поступать в тех или иных случаях.

В разные исторические периоды понятие «наставничество» имело свой смысл. В широком смысле наставником считался человек, который передает свои накопленные знания и личный опыт другому человеку или целому коллективу [6].

Современное значение понятия «наставничество» приобрело в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом [2, с. 154].

Для достижения высокого уровня эффективности функционирования системы наставничества необходимо, чтобы наставник владел навыками эффективных коммуникаций и умением принимать решения в нестандартных условиях, обладал педагогическим тактом и эмоциональным интеллектом [4, с. 71], кроме этого, наставничество развивает способности и содействует социальному, профессиональному и нравственному становлению, оказывает независимую помощь в развитии, работе и мышлении, предоставляет психологическую поддержку [1, с. 23] и осуществляет передачу навыков от руководства подчиненным [6].

В системе управления персоналом, основным критерием экономического успеха деятельности организации выступают умение и качество работников.

Управляя персоналом организации, руководитель решает одну из главных задач - обобщение и реализация целого спектра вопросов в

области адаптации человека к внешним условиям с учетом личностного фактора.

Практически каждый человек в начале своей профессиональной деятельности сталкивается с трудностями, которые в одиночку он не всегда может преодолеть.

Одной из главных отраслей социальной политики государства выступает здравоохранение, где главную роль играет профессионализм медицинского работника, и требования к квалификации специалистов в этой отрасли только возрастают. И это обоснованно, так как в руках медиков самое ценное – человеческая жизнь. Именно поэтому в практически всегда в нашем государстве уделялось большое внимание.

Наставник рассматривается как опытный сотрудник, который всегда готов помочь молодым коллегам и не оставляет их с сомнением и проблемой один на один. Наставничество в начинающей практической деятельности молодого специалиста незримая, но рассматривается как очень эффективная помощь. Многие сейчас высоко профессиональные и успешные в своем деле медицинские работники могут высказать слова благодарности своим наставникам, которые помогли им в начале профессионального пути.

Наставник должен быть на ранг выше своего подопечного. Врач — наставник обязан иметь практический опыт, владеть всеми современными методиками, хорошо ориентироваться в вопросах организации рабочего процесса в лечебном учреждении. Но, прежде всего, наставник должен иметь огромное желание, стремление делиться своим опытом и знаниями с другими. Как правило, наставник и подопечный все делают вместе — дежурят, выезжаю на вызовы, консультируют или оперируют. Наставник должен чувствовать, когда можно доверить молодому врачу действовать самостоятельно. Нельзя навязывать подопечному своё мнение. Есть такие знания, которые не получить в учебном заведении: они передаются только от наставника [5].

При анализе кадрового состава учреждений здравоохранения в Кировской области выявлены некоторые недочеты, а именно: отсутствие единого алгоритма управления адаптацией медицинского персонала, отсутствие практики наставничества, отсутствие единого положения, которое регламентирует адаптацию сотрудников на рабочем месте.

Первая проблема – это отсутствие единого алгоритма управления адаптацией медицинского персонала, отсутствие практики наставничества. На базе учреждений здравоохранения области необходимо разработать алгоритм управления адаптацией персонала и разработать систему наставничества. При анализе кадрового состава, процессного

подхода при управлении персоналом наблюдается отсутствие четких алгоритмов и критериев адаптации персонала. Данное звено пропущено в цепочке в системе при управлении данным процессом.

Отдел кадров медицинского учреждения размещает свободные вакансии, занимается поиском и подбором персонала, при соответствии кандидата занимаемой должности происходит трудоустройство и выход на работу. После подписания трудового договора сотрудник выходит на работу и в течение 1 месяца адаптируется к новым условиям и функциональным обязанностям, за ним неофициально закрепляется наставник, для среднего медицинского персонала – старшая сестра отделения, для врачей - заведующий отделением. Более наглядно представим это на рисунке 1.



Рис. 1. Алгоритм управления адаптацией персонала
на базе медицинского учреждения

При рассмотрении данного алгоритма адаптации медицинского персонала наблюдается последовательность многочисленных, взаимосвязанных звеньев и коммуникаций внутри процесса. Преимущество данного алгоритма в том, что учитывается фактор социальной адаптации, а не только формальный подход при трудоустройстве и адаптации сотрудника. На рисунке 1 можно наблюдать, что при приеме сотрудник

не только подписывает трудовой договор и знакомится со своими должностными обязанностями, но также знакомится со средой учреждения. При знакомстве с отделением он попадает на специально оборудованное для него место, ему предоставляется для этого все необходимые материалы, знакомится с правилами внутреннего распорядка, режимом труда и отдыха, коллективом, а также ему предоставляется наставник.

Наставничество необходимо в первые месяцы для новых сотрудников в системе адаптации персонала. Оно необходимо сотрудникам в первые месяцы для адаптации на рабочем месте. Наставничество необходимо внести в положение об адаптации и материально стимулировать сотрудников, которые соглашаются быть наставниками.

На базе медицинского учреждения целесообразным будет создать и обучить сотрудников в каждом отделении, которые помимо своих основных должностных обязанностей будут заниматься адаптацией сотрудников, а также выделить ставку для сотрудника, который будет систематизировать и следить за выполнением алгоритма на рабочих местах. Так же эта штатная единица контролировать адаптацию новых сотрудников на рабочем месте, контролировать удовлетворенность сотрудников с помощью анкетирования, опросов, личного общения, знакомить новых сотрудников с основными положениями и внутренними процессами больницы, проведение консультаций по вопросам новых сотрудников. Для работников в отделениях необходимо создать и проработать дополнительное соглашение к договору, для материального стимулирования сотрудников.

Вторая проблема - это отсутствие практики наставничества, отсутствие единого положения, которое регламентирует адаптацию сотрудников на рабочем месте. Для решения данной проблемы необходимо разработать документ, который будет регламентировать управлением адаптацией всех сотрудников учреждения здравоохранения. Данный алгоритм будет центральным элементом в положении об управлении адаптацией персонала, наличие положения в учреждении вполне обоснована и необходима. Преимуществом в этом документе будет то, что он будет состоять из двух положений: адаптация персонала, которая будет предоставляться сотрудникам, и управление адаптацией персонала, которая будет выдаваться, непосредственно, наставнику на рабочем месте.

В первой части положения будут прописан процессный подход, который протекает внутри больницы и регламент прав и обязанностей сотрудника, который начинается со знакомства с отделением и организацией рабочего места, знакомства с коллективом и наставником, работой

с пациентами и подчиненность всех управленческих звеньев, заканчивая обоснованностью эффективностью ключевых показателей персонала.

Во второй части положения будет предназначено для руководства больницы. Для руководства больницы важно обращать особое внимание на процесс управлением адаптацией персонала на рабочем месте. Для этого можно использовать анкетирование, для более быстрого и системного получения обратной связи с новыми сотрудниками, а также оценить их уровень удовлетворенности адаптационного процесса. Так же необходимо разработать план адаптации персонала в больнице. На первом этапе происходят процедуры отбора и найма, заключается трудовой договор, происходит ознакомление с внутренним распорядком и на данном этапе сотруднику выдается положение о трудовой адаптации.

Контролировать управленческий процесс будет сотрудник, занимающийся адаптацией персонала в учреждении, для него должна быть выделена отдельная ставка. В обязанности этого сотрудника будет входить: контроль сотрудников, которые будут заниматься адаптацией персонала на месте в отделениях, знакомить новых сотрудников с положениями об адаптации персонала, сопровождение нового сотрудника до окончания испытательного срока, приобщать к корпоративной культуре, знакомство с отделением, помогать налаживать отношения с коллективом, наставником, знакомство с режимом труда и отдыха и особенностями трудовой деятельности на рабочем месте. Примерный план адаптации нового сотрудника на базе медицинского учреждения представлен в таблице 1.

Таблица 1

План адаптации нового сотрудника

День первый	Первая неделя	Испытательный срок
9.00 – встреча с сотрудником, который занимается адаптацией персонала в медицинском учреждении 10.00 – знакомство с местом работы, наставником и коллективом 11.00 – изучение внутренних документов 12.00 – общение с наставником т т.д.	Задача 1 – срок выполнения мероприятия Задача 2 – срок выполнения мероприятия Задача 3 – срок выполнения мероприятия Задача 4 – срок выполнения мероприятия и т.д.	Итоги первого адаптационного дня Итоги и ключевые мероприятия первой недели Итоги и ключевые мероприятия второй недели Итоговая встреча с руководителем и наставником, решение о трудоустройстве

Мероприятия по процессному подходу в управлении персоналом помогут усовершенствовать и дополнить процесс управления адаптацией персонала учреждения. Они будут способствовать эффективности процесса адаптации новых сотрудников медицинского учреждения после трудоустройства на работу, обеспечит положительное влияние на процесс управления адаптации персонала. Сам процесс станет более понятным и прозрачным, и вследствие этого более эффективным, что будет способствовать уменьшению текучести медицинского персонала.

Необходимо отметить и социальный эффект при предложенных выше мероприятиях. Прежде всего, повысится лояльность новых сотрудников, так как они будут ощущать в своем отношении заботу со стороны руководства и коллег. Уровень стресса и конфликтов снизится, улучшится социально-психологический климат в медицинском учреждении и отношения между коллегами. Благоприятно скажется на отношении сотрудников с руководством. Снижение текучести кадров приведет к постоянству коллектива, укрепления отношений и межличностных связей.

Процесс адаптации персонала поможет новым сотрудникам укрепиться в коллективе, наладить связи с коллегами, тем самым повысить приверженность и лояльность к работе в учреждении. При правильно выстроенном процессе адаптации каждый сотрудник сможет раскрыть свои возможности и трудовой потенциал, формирует благоприятный психологический климат внутри коллектива, повышает лояльность сотрудников к руководству и в целом к учреждению здравоохранения.

Опытными и квалифицированными работниками не рождаются, ими становятся и огромная роль в превращении в опытного специалиста принадлежит старшим работникам, которые помогают новичкам в профессии сформировать клиническое мышление, получить первые навыки общения с пациентами и их родственниками, учат умению экстренно принимать решение, дают импульс к постоянному саморазвитию и самоорганизации. Но главное, что стараются донести до молодых докторов и медсестёр наставники, так это то, что необходимо с душой и чуткостью обращаться с каждым пациентом. Когда люди выздоравливают и говорят тебе «спасибо» — это и есть лучшая награда для врача [5].

Наставничество не только обеспечит рост профессионализма медицинского работника, но и повысит качество оказания медицинских услуг, позволит добиться роста уровня экономической безопасности социальной сферы, и несомненно окажет положительное влияние на уровень социально-экономического развития России, повысит ее конкурентоспособность в области здравоохранения. [3, С. 205, С. 113]

Не случайно Указ Президента Российской Федерации объявил 2023 год - Год педагога и наставника. Внедрение программы наставничества придаст новый импульс для профессионального роста медицинских работников, для поднятия на новый качественный уровень организации и результативности в медицинском пространстве.

Список цитируемой литературы

1. Башарина, О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина, // Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3(19). — С. 18–26.

2. Газизова, А.И. Стратегии развития высшей профессиональной школы Турции: в контексте исследования проблем модернизации образования / А.И. Газизова: дисс. … докт. пед. наук. — Ижевск, 2010. — 382 с.

3. Крючкова, Л.В., Крючкова, А.В. Экономическая безопасность здравоохранения как показатель эффективного развития экономической системы. Сборник трудов «Стратегии и инструменты управления экономикой: отраслевой и региональный аспект / Л.В. Крючкова, А.В. Крючкова: Материалы IX Международной научно-практической конференции. под общ. ред. В.Л. Василенка. Санкт-Петербург, 2021. - С. 204-207.

4. Лаврентьева З.И. Педагогическая реабилитация в процессе социального развития подростков: дисс. … докт. пед. наук. — Новосибирск, 2009. — 423 с.

5. Наставничество в медицине: как это работает? [Электронный ресурс]. Режим доступа https://bsmp1-omsk.ru/nastavnichestvo-v-meditsine-kak-eto-rabotaet/ (дата обращения 11.10.2023).

6. Югфельд, Е.А. К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект/ Е.А. Югфельд - [Электронный ресурс]. – режим доступа https://mir-nauki.com/. (дата обращения 16.10.2023)

Кузнецов В.А., канд. юрид. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОГО ЮРИДИЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА

Аннотация

В статье рассмотрены концептуальные основы современного института наставничества российской адвокатуры. Раскрывается различие помощника адвоката от стажера. Также определяются важности наставничества в юридической профессии и средства приобретения ключевых навыков правоприменения студентами юридических факультетов.

Ключевые слова: кооперация, наставничество, ментор, профессиональная подготовка, адвокатура, стажер адвоката, помощник адвоката, развитие юридического сообщества.

Как юристы, так и студенты юридических факультетов обычно стремятся к получению максимальной выгоды от своей юридической практики. Чтобы достичь этого, стажеру нужно четко представлять свое видение карьеры и наметить стратегии для ее реализации. Студентам необходимо развивать так необходимые сегодня soft и hard skills, чтобы преуспеть на своем карьерном пути. Студент собирается стать настоящим юристом 21 века, то наличие опытных наставников и поддерживающего профессионального сообщества вокруг значительно облегчает путь.

Успешная юридическая практика требует большего, чем просто информация из учебников и опыт работы в юридической клинике. Подавляющее большинство успешных юристов могут проследить историю своего профессионального становления, сквозь призму приобретенного опыта от старших товарищей. Обучение у таких наставников помогало им избежать ошибок, и достичь своих карьерных целей быстрее и с гораздо меньшими потерями, чем можно было представить. Таким образом, начинающие юристы, для которых профессиональный рост является приоритетом, должны задумываться о построении ценных отношений наставничества с заслуживающим доверия и опытным адвокатом.

Наставничество в адвокатуре представляет особый институт гражданского общества, который основывается на основных постулатах этики, профессионализма и нравственности.

Если воспользоваться ретроспективным взглядом на вещи, то мы увидим, что институт наставничества идет тонкой нитью сквозь всю историю развития российской адвокатуры. В течение многих лет данный институт развивался, но не имел при этом своего материального закрепления. Однако, 3 года назад это изменилось, в связи с принятием двух очень важных документов утвержденных Решением Совета Федеральной палаты адвокатов РФ от 27 мая 2020 г.: Положение о порядке прохождения стажировки и Положение о порядке работы помощника адвоката. В данных документах нашли свое отражение так необходимые адвокатскому сообществу формально закрепленные положения о взаимной ответственности адвокатского образования и стажера. Как писал Антуан де Сент-Экзюпери – «мы в ответе за тех, кого приручили». Это в свою очередь касается и адвоката куратора в частности, который гарантирует, что стажер ознакомится с практической адвокатской деятельностью. А в ответ и у самого стажера появляется одна из важнейших обязанностей – обучаться, впитывать знания, передаваемые наставником.

И здесь важно отметить, что адвокатское сообщество Липецкой области уже не первое десятилетие уделяет внимание вопросам воспитания молодых и, что немаловажно, квалифицированных кадров, преемственности опыта разных юридических поколений. Процесс стажировки организован с учётом ценностей, обычаев и традиций, существовавших с момента создания института адвокатуры и сохранившихся до наших дней.

По традиции наставником становится тот адвокат, который имеет не только стаж работы более 5 лет, но и безупречную деловую репутацию, не нарушавший норм профессиональной этики и не привлекавшийся к дисциплинарной ответственности. В соответствии с ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» мы видим, что выделяются 2 роли «учеников» - помощник и стажер. Они имеют некоторые существенные различия. Например, стажер – ставит своей конкретной целью – получение статуса адвоката в ближайшем будущем. Помощник же преследует данную цель, однако, несколько позже, отсюда и основное различие в требованиях. Стажеру необходимо иметь высшее юридическое образование, в то время как помощник может ограничиваться незаконченным высшим или средним юридическим образованием. Таково сущностное отличие этих двух институтов.

