

Научная статья
УДК 316.354.2
<https://doi.org/10.24158/spp.2021.8.12>

Институционализация наставничества в современных социально-экономических условиях

Роман Вадимович Сизоненко

Институт социально-экономических исследований – обособленное структурное подразделение Уфимского федерального исследовательского центра РАН, Уфа, Республика Башкортостан, Россия, roman.sizonenko9@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2577-5211>

Аннотация. В статье рассматривается наставничество как широко известная форма работы с молодыми сотрудниками, в советское время преимущественно ориентированная на идейно-политическое, патристическое и трудовое воспитание молодежи на промышленных предприятиях. Отмечается, что условия рыночной экономики вносят коррективы в данный процесс, что требует научного анализа и осмысления для его успешной реализации. В современных социально-экономических условиях институционализация наставничества обусловлена объективной общественной потребностью в ускоренной профессиональной социализации молодых сотрудников при явной дисфункции институтов образования, не в полной мере обеспечивающих формирование профессиональных умений и навыков выпускников ссузов и вузов. Автором выделяется ряд противоречий, значимых для процесса институционализации: между общественными потребностями в повышении профессионализма работников, их адаптивности к меняющимся социально-трудовым отношениям и уровнем развития ценностных установок наставничества, отсутствием понимания и интериоризации идеи наставничества; между усилиями органов государственной власти и управления по внедрению практик наставничества и отсутствием их регламентации на уровне социально-экономической организации.

Ключевые слова: наставничество, институционализация, наставник, функции наставничества, профессиональная социализация, управление знаниями, работодатель, организация

Для цитирования: Сизоненко Р.В. Институционализация наставничества в современных социально-экономических условиях // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 8. С. 92–95. <https://doi.org/10.24158/spp.2021.8.12>.

Original article

Institutionalization of mentoring in modern socio-economic conditions

Roman V. Sizonenko

Institute of Social and Economic Researches – Subdivision of the Ufa Federal Research Centre of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia, roman.sizonenko9@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2577-5211>

Abstract. The article considers mentoring as a well-known form of work with young employees, in Soviet times mainly focused on ideological and political, patriotic and labor education of young people at industrial enterprises. It is noted that market-economy conditions make adjustments to this process, which requires scientific analysis and comprehension for its successful implementation. In modern socio-economic conditions, the institutionalization of mentoring is due to the objective social need for accelerated professional socialization of young employees against the background of obvious dysfunction of educational institutions that do not fully ensure the formation of professional skills of graduates of colleges and universities. The article identifies a number of contradictions that are significant for institutionalization: between the social needs for increasing the professionalism of employees, their adaptability to changing social and labor relations and the level of development of mentoring values, the lack of understanding and interiorization of the idea of mentoring; between the efforts of public authorities to introduce mentoring practices and the lack of their regulation at the level of socio-economic organization.

Keywords: mentoring, institutionalization, mentor, mentoring functions, professional socialization, knowledge management, employer, organization

For citation: Sizonenko R.V. Institutionalization of mentoring in modern socio-economic conditions // Society: Sociology, Psychology, Pedagogics. 2021. No. 8. P. 92–95. (In Russ.). <https://doi.org/10.24158/spp.2021.8.12>.

Потребность в накоплении и передаче какого-либо опыта в истории человечества известна издревле. Наставничество, или менторинг (mentoring), считается производным от имени Ментор [1]. В древнегреческой мифологии так звали прославившегося своей мудростью и заслужившего всеобщее доверие наставника сына Одиссея. Ментор наставлял по собственному желанию, в сюжете Гомера – в ответ на просьбу, но добровольно. Наставничество подразумевает передачу

знаний, умений и навыков от более опытного новичку. При этом предполагается, что обладающий опытом намерен его сохранить и обеспечить преемственность, начинающий же нацелен на усвоение получаемых знаний и стремится достичь совершенства. Иными словами, это модель субъектно-объектных отношений, в которых наставник – субъект – авторитет, фактически управляющий своим подопечным. Наставничество развивалось как педагогическая технология, направленная на эффективное обучение и воспитание, однако по мере накопления знаний, развития образования и усложнения системы социальных отношений, оно приобретает иные формы и содержание, смещаясь главным образом в профессиональную сферу.

В СССР практики наставничества внедрялись на промышленных предприятиях, функционально обеспечивая приращение рабочих кадров и идеологически грамотно воспитанных граждан социалистического государства. Организованные школы фабрично-заводского ученичества под руководством опытных наставников позволяли в ускоренном темпе обучать молодежь непосредственно на рабочем месте [2]. Институт наставничества советского образца гармонично дополнял систему профессионально-технического образования, продолжая традиции менторинга [3] как субъектно-объектных отношений, удовлетворяя общественную потребность в кадровом воспроизводстве. Распад СССР и последующий кризис в сфере промышленного производства детерминировали разрушение системы профессионально-технического образования, что отразилось на состоянии наставничества, потребность в котором в принципе оставалась, но концептуально модель социальных отношений должна была измениться. В современных условиях наставничество являет собой не столько практику трансляции опыта, сколько выступает технологией профессиональной социализации новых сотрудников, прошедших определенную подготовку в институтах образования и претендующих на самостоятельную субъектность.

