

Администрация Курской области
Курская Областная Дума
Общественная палата Курской области
Общероссийская общественно-государственная организация «Союз женщин России»
ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск, Россия
УО «Гомельский государственный технический университет
имени П.О. Сухого», г.Гомель, Беларусь
УО «Институт предпринимательской деятельности», г.Минск, Беларусь
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г.Донецк, ДНР
ЧПОУ «Курский техникум экономики и управления», г.Курск, Россия
Курское региональное отделение Российского общества «Знание»
Союз «Торгово-промышленная палата Курской области», г.Курск, Россия

XXI Международная научно-практическая конференция

**НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ
В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ,
МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ**

Сборник материалов конференции

Курск - 2022

ББК65.9

Печатается по решению

Н-56

Учебно-методического Совета

*Курского института менеджмента, экономики и бизнеса
от 27.05.2022*

Н-56 Материалы XXI Международной научно-практической конференции **«Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодежных сферах»**. Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2022. – 88 с.

Настоящее издание представляет итоги XXI Международной научно-практической конференции, состоявшейся 21-22 апреля 2022 года в Курском институте менеджмента, экономики и бизнеса.

В научно-практической конференции приняли участие более 170 человек – преподаватели и студенты вузов, техникумов города Курска, руководители, преподаватели и студенты вузов-партнеров из г.Минска, г.Гомеля (Республика Беларусь), г.Донецка (Донецкая Народная Республика), представители молодежных организаций, клубов, предприниматели, представители комитетов и департаментов Администрации Курской области, лидеры общественных организаций и члены Общественной палаты Курской области.

На страницах издания размещены приветствия, тезисы докладов, статьи, презентации участников конференции.

ISBN 978-5-93911-111-9

© ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск, Россия, 2022

© Образовательная организация «Дом знаний», г.Курск, Россия, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Приветствия

<i>Окороков В.М.</i>	Ректор ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», Председатель Правления Курской региональной общественной организации «Знание», к.э.н, доцент, г.Курск, Россия	6
<i>Амерев Ю.М.</i>	Председатель Курской областной Думы, г.Курск, Россия	7
<i>Лахова Е.Ф.</i>	Председатель Общероссийской общественно-государственной организации «Союз женщин России», г.Москва, Россия	8
<i>Цыбовский В.Л.</i>	Ректор УО «Институт предпринимательской деятельности», г.Минск, Беларусь	10

Пленарный доклад

<i>Окорокова Г.П.</i>	Президент Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, Заслуженный работник культуры Российской Федерации, заместитель председателя Общественной палаты Курской области, к.э.н., доцент	11
-----------------------	---	----

Сессия № 1. Предпринимательство и роль наставничества в его развитии

<i>Гладченко Т.Н.</i>	Наставничество как эффективный инструмент рескилинга для развития организации	21
<i>Ильинова О.В., Кризская Т.В.</i>	Наставничество в бизнес-среде как инструмент сохранения преемственности поколений	25
<i>Кислая Т.И.</i>	Менторство: практический опыт школы молодежного предпринимательства института предпринимательской деятельности	27
<i>Мойсеенок О.В.</i>	Фандрайзинг как инструмент реализации социальной политики	29
<i>Спринчак А.И.</i>	О ролевом взаимодействии предпринимателя-работодателя и студента-выпускника в условиях белорусско-российского рынка труда	32
<i>Храпина И.А.</i>	Муниципальная собственность ОМСУ Курской области и механизмы ее эффективного использования	35

Сессия 2. Менторство как составляющая российской научной среды

<i>Еськова Н.А.</i>	Наставничество в высшем образовании: постановка проблемы	39
<i>Окороков А.В.</i>	Наставничество как составляющая миссии научно-образовательного общественного союза «Курская парадигма»	42
<i>Олейникова Д.Г.</i>	Роль эндаументов в развитии частного образования в России на примере Курского института менеджмента, экономики и бизнеса	45
<i>Оболенская А.И., Кулешова Л.В.</i>	О необходимости формирования образовательной экосистемы	49
<i>Пономаренко Е.В., Алюкова Е.А.</i>	Менторство как механизм управления эффективностью виртуальных команд	50
<i>Соловьева Т.Н.</i>	Менторство как составляющая российской научной среды	53
<i>Черкова Е.Д.</i>	Повышение уровня цифровой грамотности населения в университете третьего возраста	55

Сессия 3. Наставничество в образовательной среде как направление коллективного воспитания

<i>Алексеевко А.И., Бондарева А.В.</i>	Эмпирический анализ оценки значимости рабочих профессий у молодежи Курской области	59
<i>Костина Л.Н.</i>	Наставничество как инвестиции в долгосрочное развитие образовательного учреждения	62
<i>Кульбицкая Л.Н.</i>	Практико-ориентированное обучение: филиал кафедры, наставничество	66

Сессия 4. Наставничество в молодежной среде на примере молодежных объединений

<i>Морозова И.В.</i>	Наставничество в молодежной среде на примере коммуникационного проекта «Школа кураторов КГПК»	69
----------------------	---	----

Круглый стол «Патернализм как фактор социального запроса в общественных организациях»

<i>Панфилов К.А., Чернобаева С.В.</i>	Внедрение алгоритма эффективной системы мотивации на предприятиях ДНР	73
---	---	----

Круглый стол «Общественное и нормативно-правовое регулирование наставничества»

*Огороков В.М.,
Огороков А.В.,
Кликунов Н.Д.* Волонтерство и наставничество как современные тенденции развития некоммерческого сектора в РФ 77

Лепина Т.Г. Роль наставничества в формировании личности юриста 79

*Кириенко В.В.,
Клейман В.В.* Наставничество в структуре профессиональной адаптации работников промышленных предприятий Гомельской области (опыт социологического исследования) 81

Рекомендации участников конференции 85

ПРИВЕТСТВИЯ

Окороков Владимир Михайлович,

ректор ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»,

Председатель Правления Курской региональной общественной организации «Знание»,

к.э.н, доцент, г.Курск, Россия

Уважаемые участники конференции!

От имени ректората Курского института менеджмента, экономики и бизнеса и оркомитета приветствую всех участников и гостей конференции!

Сегодня на площадках конференции в очном, заочном и дистанционном форматах примут участие более 170 человек – преподаватели и студенты вузов, техникумов города Курска, руководители, преподаватели, студенты вузов-партнеров из г.Минска, г.Гомеля (Республика Беларусь), г.Донецка (Донецкая Народная Республика), руководители Советов наставников, представители молодежных организаций, клубов, предприниматели, представители комитетов и департаментов Администрации Курской области, лидеры общественных организаций и члены Общественной палаты Курской области.

Важность темы обусловлена необходимостью развития наставничества как кадровой технологии, обеспечивающей передачу знаний, навыков и установок от более опытного и знающего наставника молодому специалисту, «наставляемому» – выпускнику вуза, колледжа, техникума, а также развитию наставничества как составляющей корпоративной культуры компании, в которой аккумулируются знания, опыт, успешные модели поведения. Внимание участников конференции привлечено к проблемам влияния сетевых технологий на наставников, менеджеров и педагогов, и к вопросам проектирования передовых практик российского наставничества.

В течение ряда лет Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса активно развивает программы обучения, курсы повышения квалификации, организует работу Школы гражданской активности для представителей предпринимательской сферы и бизнеса, программы по развитию социального предпринимательства. В процессе реализации подобных программ активно применяется и развивается практика наставничества: успешные представители бизнеса обучают и поддерживают тех, кто начинает свое дело или стремится развивать свой бизнес. На площадках конференции выступают организаторы и участники программ по наставничеству нашего вуза, будут представлены лучшие практики работы.

Желаю всем участникам конференции плодотворной работы!

