

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ КАЧЕСТВЕННЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Р. В. Сизоненко

roman.sizonenko9@gmail.com

Институт социально-экономических исследований – обособленное структурное подразделение
ФГБНУ Уфимского федерального исследовательского центра Российской академии наук (ИСЭИ УФИЦ РАН)

Аннотация. В современной России наблюдается процесс возрождения и диверсификация моделей наставничества параллельно с модернизацией системы профессионального образования. По инициативе «сверху» ведется работа по поиску наилучших форм взаимодействия и повышения эффективности наставничества, стимулированию сотрудников и формированию культуры наставничества в различных организациях, в том числе на промышленных предприятиях. Ежегодно проводятся конкурсы на лучшего наставника и программу наставничества, создаются и внедряются методы оценки наставничества как для молодого специалиста, так и для самого наставника. Несмотря на активное внедрение наставничества, тем не менее, существуют проблемы в его эффективной организации, что подтверждается результатами социологических исследований.

Ключевые слова: наставничество; наставник; молодой специалист, модели наставничества, профессиональная социализация, управленческие технологии.

ВВЕДЕНИЕ

Наставничество – известная с советского периода форма работы с молодыми специалистами, ценностную основу которой определяла идеология коммунистической партии, ориентированная на единство идейно-политического, нравственно-этического, патриотического и трудового воспитания молодежи. Но условия рыночной экономики вносят коррективы в данный процесс, что требует научного анализа и осмысления для его успешной реализации.

Наставничество появилось в Советском Союзе в годы первых пятилеток. На многих промышленных предприятиях в то время требовалось большое количество рабочего персонала, а профессионалов с достаточным уровнем квалификации не хватало или не было вообще. В СССР подготовка будущих работников начиналась еще в студенчестве, с «плотного взаимодействия высших и средних учебных заведений и вузовской науки с реальным производством: <...> школьных и студенческих инженерно-конструкторских бюро, обществ и технопарков, занятых разработкой проектов по заказу предприятий» [1, с. 103]. В этот период для наставничества было характерно:

- добровольное желание специалиста передать свои знания и навыки новичку;
- поощрение наставников со стороны руководителей предприятий;

- стремление к совершенствованию морального облика подопечного;
- отсутствие конкуренции за рабочее место между наставником и подопечным;
- возможность сохранения и воспроизводства профессиональных навыков.

Для понимания сущности и форм организации наставничества в современных условиях были проведены конкретные социологические исследования в период с 2019 по 2020 года, в том числе:

– Пилотажное исследование в форме анкетного опроса молодых специалистов (со стажем работы менее 3-х лет) одного из цехов на предприятии оборонно-промышленного комплекса г. Уфы. Объем выборки – 50 человек. Тип выборки – случайная. Опрос проводился в марте 2019 г.

– Анкетный опрос участников ежегодного Республиканского конкурса «Лучший наставник». Объем выборки – 120 человек. Тип выборки – сплошная. Время проведения: ноябрь 2019 г.

– Анализ документов – материалов, представленных финалистами Республиканского конкурса «Лучший наставник». Объем выборки – 120 человек. Время проведения: ноябрь 2020 г.

– Экспертный опрос методом формализованного интервью по месту работы. Место проведения интервью: предприятие оборонно-промышленного комплекса в г. Уфе. Объем выборки: 160 человек. Критерии отбора экспертов: стаж работы (более 3-х лет), опыт наставничества. В качестве экспертов выступили опытные сотрудники двух производственных цехов, в которых работают как опытные, так и молодые сотрудники. Предприятие закрытого типа, поэтому полной информации обо всех подразделениях отсутствует, что обусловило формирование выборки методом «снежного кома» (каждый эксперт рекомендовал обращение к следующему). Время проведения: август-октябрь 2020 г.

Помимо перечисленных, реализован анализ нормативно-правовых источников, имеющих отношение к наставничеству, исторические факты и суждения о наставничестве.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В современной России наставничество возрождается [2], однако данный процесс реализуется не везде успешно и эффективно. Пилотажное исследование, проведенное в марте 2019 года на одной из площадок предприятия оборонно-промышленного комплекса в Уфе, позволило выявить несколько проблемных моментов в отношении сотрудников к наставничеству и его перспективам. Пилотаж был проведен посредством включенного наблюдения и интервьюирования 10 сотрудников, в том числе 3 экспертов из числа управленцев среднего звена (начальник участка, его заместитель и мастер) и 20 молодых специалистов. Таким образом, удалось, во-первых, отработать социологический инструментарий (качество вопросов анкеты), выявить ценностные ориентиры в представлениях руководителей, которые доводятся до подчиненных в виде установок и в целом формируют организационную культуру [3]. Опрос включал не только прямые вопросы об организации и перспективах наставничества, но и общие вопросы об управленческих отношениях, качествах руководителя и подчиненного.