Почему наставничество важно в юридической профессии? По мнению всемирного юридического консорциума наставничества: “Будущее нашей профессии зависит от наставничества; безусловно, наша история свидетельствует об этом. Не случайно, что юридическая про-

фессия изначально развивалась как ученичество". Есть много причин, по которым программы официального наставничества способствуют карьерному росту младших юристов.

Это помогает подопечным приобрести практические навыки. Успешная юридическая практика в адвокатских образованиях выходит за рамки того, чему студенты научились в юридической клинике. Будущему юристу необходимо приобрести ценные практические навыки и отраслевые советы от опытных и зарекомендовавших себя юристов. Например, студенту понадобится совет о том, как достичь баланса между работой и личной жизнью и укрепить уверенность в зале суда, как использовать те или иные институты теоретические знания на практике. Также уже опытный адвокат научит тайм-менеджменту и навыкам общения, взаимодействия не столько с клиентами, но и с сотрудниками правоохранительных органов. Наставничество помогает вам во всем этом.

Наставничество - это симбиотические отношения. Помощь протеже также дает множество преимуществ наставникам. Это помогает им достичь удовлетворенности карьерой, а также улучшает их профессиональные связи, ведь если ты обучаешь молодых людей важным знаниям, то они, когда «разбредутся» по разным областям права, они никогда не откажут тому, кто принес им удочку и показал, как ловить рыбу.

Поиск лучшего наставника для юридической карьеры зависит от конкретного видения карьеры и уровня, на котором студент находится и хочет быть в дальнейшем. Студенты-юристы могут найти подходящего наставника в ВУЗе следующими способами:

Клубы и организации. Студенты юридического факультета могут присоединиться к юридической клинике, которая поддерживает партнерские отношения с надежными наставниками.

Преподаватели юридического факультета. Некоторые преподаватели совмещают научную деятельность с практическим применением права. На юридическом факультете можно найти множество различных практикующих адвокатов по той специальности, которая интересует студента.

Летняя практика. Студенты-юристы обычно имеют возможность встретиться с потенциальными наставниками во время стажировки. Вам будет полезно, если вы воспользуетесь такой возможностью и обратитесь за наставничеством к опытным юристам.

Однако самое главное – понять, что недостаточно просто иметь наставника. Вы должны убедиться, что выбрали правильного. Поэтому лучше всего записать, чего вы хотите достичь в результате

своего наставничества и в последующем также проявлять инициативу. Тогда вы найдёте наставников, которые способны помочь достичь ваших целей.

Список цитируемой литературы

1. Российская Федерация. Законы. Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации: Федер. закон от 31 мая 2002 г. № 63 принят Гос. Думой 26 апреля 2002 г.: одобрен Советов Федерации 15 мая 2002 г.: [ред. от 24 июля 2023 г.]
2. Положение о порядке прохождения стажировки, утвержденное решением Совета ФПА РФ от 27 мая 2020 г.
3. Положение о порядке работы помощника адвоката, утвержденное решением Совета ФПА РФ от 27 мая 2020 г.

Лесных Е.В., канд. филол. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВЫХ МОДЕЛЕЙ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация

В данной статье обсуждаются проблемы возрождения старых и развития новых моделей наставничества в рамках осуществления государственной службы. Анализируются некоторые плюсы и минусы отдельных моделей.

Ключевые слова: наставничество, модели, опытные сотрудники, молодые кадры, государственная служба.

Наставничество представляет собой такую форму профессиональных взаимоотношений, при которой более опытный и квалифицированный работник помогает адаптироваться и повысить свою компетенцию молодом кадрам. Данная стратегия использовалась с древнейших времен и восходит своими корнями к ментору (иностранный аналог слова «наставник») сына Одиссея Телемаху. Использование опыта старших для воспитания новой смены активно использовалось в Советском Союзе. На предприятиях, в больницах и школах, так же, как и в аппарате государственной службы, существовала сходная система,

при которой новый сотрудник плавно вникал в рабочий процесс под чутким руководством старшего по должности [1, с.27].

В последние десятилетия, к сожалению, был утрачен ценный опыт наставничества. В связи с данным обстоятельством обнаружился ряд проблем: молодые сотрудники сложно привыкают к новым для них условиям, снижается мотивация к развитию, ухудшается качество выполнения текущих задач. Период адаптации растягивается на продолжительный срок, при этом тормозится весь рабочий процесс. Возникают трудности не только у молодых сотрудников, которые не понимают, что именно от них требуется, и как им достичь поставленных перед ними целей. Более старшие работники сталкиваются с общими проблемами, возникшими из-за низкой компетентности молодых специалистов. Работа всего коллектива получается несогласованной и малоэффективной.

Для облегчения внедрения новых кадров в слаженный рабочий процесс следует обратиться к наставничеству. Стратегия развития современного управления государственной службы направлена на возрождение утраченных традиций и развития новых путей решения данной проблемы. Президент РФ В.В. Путин в обращении к Федеральному Собранию (2018г.) подчеркнул важность и необходимость двигаться в данном направлении: «Значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнёрство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными» [2].

Важно учитывать современные тенденции для совершенствования моделей наставничества и актуализации их в соответствии с запросами молодых специалистов. Необходимо в каждом конкретном случае выбирать наиболее подходящий вид сотрудничества, который приведет к достижению максимально высоких результатов.

Традиционная модель наставничества предполагает общение «один на один». Выбирают наиболее опытного в своей сфере сотрудника и поручают ему в течение определенного времени (обычно от 3 до 12 месяцев) опекать нового работника. Выборка осуществляется по ряду критериев: большой стаж работы, положительная характеристика коллег, высокое мастерство обладания профессиональными навыками. При такой модели обычно на наставника возлагается право поощрять обучаемого или накладывать на него штрафные санкции.

Разновидностью подобного подхода является ситуационное наставничество. При данном виде покровительство осуществляется не на постоянной основе, а при возникновении определенных задач. Молодой работник самостоятельно справляется с текущим рабочим процес-

сом. При появлении определенных трудностей он разово обращается за помощью к закрепленному за ним старшему товарищу. Работник имеет большую самостоятельность, учится справляться с рядовыми задачами, при этом всегда обеспечен поддержкой в режиме «по требованию».

Данные модели проверены временем как эффективные системы передачи опыта, однако трудности могут возникать из-за разницы статусов наставника и подопечного. Молодым сотрудникам может быть некомфортно в общении, что препятствует более полному взаимодействию. Наставника, как правило, выбирают по профессиональным критериям, невзирая на его личное желание участвовать в процессе воспитания и делиться опытом.

Более новой системой является партнерское наставничество [3, с.215]. При данном типе оба сотрудника занимают равные или сходные должности. Наставником становится тот, кто дольше работает на данном месте. Меньшая разница в возрасте и профессиональном статусе снижает неловкость в общении, способствует лучшему взаимопониманию и более быстрому нахождению общего языка. Однако такое сотрудничество эффективно только на начальных этапах, так как у наставника не хватает собственных навыков для более глубокого развития подопечного. Присутствует и элемент конкуренции, так как работники находятся на равных позициях и имеют примерно равные возможности.

Практика показывает, что наиболее эффективно перенятие опыта при общении «один на один», однако не всегда можно обеспечить взаимодействие в подобном формате. Сейчас обучение в высших учебных заведениях направлено на широкое использование практической подготовки. Студенты привлекаются в органы государственной службы в качестве практикантов или стажеров. При этом в одно время приходит несколько молодых кадров, и бывает проблематично обеспечить каждого отельным наставником. В таких случаях применяют групповое наставничество. Один опытный сотрудник обучает от 2 до 6 (редких случаях больше) подопечных. При подобном взаимодействии может возникать недостаток личного общения, теряется индивидуальный подход, снижается мотивация.

Более современной моделью является краткосрочное или целеполагающее наставничество. При таком виде существует заранее определенный график встреч, на которых обучающий дает определенные задачи и ставит сроки их выполнения. Подопечный самостоятельно достигает целей и затем отчитывается о проделанной работе. Минусами является недостаток личного общения и отсутствие поддержки в период между встречами. Наиболее подходящей данная система является

при взаимодействии не с только что устроившимися работниками, а с уже имеющими определенный опыт. Такая модель позволяет выявить кадры, готовые для перехода на более высокий уровень.

Еще одной моделью является скоростное наставничество. Оно предполагает разовые встречи сотрудников с специалистом более высокой квалификации, который делится личным опытом. Подобное взаимодействие может проходить в формате тренинга для повышения мотивации работников, открытия новых перспектив, постановки целей развития.

Флэш-наставничество было разработано и применяется в системе правительства США. Наставников не выбирает начальство из числа наиболее опытных сотрудников, а они сами выдвигают свои кандидатуры, при этом нет каких-то строгих ограничивающих критериев. Подопечные так же в праве самостоятельно осуществлять выбор. Обычно наставники предоставляют свои анкеты, после чего устраивают самопрезентации в виде коротких встреч, на которых делятся своими навыками и собственным видением развития карьеры. Подопечные могут свободно оценивать их, и, после однократного взаимодействия, или выбирать для дальнейшего сотрудничества, или продолжать поиск. Плюсом является высокая заинтересованность наставников и желание делиться знаниями.

Широкое внедрение компьютерных технологий в повседневную жизнь подтолкнуло к развитию виртуального наставничества. Взаимодействие может осуществляться с наставником из любой точки мира, что позволяет выбрать наиболее подходящего кандидата. Желательно, чтобы дистанционное взаимодействие иногда сочеталось с личными встречами для повышения приверженности.

К сожалению, наставничество еще недостаточно распространенно в системе государственной службы. Некоторые полагают, что данная система требует значительных затрат и ресурсов. Опытные сотрудники не имеют времени и мотивации для передачи своих знаний и умений. Тем не менее, при грамотном внедрении перечисленных моделей наставничества в рабочий процесс повышается качество и скорость адаптации молодых кадров, что необходимо для эффективной работы всего аппарата государственной службы.

Список цитируемой литературы

1. Богданова, Л.Е. Решетникова, Е.Ю. Наставничество: вызов времени или возрождение традиций советского периода / Л.Е. Богданова, Е.Ю. Решетникова // Образовательные технологии. – 2020. – № 4. – С. 27-31.

2. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» URL: http://base.consultant.ru.

3. Яковкина, А. О. История наставничества в России / А.О. Яковкина // Международный научный журнал «Вестник науки». – 2023. – № 5 (62). – С. 215-221.

Маркова Е.С., канд. экон. наук, доцент
Азизов Орхан Муса оглы, студент
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет»,
г. Липецк

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРАКТИКЕ ОБУЧЕНИЯ

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические аспекты применения искусственного интеллекта в качестве современной моделинаставничества в практике обучения персонала. Рассмотрены положительные и отрицательные черты использования новой модели наставничества, приведены примеры эффективного использования искусственного интеллекта в процессе обучения персонала.

Ключевые слова: наставничество; обучение персонала; искусственный интеллект; модель наставничества; организация.

В настоящее время большое влияние на эффективность деятельности организации играет персональная производительность каждого сотрудника. Для максимизации личной эффективности в компаниях всё большее внимание уделяется обучению персонала. При этом в привычном понимании «обучение» применяется лишь к новым сотрудникам для организации быстрого погружения в деятельностьфирмы, изучения отрасли и прочих целей компании.

Искусственный интеллект позволяет персонализировать обучение, так как его алгоритмы могут адаптироваться к индивидуальным потребностям сотрудников, предлагая уникальные образовательные пути и задания. К тому же появляется возможность автоматического создания индивидуализированных образовательных планов, учитывая уникальные потребности и уровень знаний отдельного сотрудника [1, с.77].

Искусственный интеллект привел к изменению парадигмы в области найма, приема на работу, введения в должность и обучения сотрудников. Организации делают ставку на ИИ при разработке программ личностного роста и программ обучения навыкам.

Согласно исследованию, проведенному Oracle, около 27% руководителей кадровых служб считают ИИ большим подспорьем для обучения сотрудников. Они считают, что инструменты на базе искусственного интеллекта могут положительно повлиять на процесс обучения и развития сотрудников. С развитием технологий разрыв в навыках и обучении увеличивается с каждым днем; теперь корпорациям становится крайне необходимо использовать потенциал искусственногоинтеллекта для обучения и развития сотрудников.

Решения для обучения на основе ИИ помогают компаниям обрабатывать данные в фоновом режиме и предоставлять им информацию для повышения общей производительности. Каждая компания может получить выгоду от внедрения искусственногоинтеллекта.

ИИ в целом облегчает жизнь сообществ по всему миру, даже в их нынешнем небольшом и узком составе, и помогает организациям стать более конкурентоспособными [1]. Примеры использования охватывают многие системы и многие рынки.

Применение искусственного интеллекта HR-специалистами по ряду направлений [2].

1. Поиск и оценка кандидатов.

Согласно исследованию HRbazaar, HR-специалистысталкиваются с наибольшими трудностями на этапе найма (на это ссылаются более 50% ее респондентов). При этом 53% ее респондентовсчитают главной проблемой то, что соискатели не читают описания вакансий, отправляют нерелевантные резюме и долго не получают отказ. На рынке есть готовые платформы для оптимизации подбора персонала. Например, Sever.AI может оценивать резюме, задавать вопросы по телефону и анализировать видеоинтервью. На обработку одного опроса у ИИ уходит 5 секунд, а у человека — не меньше часа. Ценным свойством ИИ как рекрутера является его объективность и предсказуемость. Поэтому Банк ВТБ не только определяет лучших специалистов, но и прогнозирует их эффективность в компании. Внедрение этого решения сократило время подбора персонала почти вдвое.

2. Адаптация новых сотрудников

Согласно исследованию Hrbazaar, вторая по сложности HR- задача — адаптация сотрудника на новом месте (34%). Это особенно актуально, если компания работает в удаленном или гибридном формате.

Ввести в курс дела новичков, не отвлекая опытных коллег, помогут виртуальные ассистенты. К примеру, мы автоматизировали адаптацию новых сотрудников «Маревен Фуд Сэнтрал» с помощью чатбота в Telegram и WhatsApp. Получая номер телефона, бот выбирает один из девяти сценариев коммуникации, в зависимости от страны, подразделения и графика работы. Он выполняет функции HR- специалиста и профильного наставника, последовательно выдавая информацию — от истории компании до расположения столовых. По завершении испытательного срока система проводит опрос о том, оправдались ли ожидания новых сотрудников и было ли им комфортнов первые месяцы. Эти данные помогают совершенствовать процесс адаптации.

3. Оценка эффективности сотрудников и формирование оптимальных команд

Измерить качество работы и построить карьерный план вручную — сложный и долгий процесс, сопряженный с ошибками из-за влияния человеческого фактора. Инструменты на базе ИИ делают это быстро и объективно.

К примеру, система HR-аналитики Yva.AI помогает автоматически выявлять неформальных лидеров. Она не только собирает поведенческую аналитику, но и проводит опросы, выясняя, как люди видят результативность коллег. Члены команды оценивают друг друга по шкале от 1 до 5, а затем программа формирует отчёт об эффективности каждого специалиста. Эта информация позволяет руководителям принимать обоснованные решения. Например, премировать успешных сотрудников или продвигать их по карьерной лестнице, менять мотивационные программы, проводить обучения. Таким образом, ИИ помогает повышать вовлеченность персонала, строить карьерные траектории и формировать по-настоящему эффективные команды.

4. Предотвращение выгорания и увольнения сотрудников

Та же платформа Yva.AI помогает следить за уровнем стресса сотрудников, предотвращать выгорание и отток кадров. Система несколько месяцев изучает поведение работников в корпоративных каналах коммуникации (например, электронной почте и мессенджерах), а затем фиксирует тревожные отклонения от этого паттерна, такие как снижение активности в течение долгого периода.

Еженедельно Yva.ai формирует отчет с индексами выгорания сотрудников и причинами их недовольства, а также рекомендует, как исправить проблемы до того, как человек написал заявление об увольнении.