*Амерев Юрий Михайлович,
Председатель Курской областной Думы, г.Курск, Россия*

Ректору Курского института
менеджмента, экономики и бизнеса
Окорокову В.М.

Уважаемый Владимир Михайлович!

От имени депутатов Курской областной Думы приветствую участников XXI Международной научно-практической конференции «Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодежных сферах», прибывших на конференцию из регионов России, Донецкой Народной Республики, Республики Беларусь, курян, собравшихся в Доме знаний для обсуждения важнейшей темы возрождения наставничества в России.

Считаю, что тема наставничества сегодня получает новое содержание, новые смыслы и идеи для их реализации.

Депутаты Курской областной Думы готовы продолжить обсуждение темы наставничества на совместных заседаниях постоянных комитетов, организовать встречи «за круглыми столами», дискуссии.

Ведь цель и задачи участников конференции и народных избранников совпадают: институт наставничества является фактором приумножения социального и человеческого капитала, дающего синергетический эффект в повышении эффективности производства товаров и услуг, инновационность отраслей образования и здравоохранения.

Особое внимание, на наш взгляд, следует обратить также на актуальность наставничества для граждан «серебряного» возраста, развитие форм наставничества для молодежи с ограниченными возможностями здоровья, и, в целом, на специфику молодежного наставничества.

Желаю всем участникам конференции успешной и эффективной работы!

Лахова Екатерина Филипповна,
*Председатель Общероссийской общественно-государственной организации
«Союз женщин России», г.Москва, Россия*

Уважаемые участники XXI Международной научно-практической конференции
«Наставничество. Имплементация в научных, образовательных,
предпринимательских, молодежных сферах»!

Сердечно приветствую всех, кто сегодня в Курске обсуждает важнейшую тему
возрождения наставничества в России.

Наставничество и его роль в воспитании высокопрофессиональных кадров
трудно переоценить.

Всегда приятно рассказать об опыте наставнической деятельности, который
создается в Союзе женщин России, региональных и местных организациях.

У нашего союза славная и героическая история. Женщины России, как
правофланговые строя, развивая женское наставничество, стремятся к решению
стоящих задач социально-экономического развития, воспитания детей, поддержки
старшего поколения. И делают это из года в год, из десятилетия в десятилетие.

Не случайно первой общественной организацией, награжденной орденом
Дружбы Народов, стал Комитет советских женщин, правопреемником которого
является Союз женщин России. Этой награды (орденский знак № 54) Комитет удостоен
6 марта 1973 года - за выдающиеся заслуги советских женщин и их вклад в экономику
и социальную сферу, плодотворную деятельность в международном женском
движении, большой вклад в развитие и укрепление дружбы советского народа с
народами зарубежных стран.

Говорю об этом ещё и потому, что 11 декабря 2018 года Президент России В.В.
Путин подписал Указ об изменении статуса Союза женщин России и переименовании в
Общероссийскую общественно-государственную организацию "Союз женщин России".
Участие государства в деятельности организации усилило наши позиции в вопросах
защиты прав и интересов женщин, повышении общественного статуса женщин и роли в
политической, экономической, социальной и культурной жизни России, а также
расширении возможностей для самореализации женщин, которые проживают в
сельской местности.

Женская общественность России участвует в реализации ряда национальных
проектов. Таковым является нацпроект «Малое и среднее предпринимательство и

поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». Задачи проекта - создать к 2024 году в этом секторе 25,0 млн. рабочих мест, увеличить доли малого и среднего предпринимательства в ВВП до 32,5%, доли экспорта субъектов МСП в общем объеме несырьевого экспорта до 10%.

Женский актив Курской области первым, почти четыре года назад, на своей отчетно-выборной конференции озвучил новую повестку деятельности – развитие наставничества (менторства) в женской предпринимательской среде. Тема оказалась актуальной и притягательной. В роль наставников вступила и группа успешных предпринимателей мужчин.

Куряне выступили инициаторами создания наставнического образовательного курса «Эффективное управление малым предприятием» для женщин - предпринимательниц своего региона. Теперь в эту программу на протяжении трех лет приглашаются также женщины из регионов Центрального федерального округа, начинающие свой бизнес, для получения практических советов и идей от опытных наставников. За три года свыше 160 предпринимательниц благодарны женскому и лекторскому активу Курской области за новые знания, практические советы и наставничество.

Уверена, что опыт развития наставничества в женской предпринимательской среде Курского регионального отделения Союза женщин России, созданный вместе с партнерскими организациями, Центром «Мой бизнес», Торгово-промышленной палатой Курской области, благодаря участникам конференции, найдет развитие далеко за пределами соловьиного края.

Желаю участникам конференции успешной работы!

Будем рады новым встречам.

С уважением,

Председатель
Общероссийской общественно-
государственной организации
«Союз женщин России»

21 апреля 2022 года, Москва



Екатерина Лахова

Цыбовский Виктор Леонидович,
к.пед.н., доцент, ректор УО «Институт предпринимательской деятельности»,
г.Минск, Республика Беларусь

Видео-обращение в режиме онлайн
на пленарном заседании конференции

Уважаемые коллеги, участники и гости конференции!

Уважаемая Галина Павловна, уважаемый Владимир Михайлович, дорогие коллеги и друзья!

От имени коллектива Института предпринимательской деятельности позвольте поприветствовать всех участников конференции и пожелать успешной работы.

Особую признательность хочу выразить президенту института Галине Павловне Окороковой за то участие, которое она проявляет к Институту предпринимательской деятельности.

Выражаю надежду, что наши связи в будущем будут только крепнуть.

Успехов и благополучия всем участникам конференции!

ПЛЕНАРНЫЙ ДОКЛАД

Огорокова Галина Павловна,

президент Курского института менеджмента, экономики и бизнеса,

Заслуженный работник культуры Российской Федерации,

заместитель председателя Общественной палаты Курской области, к.э.н., доцент

Наставничество как инвестиция в развитие человеческого капитала

Уважаемые участники конференции!

Потребность в расширении практики наставничества в различных сферах назрела и осознается на различных уровнях управления.

Так, в декабре 2013 года на заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Президент России В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возродить институт наставничества.

С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого сформирован перечень поручений Президента РФ.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование».

К примеру, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как:

«Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Сформировалось общее понимание, что система наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики.

Коснемся некоторых аспектов развития наставничества.

1. Что такое наставничество? Слайд 1.

Слайд 1.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

Наставничество

Наставничество — это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу.

Это социальный институт, осуществляющий процесс ускорения социального опыта, форма преемственности поколений.



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ



Слайд 2.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

**Наставничество - эффективная форма адаптации
нового персонала**



**Наставничество — процесс закрепления на практике
и дальнейшей поддержки текущих заданий**



**Наставничество — неотъемлемый элемент кадровой
политики, ключевая часть корпоративного обучения
и приращения инвестиций в человеческий капитал**



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ



Слайд 3.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

По данным Всемирного банка, 64% мирового богатства, которое оценивается в 1152 трлн долл., составляет человеческий капитал



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ




Слайд 4.


21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

В экономике выделяют следующие виды человеческого капитала.

1. Национальный человеческий капитал — часть национального богатства, которая включает в себя интеллектуальные, физические, трудовые способности, помогающие развитию экономики страны.
2. Человеческий капитал организации — знания, навыки, интеллектуальные и профессиональные способности, физическое и психологическое здоровье персонала, использующееся для получения высоких результатов деятельности той или иной организации.
3. Индивидуальный человеческий капитал — знания, навыки, здоровье и способности отдельного индивида, которые влияют на его уровень жизни и доходов



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ




21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

Специалисты утверждают, что

- 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего.
- Еще 10% будут работать плохо, какие бы блага и награды им ни обещали.
- Работа остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования.
В том числе — от наставничества.

 XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ

 Наставничество
Мастерство
Карьера

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

Наставник:
человек, осуществляющий наставничество (педагог, учитель). Наставники были уже в Древнем Риме.
Так называли домашних учителей.



Смысл наставничества — провести своего подопечного (наставляемого, менти) «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности

 XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ

 Наставничество
Мастерство
Карьера

Слайд 7.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

НАШ НАСТАВНИК

Высокие профессиональные качества

Лояльность

Ориентация на развитие

Мотивация на достижение

Широкий кругозор

Коммуникативные навыки

Организаторские способности

Наставник

XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ

Наставничество
Мастерство
Карьера

Слайд 8.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

Какие методы и техники наставничества встречаются в организациях?

Выделим пять наиболее востребованных элементов наставничества:

XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ

Наставничество
Мастерство
Карьера

Слайд 9.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

1. «Сопровождение» - наставник оказывает обучаемому помощь, участвует в развитии профессиональных навыков во время совместной деятельности



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО, ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ



Слайд 10.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

2. «Посев» и «полив» - у наставляемого формируются навыки и знания, которые приобретут ценность в дальнейшем.



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО, ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ



Слайд 11.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

3. «Катализация» - обучаемый погружается в среду изменений, с расширением кругозора, уточнением порядка ценностей и восприятия.




XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ

Мастерство
Карьера

Слайд 12.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

4. «Показ» -наставник на своем личном примере показывает способы решения поставленных задач



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ

Мастерство
Карьера

Слайд 13.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

5. «Сбор урожая» - что изучено за время обучения, какие выводы были сделаны



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО, ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ



Слайд 14.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

Выводы:


I. Человеческий потенциал и его развитие, человеческий капитал:

Наставничество является элементом, частью развития персонала в компании/организации/команде с целью более эффективной деятельности организации

Наставничество – это процесс, эволюция отношений в организации, может иметь новые, еще «незапатентованные» формы



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО, ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ




Слайд 15.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК


Выводы:

II. Что необходимо сделать?

- Необходима региональная целевая модель наставничества
- Компетентностная модель наставника
- Необходимо создать Союз наставников Курской области
- Развитие профессиональной среды наставничества
- Обучение наставников.
- Ресурсный центр наставничества
- Ежегодный форум «Я – наставник»



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ



Слайд 16.

21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

Выводы:

III. Наставники. Для каких категорий?

- Вертикаль наставничества
- Наставничество для молодежи с ограниченными возможностями здоровья
- Наставники для выпускников детских домов
- Выпускники вузов – наставники для студентов
- Наставничество в «серебряном» возрасте
- Online и offline наставничества. Особенности, сближение дистанции общения



XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ



21-22 АПРЕЛЯ 2022 Г. - КУРСК

Выводы:

IV. Поддержка наставничества

- Номинация «Наставник года» в различных конкурсах
- Система поощрения на предприятиях: льготные путевки в санаторий, 13 зарплата, премия...
- Благодарности, грамоты, знак «Наставник»...
- Поддержка со стороны СМИ

 XXI МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
НАСТАВНИЧЕСТВО. ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ В НАУЧНЫХ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ,
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ, МОЛОДЕЖНЫХ СФЕРАХ

 Наставничество
Мастерство
Карьера

СЕССИЯ 1. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ЕГО РАЗВИТИИ

Гладченко Таисия Николаевна,

*канд. гос. упр., доцент ГОУ ВПО «Донецкая академия управления государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика*

Наставничество как эффективный инструмент рескилинга для развития организации

Аннотация. Вопросы привлечения и успешной адаптации молодых и возрастных специалистов актуальны для сферы бизнеса, науки и в государственном секторе, поскольку полученная профессиональная подготовка расширяет возможности выбора на рынке труда, соответственно возможности трудоустройства возрастают. Во всем мире отрасли сталкиваются с так называемыми “пробелами” в квалификации. В качестве эффективного инструмента может выступать менторство в компании. Наставничество должно строиться по принципу взаимности: совмещение таких форм как партнерское и реверсивное.

Ключевые слова: менторство, наставничество, профессиональные навыки, рескилинг.

Мир меняется быстрее, чем когда-либо. Практически каждую неделю появляется новая технология, приложение, тренд или метод работы, которые превращают ранее существовавшее в устаревшее. Каждая компания, а тем более люди трудоспособного возраста, должны быть готовы к изменениям.

Во всем мире отрасли сталкиваются с так называемыми “пробелами” в квалификации.

По данным отчета The Future of Jobs, 50% работников к 2025 году потребуется переобучение, а у 40 % - основные навыки потребуют изменения. Одними из самых востребованных навыков станут способность к анализу и инновациям, критическое мышление, умение активно обучаться и решать проблемы. Специализированные навыки продвижения продуктов, интернет-маркетинга и жизненного цикла разработки программного обеспечения применимы в наиболее широком круге новых профессий. Среди новых профессий, описанных в отчете, переход в область анализа данных и искусственного интеллекта допускает наиболее низкое соответствие требуемым навыкам. Нехватку навыков в области искусственного интеллекта, обработки естественного языка и сигналов испытывают специалисты наиболее сильно при переходе на работу в сфере анализа данных.

Навыки решения сложных проблем, способность к аналитическому мышлению и инновациям, а также активному обучению будут наиболее востребованы в России к 2025 г., представлены в таблице 1.

Практика самоопределения — хорошая база для постоянного обучения и переобучения. При этом второе — не менее важно, чем первое.

Рескилинг (reskilling) — переквалификация, переподготовка, это получение навыков, которые помогают выполнять другую работу. Проще говоря, это смена профессии. Но сегодня сами профессии так сильно изменились, что теперь рескилинг — это требования к изменившимся профессиям.

Например, диджитал захватил маркетинг. Вместо того чтобы запускать рекламу на баннерах или телевидении, диджитал-маркетологи должны уметь пользоваться рекламным кабинетом фейсбука, придумывать креативы и считать сквозную аналитику.

Еще одна вещь, к которой компании должны быть готовы, это апскиллинг. В отличие от рескиллинга, это включает в себя обучение людей и удержание их на тех же ролях; это не является кардинальными переменами в работе.

Есть интересные данные от McKinsey о влиянии программ переподготовки на различные показатели эффективности международных организаций (см. рис.1) [1].

Таблица 1. Профессиональные навыки, на которые будет повышенный спрос и находящиеся в фокусе профессиональных программ до 2025 года.

Профессиональные навыки, на которые будет повышенный спрос	Профессиональные навыки, находящиеся в фокусе профессиональных программ
Умение находить комплексное решение	Творчество, креативность, оригинальность и инициативность
Способность к аналитическому и критическому мышлению, а также инновациям и креативу	Умение находить комплексное решение
Способность к активному обучению и умение применять различные обучающие стратегии	Способность к активному обучению и умение применять различные обучающие стратегии
Эмоциональный интеллект	Эмоциональный интеллект
Психологическая устойчивость, стрессоустойчивость и гибкость	Психологическая устойчивость, стрессоустойчивость и гибкость
Навыки применения технологий, умение осуществлять мониторинг и контроль	Способность к аналитическому мышлению и инновациям
Творчество, оригинальность и инициативность	Критическое мышление и способность к анализу
Умение решать проблемы и управлять пользовательским спросом	Навыки управления персоналом
Умение разрабатывать дизайн и программировать технологические решения	Умение рассуждать, решать проблемы и формировать идеи
Ориентация на оказание услуги, внимание к деталям, надежность	Навыки создания, управления и работы в команде
Лидерские качества, навыки убеждения, ведения переговоров и способность оказывать воздействие на окружающих	Лидерские качества, навыки убеждения, ведения переговоров и способность оказывать воздействие на окружающих

В современном мире общество заинтересовано в профессиональных, компетентных и мобильных специалистах, которые способны быстро осваивать новые знания, умения и навыки. Как правило, новичок сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается отсутствием информации о порядке работы, личностных особенностях коллег и пр.