Анкетный опрос участников ежегодного Республиканского конкурса «Лучший наставник», проведенный в 2019 году, выявил наиболее приемлемые критерии выбора наставника (рис. 1), модели наставничества (рис. 2) и эффективные методы стимулирования работы наставника (рис. 3).

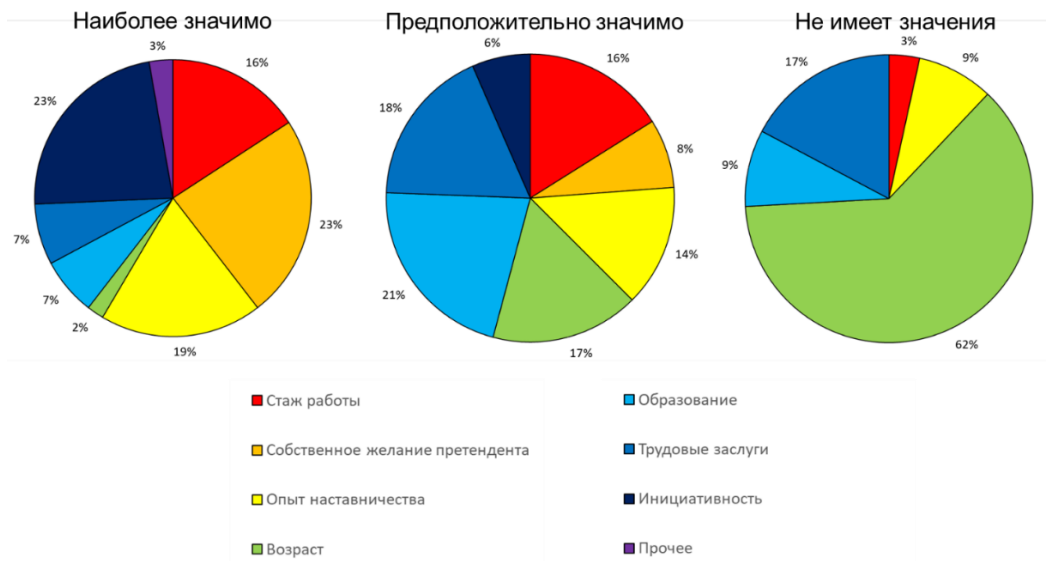


Рис. 1. Критерии выбора наставника

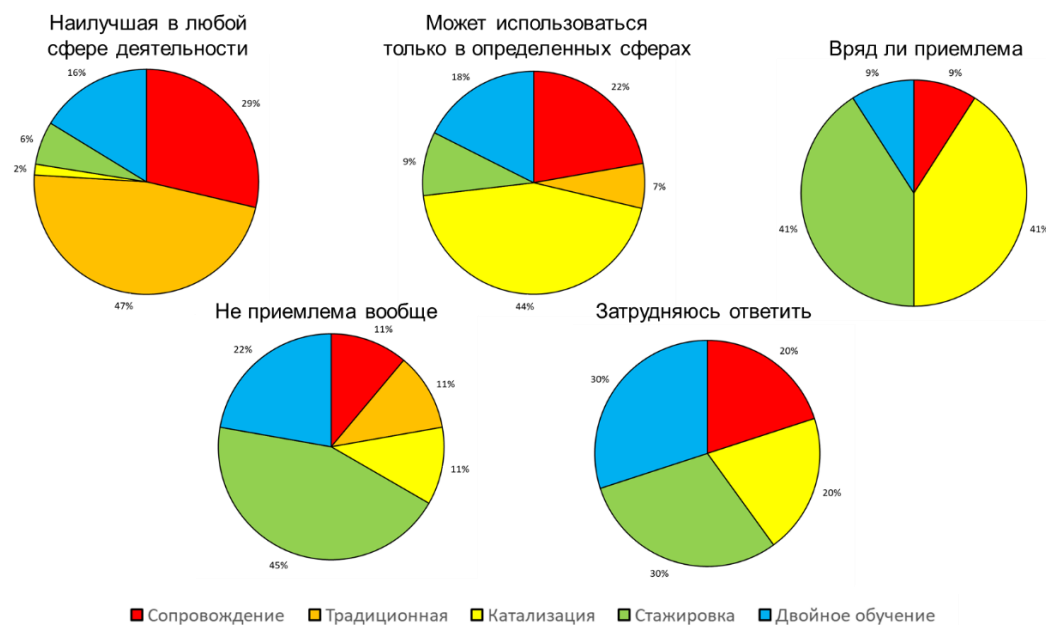


Рис. 2. Эффективность известных моделей наставничества

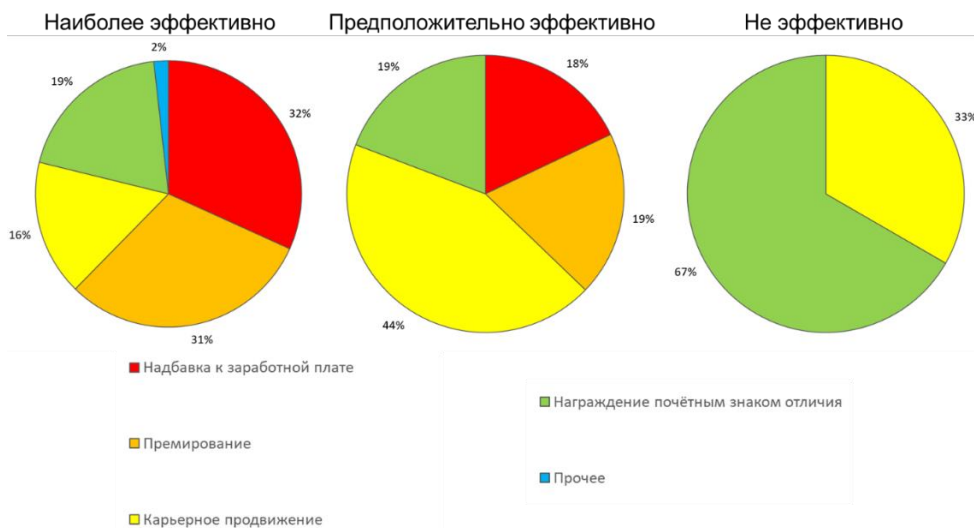


Рис. 3. Эффективность стимулирования работы наставника

По результатам опроса было выявлено, что идеальный наставник должен быть опытным, иметь большой стаж работы в своей деятельности и проявлять инициативу. Наиболее эффективными моделями наставничества являются традиционная (взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени) и модель катализации (обучаемый погружается в среду изменений, провоцируя ученика на расширение кругозора, с изменением порядка ценностей и восприятия). Для стимулирования работы наставника наиболее эффективны премирование и надбавка к заработной плате. По данным проведенных исследований выявлено, что эти два метода являются мотиваторами для того, чтобы сотрудник взял на себя роль наставника.

Анализ материалов, представленных финалистами Республиканского конкурса «Лучший наставник» (2020 г.) показал, что на некоторых предприятиях (20 %) отсутствуют отделы, которые занимаются контролем и оценкой деятельности наставников и наставляемых, а на некоторых (20 %) деятельность наставников и вовсе не регламентирована (отсутствует Положение о наставничестве). Чаще всего работа наставников стимулируется с помощью периодической надбавки к зарплате, выплачиваемой на протяжении периода работы с наставляемым (рис. 4).

