

УДК 378.1:37.048  
DOI 10.17513/snt.39637

## НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА ПРОИЗВОДСТВЕ

<sup>1</sup>Воскресенко О.А., <sup>2</sup>Сергеева С.В.

<sup>1</sup>ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», Пенза,  
e-mail: voskr99@rambler.ru, anyaakireeva@gmail.com;

<sup>2</sup>ФГБОУ ВО «Пензенский государственный технологический университет», Пенза,  
e-mail: sergeeva@pgta.ru

В статье обосновывается значимость успешной адаптации молодых специалистов на производстве для их дальнейшего личностно-профессионального саморазвития и самореализации. Раскрывается роль наставничества в обеспечении эффективности данного процесса. Осуществлен анализ степени изученности проблемы обеспечения успешной профессиональной адаптации молодого специалиста на производстве средствами технологии наставничества. Выделены проблемы, испытываемые молодыми специалистами в процессе профессиональной адаптации на производстве. Дано определение наставничества применительно к процессу обеспечения успешной профессиональной адаптации молодых специалистов на производстве. Характеризуются функции наставничества, реализуемые в процессе обеспечения успешной адаптации молодых специалистов. Среди функций выделены такие, как информационно-просветительская, адаптационно-трансформационная, мотивационно-побудительная, нормативно-регулятивная и социально-психологическая. Представлены модели наставничества, используемые на производстве с целью обеспечения успешной профессиональной адаптации молодых специалистов. Обозначены причины, способствующие снижению эффективности использования технологии наставничества с целью обеспечения успешной адаптации молодых специалистов. Определены условия, реализация которых направлена на организацию и осуществление эффективной профессиональной адаптации молодых специалистов, занятых в реальном секторе экономики. Сформулирован вывод о значимости технологии наставничества для решения социально-педагогической задачи обеспечения успешной профессиональной адаптации молодых специалистов на производстве.

**Ключевые слова:** профессиональная адаптация, молодой специалист, производство, наставничество, технология, функции, модель, условия

## MENTORING AS A TECHNOLOGY FOR PROFESSIONAL ADAPTATION OF A YOUNG SPECIALIST IN PRODUCTION

<sup>1</sup>Voskresenko O.A., <sup>2</sup>Sergeeva S.V.

<sup>1</sup>Penza State University, Penza, e-mail: voskr99@rambler.ru, anyaakireeva@gmail.com;

<sup>2</sup>Penza State Technological University, Penza, e-mail: sergeeva@pgta.ru

The article substantiates the importance of successful adaptation of young specialists in production for their further personal and professional self-development and self-realization. The role of mentoring in ensuring the effectiveness of this process is revealed. The analysis of the degree of knowledge of the problem of ensuring the successful professional adaptation of a young specialist in production by means of mentoring technology was carried out. The problems experienced by young specialists in the process of professional adaptation in the workplace are highlighted. The definition of mentoring is given in relation to the process of ensuring the successful professional adaptation of young specialists in the workplace. The functions of mentoring, implemented in the process of ensuring the successful adaptation of young specialists, are characterized. Among the functions, such as: information and educational, adaptive-transformational, motivational-incentive, normative-regulatory and socio-psychological. The models of mentoring used in production in order to ensure successful professional adaptation of young specialists are presented. The reasons contributing to the decrease in the effectiveness of the use of mentoring technology in order to ensure the successful adaptation of young professionals are indicated. The conditions are determined, the implementation of which is aimed at organizing and implementing effective professional adaptation of young professionals employed in the real sector of the economy. The conclusion is formulated about the importance of mentoring technology for solving the socio-pedagogical task of ensuring successful professional adaptation of young specialists in the workplace.

**Keywords:** professional adaptation, young specialist, production, mentoring, technology, functions, model, conditions

В условиях запроса государства и общества на интенсификацию процессов развития наукоемких технологий и инновационного производства, способного к импортозамещению в кратчайшие сроки, особое место в реализации социального заказа отводится молодежи, как части российского общества, наиболее восприимчивой ко всему новому, нестандартному. Однако труд-

ности адаптации становятся препятствием на пути профессионального становления и личностно-профессиональной самореализации молодого специалиста, а в целом ряде случаев – причиной ухода с предприятия и профессии в целом.

В этой связи молодые специалисты в первые годы трудовой деятельности нуждаются в помощи и поддержке более опытных

работников, способных ввести вчерашних выпускников вуза в реальную профессиональную жизнь, передать секреты мастерства и познакомить с корпоративной культурой на производстве.