В наше время молодые специалисты, выросшие в эпоху компьютерных технологий, более подготовлены к работе в современных условиях. С приходом на новое место работы, в большинстве случаев их «ломают» под свои устои, он вливается в рутину работы и со временем теряет желание внедрять новое в практику, и здесь возникает необходимость возрождать и развивать наставничество.



Рисунок 1. McKinsey о влиянии программ переподготовки на различные показатели эффективности международных организаций

Наставничество помогает сотрудникам плавно переходить от своих текущих рабочих обязанностей к тем, которые они зарабатывают благодаря своей хорошей работе. Их готовят и воспитывают в организации под руководством другого старшего менеджера с проверенными полномочиями.

Наставничество как метод обучения персонала осуществляется по модели «*Расскажи — покажи – сделай*».

Современные модели наставничества можно сгруппировать в три группы: традиционное, групповое и дистанционное (таблица 2).

Таблица 2. Модели наставничества, их преимущества

Модель наставничества	Определение	Преимущества
<i>Традиционное наставничество</i>		
Традиционное наставничество: «один на один» (One-on-OneMentoring)	Наставник – успешный и опытный профессионал. Подопечный – менее опытный сотрудник	В центре развития – профессиональное развитие подопечного, передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений, оценка способности к развитию.
Партнерское наставничество: «равный - равному» (Peer-to-peerMentoring)	Равные сотрудники, но наставник с опытом работы в предметной области	Наставник помогает в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям и помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.

Флэш-наставничество (Flash Mentoring)	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Модификации: стандартное, последовательное, скоростное, групповое	Помогает учиться, предоставляет ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале.
Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring)	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помогает установить взаимоотношение между разными поколениями сотрудников; обе стороны вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
Саморегулируемое наставничество (Self-Directed Mentoring)	Опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников	В список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль.
<i>Групповое наставничество</i>		
Групповое наставничество (Group Mentoring)	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	Группа наставников советует, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей.
Групповое флэш-наставничество	Работа с небольшой группой подопечных	Одна из форм группового наставничества.
Командно-наставничество (Team Mentoring)	Команда специалистов обучает команду менее опытных	Наилучшим образом подходит для подготовки руководителей; в развитии проектного подхода
Скоростное наставничество (Speed Mentoring)	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	Способствует развитию отношений, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников; многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений.
<i>Дистанционное наставничество</i>		
Виртуальное наставничество (Virtual Mentoring)	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	Самостоятельно обращение по мере необходимости; обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний; может включать в себя несколько наставников.

Наставничество является сложным, но необходимым решением для современной организации, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала. При внедрении программ наставничества не стоит забывать и важность человеческого фактора. Любые изменения в организации, а соответственно и внедрение новой системы обучения, должно сопровождаться изменениями в организационной культуре. Наставничество должно строиться по принципу взаимности: совмещение таких моделей как: партнерское и реверсивное, что позволит осуществить рескиллинг и развить организацию.

Список литературы и источников:

1. Рескиллинг: как мечты сотрудников о новой профессии помогают расти компаниям. <https://blog.talentrocks.ru/rieskilligh-kak-miechty-sotrudnikov-o-novoi-profiessii-pomoghaiut-rasti-kompaniiam/>

Ильинова Ольга Владимировна,

директор АНО «Центр «Мой бизнес» Курской области, к.э.н.;

Кризская Татьяна Владимировна,

начальник общего отдела АНО «Центр «Мой бизнес» Курской области, к.филол.н., г. Курск, Россия

Наставничество в бизнес-среде как инструмент сохранения преемственности поколений

Аннотация. Взаимодействие начинающего предпринимателя и опытного наставника дает необходимую мотивационную поддержку, способствует развитию и сохранению традиций в профессиональной сфере.

Ключевые слова: наставничество, опыт, знания, предпринимательство, обучение, развитие.

Наставничество – это федеральный тренд, который в последние годы приобрел особую актуальность.

Известно, что явление наставничества не новое, уходящее своими корнями в глубокую древность, и практики его успешного применения есть как за рубежом, так и в нашей стране. В советское время, например, система наставничества была особенно развита в педагогике, производственном обучении и выполняла кроме своей прямой функции передачи опыта и знаний еще и функцию воспитания личности через сохранение традиций. А это один из значимых аспектов в преемственности поколений. «Важность института наставничества несомненна: он выступает как форма передачи накопленного опыта и преемственности поколений, необходимая составляющая развития общества, сохранения и приращения человеческого капитала, развития личности» [1, 115].

О возрождении института наставничества в России активно заговорили в 2018 году. В ежегодном Послании к Федеральному Собранию Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин назвал развитие движения наставничества в числе значимых задач государства. И сегодня практики наставничества активно внедряются в различных сферах – производственной, образовательной, социальной.

Тема наставничества находит отражение в национальных проектах, которые заработали в нашей стране с 2019 года, в частности в нацпроектах «Производительность труда», «Образование».

Модель «Наставничество в бизнесе» активно продвигается и в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» через реализацию образовательных мероприятий на площадках центров «Мой бизнес». Министерством экономического развития Российской Федерации сформирован перечень федеральных обучающих программ для предпринимателей. В него входят курсы по теме наставничества, которое на сегодняшний день «воспринимается бизнесом как прогрессивная кадровая технология» [2].

В Курской области в работу по популяризации института наставничества в бизнес-среде включился центр «Мой бизнес» при поддержке регионального комитета промышленности, торговли и предпринимательства. Практика развития наставничества в Курской области активно поддерживается Курским институтом менеджмента, экономики и бизнеса, во взаимодействии с которым на протяжении нескольких лет центром «Мой бизнес» реализовывался проект «Наставничество в предпринимательской среде».

Цель проекта – оказание помощи начинающим предпринимателям в развитии бизнеса, адаптации в предпринимательской среде, приобретении знаний, навыков и опыта, способствующих профессиональному росту. В первый год, находясь в статусе «пилотного», проект был ориентирован исключительно на женскую аудиторию, в последующие годы организаторы приняли решение отойти от гендерного принципа в подборе участников. Кроме того, по мере реализации проекта расширилась и его география. Так, в программе смогли принять участие не только жители Курска, но и муниципальных образований Курской области – Дмитриевского, Золотухинского, Обоянского, Рыльского, Суджанского районов, городов Железногорск и Курчатова.

При составлении обучающей программы был использован модульный принцип. Первый модуль проекта направлен на укрепление теоретической базы знаний начинающих предпринимателей посредством тренинговой работы. В 110-часовую программу вошли важнейшие для ведения бизнеса блоки экономических знаний – бизнес-планирование и финансы, управленческое мастерство, маркетинг и реклама.

Второй модуль программы предполагает непосредственное взаимодействие учеников и наставников. Это этап неформальной коммуникации, и самое важное в такой работе – не давать готовых решений. Задача наставника – направить ученика в верное русло. При этом начинающий предприниматель не только знакомится с чужим опытом успешного ведения бизнеса, ему предстоит перестроить свое мышление, адаптироваться к трудностям и суметь преодолеть их. Личность наставника, его моральная поддержка играют ключевую роль в усилении мотивации ученика двигаться вперед, искать возможности для развития.

Немаловажно, чтобы наставляемый умел видеть свои проблемные зоны и четко понимал, чего хочет добиться. На это нацелен финальный модуль программы, в ходе которого каждый ученик должен защитить разработанный совместно с наставником проект «Дорожная карта по выходу предприятий из проблемных зон». Завершающий этап программы является самым плодотворным. Он помогает многим слушателям сгенерировать множество новых идей, увидеть пути выхода на усиление показателей роста (увеличение выручки, создание новых рабочих мест, использование новых каналов продаж), а кому-то и кардинально поменять свой бизнес.