Пока эту функцию используют в основном зарубежные компании, однако есть и успешный опыт ее применения в России. В начале

2020 года «Дом.РФ» запустил совместный пилотный проект с Yva.ai. За год система выяснила, что 14% из пятисот сотрудников- участников эксперимента — на поздней стадии выгорания. Это помогло сохранить двух ценных руководителей. По оценкам

«Дом.РФ», экономический эффект от внедрения платформы может составить 100 млн рублей ежегодно.

5. Обучение персонала и проверка знаний

В этой сфере существует множество инструментов. Пожалуй, самый простой из них — чат-боты, которые выдают сотруднику информацию и проверяют знания, проводя опросы. Но есть и более продвинутые системы. Например, сотрудники британского холдинга WPP смотрят видеоуроки с виртуальным преподавателем. Он выглядит как живой человек, ведет лекции на трех языках и обращается по имени к каждому из 50 000 учеников.

Еще одна технология, которую активно внедряют в обучение, — искусственная реальность. Boeing с помощью VR-симуляторов тренирует летчиков, а BMW готовит сервисных инженеров. Так корпорации снижают расходы на содержание учебных центров и командировки.

Проверить полученные знания тоже поможет ИИ. Проходя тест, сотрудники могут списывать друг у друга — за ними проследит технология компьютерного зрения. Систему автоматического контроля за выполнением заданий уже внедряет «Норникель». Она будет анализировать действия сотрудников во время экзаменов и позволит проводить до 8 тыс. тестирований в год, а с 2025 года — до 20 тыс.

6. Автоматизация документооборота

Работники отдела кадров и бухгалтерии тратят много времени, принимая заявления, оформляя приказы и выдавая справки. Такие задачи может выполнять умная программа.

Хороший пример — голосовой помощник с ИИ для группы компаний «КСК». До его внедрения 28 сотрудников вручную выдавали коллегам около 24000 справок в год. Теперь 80% этой работы делает система с функциями анализа и синтеза речи. Виртуальный ассистент принимает звонок и определяет причину обращения, задавая вопросы. Программа автоматически записывает диалог, создает заявку и формирует нужные документы. Весь процесс курирует один человек, и компания экономит на ФОТ 3,5 млн рублей в год.

7. Оптимизация графиков работы и систем оплаты труда

Оценить загруженность помещений и лифтов, а также продуктивность некоторых категорий сотрудников помогут решения на базе компьютерного зрения. На основе полученных данных можно менять ра-

бочие графики и создавать команды. К примеру, систему видеоаналитики внедрили на предприятии «Моссельпром», желая повысить эффективность ручного труда на конвейерном производстве. ИИ в режиме реального времени контролирует выполнение операторами индивидуальных норм выработки, а затем формирует бригады из лучших сотрудников. В результате производительность труда увеличилась в среднем на 15%.

С помощью инструментов и решений, основанных на ИИ, организации могут улучшить обучение своих сотрудников и повысить их производительность. По мере смены технологической парадигмы корпорации могут использовать ИИ и пожинать плоды персонализированных, автоматизированных, основанных на данных моделей обучения и обучения в рамках всей организации. Инструменты и решения на базе ИИ могут революционизировать обычные и маршрутизируемые возможности обучения в любой организации.

Список цитируемой литературы

1. Ширинкина, Е. В. Управление обучением на рабочем месте: инновационные технологии / Е.В.Ширинкина // Инновации в менеджменте. – 2020. – №4. — С. 74–79.

2. Остроух, А.В. Введение в искусственный интеллект: монография - Красноярск: Научно-инновационный центр, 2020. – 250 с.

3. Рассел, С. Искусственный интеллект: современный подход: пер. с англ./ С. Рассел, П. Норвиг ; пер. К. А. Птицын. - 2-е изд. - М. Вильямс,2018. - 1407 с.

4. Скиба, И. Р. Проблема искусственного интеллекта: человек и машина [Электронный ресурс] / И.Р.Скиба // Neuronus.com: портал. - https://neuronus.com/stat/1392-problemaiskusstvennogo-intellekta-chelovek-i-mashina.html.

5. HRоботы: как искусственный интеллект помогает решать 7 задач службы персонала — от поиска сотрудников до выдачи справок [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vc.ru/hr/307253-hroboty-kak-iskusstvennyy-intellekt-pomogaet-reshat-7-zadach-sluzhby-personala-ot-poiska-sotrudnikov-do-vydachi-spravok (дата обращения: 05.12.2022).

6. Как искусственный интеллект и машинное обучение помогают сотрудникам повысить свою квалификацию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://habr.com/ru/company/icl_services/blog/359234/ (дата обращения: 27.12.2022).

Микаутадзе С.Р., кан.юрид. наук., доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ»

«Основы национальной безопасности» – очень сложная дисциплина как с точки зрения предмета изучения, так и с точки зрения преподавания.

С точки зрения предмета – эта дисциплина о познании существующей российской действительности, о сложных, в какой-то мере противоречивых социальных явлениях общественной жизни, ее качественных, идейных характеристиках, претерпевающих в современном российском обществе существенную трансформацию, обретающих новый облик.

С точки зрения преподавания – эта дисциплина не только и не столько о знаниях, сколько о воспитании. Сложность ее в том, что просто изучая со студентами содержание политико-стратегических документов, например, такие как Стратегия национальной безопасности Российской Федерации, нельзя добиться ни воспитательного эффекта, ни сформированности профессиональных умений и навыков. Так как этого явно недостаточно.

Цель изучения дисциплины «Основы национальной безопасности» заключается в том, чтобы через знания этих стратегических документов сформировать у студентов понимание их содержания и даже, ни столько понимание, сколько принятие этого содержания. То есть цель в том, чтобы научить увидеть в содержании этих текстов правду.

Неправду молодое поколение не примет. Они замечают и чувствуют противоречия общественных отношений, пытаются понять закономерности, готовы отстаивать свои представления о том, как они понимают современную идеологию, патриотизм, институты семьи, религии и т.д. Глупо отрицать, что многие идеалы старшего поколения, в том числе поколения преподавателей, уже не соответствуют потребностям, ожиданиям, идеям, характеризующим современную жизнь. Это, конечно же, неплохо, поскольку это нормальный процесс формирования и развития мировоззрения, культуры молодого поколения в совре-

менном изменчивом мире. Однако это обусловливает необходимость формирования особой методики преподавания дисциплины, раскрывающей весь комплекс вопросов содержания, методов и организационных форм учебно-воспитательного процесса с учетом особенностей современной действительности, реализуемой в политике нашего государства в области обеспечения национальной безопасности.

Цель методики преподавания – помочь сформировать профессиональные компетенции у обучающихся естественным путем, стимулируя потребности к самопознанию своей активной гражданской позиции, саморазвитию нравственных, патриотических качеств. Именно помочь, а не навязывать, найти ответы о правдивой картине мира и справедливой логике становления и развития общенациональных идей, формирующих идеологический фундамент современного российского общества.

Это очень важная и, вместе с тем, сверх сложная и ответственная задача и преподавателя, и учебного заведения в целом. Ответственность при формировании национальных ценностей у студентов такова, что либо мы их приближаем к этой цели, либо отдаляем. То есть, для такой дисциплины как «Основы национальной безопасности» действует только один принцип: «если здесь я не научу – я сделаю хуже, я наврежу».

Мы убеждены, что преподаватель, которому предоставлена возможность реализовать свое педагогическое мастерство в данной дисциплине, во-первых, должен заниматься этим постоянно, накапливать свой опыт и иметь возможность делиться и перенимать опыт других преподавателей по этой дисциплине. Во-вторых, очень важно, что в определенном смысле такой преподаватель должен стать наставником для обучающихся.

Научить видеть правду в текстах стратегических национальных документов – задача очень непростая, так как иногда, правда «не везде» и «не всегда», она выявляет множество проблем нашего общества. Однако быть настоящим патриотом - это не «замалчивать» эти проблемы, предпочитая их не замечать, а не бояться их решать всем вместе в гражданском обществе, быть полноценным членом этого гражданского общества, занимать активную гражданскую позицию, формировать в себе государственное мышление.

Эта роль делает еще более ответственным участие преподавателя-наставника в преподавании данной дисциплины, в основе методики которой должна быть положена концепция активного обучения при проведении всех видов занятий, начиная от лекций и заканчивая промежуточной формой аттестации – зачетом в форме защиты группового проекта.

Лекции по дисциплине выполняют очень важную роль в реализации данной концепции. Они должны быть предельно актуальны насыщенной повестке сегодняшнего времени, максимально точны с точки зрения выражения официальной позиции государственной власти страны по вопросам этой повестки. Очень многое, особенно в последние годы наш Президент в СМИ говорит, даже скорее объясняет важность достижений России в вопросах национальной безопасности, экономического суверенитета страны и т.д. Но, к сожалению, как показывает практика, не многие студенты сегодня следят за новостями вообще.

Лекция вдвоем как одна из форм активного обучения позволяет максимально активизировать взаимный процесс познания, и таким образом эффективно достичь образовательной цели по изучаемой дисциплине – сформировать понимание проблемы, ее значение на современном этапе развития нашей страны, сформулировать взвешенную, аргументированную гражданскую позицию студенту по вопросам национальной безопасности.

Подача информации именно в виде дискуссии позволяет лектору возбудить, спровоцировать интерес к обсуждаемым вопросам, наиболее ярко, акцентировано выразить и подтвердить уместность и объективность содержания разнообразных и даже противоречивых общественных мнений о проблемах национальной безопасности.

Методической особенностью лекции вдвоем по дисциплине «Основы национальной безопасности» является возможность привлечения в качестве оппонента не опытного преподавателя, а студента старшего курса. Целесообразность применения такого педагогического приема продиктована необходимостью создать равные условия для оппонентов и продемонстрировать непредвзятое отношение к предмету оппонирования, поскольку оппонент - это представитель поколения слушателей лекции. Такой прием формирования знаний не предполагает настаивания на какой-либо одной из рассматриваемых позиций. Не испытывая давления авторитета преподавателя, студент, с одной стороны, проявляет неподдельный интерес к дискуссии, с другой, ощущает свободу выбора той позиции, которую считает более аргументированной и близкой для себя, а значит правдивой и убедительной.

Очевидно, что такая лекция раскрывает личностные качества преподавателя как профессионала, а также патриота и человека с активной гражданской позицией более ярко и глубоко, нежели любая другая форма лекции.

Защита группового проекта – одна из активных форм итоговой оценки знаний студентов по дисциплине «Основы национальной без-

опасности». Она наиболее эффективно раскрывает концепцию методики преподавания данной дисциплины, поскольку определяет нацеленность на воплощение методической идеи и достижение ожидаемого итогового результата, в связи с этим, задает тон изучению и преподаванию дисциплины.

Такая форма аттестации позволяет с наибольшей результативностью достичь цели сформированности профессиональных компетенций обучающихся по дисциплине – организация анализа, оценки, мониторинга, разработки и внедрения мероприятий по профилактики и предупреждению экстремизма, терроризма и других социальных явлений, способных составлять угрозу национальной безопасности (УК ОС-11) [1].

Итоговый групповой проект представляет собой учебный проект, выполняемый командой студентов в рамках дисциплины с целью продемонстрировать свои достижения в самостоятельном освоении содержания и понимания сущности и закономерностей избранной сферы общественных отношений, составляющей один из национальных интересов российского общества, а также способность проектировать мероприятия по профилактике и предупреждению негативных социальных явлений, представляющих угрозу национальной безопасности и осуществлять целесообразную и результативную социальную, научно-исследовательскую и творческую деятельность.

Таким образом, данные элементы методики выражают концептуальную идею активного вовлечения студентов в процесс познания особенностей национальной безопасности Российской Федерации. Мы убеждены, что активная форма занятий позволяет наиболее эффективно достичь цели преподавания дисциплины, которая, в том числе, заключается в формировании гражданско-патриотического воспитания, понимания и принятия правды в официальных, отчасти декларативных текстах политико-стратегических документах.

Слишком непростая задача – научить студентов видеть в содержании текстов политико-стратегических документов правду. Непростая и, при этом, очень важная. Если студент будет видеть правду в идеях национальных интересов, российских традиционных ценностей, он поверит в них. А вера в эти идеи, как и вера в российский народ, как сказал наш Президент В. Путин на пресс-конференции 14 декабря, это залог возрождения России! [2].

Список цитируемой литературы

1. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 13 августа 2020 г. N 1011 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция" (с изменениями и дополнениями) - // Справочно-правовая система (СПС) «Консультант» - URL: http://base.consultant.ru. (дата обращения: 23.11.12).

2. Гапчук, С. Путин: Надо верить в великий русский народ, в этом залог развития страны/С.Гапчук//Комсомольская правда [сайт] -– 14 декабря 2023 г. - WWW.KP.RU: https://www.kp.ru/online/news/5589844/ (дата обращения: 23.12.2023 г).

Московцева Л. В., д-р.экон.наук, доцент
Головлева И.В., канд. истор.наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

МНОГООБРАЗИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОТ ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДО ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОЦЕССА

Аннотация

В статье рассмотрены многообразие форм применения и организационного внедрения и использования наставничества как процесса, приводящего к повышению эффективности деятельности государственной организации или организации реального сектора экономики. Проведен анализ особенностей процесса наставничества, новых форматов и тенденций.

Ключевые слова: наставничество, многообразие форм, наставничество в жизни человека, организация наставничества как управленческого процесса, наставничество в государственных организациях, наставничество на предприятиях, наставничество технологическое, наставничество ценностное, роль печатных и электронных источников в технологическом наставничестве.

Наставничество – это процесс, который имеет множество форм проявлений или внедрений.

Если мы сосредоточимся на определении наставничества, то по сути дела, это разговор, беседа, диалог, монолог, действие, следствием которого подразумевается передача знаний и опыта. Конечно, существуют различные определения наставничества, зачастую они отражают время, в которое жил автор определения. Иногда это определение отражает задачи, которые ставит и решает с помощью наставничества та или иная организация.

За счет чего же можно говорить о многообразии наставничества в повседневной жизнедеятельности или как специально организованного управленческого процесса?

В течение всей жизни человека передача знаний и опыта происходит почти постоянно. Этих примеров в жизни одно человека так много, и они варьируются от постоянных до ситуативных, происходят в семье, в общении с другими людьми, или в организационных системах, нацеленных на обучение (например, детский сад, школа, вуз), или в организационных системах, не нацеленных на обучение, но в которых также может быть получена новая информация, помогающая ориентироваться в конкретном месте и действиях.

Сама суть наставничества лежит в основе многих других понятий, которые применялись или применяются для обозначения различных действий по передачи опыта и знаний: совет, консультация, рекомендация, объяснение, инструкция и т.д. А носителями этих действий выступают родители, родственное окружение, круг общения, учителя, друзья, иногда совсем незнакомые люди.

Если говорить об официальных обозначениях, связанных с профессиональными навыками, если обратиться к истории вопроса, то первым официальным профессиональным обозначением было понятие ментор (европейская история). В Российской истории, в словаре С.И. Ожегова дается следующее определение слова наставник: – «учитель и воспитатель, руководитель», а также определяет наставничество как форму «воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками» [1].

В настоящее же время могут быть использованы обозначения учитель, эксперт, консультант, преподаватель, руководитель. Т.е., либо сама основная функция фактически совпадает с наставничеством, либо это происходит с частичным совпадением основной функции.

Существует несколько особенностей в таком процессе как наставничество. Некоторые из них базируются на психологическом восприятии, некоторые моральном, нравственном отношении к понятию наставничество,

Во-первых, наставничество в сознании людей всегда связано с попытками достичь позитивных результатов. Никогда понятие «наставничество» не связывают с общественно неблагоприятной деятельностью, формированием девиантного поведения, преступной деятельностью. Даже в том случае, когда в контексте вышеназванного употребляется слово наставничество, оно используется в кавычках, под этим подразумевается другое понятие.

