

Глебушкин Михаил Юрьевич

Директор по персоналу

ООО «Золото Дельмачик»

Глебушкина Татьяна Викторовна

Начальник отдела управления персоналом

АО «Государственный специализированный проектный институт»

г. Чита, Россия

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: ИСТОРИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ И АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу значения наставничества в контексте современных социально-экономических вызовов. Рассматриваются исторические аспекты развития наставничества, его роль в профессиональном образовании и кадровой политике. Выделены ключевые проблемы внедрения наставнических программ, включая дефицит квалифицированных кадров, и предложены эффективные пути их решения. Наставничество представлено как механизм адаптации, мотивации сотрудников и повышения квалификации, способствующий укреплению корпоративной культуры и устойчивому развитию организаций.

**Ключевые слова:** наставничество, профессиональное развитие, кадровая политика, адаптация сотрудников, образование, квалификация, корпоративная культура, рынок труда.

## **MENTORING IN MODERN SOCIETY: HISTORICAL CONTEXT AND CURRENT TASKS**

**Abstract.** The article analyzes the importance of mentoring in the context of modern socio-economic challenges. The article considers the historical aspects of mentoring development, its role in professional education and personnel policy. The key problems of implementing mentoring programs, including the shortage of qualified personnel, are identified and effective solutions are proposed. Mentoring is presented as a mechanism for adaptation, motivation of employees and advanced training, contributing to the strengthening of corporate culture and sustainable development of organizations.

**Keywords:** mentoring, professional development, personnel policy, employee adaptation, education, qualification, corporate culture, labor market.

Современные социально-экономические условия развития России обуславливают необходимость значительного повышения качества подготовки кадров на основе обновления системы непрерывного профессионального образования.

После детального анализа ситуации на рынке труда, с учётом нехватки представителей рабочих профессий и недооценки роли педагогов, Президент Российской Федерации своим Указом объявил 2023 год «Годом учителя и наставника».

Наставничество стало предметом пристального внимания общества, так как представляет собой востребованную практику в социальных и образовательных сферах. Его эффективность в решении образовательных, профориентационных и других значимых задач получила признание на государственном уровне. В Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утверждённой Президентом Российской Федерации 03.04.2010 № Пр-827) подчёркивается важность наставничества: «Основное внимание должно быть уделено повышению профессионального мастерства учителей и наставников, обеспечению высококачественного содержания образовательных программ, внедрению современных средств обучения». В рамках этих проектов к 2024 году предполагается вовлечь в

различные формы наставничества и сопровождения не менее 70% обучающихся и работников организаций.

Анализ рынка труда свидетельствует о том, что внедрение программ наставничества актуально и необходимо.

Для внедрения модели наставничества на предприятиях и в организациях можно выделить следующие ключевые положения: наставничество способствует развитию личности, способной адаптироваться и раскрывать потенциал в условиях нестабильности и неопределённости; оно представляет собой перспективную технологию, ориентированную на переход образовательной системы от трансляции знаний к формированию метакомпетенций; эта технология вносит значительный вклад в реализацию стратегических целей организаций и предприятий.

Необходимость и значимость внедрения наставничества обусловлены его возможностью охватить все сферы деятельности современного общества и создать регулярные механизмы взаимодействия между обучающимися и работодателями в рамках программ наставничества.

В современных условиях одной из ключевых проблем российской промышленности остаётся дефицит квалифицированных рабочих кадров. Недостаток специалистов с необходимыми знаниями и навыками, а также слабая организация трудовой деятельности являются основными барьерами для развития экономики России.

Сложившаяся ситуация особенно остро ощущается на уровне руководителей предприятий. Несмотря на большое количество заявок от потенциальных работников, только незначительная часть из них соответствует требованиям высокой квалификации. Практика показывает, что высококлассные специалисты редко находятся в поиске работы — чаще работа сама их находит.

Эксперты считают, что дефицит профессионально подготовленных кадров — это закономерный процесс, вызванный рядом объективных факторов. Прогнозы улучшения ситуации затруднены, однако ясно, что ключ к её

решению лежит в повышении престижа рабочих профессий и создании условий для их подготовки.

Увеличение числа высококвалифицированных специалистов возможно за счёт внедрения программ дополнительного обучения, переподготовки и наставничества. Система профессионального образования играет здесь важную роль, поскольку её задачи многогранны: обеспечение знаниями, альтернатива занятости населения, удовлетворение потребностей экономики в рабочей силе. Спрос и предложение на рынке труда часто находятся в дисбалансе, что может приводить как к безработице, так и к дефициту кадров. Например, нехватка рабочей силы зачастую приводит к неравномерному росту заработных плат среди высококвалифицированных специалистов.

На российском рынке труда безработица имеет структурный характер. Это означает, что в различных сегментах одновременно наблюдаются как избыток работников, так и дефицит квалифицированных кадров. Специалисты отмечают, что одной из причин такой ситуации является несоответствие заработной платы уровню профессиональных знаний и навыков, а также неспособность многих предприятий обеспечить достойные условия труда.