Эффективность процесса наставничества в любой сфере определяется его долгосрочностью. Именно поэтому запущенный проект «Наставничество в предпринимательской среде» имеет лишь условные сроки окончания реализации.

Налаженные знакомства и взаимодействие его участников, безусловно, имеют перспективу продолжения.

В завершение следует подчеркнуть, что обучающие программы по наставничеству в предпринимательстве можно рассматривать не только как вид государственной поддержки малого и среднего бизнеса, направленной на передачу опыта начинающему предпринимателю со стороны действующего предпринимателя, обладающего обширным успешным бизнес-опытом и компетенциями в данной сфере, но и как важный инструмент сохранения преемственности поколений.

Список литературы и источников:

1. Гаспаришвили А.Т., Крухмалева О.В. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии // Народное образование. – 2019. – №5. – С. 115.
2. Локтюхина Н.В., Назарова У.А., Шабаева С.В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://11121.petrso.ru/journal/article.php?id=5155>

Кислая Татьяна Иосифовна,

доцент, руководитель Школы молодежного предпринимательства,

УО «Институт предпринимательской деятельности», г.Минск, Республика Беларусь

Менторство: практический опыт школы молодежного предпринимательства института предпринимательской деятельности

Аннотация. Рассмотрен опыт использования менторства как способ передачи практических навыков ведения бизнеса непосредственно от предпринимателей учащимся школ, колледжей, учреждений профессионально-технического образования.

Ключевые слова: менторинг, предпринимательство, бизнес-идея, образование.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

Опыт и знания наставника, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития.

Наставником (наставницей) называют лицо, которое передает знания и опыт [1].

В западной традиции такая личность называется ментор (mentor), по имени легендарного наставника сына Одиссея Телемаха. В англоязычной литературе широко употребительным является термин mentoring, который не имеет общего устоявшегося толкования, упоминается до 50 различных определений [2]. Из них самым употребляемым является следующее:

«Менторство является процессом неформальной передачи знания, социального капитала и психологической поддержки, что воспринимаются как значимые для труда, карьеры или профессионального развития; менторство предполагает длительную неформальную коммуникацию между лицом, которое приобрело большой опыт и знания (ментором), и лицом, которое их требует (протеже)» [3].

Школа молодежного предпринимательства (далее ШМП) более 10 лет функционирует в структуре Института предпринимательской деятельности.

Первоначально формат работы Школы молодежного предпринимательства предполагал освоение учащимися колледжей и школ теоретических знаний в области основ экономики, маркетинга, менеджмента. Участники ШМП проходили

теоретический курс по перечисленным направлениям, по окончании которого получали сертификат, дающий право приоритетного зачисления в Институт при равном количестве баллов. Однако, со временем данный формат утратил свою актуальность.

В настоящее время основными целями ШМП являются:

- привлечение внимания молодёжной аудитории к возможности создания и развития собственного бизнеса;
- повышение деловой активности молодёжи в современных условиях рыночной экономики;
- повышение уровня экономической и финансовой грамотности участников Школы;
- создание условий для повышения мотивации к самореализации в предпринимательской деятельности среди учащихся старших классов, студентов учебных заведений.

Основные задачи Школы:

- развитие навыков критического экономического мышления;
- развитие ораторского мастерства;
- развитие навыков подготовки и защиты собственных бизнес-проектов;
- организация и проведение тренингов, мастер-классов для формирования и активизации предпринимательского мышления у молодёжи;
- популяризация ценностей предпринимательской культуры и технологий предпринимательства в молодёжной среде;
- развитие организационных навыков и психологической готовности молодёжи приступить к работе и созданию собственного бизнеса после окончания учреждения образования.

В настоящее время формат работы ШМП включает в себя два этапа. На первом – участники посещают серию мастер-классов, которые проводятся предпринимателями по актуальным вопросам организации и ведения бизнеса и под руководством менторов разрабатывают бизнес-проекты.

На втором этапе участники Школы молодёжного предпринимательства защищают свои бизнес-идеи перед компетентным жюри, что дает возможность получения практического опыта бизнес-планирования, а также обеспечивает обратную связь с менторами относительно перспектив той или иной идеи.

В качестве примера можно привести следующие мероприятия организованные для участников ШМП в рамках треков обучения:

- мастер-класс основателя smm-агентства «RagooCreative» Яна Сташкевича «Продвижение в социальных сетях»;
- мастер-класс сооснователя компании «SkillLab» – эксперта в профессиональном речевом имидже Андрея Бибикова;
- вебинар «Где искать бизнес-идеи?»;
- вебинар «Бизнес-модель Остервальдера как основа для разработки идей»;
- мастер-класс основателя digital-агентства «GrowthVision» Антона Бруйло «Как стать успешным маркетологом»;
- интервью с основателем компаний «МузТоргСервис» и «ProShow-технологии» Павлом Можейко;
- вебинар «Unit-экономика стартапа» и многие другие.

Обратная связь с участниками Школы молодёжного предпринимательства позволяет сделать вывод о том, что такой формат является наиболее удачным и востребованным, с позиции передачи бесценного предпринимательского опыта молодёжи. В настоящее время менторинг является одной из актуальнейших образовательных технологий.

Список литературы и источников:

1. <https://ru.wikipedia.org/wiki/Наставничество>. Дата доступа: 7.04.2022.
2. Phillip Dawson. Beyond a Definition: Toward a Framework for Designing and Specifying Mentoring Models // Educational Researcher (англ.) рус. – Vol. 43, № 3. – P. 137–145.
3. Gloria Crisp, Irene Cruz. Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature Between 1990 and 2007 // Research in Higher Education. – Vol. 50, № 6. – P. 525–545.

Мойсеенок Оксана Владимировна,

аспирант ГНУ «Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики Республики Беларусь», ст. преподаватель УО «Институт предпринимательской деятельности», м.э.н., г. Минск, Республика Беларусь

Фандрайзинг как инструмент реализации социальной политики

Аннотация. Сегодня мы наблюдаем процесс трансформации социальной структуры общества, увеличения количества субъектов социальной политики, изменение подхода со стороны государства к ее регулированию. Особенно актуальным становится вопрос о поиске и привлечении в данную сферу разного рода ресурсов, в первую очередь материальных. В качестве одного из инструментов сбора средств для реализации социальных проектов выступает фандрайзинг.

Ключевые слова: социальная политика, фандрайзинг, некоммерческие организации, социальный проект.

Социальная политика связана с тем, как государственные институты удовлетворяют потребности человека в безопасности, образовании, работе, здоровье и благополучии. Ключевые принципы социальной политики построены на предоставлении равных возможностей и доступа к рынку труда; создании справедливых условий работы в организации; формировании необходимой социальной поддержки, помощи и защиты.

Расходы на социальную политику значительно отличаются в разных странах в зависимости от уровня их развития. Для примера сравним расходы в Республике Беларусь и Германии (таблица 1).

Таблица 1. Расходы на социальную политику в Республике Беларусь и Германии за 2020-2021 гг.

Показатели	Беларусь		Германия	
	2020 г.	2021 г.	2020 г.	2021 г.
ВВП, млрд.долл США	179,97	182,31*	4457, 05	4320*
Население, чел	9 408 400	9 441 842	83 240 525	83 717 506
ВВП на душу населения тыс. долл. США	19,1	19,3*	50,9	51,86*
Расходы бюджета на социальную политику млрддолл США	19,0	20,26	150,2	164,9
Расходы на социальную политику, % (без учета образования и здравоохранения)	2,1	2,22	41,5	33,1

Примечание: 1 – * – прогнозная оценка. 2 – Источник – [1,2].

