

УДК 005.963.2:338.43

ФЕНОМЕН НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Марина Николаевна Гусева

старший преподаватель

mnk68@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье рассматривается наставничество как комплексный социально-экономический феномен с позиций педагогики, психологии, социологии, экономики, управления. В современной теории непрерывного профессионального образования наставничеству как методу и способу формирования, адаптации и развития молодого специалиста уделяется большое значение. В работе отмечено, что наставничество дает будущему специалисту получить грамотного наставника-педагога в процессе получения профессионального образования, а в дальнейшем - поддержку опытного профессионала, который способен предложить помощь по вопросам совершенствования теоретических и практических знаний, в повышении мастерства уже на практике, на производстве.

Ключевые слова: наставничество, человеческий капитал, профессиональное мастерство, молодые кадры, непрерывное образование, подготовка профессиональных кадров, профессиональное развитие.

Феномен наставничества исследуется учеными и практиками различных отраслей знания и общественной жизнедеятельности, начиная с древних времен. Так, проблематику наставничества пытались осмыслить античные философы Сократ, Аристотель, Платон, Сенека, средневековые философы А. Августин, Ф. Аквинский, Н. Макиавелли, мыслители эпохи Возрождения Т. Мор, М. Монтень и др. В разные периоды развития цивилизации к вопросам наставничества обращались выдающиеся деятели, такие как В. Мономах, митрополит Илларион, Я.А. Коменский, К.Д. Ушинский, В.А. Сухомлинский, В.А. Сластенин и др. [4].

На сегодняшний день существует множество трактовок понятия «наставничество». Данный феномен рассматривается комплексно с позиций педагогики, психологии, социологии, экономики, управления. Основные дефиниции исследуемого явления представлены на рис. 1.

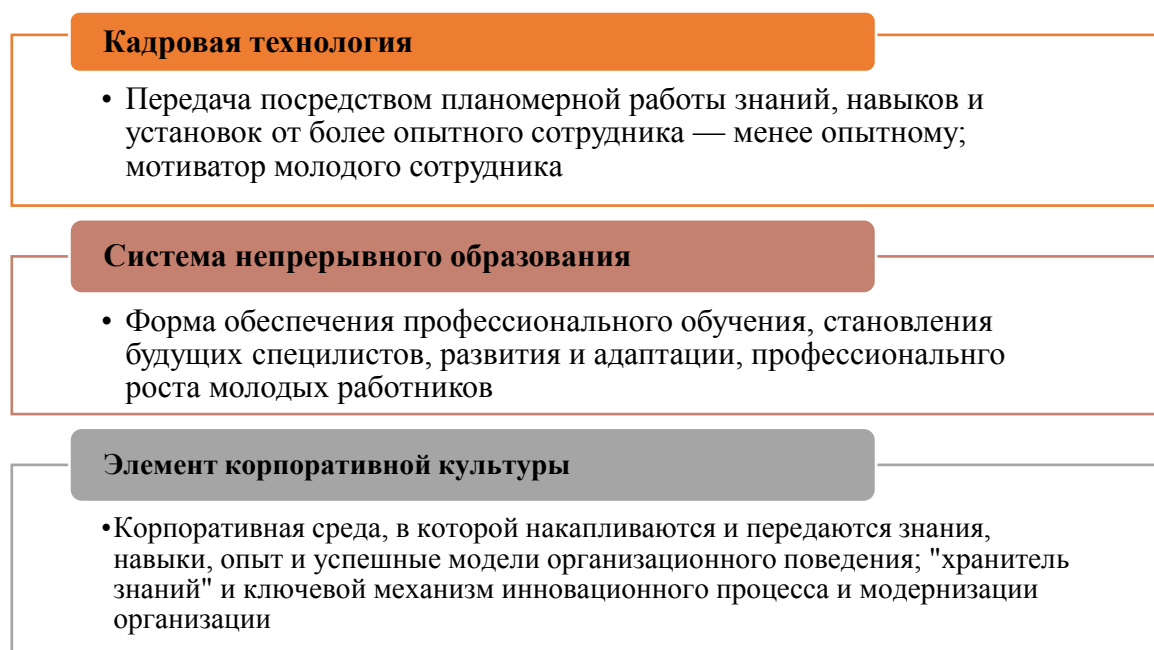


Рисунок 1 – Основные трактовки понятия «наставничество» [1,2,3]

В современной России наставничеству уделяется особое внимание с точки зрения развития человеческого капитала и обеспечения экономического роста. Еще в 2013 году на совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России президент В.В. Путин отметил необходимость и целесообразность возрождения института наставничества для формирования широкого механизма сотрудничества между бизнесом, образовательными

учреждениями и органами государственной и муниципальной власти. С 2015 по 2022 годы были предприняты попытки формирования нормативно-правовой основы института наставничества в Российской Федерации, а 2023 год объявлен Президентом Годом педагога и наставничества.