Цель статьи – раскрыть роль наставничества в обеспечении профессиональной адаптации молодых специалистов на производстве.

#### **Материалы и методы исследования**

В качестве методов исследования были использованы анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, раскрывающей различные аспекты проблемы применения наставничества с целью обеспечения успешной адаптации молодых специалистов к условиям производства.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Проблема наставничества в системе обеспечения профессиональной адаптации молодых специалистов нашла свое отражение в целом ряде работ, где рассматриваются:

– профессиональная адаптация молодых специалистов (О.А. Лымарева, Д.О. Черкасов и др.) [1];

– используемые для обеспечения успешной профессиональной адаптации молодых специалистов формы, методы и технологии (Е.З. Карпенко, Е.В. Красавина, В.А. Сологуб и др.) [2];

– сущность наставничества как педагогического явления (В.А. Адольф, Е.В. Аржаных, А.А. Марголис, С.И. Поздеева, М.Р. Хуснутдинова, В.В. Янов, М.Г. Янова и др.) [3–5];

– роль наставничества в успешной профессиональной адаптации молодых специалистов (Е.В. Аржаных, Г.Х. Ахбарова, А.А. Марголис, Т.О. Скиргайло, М.Р. Хуснутдинова и др.) [3; 6].

Как показал анализ научной литературы (К.А. Булыга, Т.С. Демченко и др.), молодые специалисты в процессе профессиональной адаптации на производстве испытывают целый ряд проблем, среди которых можно выделить такие, как:

– рассогласованность между требованиями рынка труда, работодателя, реального производства и содержанием профессиональной подготовки в вузе;

– отсутствие или недостаточная сформированность у молодых специалистов опыта профессиональной деятельности, практикоориентированных умений и навыков;

– оторванность представлений выпускников вуза о финансовых, материально-технических, санитарно-гигиенических и социально-психологических условиях осу-

ществления профессиональной деятельности от реального производства;

– сложности построения профессиональной коммуникации на реальном производстве с реальными разновозрастными коллегами на основе умений и навыков, сформированных у молодых специалистов в виртуальном пространстве;

– незавершенность процесса профессионального самоопределения, сомнения в правильности выбора вида деятельности и места работы;

– желание молодого специалиста получить «всё и сразу», приводящее к разочарованию, производственным конфликтам, хроническому чувству неудовлетворенности и др. [7].

На каждом конкретном предприятии складываются свои традиции обеспечения успешной адаптации молодых специалистов к условиям профессиональной деятельности (стажировочные площадки, модерирование, мастер-классы, повышение квалификации, тренинги и др.). Как ученые, так и кадровые службы на предприятиях традиционно значимое место среди них отводят наставничеству [6; 8].

Наставничество, применительно к проблеме адаптации молодых специалистов, рассматривается в разных исследованиях и как сопровождение, и как универсальная технология, и как форма организованного обучения и др. Например, Е.В. Аржаных, А.А. Марголис и М.Р. Хуснутдинова определяют наставничество как «форму организованного систематического обучения на рабочем месте, осуществляемого путем сотрудничества начинающего педагога с опытным специалистом, в ходе которого оказывается поддержка в виде обратной связи, создания комфортной среды для обучения и формирования практических профессиональных навыков» [4, с. 143]. В исследовании С.И. Поздеевой наставничество представлено как «сопровождение молодого специалиста более опытным работником (мастером, профессионалом): помощь опытного специалиста в овладении молодым работником азами профессии» [5, с. 87]. С позиции В.А. Адольф, М.Г. Яновой и В.В. Яновой, наставничество – это «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [3, с. 10].

В контексте данного исследования под наставничеством понимается технология индивидуализированного взаимодействия более опытного работника и молодого специалиста, направленного на совершен-

ствование его профессиональных компетенций и интериоризацию норм корпоративной культуры, способствующих успешной профессиональной адаптации выпускника к условиям профессиональной деятельности на производстве.

Наставничество можно рассматривать как разновидность педагогической деятельности, однако наставник на производстве, как правило, не обладает психолого-педагогической компетентностью. В этой связи к его личности должны предъявляться такие требования, как:

- богатый опыт успешной профессиональной деятельности на производстве;
- высокий авторитет в производственном коллективе (профессиональном сообществе);
- яркая, харизматичная личность;
- умение внушать доверие, располагать к себе;
- развитый эмоциональный интеллект;
- мотивационная и технологическая готовность оказания необходимой помощи нуждающимся молодым специалистам;
- понимание особенностей поколения современной молодежи, их проблем и привычных для них способов взаимодействия и др. [4; 5; 9].