Вторая особенность заключается в том, что как только человек может дать совет, проконсультировать другого по любому, самому небольшому вопросу, он оказывается в триаде или технологии: наставник → наставляемый (он же наставник) → наставляемый. Т.е., не существует жизненного процесса, по отношению к которому наставник всегда, априори, является только наставником, и никогда не выступает в роли наставляемого.

Третья особенность заключается в том, существуют сферы деятельности, а именно информационные технологии, которые включают понимание функционирования специализированной техники и программ, и зачастую, в данных случаях, наставниками выступают те, кто моложе по возрасту. Это очень необычная ситуация и характерна она именно для нашего времени.

В-четвертых, существует, разделение смысла, сути наставничества: если это повседневная жизнедеятельность, то можно говорить о технологическом наставничестве, или же речь идет о культурном или духовно-нравственном наставничестве; а если это происходит в организационной системе, то в зависимости от цели организации, это может быть решение вопросов адаптации и уменьшения текучести кадров или освоение организационной культуры.

В-пятых, в жизни каждого человека в тот или иной момент времени появляются люди, которые оставляют глубокий след в сознании и памяти, которых вспоминают как наиболее повлиявших на формирование ценностных ориентиров жизни. Часто такими людьми бывают родители или кто-то из родителей, но далеко не всегда. Т.е., несмотря на то, что на жизненном пути человека встречается много наставников, все же есть понимание, что существует некий главный наставник, оказавший, наиболее сильное влияние.

Эти особенности проявляются относительно примеров наставничества как из повседневной жизнедеятельности, так из в организационных систем.

При проведении анализа организации наставничества как управленческого процесса, прежде всего необходимо остановится на том,

что в настоящее время этому процессу большое внимание уделяется руководством страны, Правительством РФ и руководством субъектов Федерации.

О важности института наставничества Президент Российской Федерации неоднократно упоминал и в своих посланиях Федеральному Собранию Российской Федерации. В феврале 2018 г., на встрече с участниками всероссийского форума «Наставник» Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил: «Любой профессионал <…> всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, <…> оказалось в будущем в надёжных руках. Думаю, что в этом <…> сама суть наставничества» [2].

В марте 2018 года Указом Президента РФ был учрежден знак отличия «За наставничество» для лучших наставников молодежи [3].

В декабре 2019 г. был дан старт внедрения Целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации [4]. Одним из ключевых направлений создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является развитие наставничества педагогических кадров.

Соответствующие документы обеспечивают правомочность внедрения технологий наставничества в сферу здравоохранения и спорта.

Юридическое сопровождение наставничества в настоящее время принимает отраслевой и иерархический характер. Отраслевое юридическое обеспечение заключается в наличии соответствующих методических разработок.

Внедрение и технология применения наставничества на государственной службе регламентируется двумя документами: Постановлением Правительства РФ «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации» №1296 от 07.10.2019г. и «Методический инструментарий по применению наставничества», подготовленный и утвержденный Министерство труда и социальной политики 08.05.2020. [5,6] В соответствии с этими документами проводятся мероприятия, как на федеральном, так и региональном уровне.

Региональные практики реализации технологии наставничества в государственном управлении включают также стратегические инициативы, обучение по программам: лидерство, командообразование, проектный менеджмент, навык публичных выступлений и многое другое.

Управление государственной службы и кадровой работы Правительства Липецкой области в рамках «Года педагога и наставника» с 15 сентября по 15 декабря 2023 года провело конкурс для государ-

ственных гражданских служащих Липецкой области «Лучший наставник». Участниками стали госслужащие, осуществлявшие наставничество в отношении хотя бы одного гражданского служащего, не имеющие действующих дисциплинарных взысканий. Конкурс проводится в несколько этапов. Вначале руководители определяли наставника, получившего наилучшие оценки от наставляемого(-ых), и направляют информацию с отзывом.

Следующими этапами были:

-видеовизитка и мотивационное эссе;

-оценка профессиональных и личностных качеств: тестирование, решение профессиональных кейсов;

-деловая игра.

В финале конкурсантов ожидал интеллектуальный и творческий конкурс, а также специальный конкурс от жюри.

В результате определился Победитель конкурса, Победитель в номинации «Специальный приз жюри» и Победитель в номинации «Приз зрительских симпатий».

Конечно, между задачами, стоящими перед государственными структурами и организациями реального сектора экономики есть существенная разница, поэтому и технологии наставничества будут иметь свои особенности.

Традиционно, в организациях реального сектора экономики наставничество связывают с дополнительной добровольной работой, основанной на энтузиазме отдельного или отдельных сотрудников, или функциональными действиями, которые определяет сама организация и которые руководство готово материально и нематериально стимулировать. Делается акцент на то, насколько это полезно для наставляемого и эффективно для организации. Особенно наставничество актуально при адаптации нового сотрудника к формальным правилам и особенностям организационной культуры.

Активно действуют в настоящее время по внедрению на постоянной основе с последующей формализацией процесса наставничества следующие организации-лидеры в реальном секторе экономики: государственная корпорация по атомной энергии «Росатом», ПАО «Таганрогский металлургический завод», ОАО «Российские железные дороги», АО «Ракетно-космический Центр "Прогресс"», АО «Международный аэропорт «Внуково», ПАО «Татнефть», ПАО «СберБанк», ГК «Ростех» группа компаний «Русагро».

Внедрение наставничества на постоянной основе происходит не только на предприятиях-лидерах отраслей, в которых они специализи-

руются, но и на большом количестве других предприятий, о чем свидетельствуют статистические данные.

По данным исследований ВЦИОМ и РОСТРУДа, в России развивают наставничество более 15 тыс. предприятий. При этом 72% предприятий используют технологию наставничества в подготовке управленческих кадров, 26% – в обучении на рабочем месте (знания, навыки, мастерство), 45% – в адаптации молодых специалистов. 60% предприятий отмечают, что благодаря наставничеству их бизнес успешно развивается, а 35% организаций готовы инвестировать в программы наставничества [7,8].

Все более широко применяется такая форма наставничества как «образовательная организация – предприятие». По данным АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов», в наставничестве по форме «образовательная организация – предприятие» участвуют:

– 28% предприятий высокотехнологичных отраслей промышленности;

– 21% образовательных организаций высшего образования;

– 57300 студентов;

– 13800 наставников на предприятиях [9].

Государственные органы власти Липецкой области уделяют серьезное внимание внедрению программ наставничества в государственные, муниципальные и коммерческие организации, действующие на территории субъекта Федерации.

Так, в соответствии с Постановлением Правительства Липецкой области «Об учреждении знака отличия Правительства Липецкой области «Почетный наставник» №51 от 01.02.2023 г. этим знаком отличия награждаются лучшие наставники рабочих, специалистов и служащих из числа работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, связи, иных видов экономической деятельности, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей и других работников медицинских и фармацевтических организаций, работников культуры и деятелей искусств, работников сферы строительства и жилищно-коммунального хозяйства, архитектуры и градостроительства.

В Липецкой области с 2019 года проходит областной публичный конкурс «Лучшие практики наставничества». Мероприятие входит в состав регионального проекта «Системные меры по повышению производительности труда» национального проекта «Производительность труда».

По результатам исследования Минэкономразвития России лучших практик проведения ежегодного конкурса «Лучшие практики наставничества» в 2023 году Липецкая область вошла в «группу А» - очень высокое качество организации и проведения регионального этапа конкурса [10].

В 2023 г. конкурс прошел по 5 номинациям:

1) номинация «Прорывные технологии повышения производительности труда»;

2) номинация «Профессиональное развитие молодежи»;

3) номинация «Цифровые инновации на предприятии»;

4) специальная номинация «Лучшие практики наставничества по повышению производительности труда»;

5) специальная номинация «Наставничество в социальной сфере».

Липецкий филиал Президентской Академии также принимает активное участие в теоретическом осмыслении и практической реализации программ наставничества.

23 ноября 2023 г. в Липецком филиале Президентской Академии прошла Всероссийская научно-практическая конференция «Наставничество в управлении, экономике, образовании и социальной сфере: тренды развития». Научная область докладов представляла собой достаточно широкий пул выступлений от общих тенденций и трансформации наставничества в обществе до конкретных технологий в сфере предпринимательства и управления бизнесом.

В рамках проекта «Госслужба в лицах» 15 студентов 3 и 4 курса бакалавриата по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление начали свою стажировку в отделах администрации Липецкого муниципального района. Таким образом, муниципальные служащие выступили их наставниками. Это стало возможным благодаря соглашению между руководством Липецкого муниципального района и Липецкого филиала Президентской Академии.

Если говорить о состыковке наставничества «естественного», но не через организационные каналы, и одновременно не через прямые контакты, мы вновь, уже на современном уровне, возвращаемся к мысли о многообразии этого процесса.

Говоря о наставничестве, нельзя не остановиться на специальной литературе, которая посвящена деловым отношениям, эффективным продажам, действиям для успешного продвижения по карьерной лестнице, здоровому образу жизни, правильному питанию, дыханию, гимнастике, и т.д. Это достаточно новое явление, еще 2-3 десятилетия назад, на этом «поле» было несколько авторских книг менеджеров о достижениях своей жизни

(примеры: Генри Форд «Моя жизнь, мои достижения», первый выпуск на русском языке 1924 г., Ли Якокка «Карьера менеджера», первое издание на русском языке 2002 г.), энциклопедии по ведению домашнего хозяйства, кулинарные книги и некоторые другие. Книги, подробно описывающие отдельный бизнес-процесс, правила коммуникации, организацию своего времени и т.д. сейчас заняли достойное место среди популярных научно-популярных источников. У многих современных руководителей имеется целая библиотека таких книг, посвященных в большей степени бизнес-технологиям, насчитывающая от нескольких десятков и до более сотни. Отрадно видеть, что на этом направлении растет количество публицистических источников, авторами которых являются россияне. Примером такого издания может служить книга «Победа над долгами» Коптяева И.Н., кандидата экономических наук, основателя юридической компании «Да!Банкрот» – команды из более 50 юристов, работающих в данном сегменте рынка в 85 регионах РФ.

В отношении информации, которая может быть отнесена к наставнической, меняется роль средств массовой информации, печатных и электронных источников, включая также Internet. Все больше трансляций предают опыт и знания различных сфер жизнедеятельности.

В этом плане интересен проект Российского общества «Знание», сочетающей оффлайн и онлайн трансляцию. В 2023 году был проведен Федеральный просветительский марафон «Знание.Первые». В апреле 2023 г., на пяти площадках в Москве, Екатеринбурге, Архангельске, Пятигорске и Луганске поделились опытом 200 лекторов-наставников из России и зарубежья. С 4–6 ноября 2023 г. прошел Марафон «Знание.Первые», в рамках которого выступили 198 лекторов, собрав более 15 000 очных участников мероприятий; онлайн трансляцию посмотрели более 150 млн чел., в том числе на специально запущенном канале «Знание.ТВ». Это интеллектуальные ресурсы и резервы, активизация которых увеличит интерес к новейшей информации, представленной профессионалами [11].

Нельзя не отметить, что в последнее десятилетие произошли серьезные изменения в структуре доступной в Internete информации. Появились многочисленные инструкции пользования всевозможными бытовыми товарами, информационными программами, смартфонами, телевизорами и т.д. Но все-таки это по большей мере это электронное технологическое наставничество.

Понятно, что объем научной статьи не позволяет подробно рассмотреть все варианты взаимодействия, имеющие прямое или косвенное отношение к наставничеству, и были рассмотрены наиболее часто и широко применяемые, но даже перечисленные варианты дают пред-

ставление о многообразии данного процесса и о том, что в перспективе будут возникать новые, неизвестные пока формы наставничества.

Проведенный анализ различных форм наставничества, традиционных и новых, управляемых и «естественно» развивающихся по воле интересующихся потребителей, позволяет сформулировать следующие современные тенденции данного процесса:

Акцентирование в наставничестве происходит на технологическом уровне и уровне ценностей организационной культуры:

1. Формируется система наставничества, включающая модели, технологии, инструменты, механизмы, предусматривающие и сходство и различия в государственных и коммерческих организациях, причем, в этом активное участие принимают высшие руководители федерального и регионального уровня РФ;

2. Государственные и коммерческие организации активно внедряют технологии наставничества как инструмент, повышающий эффективность деятельности организации;

3. Происходит юридическая формализация процесса наставничества, и управленческая поддержка в организациях, заключающаяся в готовности стимулировать применение различных моделей и технологий наставничества материально и нематериально;

4. Повысилась роль СМИ, печатных и электронных источников, прежде всего в формальном, технологическом наставничестве.

Список цитируемой литературы

1. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / С.И.Ожегов / Под ред. Н.Ю.Шведовой. – 21-е изд., М.: Рус. яз., 1989. с. 392

2. Встреча с участниками форума «Наставник». Президент встретился с участниками всероссийского форума «Наставник», который проводится в Москве на ВДНХ с 13 по 15 февраля. Режим доступа: http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/copy/56858

3. Указ Президента Российской Федерации Об учреждении знака отличия «За наставничество» № 94 от 02.03.2018 г. Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/bank/42859

4. Министерство Просвещения Российской Федерации. Распоряжение об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися № р-145 от 25 декабря 2019 г.

5. Постановление Правительства РФ Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации. №1296 от 07.10.2019г. Режим доступа: https://base.garant.ru/72833182/?ysclid=lqst11lyb055774396

6. Министерство труда и социальной политики. Методический инструментарий по применению наставничества. Утв. на 08.05.2020. Режим доступа: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7?ysclid=lqst3q0zku359905797

6. Всероссийский центр изучения общественного мнения. Режим доступа: https://wciom.ru/?ysclid=lqsr3z9ruh795074195

7. Федеральная служба по труду и занятости. Режим доступа: https://rostrud.gov.ru/?ysclid=lqsr55xtaq597619553

8. АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов». Режим доступа: https://asi.ru/agency/about_agency/?ysclid=lqsr1lk3ot743679938

9. Министерство экономического развития Российской Федерации. Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/?ysclid=lqsrt5x4ze150708264

10. Российское общество «Знание». Режим доступа: https://znanierussia.ru/?ysclid=lqsr82vy3n93600028

Резюк В.И.,
доцент кафедры гуманитарных наук международного факультета,
ФГАОУ ВО «Российский Национальный Исследовательский
Медицинский Университет им. Н. И. Пирогова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации, г. Москва

ФОРМИРОВАНИЕ АНТИКОРРУПЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ БАКАЛАВРИАТА «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

Аннотация

В статье рассматривается формирование антикоррупционных компетенций у студентов, обучающихся по специальности бакалавриата «Юриспруденция». Автор статьи выделяет обучение по соответствующей специальности и антикоррупционное управление как части современной системы противодействию коррупции, раскрывает механизм реализации соответствующих антикоррупционным универсальным и общепрофессиональным компетенциям положений образова-

тельного стандарта и предлагает решения по одновременному повышению эффективности противодействия коррупции и качества образовательного процесса (путем закрепления профессиональных антикоррупционных компетенций и их реализации).

Ключевые слова: коррупция; противодействие коррупции; антикоррупционное управление; антикоррупционная компетенция; универсальная компетенция; общепрофессиональная компетенция; профессиональная компетенция; специальность «Юриспруденция».

На современном этапе развития общества и государства, с учетом текущего состояния различных проблем и опыта их решения обоснованным и достаточно устойчивым стало понимание того, что проблема коррупции с ее многообразными формами (взяточничеством, должностным бездействием, хищением бюджетных средств с использованием служебного положения и др.) не может быть решена исключительно уголовно-правовыми и другими юридическими императивными решениями. Логично, что современную систему противодействия коррупции дополняют, наряду с иным, антикоррупционные обучение и воспитание, а среди органов, осуществляющих предупредительную деятельность соответствующее место занимает все более и более широкий круг участников, субъектов различных видов (государственных и муниципальных органов, организаций различных форм собственности и видов деятельности). Сегодня возникает вопрос нового порядка: существует ли субъект (орган или организация), чья антикоррупционная деятельность была бы исключена в принципе?