В Германии огромное внимание уделяется социальной поддержке населения – это не только механизм защиты, но и один из главных факторов дальнейшего развития страны. Государство берет на себя обязательство перед гражданами за то, чтобы уровень жизни не только не опускался ниже гарантированного минимума, но и демонстрировал тенденции к росту, независимо от жизненной ситуации – болезни, старости, безработицы или потери кормильца.

В Беларуси наблюдается отставание уровня развития социальной инфраструктуры по техническому оснащению, качеству работы, отсутствию необходимого количества квалифицированных специалистов и по другим параметрам. Это связано с недостаточным финансированием социальной сферы, низким уровнем оплаты труда, а также другими негативными тенденциями, которые характерны для современного этапа развития.

Высокие расходы на социальную защиту в определенной мере выгодны и государству, т.к. удается поддержать высокий уровень потребления у населения. Люди пенсионного возраста оформляют кредиты, безработные не только приобретают продукты питания, но тратят средства на организацию досуга, уязвимые категории совершают крупные покупки. Высокий спрос стимулирует рост промышленного производства, сельского хозяйства, а, значит, и государства в целом.

Существует несколько подходов к реализации социальной политики:

1. Базируется на идеологии социальной справедливости и в качестве основной цели ставит выравнивание уровня распределения дохода в обществе.

2. Предполагает расширение активности социальных институтов (благотворительных организаций, волонтеров, социальных работников) для реализации социальной политики. Общественные фонды (бюджетные средства, средства благотворительных фондов) используются для инвестирования в социальную инфраструктуру – объекты здравоохранения и образования.

3. Осуществляет подчинение реализации социальной политики экономической и задачам стимулирования экономического роста. Государство основное внимание уделяет финансированию сферы образования, которая обеспечивает основной вклад в экономический рост.

Главная задача государственных институтов состоит в том, чтобы поддерживать политику, которая способствует улучшению условий жизни, расширению возможностей для активного участия в экономическом росте и развитии. В то же время, следует понимать, что бюджет любой страны ограничен. Кроме того, результаты функционирования социальной сферы показывают не высокую, а в некоторых областях и крайне низкую эффективность. Поэтому важно изучать и использовать дополнительные инструменты для усиления интеграции социальной политики в экономическую модель развития государства.

Одним из таких инструментов является фандрайзинг (от англ. fund – средства, финансирование, toraise – поднимать, добывать, собирать), который рассматривается как процесс сбора денег в качестве пожертвований от частных лиц и предприятий. Ранее он использовался исключительно для третьего сектора (некоммерческих организаций), однако со временем фандрайзинг получил развитие, и сегодня активно применяется для финансирования различных социальных направлений.

Есть несколько вариантов сбора средств:



Рисунок 1. Современные способы сбора средств (Примечание – источник: авторская разработка)

Основными целями фандрайзинга является получение необходимых ресурсов для реализации социального проекта, выполнение намеченных программ организаций, укрепление принципов социальной справедливости в обществе.

Осуществлять фандрайзинговые операции можно с помощью международных благотворительных организаций, правительственных грантов, привлечения бизнесменов и их партнеров с целью информирования как можно большего количества организаций, проведение специальных мероприятий с участием артистов и известных лиц, а также использование возможностей онлайн-сбора средств, в том числе через специальные платформы и краудфандинговые площадки.

Первые такого рода площадки в Беларуси заработали в 2011 году. Сейчас у некоммерческих организаций страны есть возможность собрать средства через электронную краудфандинговую платформу «Улей», благотворительный аукцион встреч «Мае сэнс» и «Галакошт».

К негативным чертам фандрайзинга можно отнести необходимость предоставления отчетности об использовании собранных средств и полной прозрачности финансов, поддержание постоянного контакта с владельцами бизнеса, которые не всегда с пониманием относятся к такой форме сотрудничества, создание дополнительной нагрузки для субъектов.

Тем не менее, участие компании в благотворительности – это, прежде всего, показатель её надёжности, легальности, финансового благополучия, формирование положительного имиджа, повышение лояльности населения, а также формирование позитивного микроклимата в организации.

Чтобы деятельность по сбору средств была успешной, необходимо определить стратегические цели, сформировать культуру фандрайзинга, наладить систему мониторинга результатов, а также нанять сотрудника, который имеет опыт в привлечении средств.

На наш взгляд, использование новых инструментов для реализации социальной политики, вовлечение в социальную работу негосударственных субъектов будет способствовать постепенному снижению роли государства в выполнении данных функций, а также максимальному удовлетворению социальных потребностей членов общества. Привлечение новых организаций на рынок социальных товаров и услуг направлено на достижение равновесия, стабильности, устойчивого социального развития, а также рационального использования ресурсов общества.

Список литературы и источников:

1. [Theworldfactbook](https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/belarus/#economy) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/belarus/#economy> – Дата доступа: 12.02.2022.
2. Информация о расходах Германии на социальные нужды и рынок труда в составе государственного бюджета по годам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gu-geld.de/country/national-budget/expenditures-social.html> – Дата доступа: 29.01.2022.
3. Подберезкин, М.А. Развитие социального предпринимательства в Беларуси и мире / М.А. Подберезкин // Социальная компонента устойчивого экономического развития. Белорусский государственный университет. – Минск: Республиканский институт высшей школы, 2017 – С. 161-166.
4. Баштыгова А. Т., Меликсетян С. Н. Расходы бюджета на социальную политику: особенности и тенденции // Актуальные исследования, 2022. – №2 (81). – С. 43-46. – Режим доступа: <https://apni.ru/article/3566-gaskhodi-byudzheta-na-sotsialnuyu-politiku>. – Дата доступа: 22.02.2022.
5. Даушев, Д. Краткое введение в фандрайзинг / Д. Даушев. – Режим доступа: <https://ngokitchen.ru/kratkoe-vvedenie-v-fandrajzing/> – Дата доступа: 17.02.2022.
6. Власова, А.А. Технологии фандрайзинга в социальной работе: учебно-методическое пособие / А. А. Власова, Ю. Н. Зарубина; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2018. – 36 с.

Спринчак Анатолий Иванович,

*к.с.-х.н., доцент, УО «Институт предпринимательской деятельности»,
г. Минск, Республика Беларусь*

**О ролевом взаимодействии предпринимателя-работодателя
и студента-выпускника в условиях белорусско-российского рынка труда**

Аннотация. Работа посвящена исследованию белорусско-российского рынка труда, перспективам его инновационного развития в кризисных условиях. Актуальность данной работы заключается в поиске закономерностей поведенческого взаимодействия современного работодателя и начинающего специалиста, недавнего студента-выпускника в условиях стремительно сокращающегося рынка труда. Также в работе предложены мероприятия в рамках государственно-частного партнёрства по преодолению сложившейся ситуации.

Ключевые слова: рынок труда, предприниматель-работодатель, технико-технологическая трансформация, государственно-частное партнёрство, внутренняя экономика, природная рента, проектно-деятельностный подход.

Непредсказуемость развития ситуации на белорусско-российском рынке труда очевидна. И Беларусь, и Российская Федерация, находясь под нажимом экономических санкций со стороны стран Запада, испытывают определённые трудности в укреплении собственных экономик а, следовательно, и в развитии собственного трудового потенциала. Данная ситуация сказывается негативно и в отношении трудоустройства студентов-выпускников гуманитарных вузов, в том числе в сфере экономического образования.

По наблюдениям отечественных учёных-экономистов, на рынках образования и труда сложилась достаточно парадоксальная ситуация: с одной стороны, работодатели не проявляют живого интереса к резюме студентов - выпускников без опыта работы; с другой стороны, студенты при поддержке родителей и понимании преподавателей, стремятся с первых курсов оформить трудовые отношения с нанимателем-бизнесменом [1, с. 1].