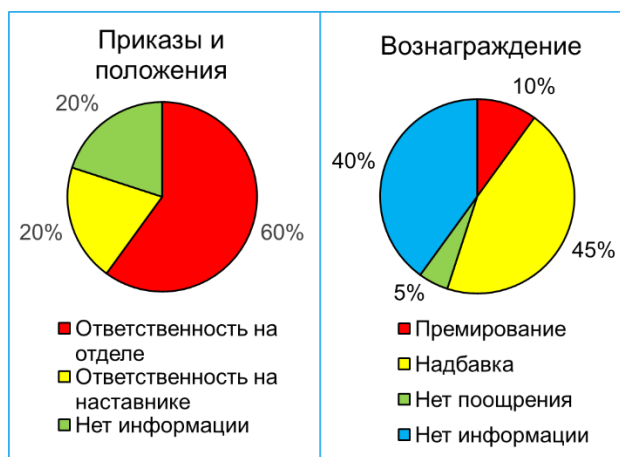


Рис. 4. Результаты анализа материалов финалистов Республиканского конкурса «Лучший наставник»

Экспертный опрос методом формализованного интервью по месту работы выявил идеальную картину, характеризующую менеджеров и персонал в представлениях большинства руководителей: грамотный, справедливый, честный начальник и исполнительный, грамотный и честный подчиненный. Практически все респонденты выразили желание быть наставниками при условии наличия надбавки к зарплате за каждого обучаемого, когда «помимо адаптации молодежи, есть и <...> материальная заинтересованность действующих работников» [4, с. 257]. Возникали ситуации, когда «сверху» сотрудников обязывали брать учеников, но без надбавки. Следовательно, сформировалась новая проблема – нежелание руководства содействовать материально развитию наставничества в подразделениях предприятия. Такие качества, как самостоятельность, профессионализм, умение организовать дело, остаются невостребованными применительно к руководителям. От подчиненных также в первую очередь требуется не отношение к делу, не профессионализм, а именно – исполнительность, что неоднократно было подтверждено респондентами и экспертами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вывод о необходимости наставничества подтверждается не только результатами опроса, но и наблюдениями за работой сотрудников разных предприятий. Выводы исследования значимы прежде всего для организаций промышленной сферы, поскольку эмпирические исследования проведены именно на промышленном предприятии, соответственно реализация оптимальной модели наставничества позволит повысить его эффективность, что в итоге отразится в целом на кадровом потенциале организации:

1) наставничество зачастую носит лишь формальный характер, поэтому сотрудники предприятий мало проявляют интерес к подобной деятельности. На некоторых предприятиях нет положений о наставничестве, то есть деятельности, права, обязанности и способы поощрения наставника не регламентированы в нормативно-правовых документах организации;

2) выявлено противоречие в объективной потребности реализации наставничества как системы управления профессиональной социализацией работников при формальной неопределенности управленческого статуса наставника и стимулирования его деятельности;

3) 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 [5];

4) несмотря на формирование института наставничества на предприятиях при государственной поддержке, наставничество пока что не стало массовым явлением как в советский период. В настоящий момент наставничество находится в стадии разработок локальных примеров внедрения и конкурсов. Кроме того, увеличение объемов нагрузки, плотный рабочий график, необходимость работать сверхурочно, срочность выполнения плана приводят к тому, что у большинства сотрудников просто не остается времени на обучение молодых специалистов;

5) цифровизация экономики и информационные технологии привели к тому, что наставничество оказалось необходимым не только выпускникам вузов, но и сотрудникам, которые лишь в зрелом возрасте соприкоснулись с Интернетом, компьютером, сенсорным управлением и т. п., то есть имеется потребность в так называемом «обратном наставничестве».

6) наставничество может быть отнесено к институционализированным управленческим практикам, основная цель которых – профессиональная социализация молодого специалиста, что при этом позволяет обеспечить качественную трансформацию кадровых ресурсов организации. Практики наставничества, благодаря имеющемуся со времен СССР опыту, институционализированы – общеприняты и узнаваемы, но в современных условиях наблюдается процесс формализации наставничества, что обусловлено необходимостью измерения его эффективности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Семивеличенко Е.А. и др. Вопросы профессиональной ориентации и воспитания инженерно-технических интересов молодежи и предложения по развитию журнала «Юный техник» (по результатам экономического и педагогического исследований, проведенных для «Союза машиностроителей России») // Вестник Алтайской академии экономики и права. - № 7 (часть 2). - 2019. - с. 98-106.

2. Послание Президента Федеральному собранию [Электронный ресурс] // Президент России. – М.: Кремль, 2013. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/19882> (дата обращения: 02.12.2020)

3. Бикметов Е.Ю., Амирханова Л.Р. Методология исследования характера и факторов организационных изменений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социальноэкономические науки. – 2018. – № 3. – С. 225–239.

4. Тагирова Э.И. и др. Инновационное управление персоналом для повышения экономического потенциала субъектов РФ // Стратегическое развитие субъектов российской федерации: федерализация, национальное самосознание, скрытые конкурентные преимущества: мат. Межд. научно-практ. конф. (7 декабря 2018 г., г. Уфа). – Уфа: АЭТЕРНА, 2018. – с. 255-258.

5. Амонова Д.С., Ананченкова П.И., Мартиросян О.А. Наставничество как инструмент снижения молодежной безработицы: методология Международной организации труда и ее практическое внедрение // Труд и социальные отношения. – 2020. – № 5. – С. 27–41.

ОБ АВТОРЕ

СИЗОНЕНКО Роман Вадимович, аспирант 3-го года обучения ИСЭИ УФИЦ РАН.

METADATA

Title: The role of mentoring in professional socialization of young specialists in the conditions of qualitative transformations of social and labor relations.

Author: R. V. Sizonenko

Affiliation: Institute of Social and Economic Researches – subdivision of the Ufa Federal Research Centre of the Russian Academy of Sciences (ISER UFRC RAS), Russia.

Email: roman.sizonenko9@gmail.com

Language: Russian.

Source: Molodezhnyj Vestnik UGATU (scientific journal of Ufa State Aviation Technical University), no. 1 (24), pp. 96-101, 2021. ISSN 2225-9309 (Print).

Abstract: In modern Russia, there is a process of revival and diversification of mentoring models in parallel with the modernization of the vocational education system. At the initiative of the "top", work is underway to find the best forms of interaction and improve the effectiveness of mentoring, stimulate employees and create a mentoring culture in various organizations, including industrial enterprises. Competitions for the best mentor and mentoring program are held annually, methods for evaluating mentoring are created and implemented both for the young specialist and for the mentor himself. Despite the active introduction of mentoring, nevertheless, there are problems in its effective organization, which is confirmed by the results of sociological research.

Key words: mentorship; mentor; young specialist; models of mentorship; professional socialization; management technologies.

About author:

SIZONENKO, Roman Vadimovich, postgraduate student 3 year.