

Токранова Ю.Г.

студентка ЧОУ ВО Академия Социального Образования

E-mail: juliat393@gmail.com

**НАСТАВНИЧЕСТВО ВЫПУСКНИКОВ:
СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ**

Преемственность - важное звено современного образования. Институт наставничества, существующий со времен СССР, показал себя как успешная, продуктивная краткосрочная форма передачи опыта, свойственная для нашего менталитета, и не вызывающая внутреннего сопротивления у выпускников.

Ключевые слова: преемственность, институт наставничества, опыт, адаптация, социализация, конкурентность

Tokranova YG

CHOW is a student IN the Academy of Social Education

E-mail: juliat393@gmail.com

**MENTORING GRADUATES:
MODERN VIEW ON THE PROBLEM**

Continuity - an important element of modern education. Mentoring Institute existing since Soviet times, proved to be a successful, productive form of short-term transfer of experience, inherent to our mentality, and not causing the internal resistance of the graduates.

Keywords: continuity, mentoring institute, experience, adaptation, socialization, competitiveness

Преемственность - важное звено современного образования. Наставничество является важнейшим инструментом для профессиональной и гражданской социализации современной молодежи. Сегодня для нашей страны, как никогда актуален вопрос поддержки молодых специалистов, подготовки высококвалифицированного кадрового резерва [1]. Одним из результативных инструментов достижения данной цели является передача профессионального опыта и знаний от старшего поколения молодому. Институт наставничества базируется на опыте российских духовных ценностей и многих достижениях, в том числе и советского времени. В СССР всегда была важна роль личности учителя, наставника [2]. И именно наставники передают будущим специалистам такие знания, которые помогут им стать мастерами в своей профессии и полностью раскрыть их возможности.

Задача наставника на этапах обучения и первых шагах в карьере, — привить патриотизм к выбранной профессии, передать опыт культурного общения, укрепить в выпускнике уверенность в правильном выборе. Передача опыта, методом «наставничества» в узком смысле слова, наряду с коучингом и тьюторством, является инструментом ускорения процесса адаптации сотрудника на новом рабочем месте.

Секрет современной популярности явления наставничества, на мой взгляд, связан с тем, что все три стороны: и выпускник, и наставник, и учреждение, получают определённую выгоду. В первую очередь предприятию наставничество позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику для того, что бы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. А ещё предприятие получает:

1. собственных тренеров, которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками;
2. лояльных сотрудников, которым можно доверить имидж компании;
3. уже обученных основным управленческим функциям будущих руководителей.

Выпускники получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Важно также отметить, что благодаря наставничеству они детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной карьеры. Опытные работники берут на себя ответственность быть наставниками, – и получают удовольствие от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. Наставничество часто является признаком доверия руководства, признания заслуг сотрудника.

При такой значимости, к личности наставника предъявляются определенные требования. Во-первых, он должен обладать определенными способностями, для того чтобы передать знания своим ученикам. Во-вторых, ответственностью. В-третьих, наставником может быть человек, реализованный в области выбранной профессии, который заслужил своей деятельностью, жизнью, успехами право быть и называться наставником. В-четвертых, важна духовная основа личности наставника. Если он наделен этими качествами, то это даст результат.

Еще одним условием плодотворного обмена опытом является активность, как наставников, так и самих воспитанников. Крупные компании сегодня формируют собственные стратегии, разрабатывают системы наставничества.

Таким образом, институт наставничества не только помогает в адаптации молодых специалистов, повышает производительность труда, а также оздоравливает психологический климат в уже сложившемся коллективе (служит неким буфером), помогает в предотвращении синдрома выгорания у опытных, долго работающих сотрудников. Еще один существенный плюс для руководителей – некоторые сотрудники нуждаются в удовлетворении не только материальных потребностей, но и нравственных. Руководство, не тратя существенных дополнительных средств, удовлетворяет эту потребность. Человек (наставник) чувствует себя нужным и важным.

Существуют и ряд проблем. Одна из них наиболее острая. Сейчас в моде молодые руководители, а наставники, как правило, люди уже с большим профессиональным стажем, то есть люди в возрасте. Поэтому существует мнение (опасение), что они готовят себе конкурентов, и как только обучение закончится, возможно - увольнение. А ведь наставник сродни донору, он передает не только опыт, но еще и «тонкости», так называемые, секреты профессии. Необходимо разработать защитные механизмы, позволяющие высококвалифицированным специалистам становиться наставниками и продлить трудовую деятельность в коллективе.

Список литературы

1. Жиганова, Д. Кадров нет. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.cafe-future.ru/archive/1369> (дата обращения: 19.02.2016).
2. Патрушев А. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. 2012. № 1. С.26–30.

УДК 316

Фролова И. А.

аспирант кафедры менеджмента и предпринимательской деятельности
ФГБОУ ВО Казанский национальный исследовательский технический
университет» Россия, г. Казань
E-mail: zajceva_frolova@mail.ru

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**