Учитывая, что особое место среди лиц, выполняющих соответствующие антикоррупционным целям задачи, занимают лица, получившие юридическое образование, а также, что заметная часть таких лиц (как минимум изначально) получает образование в учреждениях образования по направления подготовки бакалавриата 40.03.01 «Юриспруденция» [1], утвержденному приказом Минобрнауки от 13.08.2020 № 1011 (далее – ФГОС для специальности бакалавриата «Юриспруденция») [3], актуализируется вопрос формирования антикоррупционных компетенций у соответствующих указанному студентов – будущих руководителей и исполнителей.

В целом, важно понимать наличие специфики организации антикоррупционного обучения по юридическим специальностям [5, с. 224–226], в том числе при подготовке кадров для сферы государственного управления [6. с. 140–146]. Отдельные проблемные аспекты касаются формирования антикоррупционных компетенций непосредственно у

студентов, обучающихся по специальности бакалавриата «Юриспруденция».

В ФГОС для специальности бакалавриата «Юриспруденция» закреплена готовность выпускников к решению задач профессиональной деятельности нескольких типов, в том числе:

1) правоприменительная деятельность;
2) правоохранительная деятельность;
3) экспертно-консультационная деятельность [3].

Среди наиболее заметных реальных направлений практической деятельности по противодействию коррупции выделяются следующие:

1) выявление, пресечение, предупреждение и профилактика коррупционных преступлений и иных правонарушений коррупционного характера (это традиционно особенно актуально для сотрудников правоохранительных органов);

2) организация работы комиссии по противодействию коррупции (стало особенно актуальным для различных органов государственного управления и некоторых организаций);

3) работа с обращениями граждан и организаций, в которых отражаются коррупционные проявления (особенно актуально для различных органов и организаций, деятельность которых находится в сфере высоких коррупционных рисков и связана с решением острых для общества проблем).

Кроме того, в законодательстве о противодействии коррупции закреплена обязанность организации разрабатывать и принимать меры по предупреждению коррупции, в том числе:

1) определять ответственных за профилактику коррупции лиц;
2) принимать кодексы этики и служебного поведения;
3) предотвращать и урегулировать конфликт интересов;
4) не допускать составление неофициальной отчетности;
5) не допускать использование поддельных документов [2].

Ответственными за реализацию перечисленных мер являются руководители организаций, которые нередко в качестве первого или последующего как и далее перечисленные лица получают образование по специальности бакалавриата «Юриспруденция», в том числе поручая выполнение соответствующей работы подчиненным – юрисконсультам, руководителям структурных подразделений, специалистам и др. В целом, следует учесть, что антикоррупционное управление стало частью общего менеджмента, имеющей свою специфику [7, с. 103–105].

Очевидно, что для выполнения такой работы необходимы глубокие познания по весьма специфичным вопросам. Выполнение работы

по указанных, а также иным направлениям требует от работников и служащих особых компетенций – антикоррупционных. Оправдано и ожидание от полученного после обучения по специальности бакалавриата «Юриспруденция» результата.

Так, в ФГОС для бакалавриата «Юриспруденция» закреплены следующие компетенции:

1) универсальные компетенции (УК);
2) общепрофессиональные компетенции (ОПК).

Среди первых может быть выделена УК-11 «Гражданская позиция», достижение которой отражается способностью «формировать нетерпимое отношение к коррупции».

Среди вторых может быть выделена ОПК-7 «Профессиональная этика», достижение которой отражается способностью «соблюдать принципы этики юриста, в том числе в части антикоррупционных стандартов поведения».

Обе компетенции имеют антикоррупционный характер и уже сегодня образовательный процесс направлен, помимо прочего, на их формирование.

Приобретение указанных компетенций соответствует современным требованиям, касающимся внутренних установок человека – основной движущей силы его поведения, их этики, взаимоотношений с другими членами общества и обществом в целом. Однако лицо, приобретающее эти компетенции, рассматривается как объект антикоррупционного регулирования. Важно и очень актуально, но явно недостаточно для осуществления после получения образования по специальности бакалавриата «Юриспруденция» деятельности по всем вышеперечисленным направлениям: выявление правонарушений коррупционного характера, разработка кодексов этики, исключение составления неофициальной отчетности и др. Фактически соответствующий будущий специалист в рамках антикоррупционных компетенций УК и ОПК не ориентирован на приобретает качеств, необходимых для осуществления активной деятельности – очевидно недостаточное внимание к нему как к субъекту соответствующей антикоррупционной деятельности.

Проблема еще более очевидна, если обратиться к вызвавшему интерес еще на стадиях разработки и обсуждения проекту профессионального стандарта «Специалист в сфере предупреждения (профилактики) коррупционных нарушений». Для осуществления трудовых функций выделены требования к необходимым знаниям, касающееся «составления локальных нормативных актов организации с учетом соответствия законодательства о противодействии коррупции», а также к необходи-

мым умениям, касающимся выявления «в экономических моделях (бизнес-процессах) коррупционных рисков» [4].

Профессиональные компетенции (ПК) в ФГОС для бакалавриата «Юриспруденция» непосредственно не закреплены. Они определяются образовательной организацией самостоятельно на основе профессиональных стандартов, соответствующих профессиональной деятельности выпускников. Указанное не просто не исключает закрепление антикоррупционных компетенций для студентов, обучающихся по специальности бакалавриата «Юриспруденция», а позволяет разработать необходимый для этого механизм.

Таким образом, необходимо резюмировать следующее:

во-первых, отметить актуальность формирования антикоррупционных компетенций у студентов, обучающихся по специальности бакалавриата «Юриспруденция»;

во-вторых, констатировать формирование антикоррупционных универсальных и общепрофессиональных компетенций у студентов, обучающихся по специальности бакалавриата «Юриспруденция»;

в-третьих, обозначить возможность формирования антикоррупционных профессиональных компетенций у студентов, обучающихся по специальности бакалавриата «Юриспруденция»;

С учетом указанного представляется необходимым:

1) закрепление среди профессиональных компетенций (ПК) для студентов, обучающихся по программе бакалавриата «Юриспруденция», антикоррупционных компетенций, в том числе обеспечивающие в дальнейшем возможность активной антикоррупционной профессиональной деятельности;

2) рассмотрение отдельных вопросов антикоррупционной деятельности в рамках уже реализуемых модулей и учебных дисциплин;

3) рассмотрение отдельных вопросов антикоррупционной деятельности в рамках вновь введенных модулей и учебных дисциплин.

Реализация перечисленного способно повысить эффективность противодействия коррупции и качество образовательного процесса, обеспечить связь между теорией и практикой, между декларацией и реальными мерами по сложным и специфичным вопросам, связанным с необходимым реагированием на опасную социально-правовую проблему – проблему коррупции – и ее отдельные формы.

Список цитируемой литературы

1. Направление подготовки «Юриспруденция» [Электронный ресурс] / Московский государственный университет // URL: https://www.msu.ru/sveden/eduStandarts/4389/ (Дата обращения: 20.10.2023).

2. О противодействии коррупции [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 31 июля 2008 г., № 273-ФЗ: принят Государственной Думой 19 дек. 2008 г. : одобр. Советом Федерации 22 дек. 2008 г. : в ред. от 14.07.2022 г. № 237-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант-Плюс». – М., 2023.

3. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция" : Указ Президента Российской Федерации, 13 авг. 2020 г., № 1011 : в ред. от 26.11.2020 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2023.

4. Профессиональный стандарт «Специалист в сфере предупреждения (профилактики) коррупционных рисков» / Торгово-промышленная палата Российской Федерации // URL: https://spk.tpprf.ru/dokumenty/dokumenty-spk-ttp-rf/02_ПС%20Специалист%20по%20предупреждению%20коррупции_19.11.21.pdf (Дата обращения: 20.10.2023).

5. Резюк, В. И. Антикоррупционное обучение по юридическим специальностям в системе мер по борьбе с коррупцией: организационно-правовой аспект / В. И. Резюк // Новеллы Конституции Российской Федерации и задачи юридической науки : материалы конференции : в 5 ч. Ч. 5. – Москва : РГ-Пресс, 2021. – С. 224–226.

6. Резюк, В. И. Подготовка кадров для сферы государственного управления: нормативно-правовой аспект формирования компетенций антикоррупционного характера / В. И. Резюк // Вестник Брестского университета / Серия №2 История. Экономика. Право. – 2020. – № 2. – С. 140–147.

7. Rezyuk V. I. Counteraction corruption in the sphere of physical culture and sport as a separate direction of management activity / V. I. Rezyuk // Strategic management of the development of physical culture and sports: a collection of scientific papers. – Kh.: KhDAFC, 2020. – P. 103–106.

Рыжкова И.Д., канд. юрид. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

НАСТАВНИЧЕСТВО — ВАЖНЫЙ, НО ЧАСТО ИГНОРИРУЕМЫЙ ФАКТОР ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОЕКТОВ

Аннотация

В статье рассмотрены понятия наставничества, менторства; анализируется проблема отсутствие наставничества в реализации значимых, в том числе государственных, проектов.

Ключевые слова: наставничество, менторство, проект.

В жизни практически каждого человека был или есть кто-то, кого можно считать наставником: учитель, старший коллега, научный руководитель, начальник и т.п. Или это человек, достигший высот в профессии, науке, творчестве, с которого берет пример начинающий на этом поприще молодой сотрудник, специалист. Каждый работник, исходя из своего личного опыта, знает, как бывают важны поддержка, разъяснение производственной задачи или просто профессиональный совет.

О понятии и регулировании института наставничества

Формирование института наставничества было связано с объективной потребностью, необходимостью доучить молодого специалиста, на основе полученных теоретических знаний обучить на рабочем месте.

В советский период наставничество приобрело безвозмездный, часто добровольный (иногда обязательный) характер. Наставник закреплялся за наставляемым для передачи последнему навыков и умений.

За рубежом сформировался институт менторства. Ментор – это обязательно опытный профессионал, вдохновляющий и помогающий своему подопечному. Сам процесс наставничества называется менторингом. Менторинг может быть безвозмездным или осуществляться на возмездной основе. В современной России прижилась и стала достаточно популярной форма возмездного индивидуального менторства. Не редки случаи, когда молодой неопытный профессионал ищет ментора и готов оплачивать свое обучение. К ментору могут обратиться основатели стартапов, ментор, в свою очередь, не только поможет составить план развития, но и может поделиться деловыми контактами, помочь привлечь инвесторов, ведь он в этой сфере давно состоялся. Близкие к менторству услуги могут быть оказаны и компаниями.

Несмотря на то, что понятия наставничества и менторства максимально близки, вопрос регулирования общественных отношений в этих сферах представляется различным. Наставничество может регулироваться, как корпоративными нормами, так и нормами трудового права. Так, ст. 202 Трудового кодекса РФ «Организационные формы ученичества» определяет, что «ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах». Ст. 200 Трудового кодекса РФ говорит о приобретении учеником квалификации, а ст. 199 кодекса закрепляет за работодателем обязанность обеспечить работнику возможность обучения.

Так, мы видим, что наставничество может осуществляться в различных формах, положения о наставничестве нередко находят отражение в локальных нормативных актах работодателя.

Менторство, в своей сути, относится к гражданско-правовой сфере и предполагает оказание консультационных услуг, в том числе и на безвозмездной основе физическим лицом без образования юридического лица.

Вопросы этической ответственности
за неудавшееся наставничество или его отсутствие

Не до конца ясными остаются следующие вопросы, относящиеся к наставничеству: какова степень ответственности наставника за провалы обучаемого? Должен ли нести ответственность работодатель, не обеспечивший наставничество в любой из возможных форм, опять же, при серьезной неудаче обучаемого?

В научной литературе эти вопросы практически не обсуждаются.

То же самое отражается и в российском менталитете. В России не принято говорить о провалах и неудачах. Однако вовремя находят виновных, увольняют с работы за провал либо, в крайнем случае, — возбуждают уголовное дело. Но действительно и всегда ли полезен такой подход?

На необходимость анализа неудач обращает внимание известный учёный-юрист, доктор юридических наук, профессор В.М. Баранов. В своей статье «Инновационные юридические проекты в фокусе неудач» [1] он анализирует особенности отношения российских граждан к серьезным провалам, неудачам, в том числе, инновационным проектам, постепенно перенаправляя читателя в сторону юриспруденции. Но и для представителей других профессий мнение ученого весьма интересно. Почему мы глубоко не анализируем неудачи? В чем их причина? И почему они повторяются?

Сравнивая российский и зарубежный подход (не в пользу российского), автор упоминает Международный комитет по истории техно-

логий [2], который с 1980 года проводит исследования, организует научные симпозиумы об инновационных неудачах и, что важно, — публикует аналитические кейсы о крупных неудавшихся инновационных проектах [1,86].

В России о причинах неудач узнают значительно позже. Приведем конкретный пример, связанный, по нашему мнению, с проблемами наставничества.

26 октября 2023 года, как стало известно из новостных источников, Президент РФ Владимир Путин посетил госкорпорацию «Роскосмос». Говорили о текущих и глобальных проблемах [3].

В августе мы, к большому сожалению, стали свидетелями краха запущенного к Луне зонда «Луна-25», работа по запуску которого велась с 2013 года.

Наиболее вероятной технической причиной аварии «Луны-25» стало нештатное функционирование бортового комплекса управления, включился блок измерения угловых скоростей из-за возможной программной ошибки. Это не позволило при выдаче корректирующего импульса зафиксировать момент набора требуемой скорости и своевременно выключить двигатель [4].

Но почему произошла программная ошибка?

Как выяснилось на встрече работников Роскосмоса с Президентом России уже через два месяца после крушения станции, государственную корпорацию покинули многие состоявшиеся специалисты, которые просто перешли работать на другие предприятия, где уровень зарплат отвечал их ожиданиям. Так Роскосмос лишился опытных кадров, специалистов [3], которые могли бы стать наставниками для молодых инженеров.

В таких проектах важны не только опытные специалисты, но и сам процесс наставничества. Космические проекты отличаются высокой сложностью, здесь важен опыт десятилетий.

Обидно, что такие подробности Президент и вся страна узнали лишь месяцы спустя после неудачного запуска «Луны».

Эта ситуация выявила проблемы в государственном управлении, которые стоили стране миллиарды рублей.

Конечно, мы не связываем напрямую эту аварию исключительно с проблемами наставничества, но слишком уж очевидно прозвучала проблема ухода из отрасли опытных работников, и именно на это, в первую очередь, обратила внимание на встрече с Президентом молодежь. Вероятность того, что этот фактор — одна из причин недоработок — достаточно велика.

Вывод: необходимо пересмотреть управленческие подходы, особенно в случаях, когда речь идет о масштабных проектах; обратить внимание на зарубежный опыт анализа инновационных неудач; сохранить институт наставничества.

Список цитируемой литературы

1. Баранов, В.М. Инновационные юридические проекты в фокусе неудач (innovation failures): доктрина, практика, техника / В.М. Баранов // Юридическая техника. – 2021. - № 15. – С. 85-99.

2. Официальный сайт Международного комитета по истории технологий (International Committee for the History of Technology — ICOHTEC). [Электронный ресурс]. URL: https://www.icohtec.org/ (дата обращения 22.11.2023).

3. Путина удивили зарплаты россиян в космической отрасли: Лента.ру. [Электронный ресурс]. URL: https://lenta.ru/news/2023/10/26/putina-udivili-zarplaty-rossiyan-v-kosmicheskoy-otrasli/ (дата обращения 22.11.2023).

4. Луна-25: Википедия-свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Луна-25 (дата обращения 22.11.2023).