Наставничество в процессе обеспечения успешной профессиональной адаптации молодых специалистов на производстве выполняет целый ряд функций. На основе анализа и обобщения научной литературы (Г.Х. Ахбарова, Е.З. Карпенко, Е.В. Красавина, Т.О. Скиргайло, В.А. Сологуб и др.), раскрывающей роль наставничества в данном процессе, выделены такие функции, как информационно-просветительская; адапционно-трансформационная; мотивационно-побудительная; нормативно-регулятивная; социально-психологическая [2; 6].

Информационно-просветительская функция наставника в ходе обеспечения успешной адаптации молодого специалиста на производстве включает в себя передачу знаний и представлений:

- о должностном функционале;
- режиме труда и отдыха;
- выполняемых трудовых операциях;
- коллективных традициях и др.

Адапционно-трансформационная функция наставника заключается:

- в помощи молодому специалисту в преобразовании полученных им в годы обучения в высшей школе знаний в необходимые практические умения и навыки;
- коррекции и совершенствования имеющихся умений и навыков с учетом специфики конкретного производства и др.

В соответствии с мотивационно-побудительной функцией наставник в ходе взаимодействия с молодым специалистом осуществляет:

- поддержку в ситуации столкновения с проблемами адаптационного периода;
- инструктирование как условия создания ситуации успеха в начале освоения профессиональной деятельности;
- формирование у молодого специалиста уверенности в успешности преодоления проблем адаптации;
- формирование видения перспектив финансового и карьерного роста на данном предприятии и др.

Реализация наставником нормативно-регулятивной функции в период адаптации молодого специалиста к условиям профессиональной деятельности на производстве направлена:

- на освоение молодым специалистом корпоративной культуры, сложившейся на предприятии;
- интериоризацию им существующей в коллективе системы профессиональных ценностей как основы профессионального взаимодействия;
- освоение молодым специалистом норм и правил поведения в трудовом коллективе в процессе выполнения им своих профессиональных функций.

В свою очередь, в соответствии с социально-психологической функцией, наставник способствует:

- скорейшему включению молодого специалиста в производственный коллектив;
- установлению продуктивной коммуникации молодого специалиста с коллегами в разновозрастном производственном коллективе;
- хорошему психологическому самочувствию, уверенности в своих силах и перспективности профессиональной деятельности.

На практике существуют различные модели наставничества, различающиеся между собой по целому ряду признаков (решаемые цели и задачи, характер взаимодействия наставника и молодого специалиста, используемые способы и приемы и др.). Так, например, в работе С. И. Поздеевой выделены следующие модели наставничества:

- авторитарная (предъявление наставником образцов выполнения профессиональных функций и их воспроизведение молодым специалистом согласно требованиям);
- лидерская (взаимодействие, направленное оказание наставником помощи и поддержки молодому специалисту в постановке и поиске оптимального варианта решения собственных проблем профессии).

ональной деятельности, дальнейшего личностно-профессионального саморазвития и самореализации);

– партнерская (взаимовыгодное взаимодействие, способствующее профессиональному самосовершенствованию и молодого специалиста, и самого наставника) [5, с. 88–90].

В свою очередь, в исследовании Р.В. Сизоненко выделяются следующие модели наставничества на производстве:

– традиционное наставничество (классическая модель передачи более опытным работником, имеющим стаж профессиональной деятельности на предприятии не менее двух лет, своих профессиональных компетенций молодым специалистам);

– сопровождение, или баддинг (помощь более опытного коллеги или руководителя, основанная на позиции равноправного партнерства и субъект-субъектного взаимодействия);

– катализация, или шэдоунг (временное прикрепление молодого специалиста к наставнику для наблюдения за спецификой работы на основе принципа «делай как я»);

– стажировка (прямое взаимодействие наставника и молодого специалиста, полностью включенного в производственный процесс под непосредственным контролем наставника);

– двойное обучение (образовательная модель, характеризующаяся сочетанием обучения в образовательной организации высшего образования с периодами производственной деятельности) [10, с. 188–189].

С целью обеспечения успешной профессиональной адаптации молодых специалистов на производстве используются разные модели наставничества или их комбинации в зависимости от особенностей предприятия и корпоративной культуры, сложившейся в организации.