Важным этапом в истории наставничества в России условно можно считать 2013 г., когда В.В. Путин заявил о необходимости института наставничества как значимого направления федеральной образовательной и кадровой политики [4]. Президент фактически инициировал возрождение наставничества в российской экономике, что активизировало соответствующие управленческие структуры. В ответ на заявление руководителя страны Агентством стратегических инициатив (АСИ) с 2014 г. разрабатывается масштабный проект практико-ориентированных новаций в образовательных программах [5], к которому в 13 регионах страны подключилось более 20 тыс. студентов и 105 образовательных учреждений среднего профессионального образования [6, с. 26]. Как символ и атрибут социального института в 2018 г. президентским указом был учрежден знак отличия «За наставничество» [7].

Темпоральные характеристики принимаемых решений свидетельствуют о том, что процесс институционализации наставничества происходит динамично по инициативе органов федеральной власти и управления. Таким образом, на самом высоком уровне зафиксировано, что задача профессиональной подготовки и кадрового воспроизводства не решается институтами образования, что определило вектор стратегического развития наставничества в различных профессиональных областях, в том числе в системе государственной и муниципальной службы (чего в принципе не было в СССР).

Несмотря на инициативы и поддержку органов федеральной власти, на уровне отдельной организации наставничество имеет формальный статус и низкую эффективность. Анализ материалов, представленных финалистами республиканского конкурса «Лучший наставник» (2020 г.) [8], показал, что на некоторых предприятиях (20 %) отсутствуют отделы, занятые контролем и оценкой деятельности наставников и наставляемых, а также в аналогичной части организаций (20 %) деятельность наставников никак не регламентирована. Положение о наставничестве отсутствует. Работа наставников обычно стимулируется посредством периодической надбавки к зарплате, выплачиваемой на протяжении периода работы с наставляемым. Согласно мнению большинства опрошенных участников республиканского конкурса, опытные сотрудники предприятий почти не проявляют интереса к подобной деятельности, поскольку права, обязанности и способы поощрения наставника не регламентированы в нормативно-правовых документах организации.

В настоящий момент наставничество находится в стадии разработок локальных примеров внедрения и конкурсных презентаций. По причине увеличения объемов нагрузки, плотного рабочего графика, необходимости работать сверхурочно, срочности выполнения плана большинство сотрудников элементарно не имеет времени на обучение молодых специалистов. Цифровизация экономики и информационные технологии привели к тому, что наставничество оказалось необходимым не только выпускникам вузов, но и сотрудникам, которые лишь в зрелом возрасте столкнулись с Интернетом, компьютером, сенсорным управлением и т. п., появилась потребность в так называемом «обратном наставничестве», когда в качестве наставляемого выступает сотрудник с большим стажем работы.

Благодаря имеющемуся со времен СССР опыту, практики наставничества понятны большинству сотрудников, но в современных условиях наблюдается их диверсификация. При этом право выбора формы взаимодействия наставника и наставляемого не представляется значимым фактором успешности и эффективности наставничества. Оно либо ограничено формальными инструкциями (Положением о наставничестве, принятым в конкретной организации) без учета личностных особенностей участников процесса, либо предоставлено наставнику, но без информирования о преимуществах и недостатках различных вариантов.

Наставничество возрождается как социальный институт в современной России, но, в отличие от советского периода, с обновленными функциями и с большим разнообразием форм и методов реализации. Результаты проведенных исследований показывают, что программы наставничества актуальны и востребованы, но ресурсов для их эффективной реализации пока недостаточно. Объективная потребность в обучении на рабочем месте обусловлена дисбалансом (рас-согласованием) на аксиологическом уровне между отношением к труду и образованию и его реализацией в практической деятельности.

Согласно выводам, сделанным И.А. Гладковой [9], опрос работодателей показал, что 32,8 % из них не взаимодействуют с вузами. Для 37,4 % респондентов взаимодействие с высшими учебными заведениями ограничивается организацией прохождения практик для студентов; 11,9 % работодателей участвуют в ярмарках вакансий, проводимых в вузах. При этом трудоустраивают выпускников вузов всего лишь 14,9 % опрошенных работодателей. Незначительное количество респондентов (1,5 %) указали, что сотрудники организации работают в вузах по договорам гражданско-правового характера, такое же количество респондентов (1,5 %) выбрали вариант ответа «другое». Наставничество должно дополнить функционал института образования, формирующего, несмотря на декларируемые компетенции, преимущественно теоретические знания из-за неустойчивости связей с работодателями, что обуславливает слабую готовность выпускников к реальной профессиональной деятельности.

Следует отметить, что к настоящему времени имеется определенный задел в исследовании различных практик, накоплен опыт, заслуживающий внимания. В России в данном направлении активно работает АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (НАРК) [10]. В теоретическом плане наставничество активно изучается в контексте педагогической технологии [11], в последние годы наблюдается интерес социологов, изучающих особенности организации наставничества в различных профессиональных сферах [12]. Зарубежный опыт функций и методов наставничества анализируется с конца XX в. [13], что подтверждает наличие не только научного интереса, но и актуальность самой практики.