Соловьева Н.Ю., канд. пед. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Липецкий филиал, г. Липецк

РАЗВИТИЕ СТУДЕНЧЕСКОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация

Статья посвящена подготовке студентов – старшекурсников к воспитательной работе с первокурсниками. Предложена программа обучения студентов старших курсов к педагогической деятельности в роли наставников первокурсников.

Ключевые слова: студенческое самоуправление, наставничество, социальная адаптация, воспитательная работа.

Институт наставничества (кураторства) не является новым в сфере образования, скорее это хорошо забытое старое. Одним из первых официальных документов российской высшей школы, посвященным

кураторской работе, является Инструкция для кураторов Томского технологического института, утвержденная в 1903 году Николаем II. В ней в числе основных обязанностей куратора называлось «ходатайствовать перед академическими органами об удовлетворении уважительных и в законных формах заявленных нужд и потребностей студентов, в том числе устройстве научных и литературных кружков, учреждений кружков для занятий искусствами, физическими упражнениями, организации студенческих библиотек и читален, столовых, чайных, кассы, приходить студентам на помощь при искании дешевых и здоровых квартир» [2, с.19].

Говоря о кураторе академической группы, мы обычно имеем в виду преподавателя или сотрудника вуза, прикрепленного к конкретной учебной группе с целью осуществления контроля за ходом учебной и внеучебной деятельности студентов и оказания им информационно - организационной и психолого-педагогической помощи в решении самых разных проблем. Деятельность куратора ориентирована, прежде всего, на поддержание мотивации студентов на будущую профессию, а также на активное участие в образовательном процессе и общественной жизни [1,3].

Куратор является основным звеном в работе по адаптации студентов к условиям высшей школы, он связующий элемент между администрацией вуза и студенческой группой, между вузом и семьей студента, между педагогическим коллективом и студентом. Сегодня происходит активное осознание важности этого воспитательного инструмента всеми участниками образовательного процесса и идет поиск лучших его форм и содержания.

Согласно опросу, проведенному в Липецком филиале РАНХиГС, потребность в кураторе испытывают около 53% студентов-первокурсников. Эта потребность сохраняется у 26% студентов старших курсов. Куратор помогает решить проблемы, связанные с успеваемостью (5,8%), личные проблемы (6,9%), помогает наладить взаимоотношения с сокурсниками (9,8%), приобщиться к внеучебной работе (39,1%), оказывает помощь при оформлении курсовых и научных работ (2,2%), помогает разрешить конфликты с преподавателями (6,8%). Опрос показал, что без куратора было бы труднее адаптироваться в первые месяцы обучения 62% студентам.

Проблемы воспитания обучающихся в каждом вузе решаются поразному, но одним из самых удачных, с нашей точки зрения, решений стало введение в академии института студенческого кураторства, целью которого является, с одной стороны, повышение эффективности

студенческого самоуправления, а с другой, - помощь в адаптации первокурсников к вузовской среде.

Институт студенческого наставничества в Липецком филиале призван решать множество задач. Это и знакомство первокурсников со студенческой жизнью, с историей и традициями академии, с правами и обязанностями студентов, сплочение студентов, создание и развитие традиций группы, помощь студентам группы в выстраивании приоритетов в образовательной деятельности, выявление и поддержка лидеров в группе, формирование корпоративной культуры студенческой группы, убеждении в правильности выбора вуза.

Введение студенческого кураторства по сути одна из форм психолого-педагогического сопровождения студентов первого курса. Данная система обладает рядом преимуществ: а) степень доверия первокурсников к студентам старших курсов выше по сравнению с доверием к педагогу; б) организация коммуникативных процессов происходит гораздо легче в результате отсутствия разницы в возрасте между куратором и студентом; в) происходит удержание наиболее активной части студентов старшекурсников в общественной жизни вуза. Кроме того, взаимодействие студент-студент качественно отличается от взаимодействия студент-преподаватель. Вместо запретов здесь – помощь; вместо прямых требований – совместный анализ ситуации, поиск самостоятельных решений; вместо назидательных монологов и недоверия – уважительный диалог и доверие; вместо борьбы с недостатками – психологическая поддержка.

Однако студенческое кураторство обладает и определенными минусами. На наш взгляд, несмотря на все свои достоинства, оно применимо только в тех случаях, когда студенты-кураторы сами активно участвуют в деятельности студенческих органов самоуправления и имеют опыт социально-педагогической работы. То есть, прежде чем использовать студентов старших курсов в качестве кураторов, их нужно обучить, помочь сформировать собственные лидерские и управленческие качества, а также приобрести опыт работы в новом качестве педагога и наставника.

Для формирования у будущих студентов-кураторов собственной психолого-педагогической компетентности и для оптимизации взаимодействия с кураторами-преподавателями в филиале разработан проект «Школа кураторов». Он предусматривает учёбу кураторов-старшекурсников квалифицированным специалистом – психологом, представителями молодежных объединений, опытными кураторами. Проект включает в себя лекции и семинары, а также мастер-классы

"Знакомство с интерактивными технологиями работы с группой" и "Повышение психолого-педагогической компетентности куратора", тренинги по командообразованию, выявлению неформальных лидеров, разрешению конфликтных ситуаций и т.д.,

Система обучения студентов-наставников (кураторов) может быть организована на основе Школы вожатых или летних студенческих отрядов. Вожатская практика – одна из форм неформального образования студента-куратора. Каждый участник студенческого педагогического отряда – кандидат в студенты-кураторы. Современный куратор является не только полномочным представителем, отстаивающим интересы студенческой группы. Он участвует на всех уровнях в обсуждении вопросов и принятии решений, касающихся жизни и деятельности студентов курируемой группы. Куратор – индивидуальный консультант, который стремится помочь студентам: в понимании целей, задач, особенностей формализованного и неформального образования; в составлении индивидуальных учебных планов и выполнении всех предусмотренных учебным планом и отдельными программами требований; в подготовке к профессиональной и академической работе, а также к любой другой деятельности. Наставник (куратор) – активный соучастник, соавтор (автор) проектов, программ, преобразующих студенческую жизнь. Кураторство – форма саморазвития, самореализации; школа патриотизма и гражданского общества, здорового образа жизни и полноценного досуга. В Липецком филиале кураторство – это способ активизации неформального образования и условие качественной подготовки будущих специалистов.

Информационно-ознакомительный блок

Разъяснение студентам Устава, Правил внутреннего распорядка, Правил пользования компьютерными аудиториями, режима проживания в общежитии, других нормативов. Ознакомление со структурой, историей и обычаями вуза. Знакомство студентов со студенческими организациями: студенческим советом, клубами, спортивными секциями. Привлечение первокурсников к вступлению в них и участию в мероприятиях.

Социально-педагогический блок

Изучение личностей студентов и социальной картины группы в целом. Анализ полученных данных и диагностика проблем. Проведение психологических и социальных тренингов в группе. Привлечение группы к участию в сплачивающих мероприятиях: культпоходы, конкурсы, субботники. Индивидуальная социально-педагогическая работа

со студентами. Организация межгруппового сплочения со студентами других групп путем проведения совместных мероприятий.

Научно-педагогический блок

Разъяснение особенностей учебного процесса в академии, рекомендации по улучшению академической успеваемости. Контроль над успеваемостью и посещаемостью студентов группы. Анализ слабых мест и их обсуждение в группе, принятие мер по их устранению. Привлечение отдельных студентов к участию в научной работе: конференциях, олимпиадах и конкурсах.

Изучение проблемы студенческого наставничества (кураторства) позволяет утверждать, что вопрос адаптации студентов-первокурсников нуждается в дальнейшем психолого-педагогическом изучении, обобщении и распространении уже существующего опыта. Определенные изменения должен претерпеть институт кураторства. Следует признать, что даже при качественной теоретической и практической подготовке студента к работе куратора, существует опасность возникновения противоречия между общественными обязанностями и учебной нагрузкой; недостатком педагогического опыта, который не может быть полностью восполнен знаниями средств и методов воспитательной работы. И тогда крайне необходима помощь наставника-преподавателя, его профессиональная поддержка и педагогический опыт. Считаем, что для того, чтобы будущие специалисты могли успешно адаптироваться к новым условиям жизни, гармонично и бесконфликтно взаимодействовать в вузовской среде, необходимо, чтобы процесс развития способностей, качеств и умений проводился планомерно и системно.

Список цитируемой литературы

1. Москвина, И.Б. Адаптация первокурсников в вузе: модель психолого-педагогического сопровождения / И.Б. Москвина // Педагогическое образование и наука. – 2019. – № 12. – С. 73-78.

2. Мандель, Б.Р. Кураторство: проблемы, размышления, полемика / Б.Р. Мандель // Alma mater. - 2014. - № 3.

3. Цихончик, Н.В. Социальные риски студенческой молодежи в условиях трансформации института высшего образования / Н.В. Цихончик // Alma mater. - 2022. - № 4. - С. 61-67.

4. Мамчиц, Н.А. К вопросу о психологическом сопровождении деятельности куратора студенческих групп/ Н.А. Мамчиц // Гуманитарные и социально-экономические науки. - 2014. - № 4. - С. 97-101.

Таран Ю.Н., канд. пед. наук, доцент
Уполномоченный по правам ребенка
в Липецкой области, г. Липецк
Лаврова А.А., канд. ист. наук,
руководитель аппарата Уполномоченного по правам ребенка
в Липецкой области, г. Липецк

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА (НА ПРИМЕРЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)

Система образования всегда играла значительную роль в развитии любого общества. Когда Липецкая область была создана в 1954 году, она развивалась не только экономически, индустриально, аграрно, но встал актуальный вопрос о становлении региональной системы образования.

Безусловно, в своем развитии она прошла определенные этапы. Но всё, что было создано – это заслуга не технологий, а заслуга конкретных людей, ключевых фигур в истории.

Ведь образовательное учреждение – это не стены и кабинеты, а это директор, учителя и учащиеся: школьники и студенты.

Знания – это не учебники, не учебные программы, а авторский труд отдельных людей и коллективов.

Вся система образования – это люди! Это глобальная система наставничества!

Почти 70 лет назад в Липецкой области функционировало около 1,5 тысяч школ, в которых обучалось 178 тысяч детей (для сравнения, сегодня в Липецкой области 267 школ и 139 тысяч школьников). Важно отметить, что

- 66 % школ были начальными;
- больше 1000 детей не обучались вообще;
- треть населения имели только начальное образование!

При этом, более 20 % школ в те годы требовали капитального ремонта, а неуспеваемость достигала рекордных 16 %!

Несмотря на то, что кадровая ситуация всегда была в нашем регионе относительно благополучной (не в каждой области функционировали 2 педагогических института и 2 педучилища), но общий уровень квалификации, к сожалению, был невысоким. Отметим также, что в 1950 году только две тысячи человек имели возможность получить высшее образование (в 2022 году – более 23 тысяч).

Поэтому перед первым руководителем региональной системы образования Иваном Архиповичем Пономаревым (который возглавлял отдел народного образования с 1954 по 1973 год) встала очень сложная задача: повысить качество обучения и эффективность урока! Для этого надо было преодолеть низкую квалификацию учителей и соответственно неуспеваемость учеников.

В этом проявилась система наставничества, когда Иван Архипович обратился к педагогическим коллективам: директорам и учителям, не боясь спрашивать у них совета и организовав повышение квалификации (когда более опытные педагоги обучали молодых). В результате 15 тысяч учителей прошли курсы повышения квалификации, а число неуспевающих учеников снизилось в 2 раза!

Также одной из заслуг И.А. Пономарева было привлечение в Липецк учёного, педагога-новатора, участника Великой Отечественной войны Константина Александровича Москаленко (1917-1984). Он – основоположника «Липецкого опыта» школьного обучения, доцент Липецкого государственного педагогического института. Именно с его именем связано повышение эффективности урока.

Несмотря на то, что Константин Александрович был, в первую очередь, ученым-теоретиком, он сформировал вокруг себя команду учителей-единомышленников, с которыми и формировался «Липецкий опыт» и при их поддержке внедрялись в практику нововведения. Причем Липецкий опыт распространился далеко за пределами региона, доказал свою эффективность и оказался востребованным на протяжении долгих лет.

К примеру, именно Константин Александрович ввел 5-дневную учебную неделю – привычное явление для большинства современных российских школ. Сегодня в Липецке имя К.А. Москаленко носит лицей № 3 как дань уважения педагогу и наставнику.

70-90-е годы прошлого века преподнесли свои вызовы. Это период планомерного и поступательного развития системы образования и начала ее трансформации в связи с изменениями в общественно-политической жизни страны. С 1973 по 1985 год региональную систему образования возглавил Василий Петрович Шаталов.

Под его руководством в Липецкой области развивалась сеть загородных детских (пионерских лагерей); улучшались условия учебно-воспитательного процесса и трудового обучения. И в 1980 году Липецкая область заняла 1 место в РСФСР по качеству знаний по русскому языку и математике!

И, безусловно, ключевая фигура этого периода времени – педагог и наставник Сталь Анатольевич Шмаков (1931-2000). С его именем

связан расцвет воспитательной работы в школе и в детском лагере. Это целая система, которая включала в себя педагогические классы в школе; смены «Снежная республика» в каникулярный период. Это методическое, научное обновление игровой и досуговой деятельности. В итоге детский лагерь «Прометей» получил известность во всей стране; педагогическое наследие С.А. Шмакова востребовано вплоть до настоящего времени. Но главное – это приоритет Детства как основы развития общества. Как говорил Сталь Анатольевич: «Все дети наши».

Рубеж 20–21 веков – это изменение системы образования, это начало компьютеризации, когда школьная инфраструктура и процесс обучения приобретали знакомые современные черты. Новые вызовы потребовали и новых подходов в системе управления системой образования. С 1985 по 2003 год руководителем стал Владимир Ефимович Тонких.

И в муниципальной системе образования появились свои наставники. Это директор (с 1975 по 1981, с 1988 по 1995 гг.) школы № 24 города Липецка Михаил Борисович Раковский, директор (с 1987 по 2009 г.) школы № 64 города Липецка Вячеслав Александрович Котельников, которые создали собственные педагогические системы и традиции, существующие до сих пор.

В системе образования в прошлом и настоящем очень много изменений и перемен. Это огромный мир, в котором можно встретить все возраста. Поэтому система наставничества занимала и занимает особое место.

Молодому педагогу необходимо адаптироваться, поэтому так важен мудрый наставник из числа более опытных коллег. А к примеру, когда в период пандемии, в учебную программу пришло дистанционное образование, это потребовало от учителей развития цифровых навыков. И здесь система наставничества имела обратный эффект: молодые педагоги помогали старшему поколению. И в этом не может быть ничего «постыдного», ведь система образования не консервативная, а структура, которая остро реагирует на глобальные вызовы современности.

2023 год был объявлен Президентом страны В.В. Путиным Годом Педагога и Наставника. Событие, которое призвано популяризовать профессию педагога, способствовать самосовершенствованию и саморазвитию, сохранению педагогических традиций и желанию созидать новое, интересное и самое лучшее для детей. Но главное, чем педагог отличается от наставника – это опыт, причем не только положительный, но и негативный. Свои ошибки, педагогические про-

валы и триумфы надо пережить самому. И тогда наставник на своем пройденном жизненном опыте, сможет помочь наставляемому преодолеть возможные препятствия, ведь цена ошибки в мире Детства слишком велика!

Тимоненков В. И., канд. экон. наук, доцент
Никонорова А. Д., Рогожина А. А., студенты
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Нижегородский филиал, г. Нижний Новгород

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация

В статье рассмотрена динамика численности органов государственной власти в Российской Федерации и выявлены основные проблемы формирования их кадрового потенциала. Определены особенности развития института наставничества на государственной гражданской службе и даны рекомендации по повышению эффективности данного процесса.

Ключевые слова: кадровый потенциал; государственная гражданская служба; наставничество; профессиональная адаптация; мотивация.