При всей значимости технологии наставничества в решении задачи обеспечения профессиональной адаптации молодых специалистов на производстве, существует целый ряд проблем, снижающих ее эффективность. Среди них такие, как:

– нормативно-правовая неопределенность вопросов о статусе и финансовой компенсации затрат времени на выполнение обязанностей наставника молодого специалиста;

– психологическая и методическая неготовность опытных работников к выполнению функции наставника молодых специалистов, неумение выстраивать взаимодействие с ними, как представителями современного поколения молодежи;

– особенности выпускников вуза, как представителей современного поколения

молодежи, признающей авторитет личности, но не статуса, что обуславливает отношение молодых специалистов как к идее наставничества, так и к личности самого наставника и стилю профессионального взаимодействия с ним;

– дефицитность у молодого специалиста объективных данных о недоформированности у себя тех или иных профессиональных компетенций, необходимых для успешной деятельности, что снижает мотивацию к взаимодействию с наставником;

– отсутствие у молодого специалиста в значительном числе случаев возможности самостоятельно выбирать наставника и способы профессионального взаимодействия и др.

Понимание вышеназванных проблем в реализации наставничества на производстве позволяет сформулировать ряд условий его эффективной организации и осуществления в процессе обеспечения адаптации молодых специалистов. Среди них:

– разработка на производстве локальных нормативно-правовых актов, регулирующих статус и функции наставника, меры стимулирования (морального и материального) наставнической деятельности, требования к личностно-профессиональным качествам наставника и критерии отбора;

– создание региональных центров, осуществляющих просветительскую, методическую, организационную и экспертно-консультативную поддержку наставников;

– реализация вариативных моделей наставничества и видов профессионального взаимодействия молодого специалиста и наставника с учетом особенностей корпоративной культуры, сложившейся на производстве, традиций наставнической деятельности на конкретном предприятии и личностно-профессиональных запросов начинающего специалиста;

– внедрение системы стимулирования наставнической деятельности на производстве (финансовое и моральное поощрение, пропорциональное уменьшение должностного функционала, рассмотрение участия в наставнической деятельности как одного из условий повышения по службе и назначения на руководящую должность и др.);

– учет руководством при назначении наставника не только его профессиональных компетенций, но и личностных качеств, а наставником при взаимодействии с молодым специалистом – его особенностей как представителя современного поколения молодежи;

– предоставление молодым специалистам возможности самостоятельно выбирать наставника и способы профессиональ-

ного взаимодействия с ним в зависимости от профессиональных дефицитов и проблем, испытываемых новичком;

– предоставление возможности молодому специалисту одновременно взаимодействовать с несколькими наставниками в зависимости от области его профессионального запроса и конкретного интереса и др.

### Заключение

Таким образом, успешная адаптация молодых специалистов на производстве выступает одним из важнейших условий их дальнейшего личностно-профессионального саморазвития и самореализации. Объективные сложности адаптационного периода и испытываемые молодыми специалистами проблемы определяют поиск оптимальных путей и способов их решения. Одним из них выступает использование возможностей технологии наставничества. Реализуемые наставником адаптационно-трансформационная, мотивационно-побудительная, нормативно-регулятивная и социально-психологическая функции определяют его роль в обеспечении успешного решения социально-педагогической задачи обеспечения профессиональной адаптации молодых специалистов на производстве и профилактики ухода молодежи из реального сектора экономики.

### Список литературы

1. Черкасов Д.О., Лымарева О.А. Профессиональная адаптация молодого специалиста // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 11–3 (57). С. 151–154.
2. Красавина Е.В., Сологуб В.А., Карпенко Е.З. Методы и технологии адаптации молодых специалистов в современных российских компаниях // Вестник Академии. 2018. № 2. С. 48–53.
3. Янова М.Г., Адольф В.А., Янов В.В. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: учебное пособие. Красноярск, 2021. 84 с.
4. Марголис А.А., Аржаных Е.В., Хуснутдинова М.Р. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития // Вопросы образования. 2019. № 4. С. 133–159.
5. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение. 2017. № 2 (16). С. 87–91.
6. Скиргайло Т.О., Ахбарова Г.Х. Наставничество как наиболее эффективный метод адаптации молодых специалистов // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2019. № 2. С. 140–148.
7. Булыга К.А., Демченко Т.С. Проблемы и особенности адаптации молодых специалистов // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 2–2 (13). С. 24–28.
8. Алиева С.В., Мардахаев Р.А. Роль наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста // Вестник экспертного совета. 2021. № 3 (26). С. 17–23.
9. Яковенко Т.В. Структура классификации наставнической деятельности // Вестник НЦБЖД. 2022. № 2 (52). С. 81–88.
10. Сизоненко Р.В. Модели наставничества на производстве: особенности, преимущества и недостатки // Молодежный вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. 2020. № 2 (23). С. 187–191.