Согласно социологическому исследованию, проведенному в Российской Федерации, 19% выпускников гуманитарных вузов начинают свою трудовую карьеру с самого начала своего обучения; 23% – со 2-го курса; 29% – с 3-го курса; 28% – с 4-5-го курсов [2, с. 4].

Наложение выше приведенных данных на собственный многолетний экспертный опыт вузовского преподавателя, многоразовое общение со студентами позволяет поделиться с научной общественностью следующими наблюдениями.

Во-первых, основной причиной раннего вступления студентов 1-3 курсов в трудовые отношения с работодателями являются, в большинстве случаев экономические сложности в семье и желание студента повысить свой «экономический суверенитет».

Во-вторых, раннее начало трудовой биографии наших студентов позволяет быстрее проходить жизненную стадию персонального взросления, осмысления базовых жизненных ценностей, поиска «своего места» в этом мире.

В третьих, большинство работающих студентов находят первую работу не по призванию, а по экономической выгоде или по причине отсутствия на рынке труда более желательного выбора.

И далее, лишь примерно 3-5% студентов-выпускников осознанно готовятся к созданию собственного бизнеса, начиная работать или в фирме своих родителей (родственников), или формируя через индивидуальное предпринимательство свою будущую собственную компанию.

В последнее время у значительной части студентов-выпускников Беларуси, не связанных контрактными обязательствами с государством, наблюдается стремление уехать из страны, в основном в страны Восточной Европы. Попытки со стороны государства переломить эту негативную тенденцию пока не увенчались успехом.

Осуществление перехода к созданию системы образования инновационного типа и формированию на этой базе знаний, умений и навыков будущего специалиста, способного быстро войти в производственную или управленческую среду современной компании и начать успешно работать в условиях непрерывных инноваций, связано с основательным изменением не только образовательной системы, но и всей социально-экономической сферы нашего общества, прежде всего, на законодательном уровне.

К сожалению, далёкими «героями прошлого» стали «стахановцы», «мичуринцы» и даже продолжатели традиций воспитателей-фанатов Сухомлинского и Макаренко. Весь мир вступил в неумолимую трансформацию всех человеческих отношений, в том числе и трудовых, на глобальном уровне. Новые технологии первичного уровня стали уделом наиболее развитых стран, остальные довольствуются инновациями улучшающими или догоняющего типа [3, с. 6].

Как никогда, в настоящее время необходимо создание крепкого симбиоза белорусско-российского бизнеса с государственной «экономической машиной» на основе государственно-частного партнёрства. Девиз «Перекуём мечи на орала» снова может стать актуальным в нашем обществе. И в случае кардинального пересмотра экономических взаимоотношений общества и государства в сторону перераспределения ренты с природных ресурсов в наших странах через персональный учёт на развитие местных сообществ на основе улучшающих инноваций, на малый и средний бизнес инновационного типа, на совместную с бизнес-сообществами реализацию современных образовательных программ, рассчитанных на укрепление внутренней экономики, у нас появляется исторический шанс ценностного переосмысления технико-технологической трансформации содержания наших национальных экономик и нашей социо-культурной среды.

В этой связи следует особое внимание обратить на возрастание значения социальных ролей успешных предпринимателей в регионах и активных, патриотически настроенных студентов-выпускников с повышенными лидерскими амбициями,

особенно с точки зрения их потенциального взаимовыгодного целевого взаимодействия.

Автор предлагает взглянуть на обозначенную в данной работе проблему с проектно-деятельностной точки зрения, а именно:

1. Взаимодействие успешных предпринимателей с активистами-выпускниками в регионах Беларуси и России - один из важнейших факторов устойчивого развития внутренней экономики в наших странах.

2. Перенос (с персональным закреплением) значительной части ренты с природного капитала от использования в крупных государственных монополиях на хорошо зарекомендовавший себя малый и средний бизнес в регионах – ключ к экономическому успеху в развитии Российской Федерации и Беларуси.

3. Каждый из активистов-выпускников (а их могут быть тысячи!) способен при консалтинговой поддержке предпринимателя-работодателя разработать в качестве дипломной работы и затем реализовать на практике свой проект создания и дальнейшего развития собственного бизнеса по схеме в 3 этапа: 1) сначала работаешь на работодателя; 2) затем работаю в доле с работодателем; 3) окончательно отстраиваюсь от работодателя с собственным бизнесом в рамках общей кооперации.

Всё вышесказанное не является чем-то абсолютно новым, подобный подход широко известен. Проблема в том, что он не применяется у нас на практике, хотя объективных причин, препятствующих его внедрению в экономику регионов не наблюдается.

Уже больше года назад возникла идея задействовать в этом направлении женское начало и назвать региональный проект в Курской области «Берегини» по имени славянской богини-хранительницы семейного очага. Именно состоявшиеся в жизни женщины-предпринимательницы, общественные и политические деятели способны «продать» на федеральном уровне такой пилотный в масштабах всей матушки-России проект по развитию своего региона и дать путёвку в жизнь целой плеяде успешных студентов-выпускников с целью реализации ими в регионах своих предпринимательских амбиций в условиях управляемой конкуренции. Так как конкуренция побуждает предпринимателя – работодателя искать новых партнеров по бизнесу, у него возникает потребность в молодых амбициозных сотрудниках, способных находить новых заказчиков, развивать новые направления бизнеса и готовых вкладывать финансовые средства в развитие конкретного предприятия.

Одновременно отдельные крупные компании могут обеспечивать грантовую поддержку хорошо зарекомендовавшим себя студентам-практикантам. Должно активно приветствоваться участие предпринимателей-работодателей в образовательном процессе, совмещении своей деятельности с участием в работе курсов повышения квалификации.

В наиболее продвинутых компаниях практикуется обучение студентов-практикантов и выпускников под свои задачи и процессы, с целью дополнительного инвестирования в их развивающийся профессиональный опыт.

В качестве заключения в данной работе можно отметить повышенное значение роли успешных предпринимателей и авторитетных представителей общественности в деле развития рынка труда в регионах Российской Федерации и Беларуси на основе привлечения к взаимовыгодному сотрудничеству наиболее активных и патриотически настроенных студентов-выпускников гуманитарных вузов. Нашим странам нужны новые, мирные герои труда. «Молодые капитаны поведут наш караван».

Список литературы и источников:

1. Меренков А.В., Шаврин В.С., Какой специалист востребован на рынке труда: мнение работодателей и студентов. Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. [Электронный ресурс]// Режим входа: <https://www.umj.ru/jour/article/> . – Дата входа: 30.03.2022

2. Астоянц М.С. Выпускники вузов на рынке труда: проблемы и перспективы глазами работодателей. [Электронный ресурс]// Режим входа: <https://cyberleninka.ru/article/n/>. – Дата входа: 30.03.2022
3. Шевченко, Д.А., Каплан Д.А., Студенты гуманитарного вуза на рынке труда: опыт деятельности службы содействия занятости. [Электронный ресурс]// Режим входа: <https://ecsocman.hse.ru/data/2013>.– Дата обращения: 31.03.2022

Храпина Ирина Алексеевна,

*магистрант2 курса направления «Государственное и муниципальное управление»
профиль «Управление в социальной сфере» Курского института менеджмента,
экономики и бизнеса, г.Курск, Россия*

Муниципальная собственность ОМСУ Курской области и механизмы ее эффективного использования

Аннотация. В статье предложены пути повышения эффективности организации управления собственностью в муниципальных образованиях Курской области. Предложенные мероприятия направлены на повышение эффективности работы с муниципальной собственностью, увеличение доходов местных бюджетов, рост удовлетворенности населения деятельностью ОМСУ Курской области.