Не смотря на то, что основной целью Года педагога и наставника является повышение значимости и признания авторитета и важности педагогического труда и профессии, ряд мероприятий направлен на решение задачи развития института наставничества не только в образовательной, но и в профессиональной среде, на практике и на производстве. Наиболее значимые, на наш взгляд, мероприятия в этом плане представлены на рисунке 2.

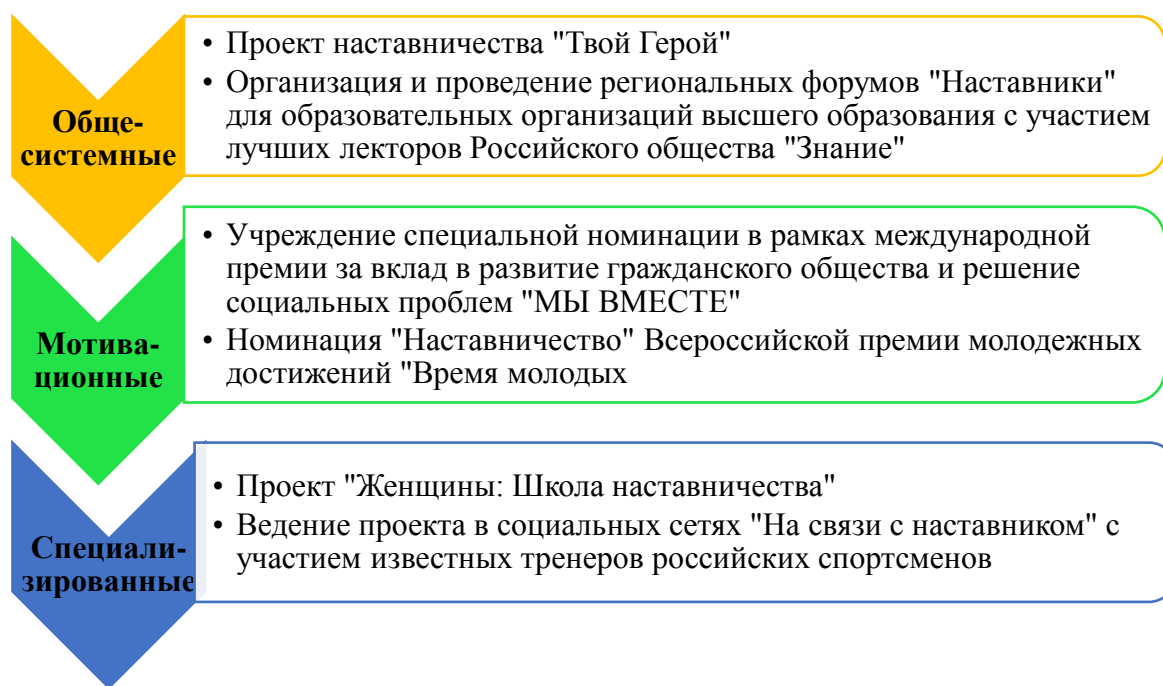


Рисунок 2 – Мероприятия по развитию института наставничества в рамках проведения Года педагога и наставника в России

На сегодняшний день институт наставничества находит свое развитие во множестве федеральных, региональных, местных и коммерческих проектов. Среди них особо значимым для формирования и развития человеческого капитала России является образовательная программа «Наставничество», реализуемая автономной некоммерческой организацией «Россия – страна возможностей» совместно с клубом Лидеров «Эльбрус». Цель программы -

поддержка проектов и инициатив, создающих возможности для личностной и профессиональной самореализации людей в различных сферах деятельности. Данный проект запущен в 2018 году и за 4 года в нем приняли участие более 1100 человек. Наставниками в программе выступают финалисты и лауреаты конкурсов президентской платформы «Россия – страна возможностей». Участники (наставляемые) представляют президентские конкурсы и проекты Российского союза молодежи, вузы-партнеры РСМ, молодежные премии и проекты [2,5].