На сегодняшний день одним из главных показателей эффективности работы той или иной структуры является ее кадровый потенциал, представляющий собой определенную часть трудовых ресурсов, обладающих определенными знаниями и навыками, приобретенными и накопленными в результате обучения, а также профессионального опыта, повышения квалификации и осуществления переподготовки [1, с. 108].

Кадровый потенциал присущ любой организации, но далеко не каждая организация использует его эффективно. Рассмотрим его более подробно применительно к государственной гражданской службе.

Для начала, следует обозначить, что под государственной гражданской службой подразумевается профессиональная деятельность граждан Российской Федерации на должностях гражданской службы

по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Федеральная служба государственной статистики ежегодно ведет подсчет численности государственных гражданских служащих для того, чтобы выявить определенную динамику (таб.1) [3].

Таблица 1

Динамика численности государственных гражданских служащих в РФ

	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Российская Федерация	2173008	2156272	2157937	2327623	2273817
в том числе в органах: на федеральном уровне	49677	49612	50940	51619	53093
на региональном уровне	2123331	2106660	2106997	2276004	2220724

На конец 2021 года начала прослеживаться тенденция сокращения численности государственных гражданских служащих, которая сохранилась и в 2022 году. Тогда же ситуация осложнилась и новостью властей о реформировании государственного аппарата посредством сокращения госслужащих: к 2023 г. было запланировано сокращение численности центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти на 10%, территориальных органов – на 5%, а в регионах – на 15%.

Подобные меры принимаются для сокращения нагрузки на бюджет страны, однако вместе с этим несут и определенные негативные последствия касательного кадрового потенциала:

– сложности в трудоустройстве на государственную гражданскую службу молодых специалистов;

– сокращение на рабочем месте менее опытных сотрудников;

– «старение» кадров.

Изменить ситуацию и устранить вышеперечисленные кадровые проблемы могут помочь своевременно принятые меры, одной из которых на данный момент может стать внедрение системы наставничества на государственной гражданской службе.

Сущность наставничества как такового заключается в том, чтобы формировать у молодых служащих профессиональные знания и умения, необходимых для обеспечения служебной деятельности на высо-

ком профессиональном уровне. Оно помогает ознакомить прибывшего сотрудника с особенностью прохождения гражданской службы в соответствующем государственном органе, а также сформировать у него представления у его обязанностей.

Существует несколько особенностей наставничества на государственной гражданской службе. Ключевыми из них выделяются следующие:

– Законодательные и организационные рамки: работа на государственной службе подчиняется определенным правилам и законам, поэтому наставники должны быть хорошо осведомлены о них и помогать подопечным их соблюдать.

– Ответственность и общественная значимость: работа на государственной службе имеет большую общественную значимость, поэтому наставники должны помогать подопечным осознавать свою ответственность и влияние на общественные процессы.

– Профессиональная этика и конфиденциальность: наставники на государственной службе должны соблюдать высокие стандарты профессиональной этики, включая конфиденциальность информации и уважение к правилам и нормам работы в государственных органах.

– Сложность и специфика работы: государственная гражданская служба может быть сложной и требовательной, поэтому наставники должны обладать глубокими знаниями и опытом в данной области.

Наставник выполняет важную роль перед своим подопечным, так как именно он напрямую влияет на создание развития профессиональной культуры государственного органа. Он передает все основные качества, которыми должен обладать прибывший специалист.

Реализация наставничества на государственной гражданской службе включает в себя следующие этапы [2]:

1. Подготовка и планирование: определяются цели и задачи программы наставничества, разрабатывается план действий и определяются ресурсы, необходимые для его реализации.

2. Подбор наставников и подопечных: проводится отбор и назначение наставников, которые обладают необходимыми знаниями и опытом в сфере государственной службы, а также подопечных, которым требуется поддержка и развитие.

3. Организация встреч и обучение: наставники и подопечные проводят встречи и обсуждают профессиональные вопросы, цели и задачи программы наставничества.

4. Регулярное сопровождение и поддержка: наставники регулярно проводят встречи с подопечными, обсуждают прогресс и про-

блемы, оказывают поддержку и помощь в решении профессиональных вопросов.

5. Оценка и анализ результатов: проводится оценка эффективности программы наставничества, анализируются достигнутые результаты и определяются дальнейшие шаги для улучшения программы.

6. Развитие и продление программы: на основе полученных результатов и обратной связи от участников программы, она может быть доработана и продлена для обеспечения непрерывного развития и поддержки сотрудников государственной службы.

Таким образом, данные этапы реализации наставничества на государственной службе способствуют подготовке высокопрофессионального специалиста на должность государственного служащего. Однако для того, чтобы данный процесс был максимально эффективным, необходимо придерживаться определенных рекомендаций.

Во-первых, подбор наставника должен осуществляться исходя из потребности гражданского служащего, в отношении которого осуществляется наставничество. Такой кандидат должен разделять ценности государственного органа, а также понимать специфику как определенной должности, так и гражданской службы в целом. Наставник должен уметь передавать знания и умения, его накопленный опыт, профессиональное мастерство. Не имея такого навыка, он не сможет ничему научить или подсказать в сложных моментах для наставляемого. Конечно, стоит отметить и то, что кандидат в наставничество должен иметь желание обучать. Без желания не получиться получить положительные результаты как для государственного органа, так и для самого наставляемого.

Во-вторых, при отборе граждан, нуждающихся в наставничестве, важно помнить о тех из них, кто только окончил высшие учебные заведения, а также граждане с опытом работы, но не имеющие представления о специфике службы, поскольку именно эти категории чаще всего сталкиваются со сложностями в области законодательства, в особенностях деятельности государственного органа, неуверенности в правильности свих действий. Поэтому, поступая на службу, обязательна процедура наставничества и адаптации в конкретном государственном органе [4, с. 129].

Таким образом, наставничество на государственной гражданской службе играет важную роль в развитии кадрового потенциала и повышении профессионализма сотрудников, что способствует эффективной работе государственных органов. Оно позволяет эффективно использовать уже накопленный опыт, развивать профессиональные навыки,

поддерживать и мотивировать сотрудников, ускорять процесс адаптации новых сотрудников и укреплять командный дух.

Список цитируемой литературы

1. Кудлай, И. П. Внедрение системы наставничества на государственной гражданской службе / И. П. Кудлай. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 42 (332). — С. 108-112.

2. О наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации / Госслужба [Электронный ресурс]. — URL: https://gossluzhba.gov.ru/news/e5749834-2805-ea11-b3b7-98f2b30c9953 (дата обращения: 15.10.2023).

3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] — URL: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 12.10.2023).

4. Шершень, И. В., Емельянова, О. Я. Исследование проблемы управления профессиональной адаптацией государственных гражданских служащих / И.В.Шершень, О.Я.Емельянова // РСЭУ. — 2023. — №1 (60).

Тужилкин А.В., аспирант
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РФ

Аннотация

В современных условиях высшее образование в РФ приобретает особое значение как важнейший фактор формирования кадрового потенциала для политической, экономической и других сфер общественной жизни. В статье рассматриваются ключевые направления государственного политики в сфере образования, направленные на адаптацию высшей школы и среднего профессионального звена к изменяющимся условиям реализации образовательных программ и запросам бизнеса.

Ключевые слова: высшее образование, цифровая трансформация, кадры, государственная политика.

Активное развитие современных цифровых технологий в последнее десятилетие стали основой для перехода к новому научно-техническому и технологическому уровню человечества. Данные про-

цессы требуют новых подходов к формированию кадрового и интеллектуального потенциала страны. В связи с этим высшее образование становится одним из важнейших приоритетов в государственной политике развитых стран, поскольку создает фундамент будущего кадрового потенциала государства.

В настоящее время высшее образование во многом определяет перспективы развития экономики страны. Для бизнес структур человеческий капитал превратился в основной фактор производства, от которого зависит конкурентоспособность фирмы, способность генерировать и внедрять инновационные идеи и т.д.

В России вопросы реализации государственной политики в сфере высшего образования определяют перспективы и устойчивость всей экономической системы в ближайшей перспективе.

Важное влияние на реализацию государственной политики в сфере высшего образования РФ оказала пандемия COVID-19 в 2021 году и введенные санкции после начала СВО в 2022 г. Они коренным образом изменили трудовые отношения и требования к кадрам. В ответ на новые вызовы усилились тенденции цифровой трансформации сферы образования в стране. Для обеспечения непрерывности обучения в ВУЗе активно внедрялись цифровые технологии, такие как электронное образование и дистанционные образовательные технологии.

Важнейшее значение имели политические факторы, которые влияют на решение Министерства образования и науки России. В первую очередь, санкции коснулись высшего образования России. Ограничения использования образовательных технологий требуют от государства активного решения образовавшихся проблем.

Принципы государственной политики в сфере высшего образования закреплены в Федеральном Законе от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [1]. Главные цели современного образования - это не только получение знаний и навыков, но также и формирование у обучающихся особых навыков и умений. Благодаря этому современный выпускник сможет применить в полной мере полученные навыки и компетенции, что чрезвычайно важно в постоянно меняющейся среде.

Минобрнауки РФ является основным органом исполнительной власти в сфере образования, науки и высшего образования, в функционал которого входит решение ряда ключевых задач, формирующих архитектуру высшей школы:

- разработка образовательных программ;
- формирование правовой основы образовательного пространства;

- создание и развитие центров научной и научно-исследовательской деятельности.

Кроме того, Минобрнауки формирует систему критериев и методов оценки образовательных учреждений, которые учитываются при выдаче лицензий на образовательную деятельность и предоставлении бюджетных мест [3].

Основной целью государственной политики в области высшего образования является повышение конкурентоспособности отечественного образования и интеграции вузов и научных организаций. Для повышения эффективности высшего образования в 2021 году реализуется новый национальный проект «Наука и университеты» [3].

Определяя главные проблемы, связанные с реализацией государственной политики высшего образования в России, следует обращать внимание на следующее:

- Экономическая доступность – высокий уровень межрегиональной дифференциации в качестве высшего образования, количестве бюджетных мест на перспективных направлениях и специальностях и стоимости обучения на коммерческой основе;

- Замедленное развитие - недостаточный уровень взаимодействия образовательных программ и цифровых технологий;

- Низкая гибкость системы образования - отсутствие должной адаптации к изменяющимся условиям жизни;

- Узость границ – каждое учреждение имеет свою категорию локальности по отношению к предоставляемому образованию;

- Региональные вузы не имеют возможности оказывать все виды образовательных услуг на территории региона.

Главные ориентиры системы образования заключаются в том, чтобы содействовать децентрализации, т.е. на корпоративном уровне формулировать собственные цели и программы, а также средства и механизмы их достижения, способствуя, тем самым, расширению автономии образовательных учреждений.

Государственная политика в области высшего образования определяется долгосрочными приоритетами развития образовательной сферы. В рамках этих направлений разрабатываются и осуществляются специальные программы, стратегии и мероприятия.

Современные условия экономики и спроса на рабочую силу привели к разработке Минпросвещения РФ проекта нового перечня профессий, по которым проводится профессиональное образование.

В течение 2021 года образовательная деятельность осуществлялась 5488 организациями. По образовательным программам професси-

онального обучения было выполнено 70848 программ, по которым прошли обучение 1390292 человек. Во всех регионах России реализуется госпрограмма по развитию образования, нацеленная на решение проблем территориальной ограниченности и доступности [4].

В 2021 - 2022 учебном году в образовательные организации было зачислено 576498 человек, что превышает уровень предыдущего учебного года на 6%. В 2022 - 2023 учебном году на первый курс было зачислено 588 тыс. абитуриентов, что на 2% (11546 мест) больше уровня 2021 – 2022 года. Начата работа по расширению числа мест в вузах за счёт федеральных средств. В текущем году в регионы направлено 73 % бюджетных мест страны [4].

В рамках государственной программы «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» по целевому набору в 2021-2022 гг. было принято 54293 человека, из которых 97,2% обучаются за счёт федерального бюджета.

Реальные перспективы цифровизации высшего образования в России зависят от того, как будет реализован проект «Цифровая экономика». Первыми результатами реализации поставленных задач стало внедрение программы «Цифровые профессии» на портале госуслуг, где студентам предоставляется 50% скидка на обучение в сфере информационных технологий.

Кроме того, планируется увеличение числа бюджетных мест в вузах на «информационные» специальности до 120 тыс. человек, 30% преподавательского состава будет проходить повышение квалификации в области информационных технологий [3].

В большинстве случаев эти программы являются лишь базовыми программами, которые формируют образовательные учреждения, занимающиеся формированием своих стратегий цифровой трансформации учебного процесса, включающих цели и задачи, ключевые субъекты и способы внедрения цифровых технологий в его деятельность [4].

Проанализировав вопрос цифровизации в сфере образования, можно с уверенностью сказать, что данный проект имеет положительные последствия для государства. Предполагаемые итоги цифровой трансформации высшего образования:

− Повышение качества полученных знаний обучающимися различных направлений подготовки, специальностей и педагогов ВУЗа;

− Информатизация образовательных учреждений: улучшение состояния аудиторий и библиотек, а также помещений кампусов и учебных корпусов;

− Улучшение качества обучения, повышение заинтересованности молодых людей в обучении;

− Повышение доступности образования для лиц с ограниченными возможностями;

− Реформирование экономических процессов в самих вузах, снижение уровня и ассортимента рисков;

− Рост привлекательности каждого ВУЗа в отдельности.

При отказе от внедрения цифровых технологий в образовании может произойти существенное ослабление и даже утрата значительной доли российского трудового потенциала, снижение конкурентоспособности российской экономики [4].

Государственное регулирование развития образования, повышение его качества, развитие научно-исследовательской и инновационной деятельности может стать весомым фактором в достижении сильных позиций государства во всех сферах жизни общества.

Таким образом, анализируя политику государства в области высшего образования, мы можем сделать вывод о том, что государство принимает конкретные меры для того, чтобы система высшего образования России не столкнулась со значительными проблемами и угрозами. По мере реализации положительного потенциала перестройки приоритетов образования становится очевидно, что образовательный процесс в России переходит на новый уровень, а это значит, что у российского образования есть новые возможности.

Список цитируемой литературы

1. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.212 № 273-ФЗ. [Электронный ресурс] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

2. Ляпин, И.Л. Нормативное регулирование государственной политики в сфере высшего образования/ И.Л.Ляпин // Современные проблемы развития профессионального образования. Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции . Нижний Новгород, 2023. С. 24-26.

3. Ляпин, И. Л. Механизмы реализации государственной политики в сфере высшего образования / И. Л. Ляпин // Современные проблемы развития профессионального образования : Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции , Нижний Новгород, 15 декабря 2022 года. – Нижний Новгород: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего об-

разования "Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина", 2023. – С. 21-23. – EDN IBZZLC.

4. Данчина, И.М. Анализ государственной политики в сфере высшего образования / И.М.Данчина // Управление организационно-экономическими системами. Сборник трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления. Под общей редакцией Д.Ю. Иванова. Самара, 2023. С. 20-23.

5. Степанычева К.С. Анализ государственной политики в сфере высшего образования / К.С.Степанычева // Управление организационно-экономическими системами. Сборник трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления. Под общей редакцией Д.Ю. Иванова. Самара, 2023. С. 53-57.

Фомичев А. Н., канд. экон. наук, профессор
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,
Калужский филиал, г. Калуга

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ ОСНОВА СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация

Содержание и сущность наставничества заключается, прежде всего, в формировании у обучаемого определенного образа мыслей, чувств, поведения. Таким образом, в основе современного наставничества, неизбежно, должен лежать принцип образования, как фундаментальная основа формирования личностных и профессиональных качеств у обучающихся.

В представленной научно-прикладной работе изложен взгляд автора на особенности применения принципа образования в системе современного наставничества.

Ключевые слова: наставничество, образование, профессиональная подготовка, воспитание, повышение квалификации.