В целом институционализация наставничества в российских условиях происходит главным образом по инициативе федеральной власти, хотя в нормативно-правовых источниках по-прежнему сохраняется неопределенность статусных характеристик наставника. На уровне социально-экономической организации процесс сдерживается прежде всего действием субъективных факторов, детерминированных низкой мотивацией к этой деятельности сотрудников с большим стажем работы, нежеланием руководства выделять ресурсы и организовывать психолого-педагогическое консультирование самих наставников.

Список источников:

1. Дудина Е.А. Основные подходы к изучению наставничества в зарубежной психолого-педагогической науке // Инновации в образовании: сущность, проблемы, практический опыт, перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической очной онлайн-конференции с международным участием. Краснодар, 2018. С. 21–30.
2. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Преснова А.К., Пасечник А.С. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 3 (37). С. 18–24.
3. Нордберг Л.В., Ладыжец Н.С. Менторинг как социальная система властных отношений // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2008. № 1. С. 51–58.
4. Выступление В.В. Путина на совместном заседании Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны [Электронный ресурс] // Президент России. 23.12.2013. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/19882/work> (дата обращения: 21.08.2021).
5. Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования: системный проект [Электронный ресурс] // Агентство стратегических инициатив. URL: https://old.asi.ru/projects/7267/?RESULT_ID=7267 (дата обращения: 21.08.2021).
6. Фаляхов И.И. Структура научно-методического обеспечения подготовки наставников производственного обучения для дуальной системы профессионального образования // Казанский педагогический журнал. 2017. № 4 (123). С. 26–31.
7. Об учреждении знака отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество») [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 2 марта 2018 г. № 94 // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_292180/ (дата обращения: 21.08.2021).
8. Подробнее см.: Сизоненко Р.В. Наставничество в промышленной сфере как управленческая практика и технология: концептуальный анализ // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2021. № 1. С. 69–82; Социализация экономики как фактор социального развития региона / под общ. ред. Ф.С. Файзуллина. Уфа, 2019. С. 79–91; Приоритетные траектории социального развития региона в условиях социализации / под общ. ред. Ф.С. Файзуллина Уфа, 2020. С. 98–113.

9. Гладкова И.А. Современные стратегии профессионального становления студенческой молодежи региона: специальность: дис. ... канд. социол. наук. Пенза, 2020. 207 с.
10. Кейс-практикум «Наставничество: зачем, что и как» [Электронный ресурс] // YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=RwrKLj9cBE> (дата обращения: 21.08.2021).
11. Мельникова Н.В. Наставничество: метод обучения персонала [Электронный ресурс] // HR-Portal: сообщество HR-менеджеров. URL: http://www.hrland.com/pages/art20080212_150.html (дата обращения: 02.06.2021); Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования [Электронный ресурс] // Мир науки: интернет-журнал. 2018. № 3. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (дата обращения: 21.08.2021).
12. Бикметов Е.Ю., Рувенный И.Я., Сизоненко Р.В. Корпоративное обучение как средство формирования стратегического мышления менеджера // Социально-гуманитарные знания. 2020. № 5. С. 142–147; Караджлова З.К. Тренинг, менторство и коучинг – инструменты концепции «Обучение на протяжении всей жизни» // Перспективы науки и образования. 2017. № 1 (25). С. 34–38; Карпенко Е.З., Красавина Е.В., Сологуб В.А. Возможности наставничества в развитии человеческого капитала организации // Вестник Академии. 2017. № 4. С. 69–74; Кеменев Д.А. Закономерности наставничества как факторная обусловленность его институционализации на государственной службе // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т. 14, № 4. С. 228–241. <https://doi.org/10.22394/2071-2367-2019-14-4-228-241>.
13. Garvey B., Stokes P., Megginson D. Coaching and mentoring: Theory and practice. L., 2017. 558 p.; Jacobi M. Mentoring and undergraduate academic success: A literature review // Review of Educational Research. 1991. Vol. 61, iss. 4. P. 505–532; Kumar P., Gupta R. The art of mentoring: Ancient wisdom and modern pitfalls // Exploring Dynamic Mentoring Models in India. New Delhi, 2018. P. 173–190.

Информация об авторе

Р.В. Сизоненко – аспирант Института социально-экономических исследований – обособленного структурного подразделения Уфимского федерального исследовательского центра РАН, Уфа, Республика Башкортостан, Россия.

https://www.elibrary.ru/author_items.asp?authorid=861025.

Information about the author

R.V. Sizonenko – PhD student, Institute of Social and Economic Researches – Subdivision of the Ufa Federal Research Centre of the Russian Academy of Sciences, Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia.

https://www.elibrary.ru/author_items.asp?authorid=861025.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 06.08.2021;
Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 20.08.2021;
Принята к публикации / Accepted for publication 26.08.2021.