Организаторы программы отмечают, что наставничество становится эффективным тогда, когда в паре наставника и наставляемого возникает взаимное доверие, взаимодополняемость. Соглашаясь с данным мнением, отметим, что работа «на одной волне», а также схожесть мировоззренческих и ценностных принципов, жизненных приоритетов позволяет слаженно, эффективно, плодотворно и максимально комфортно работать и в команде и в связке «руководитель-подчинённый» в любой сфере, будь то наука и образование или реальный сектор экономики.

Паршина И.Г. утверждает, что система наставничества представляет собой основу корпоративной системы обучения молодых специалистов и отмечает ее как очень эффективный инструмент повышения качества системы обучения и уникальный шанс передачи опыта, знаний, практики и традиций от старших поколений в компании к более молодым. По мнению исследователя, необходимо, чтобы работники, которые занимаются вопросами подготовки и переподготовки персонала, отчетливо понимали то, зачем они проделывают данную работу. Мы согласны с мнением ученого и считаем, что действительно, важнейшим условием качественной работы по сохранению и преумножению уникальных знаний и опыта, и как следствие, человеческого капитала, являются и составляющие корпоративной культуры, то есть возвращение в компании ценности сохранения этих знаний, уважение, признательность и благодарность к уникальности специалистов и наставников [3].

Таким образом, сущность наставничества заключается в развитии профессионально-квалификационных, мотивационно-ценностных и даже духовно-нравственных характеристик обучаемых сотрудников. Наставничество предусматривает работу по формированию и развитию человеческого капитала организации или территории, реализацию комплекса мер, направленных на адаптацию, закрепление и профессиональное развитие работников в целях достижения стратегической конкурентоспособности учреждения, органов власти и территории в целом. Важным моментом в развитии человеческого капитала является то, чтобы запрос на наставничество шел от обеих сторон: наставники, опытные и успешные люди, испытывали потребность делиться своим уникальным опытом и знаниями, а наставляемым была необходима помощь и поддержка в личностном и профессиональном саморазвитии, должностном росте, реализации амбициозных целей.

Список литературы:

1. 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). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1> (дата обращения: 29.06.2023).
2. Гусева М. Н., Крутикова В.В. Формирование и развитие человеческого капитала муниципальных служащих сельских территорий: региональный аспект // Кадровое обеспечение развития инновационного аграрного производства и сельских территорий: Материалы II Международной научно-практической конференции, Москва, 06–10 июня 2022 года. Москва: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса». 2022. С. 149-166. – EDN ECPJWY.
3. Паршина И.Г. Наставничество - главная часть основного капитала компании // Индустриальная экономика. 2018. №1. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-glavnaya-chast-osnovnogo-kapitala-kompanii> (дата обращения: 29.06.2023).

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

5. A competency-based approach to developing the human capital of rural municipal servants / M. N. Guseva, V. V. Krutikova, N. P. Brozgunova [et al.] // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences: Proceedings of the Conference on Land Economy and Rural Studies Essentials (LEASECON 2021). Omsk, 10–11 мая 2021 года. Vol. 124. Omsk: European Publisher. 2022. P. 255-261. – EDN XSAHNM.

UDC 005.963.2:338.43

**THE PHENOMENON OF MENTORING AND ITS IMPORTANCE IN
THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL**

Marina N. Guseva

senior lecturer

mnk68@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article considers mentoring as a complex socio-economic phenomenon from the standpoint of pedagogy, psychology, sociology, economics, management. In the modern theory of continuing professional education, mentoring as a method and method of formation, adaptation and development of a young specialist is given great importance. It is noted in the work that mentoring gives a future specialist to get a competent mentor-teacher in the process of obtaining professional education, and in the future - the support of an experienced professional who is able to offer

assistance in improving theoretical and practical knowledge, in improving skills already in practice, at work.

Keywords: mentoring, human capital, professional skills, young personnel, continuous education, training of professional personnel, professional development.

Статья поступила в редакцию 10.02.2023; одобрена после рецензирования 01.03.2023; принята к публикации 20.03.2023.

The article was submitted 10.02.2023; approved after reviewing 01.03.2023; accepted for publication 20.03.2023.