Как в современных, так и в исторически-традиционных, условиях осуществления педагогической деятельности важную роль играет формирование педагогом-наставником в интеллектуальной, психоэмоциональной и поведенческой сфере обучающегося определенного, заранее спланированного образа. Принципиально важную и, можно ска-

зать, фундаментальную роль в указанном процессе играет принцип образования, как основа формирования необходимого образа.

В свете сказанного выше тема проведенного в рамках представленной работы прикладного научного исследования представляется актуальной и своевременной.

Основной целью проведенного исследования является разработка предложений по внедрению принципа образования в систему современного наставничества с целью повышения качества подготовки профессиональных кадров Российской Федерации в сложившихся социально-экономических условиях.

В соответствии с поставленной целью в работе решаются следующие ключевые задачи:

1. Обобщить, изучить и систематизировать имеющиеся теоретические материалы, касающиеся изучаемого вопроса.

2. Провести летальный анализ текущего состояния наставничества в системе подготовки профессиональных кадров.

3. Разработать авторские инновационные рекомендации по внедрению принципа образования в систему современного наставничества.

Теоретическую основу исследования составили работы таких зарубежных авторов, как Мичиулиене Р. и Чиучиулкиене Н. [1], Морган Дж.С. и Лерер П.Дж. [2], Атвал, А., Маккей, Э. и Шрирам, В. [3], а также труды отечественных специалистов, в числе которых Дейкова Л. А. и Мясникова А. А. [4], Селиверстова М. В. и Шишкина В. П. [5], Джакубакынов Б. Б., Толегенулы Н., Кулатаев К. А. и Мектепбергенов Н. Е. [6].

В качестве фактологической базы автором использованы имеющиеся статистические материалы, характеризующие применение наставничества в современной системе подготовки отечественных профессиональных кадров.

В рамках проведения представленного исследования применялись такие общенаучные методы, как анализ, синтез, обобщение, абстрагирование и индукция. Прикладные аспекты исследования были обеспечены применением методов наблюдения, измерения и сравнения. В то же время, при проведения специальных исследовательских мероприятий применялись методы экономического анализа, а также статистико-экономические методы.

Полученные в ходе подготовки статьи аналитические данные и информационные материалы должным образом обобщены и структурированы с точки зрения общих требований к разработке научно-методических основ по теме исследования.

Материалы исследования могут представлять определенный прикладной и методологический интерес для педагогических и научных работников, руководителей всех уровней, специалистов по работе с персоналом, а также аспирантов, магистрантов и студентов, изучающих вопросы наставничества.

Результаты исследования. Человеческий мозг устроен таким образом, что информация в нем усваивается и хранится не в виде слов, фраз, цифр, либо как-то иных кодификационных символов, а исключительно, в виде образов, конкретнее, мыслеобразов [7, 8]. В частности, благодаря данной особенности, обучающиеся, в гораздо лучшей степени, усваивает информацию, представленную в виде наглядных материалов, нежели классические текстовые или цифровые данные.

Следовательно, в основе более эффективного процесса обучения, в том числе и посредством применения педагогического института наставничества, должно лежать максимально широкое использование феномена образа [9], причем, одновременно и как инструмента и как желаемой конечной цели. Ведь ни для кого не секрет, что образование, как социальное явление, имеет под собой, в первую очередь, религиозно-богословские корни.

В основе же православного учения лежит, в числе прочих фундаментальных догматов и постулат о сотворении человека по образу Божию: «И сказал Бог: сотворим человека по Образу Нашему по Подобию Нашему, и да владычествуют они над рыбами морскими, и над птицами небесными, и над скотом, и над всею землею, и над всеми гадами, пресмыкающимися по земле» (Быт. 1:26). По указанной причине и изначальной целью духовного образования было проявление в человеке обучающимся образа Божия.

Безусловно времена меняются. Эволюционирует и общепринятая в конкретной социальной формации система образования. На сегодняшний день, естественно, большинство учебных заведений далеки от религии, а потому преследуют в своей деятельности абсолютно иные цели [10]. Тем не менее, глупо отрицать тот факт, что и современные педагоги, и преподаватели ставят своей цель сформировать в ученике некий желаемый образ. Таким образом, сущность образования, как учебного процесса, имеющего своей целью формирование в обучающимся некоего образа, остаётся и по сей день неизменной.

Самым же эффективным способом формирования в человеке определенного образа является визуальное и максимально возможно наглядное представление данному человеку идеального образа в каче-

стве образца для подражания. Безусловно, лучше всего с такой задачей может справиться институт наставничества.

В вооружённых силах Российской Федерации выделяют два способа воспитания личного состава. Первый: «делай как я!». Второй: «делай как я сказал!». Безусловно, с точки зрения применения принципа образования, первый способ представляется более предпочтительным и эффективным. Ведь именно этот способ позволяет осуществлять образовательный процесс методом наглядной визуализации.

Таким образом, по результатам проведенного в рамках представленной работы прикладного научного исследования можно сделать следующие основные выводы:

1. Ключевой целью современного процесса образования является формирование в обучающимся требуемого социально-психологического и профессионального образа.

2. Важную роль в достижении указанной цели играет практическое применение в системе обучения современных высококвалифицированных профессиональных кадров института наставничества.

3. Именно институт наставничества позволяет сформировать перед обучающимся максимально возможно наглядную визуализацию требуемого образа.

4. Упомянутая выше визуализация может быть достигнута преимущественно личным примером наставника.

Практическая реализация сформулированных выше предложений позволит в значительной степени повысить эффективность использования наставничества в системе подготовки высококвалифицированных профессиональных кадров.

Список цитируемой литературы

1. Mičiulienė, R. Self-Authorship in the Mentoring Process at Pre-School Education / R. Mičiulienė, N. Čiučiulkienė // European Journal of Contemporary Education. – 2023. – Vol. 12, No. 2. – P. 553-563. – DOI 10.13187/ejced.2023.2.553.

2. Morgan J.S., Loehrer P.J. Invited commentary on: Mentoring approaches in a safe surgery program in Tanzania: Lessons learned during Covid-19 and recommendations for the future. Surgery Open Science. 2023. 16, pp. 136-137.

3. Atwal A., McKay E., Sriram V. Understanding the difference, makes the difference: perceptions of Black and Minoritised ethnic occupational therapists on mentoring. BMC Health Services Research. 2023. 23(1).

4. Deikova L.A. Mentoring as an integral part of modern education system of Russia / L. A. Deikova, A. A. Myasnikov // Педагогический журнал. – 2023. – Vol. 13, No. 5-1. – P. 131-137. – DOI 10.34670/AR.2023.69.89.016.

5. Селиверстова, М.В. Актуальные вопросы развития системы наставничества и социальные меры поддержки молодых специалистов / М.В. Селиверстова, В. П. Шишкина // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция, Екатеринбург, 16–17 февраля 2023 года. Том Часть 2. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 295-302.

6. Менторинг как востребованная форма повышения квалификации педагогических кадров в современных условиях / Б. Б. Джакубакынов, Н. Толегенулы, К. А. Кулатаев, Н. Е. Мектепбергенов // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция, Екатеринбург, 16–17 февраля 2023 года. Том Часть 2. – Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет, 2023. – С. 453-461.

7. Фомичев А.Н. Современные методы обучения при дискретной передаче информации / А.Н. Фомичев // Образование в глобальном мире: инновации, проблемы и перспективы : Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции, Москва, 30 марта 2018 года. – Москва: ООО "Директмедиа Паблишинг", 2018. – С. 129-133.

8. Фомичев, А. Н. Метод дискретной передачи информации, как инструмент управления коммуникативными дисфункциями / А. Н. Фомичев // Научный вестник МГИИТ. – 2013. – № 5(25). – С. 62-72. – EDN SZLVDB.

9. Фомичев А.Н. Проблемные аспекты подготовки и обучения команды бизнес-проекта в современных условиях / А. Н. Фомичев // Подготовка кадров для народного хозяйства и государственного управления: трансформация подходов и новые тенденции : Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции, Чебоксары, 10 февраля 2023 года. – Чебоксары: Издательско-полиграфическая компания "Новое время" (Чебоксары), 2023. – С. 138-141.

10. Kisarin, A. S. Problems of innovation in optional education in the context of digitalization of education on the example of "MES" / A. S. Kisarin // Образование от "А" до "Я". – 2023. – No. 4. – P. 43-45.

Черных А. В., к.и.н., доцент
Россия, ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ», Липецкий филиал

НАСТАВНИЧЕСТВО В КОНТЕКСТЕ РАБОТЫ СТУДЕНЧЕСКОГО ПАТРИОТИЧЕСКОГО КЛУБА. НА ПРИМЕРЕ КЛУБА «ПАТРИОТ» ЛИПЕЦКОГО ФИЛИАЛА ПРЕЗИДЕНТСКОЙ АКАДЕМИИ

Аннотация

В статье рассмотрены концептуальные основы для осуществления успешной реализации института наставничества в различных аспектах его выражения на примере работы клуба «Патриот» Липецкого филиала Президентской Академии.

Ключевые слова: студенческий клуб Патриот, наставник, педагог-наставник, кураторы-преподаватели, актив клуба Патриот, непрерывность воспитательного процесса.

Вчера, сегодня, завтра наставничество касалось и касается абсолютно всех сфер жизни общества, которое обеспечивало и обеспечивает ему поступательное развитие. В рамках педагогического процесса на всех этапах его осуществления и реализации, особенно в системе обширной работы высшего учебного заведения в Российской Федерации, наставничество выступает в качестве сложного, а также, безусловно, многогранного явления. Речь идет относительно выстраивания и реализации непосредственно учебного, а также внеучебного и воспитательного процессов, в том числе и досуговой жизни отдельных студентов и даже студенческих коллективов в целом. В этой связи нельзя не указать на такое направление воспитательной деятельности, где ключевая роль принадлежит именно наставничеству как патриотическое воспитание студенчества.

Конечно, в современных реалиях времени патриотическое воспитание молодежи выступает в качестве основополагающего явления работы учебных заведений различных направлений и форматов, в том числе и высших учебных заведений. На этом фоне однозначно положительно выделяется клубная студенческая работа, которая предполагает несколько направлений воспитательного процесса, где вполне успешно реализуется институт наставничества, причем на совершенно различных уровнях и аспектах [3, С. 133-140]. Можно проследить иерархию наставничества студенческого клуба «Патриот» Липецкого филиала Президентской Академии, а также принципы и специфику

осуществления этого значительного социального явления, которое реализуется в рамках работы высшего учебного заведения и за пределами образовательного учреждения.

Можно говорить относительно взаимодействия и сотрудничества с различного рода общественными организациями патриотической направленности, где заинтересованные студенты-участники клуба «Патриот» могут взаимодействовать со своими непосредственными наставниками в лице руководства этих общественных организаций и даже участвуют в работе этих объединений [2, С. 635-639].

Ключевая роль в рамках работы студенческого клуба, безусловно, принадлежит преподавателю-куратору, который выстраивает общий вектор клубной работы в краткосрочной и долгосрочной перспективе, определяет план многогранной деятельности студенческого объединения, формирует ключевые направления, а также специфичный характер взаимодействия с различными сторонними объединениями разнообразной патриотической направленности [4, С. 429-435].

Преподаватель-куратор выступает в своеобразной иерархической структуре клуба ключевым и определяющим наставником, тесно и плодотворно взаимодействующим со студентами-наставниками, активистами клуба, а также остальными участниками студенческого объединения, в том числе и с кураторами-преподавателями студенческих академических групп.

Вторым условным звеном в системе управления студенческого сообщества выступают соруководители клуба «Патриот». В этом отношении речь идет относительно студентов, выполняющих также роль наставников для рядовых участников объединения.

В рамках взаимодействия со своим наставником-руководителем, кураторами-преподавателями учебных групп, администрацией учебного заведения, другими студентами эти активисты клуба «Патриот», совершенствуют свои навыки социальной коммуникации, общекультурных и профессиональных компетенций, различного взаимодействия с людьми, управления, а также осуществляют профессиональный рост, способствующий их управленческим и лидерским качествам в других профессиональных коллективах. Как не парадоксально звучит даже, успешно выполняя роль наставников, несмотря на свой возраст по отношению к другим студентам и незначительный по времени жизненный опыт [1, С. 183-186].

Весьма примечательно, что сам процесс совершенствования навыков управления в системе в рамках реализации института наставничества находится в постоянном поступательном развитии. Взаимо-

действие, а также тесное и плодотворное сотрудничество студентов с руководством клуба, равным образом с наставниками в лице сопредседателя студенческого сообщества, успешно формирует своего рода смену студенческих наставников, которая, в конечном итоге, определяется сменой студенческого состава студенческого объединения в связи с окончанием учебного заведения [6, С. 115-120].

Новые участники объединения воспринимают навыки коммуникации и управления, связанные с формированием и укреплением лидерских качеств, совершенствованием командного взаимодействия, умением работать в команде применительно к разрешению значительного комплекса проблем в работе студенческого патриотического клуба. Здесь нельзя не выделить проведение выступлений студентов на патриотическую тематику, включая воспитательный и научный характер, их непосредственное участие в организации и проведения различного рода патриотических мероприятий при непосредственном взаимодействии с куратором-преподавателем, а также наставниками-студентами [5, С. 148-153].

Список цитируемой литературы

1. Черных, А. В. История развития и современное состояние компетентностного подхода в отечественном и зарубежном образовании / А.В.Черных // Методические проблемы реализации компетентностно-ориентированного преподавания в современном вузе. Сборник трудов участников межрегиональной научной конференции. Под редакцией С.В. Фролова, Д.А. Будюкина, Е.В. Фроловой. – Липецк, 2014. – С. 183-186.

2. Черных, А. В. К вопросу о роли куратора в студенческой академической группе / А.В.Черных // Устойчивое развитие России в период нестабильности: внешние вызовы и перспективы Материалы XII очной международной научно-практической конференции. – Липецк, 2018. – С. 635-639.

3. Черных, А. В. Комсомол и перестройка: попытка реформирования, потерявшая неудачу / А.В.Черных // Защита социальных прав граждан как обязанность государства. Материалы XVI Международной научно-практической конференции. – Воронеж, 2022. – С. 133-140.

4. Черных, А. В. Патриотизм как ключевая ценность в воспитании молодежи в Российской Федерации в эпоху постглобализации на примере деятельности общественной организации: основные направления и перспективы развития / А.В.Черных // Воспитание как основополагающий элемент образовательного процесса в вузах. Материалы меж-

дународных научно-практических конференций. Редколлегия Г. Заридзе. – Воронеж, 2022. – С. 429-435.

5. Черных, А. В. Роль и значение работы общественной некоммерческой организации в патриотическом воспитании молодежи в Российской Федерации применительно к использованию сети Интернет / А.В.Черных // Цифровые трансформации в развитии экономики и общества. Материалы международной научно-практической конференции. – Воронеж, 2021. – С. 148-153.

6. Линченко, А. А., Черных, А. В. Проблема национальной идентичности в структуре формирования компетенций учащихся по направлению «государственное и муниципального управление» / А.А.Линченко, А.В.Черных // Методические проблемы реализации компетентностно-ориентированного преподавания в современном вузе. Сборник трудов участников межрегиональной научной конференции. Под редакцией С.В. Фролова, Д.А. Будюкина, Е.В. Фроловой. – Липецк, 2014. – С. 115-120.

Научное издание

Наставничество в управлении, экономике, образовании и социальной сфере: тренды развития

материалы всероссийской очной научно-практической конференции, посвященная Году педагога и наставника (г. Липецк, 23 ноября 2023 г.)

Под общей редакцией
канд. экон. наук, доц. Гуриной М.А.
канд. экон. наук, доц. Солодовник Ю.А.

АНО «НАУКА-ЮНИПРЕСС»
394024, г. Воронеж, ул. Ленина, 86Б, 2
Формат 60×84/16. Бумага офсетная.
Усл. п.л. 10,5. Тираж 100 экз.
Отпечатано в типографии издательства
394024, г. Воронеж, ул. Ленина, 86Б,2