Отдельное внимание следует уделить проблемам образовательной системы. Её недостаточное финансирование, отсутствие современной методической базы и несовершенная материально-техническая инфраструктура существенно затрудняют подготовку квалифицированных специалистов. Эти трудности обостряются на фоне низкой мотивации предприятий к взаимодействию с выпускниками учебных заведений.

Для устранения дефицита кадров необходим комплексный подход. Кадровая политика предприятий должна базироваться на следующих принципах:

согласование стратегии развития предприятия с кадровыми потребностями;

баланс экономических и социальных аспектов управления персоналом;

предоставление работникам социальных гарантий, учитывающих задачи предприятия;

адаптация кадровой политики к особенностям регионального рынка труда;

учёт ожиданий работников при принятии управленческих решений.

Эффективная трансформация кадровой политики требует анализа внутренних ресурсов предприятия и условий рынка труда. Кроме того, постоянное совершенствование инструментов управления персоналом, оптимизация организационной структуры и развитие мотивационных систем становятся ключевыми элементами успеха.

Для формирования эффективной кадровой политики можно выделить несколько направлений:

повышение осведомлённости о правилах и нормах кадровой работы;

активное влияние руководителей на кадровую ситуацию;

ориентация как на внутренний, так и на внешний персонал;

открытость компании к изменениям кадрового состава.

Рассмотренные меры направлены не только на решение проблемы дефицита квалифицированных специалистов, но и на профилактическую работу с выпускниками образовательных учреждений и безработными гражданами. Комплексный подход к организации труда и кадровой политике позволит повысить социальную и творческую активность работников, вовлечь их в решение производственных задач и трансформировать эти усилия в устойчивое развитие предприятия.

Наставничество представляет собой неформальный процесс передачи знаний, обмена социальным опытом и оказания психологической поддержки, направленных на профессиональное развитие обучаемого. Этот процесс включает в себя продолжительное взаимодействие между более опытным сотрудником и тем, кто только начинает развиваться в своей сфере. Личность наставника играет важнейшую роль в достижении положительных результатов этого метода. Наставник не только должен обладать профессиональными

знаниями и навыками, но и быть способным эффективно передавать их обучаемому.

Важно отметить, что не каждый человек может стать наставником. Помимо профессиональной компетенции, наставнику необходимы такие качества, как ответственность, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, тактичность, развитые коммуникативные навыки и высокая самоорганизация. Способность заинтересовать подопечного и увлечь его процессом обучения значительно увеличивает мотивацию и эффективность работы. После завершения стажировки наставник должен продолжать наблюдать за подопечным, помогая ему в сложных ситуациях.

Основные задачи наставничества:

1. Повышение качества профессиональной подготовки сотрудников.
2. Формирование у новых работников позитивного отношения к труду и ускорение достижения необходимых рабочих показателей.
3. Сокращение времени, затрачиваемого руководителями на обучение и оценку новых кадров.
4. Обеспечение наставникам опыта управления и создание возможностей для карьерного роста; признание их заслуг компанией.
5. Укрепление командного духа и повышение лояльности сотрудников к корпоративным ценностям.
6. Снижение текучести кадров и сокращение числа увольнений в период испытательного срока.

Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным подходом. Никакая другая форма обучения не способна так точно учитывать потребности обучаемого и адаптироваться к реальным условиям работы. Наставник оперативно реагирует на ошибки подопечного, подробно разбирает их и помогает найти оптимальное решение. Наставничество может быть как дополнительной обязанностью специалиста, так и его основной деятельностью на определённый срок. В некоторых компаниях эта роль достаётся самым

опытным сотрудникам с большим стажем. Однако, по мнению многих экспертов, хороший наставник — это, прежде всего, человек, умеющий слушать, быть терпеливым и понятно объяснять.

Преимущества наставничества для всех участников процесса:

Для наставника: развитие управленческих навыков, повышение профессионального статуса, укрепление репутации в компании и формирование сплочённой команды.

Для подопечного: адаптация в коллективе, профессиональная поддержка, помощь в решении рабочих задач и карьерное развитие.

Для компании: стабилизация численности сотрудников, снижение текучести кадров, формирование квалифицированной и лояльной команды.

Наставничество остаётся незаменимым инструментом адаптации новых сотрудников и развития корпоративной культуры. Оно способствует не только профессиональному росту отдельных работников, но и укреплению позиций компании в целом.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов. Указ Президента Российской Федерации от 03.04.2010 № Пр-827.
2. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 18.01.2025).
3. Плакиткина Л. С. Анализ развития угольной промышленности в основных странах мира // Горная промышленность. 2011. № 2 (96). С. 18–22.
4. Ревазов А. М., Бурчаков В. А. Актуальные проблемы развития угольной промышленности России // Горный информационно-аналитический бюллетень. 2011. № 5. С. 302–305.
5. Головин В. В. Наставничество как инструмент профессионального роста // Управление персоналом. 2019. № 4. С. 34–40.
6. Иванова Н. А. Проблемы подготовки кадров для современной экономики // Вестник экономики. 2020. № 7. С. 21–27.
7. Филатова Е. В. Психология наставничества: мотивация и развитие // Журнал психологии. 2018. № 5. С. 15–22.
8. Единая межведомственная информационно-статистическая система [Электронный ресурс]. URL: <http://fedstat.ru/> (дата обращения: 18.01.2025).