Ключевые слова: муниципальная собственность, управление, эффективность, доходы бюджета, муниципальные программы, индикаторы оценки.

Муниципальная собственность защищается государством наряду с федеральной и региональной. Управление осуществляется органами местной власти. В ведении местных властей может находиться имущество, принадлежащее частным лицам – физическим лицам и предприятиям. Оно используется для решения задач органов самоуправления с целью обеспечения удовлетворения нужды населения, проживающего в пределах определенного административного образования. Муниципальные образования распоряжаются находящимся в их ведении имуществом для реализации предписанных законом полномочий, но не являются полноправными собственниками.

В теории и практике Российской Федерации понятие «управление муниципальной собственностью» – явление новое. В настоящее время органы местного самоуправления являются естественными монополистами – собственниками на рынке недвижимого имущества, что позволяет контролировать ситуацию на рынке недвижимости и выступать посредником при продаже и приватизации муниципального имущества, посредством торгов и аукционов.

В соответствии с проведенной оценкой организации управления муниципальной собственностью деятельность Курской области можно признать недостаточно эффективной, так как выявлен ряд проблем, которые носят не только экономический, но и организационно-аналитический характер.

Основными проблемами управления собственностью муниципалитетов Курской области являются на данный момент:

1. Длительность и сложность процедур передачи имущества (движимого и недвижимого) между публичными собственниками.
2. Низкий уровень вовлечения муниципального имущества в хозяйственный оборот. В качестве недостатков арендных отношений на объекты инженерной инфраструктуры можно отметить следующее:

- сложности при осуществлении контроля за полнотой выполнения капитального и текущего ремонта муниципального имущества;
- в состав затрат на передачу ресурса заложены затраты на аренду имущества;
- амортизационные отчисления не направляются на реконструкцию и модернизацию муниципального имущества;
- сложная процедура передачи технологически связанного имущества (сети теплоснабжения, газоснабжения) в состав переданного в аренду имущества по закону[3].

3. Несовершенные системы учёта для эффективного управления муниципальным имуществом в муниципальных образованиях Курской области.

4. Неэффективные механизмы мониторинга и контроля за деятельностью муниципальных учреждений муниципального образования, не позволяющие повысить эффективность и результативность их деятельности в связи с изменением правового статуса и правового режима имущества этих учреждений.

Как мне кажется, в Курской области необходимо усовершенствовать правовую базу процедуры разграничения собственности между уровнями государственной и муниципальной властей.

Также, нужно разработать широкомасштабную программу по эффективной аренде собственности муниципальных образований субъектами предпринимательства.

Для этого нужно изменить порядок проведения конкурсов по заключению договоров аренды муниципального имущества, необходимо сократить продолжительность процедуры.

Считаю, что указанные меры помогут повысить эффективность использования и содержания муниципальной собственности, что, в свою очередь, увеличит рентабельность муниципальной собственности, а также ускорит социально-экономическое развитие Курской области.

В качестве основных мероприятий по повышению эффективности организации управления муниципальной собственностью для Курской области предлагаем следующие мероприятия[1]:

- оптимизировать информационное обеспечение, создать наиболее оптимальный алгоритм внесения в Реестр сведений о кадастровых номерах объектов недвижимости, осуществление ведения бухгалтерского учета имущества муниципальных образований Курской области,

- обеспечить качественное и своевременное предоставление муниципальных услуг, особенно в электронном виде.

Кроме того, система электронного документооборота должна включать достоверную и полную информацию о финансовом положении арендаторов, их уставном капитале, а также информацию о судебных разбирательствах.

Также необходимо обеспечить информационно-аналитическое сопровождение процесса управления муниципальным имуществом:

- проверить качество используемого программного обеспечения и телекоммуникаций, функционально завершенных и предназначенных для реализации деятельности с целью сбора, накопления, обработки, обобщения и быстрого распространения информации, используемых администрацией муниципального образования для составления решений и контроля за их выполнением. Создание такой системы позволит сформировать банк данных о муниципальном наследии районов Курской области, включая информацию о финансово-экономическом положении и производственных мощностях муниципалитетов.

Необходимо улучшение финансового состояния – необходимо обеспечить поступление плановых неналоговых доходов в местный бюджет, организовать работу по списанию затрат в отношении объектов незавершенного строительства, которые числятся на балансе органов местного самоуправления муниципальных образований

Курской области (далее – ОМСУ), осуществлять внутренний финансовый контроль, проводить оценку результативности муниципалитетов и организаций[4,5];

– улучшение арендных отношений: оптимизировать меры по определению арендной платы и аренды муниципального имущества, проводить подготовительные работы (декларации, жалобы) с людьми, ненадлежащим образом исполняющими свои обязательства по заключенным с комиссией договорам аренды, делегировать полномочия на финансовое обслуживание объектов для предпринимателей, что является одним из средств улучшения взаимоотношений муниципальных образований с арендаторами[2].

Считаем, что разработка целевых индикаторов в рамках муниципальной программы будет отражать реальную динамику эффективности работы органов местного самоуправления Курской области; улучшение информационного обеспечения муниципального землеустройства позволит создать банк данных для получения оперативной информации от заинтересованных лиц, принимающих управленческие решения, улучшит учёт имущества муниципалитетов и позволит контролировать исполнение решений; а приватизация муниципальной собственности, а также оптимизация мер по определению арендной платы и аренды муниципальной собственности обеспечат поступление неналоговых доходов в местный бюджет.

В качестве основных мероприятий по повышению эффективности организации управления собственностью в муниципальных образованиях Курской области предлагаю:

1. Разработать целевые показатели муниципальной программы по работе с муниципальной собственностью.

2. Оптимизировать информационное обеспечение, включая внесение в Реестр сведений о кадастровых номерах объектов недвижимости, осуществление ведения бухгалтерского учета муниципальной собственности, включая качественное и своевременное предоставление муниципальных услуг, особенно в электронном виде для субъектов предпринимательства.

3. В плане улучшения финансового состояния: необходимо обеспечить поступление плановых неналоговых доходов в местный бюджет, организовать работу по списанию затрат в отношении объектов незавершенного строительства, которые числятся на балансе ОМСУ, осуществлять внутренний финансовый контроль, проводить оценку результативности деятельности муниципальных предприятий и организаций.

4. В плане совершенствования арендных отношений: оптимизировать мероприятия по определению арендной платы и передаче в аренду муниципального имущества, проведение досудебной работы (уведомления, претензии) с лицами, которые ненадлежащим образом выполняют свои обязательства по заключенным с администрациями муниципальных образований договорам аренды, делегировать полномочия по финансовому содержанию арендуемых объектов предпринимателям, которое является одним из способов улучшения взаимоотношений муниципалитетов с арендаторами.

Реализация предложенных мероприятий увеличит эффективность работы с муниципальной собственностью, будет способствовать увеличению доходов в местные бюджеты муниципальных образований Курской области, а также повысит уровень удовлетворенности населения деятельностью ОМСУ Курской области.

Список литературы и источников:

1. Король Т.А. К вопросу о классификации объектов инфраструктуры. <https://strategplann.ru/scientific-articles/on-the-classification-of-infrastructure.html>
2. Короткова О.И. Административно-правовое регулирование управления государственной собственностью в Российской Федерации: проблемы развития и правовой регламентации: дис.кандидата юридических наук. Воронеж, 2008. 245 с.

3. Макаренко О.С. Современные проблемы управления государственной и муниципальной собственностью в РФ // Проблемы эффективного использования научного потенциала общества. 2019. С. 106–108.
4. Наумова Е. А. Проблемы управления государственным имуществом / Е. А. Наумова // Молодой ученый. — 2020. — № 48 (338). — С. 526-528.
5. Основные принципы учета государственного, муниципального имущества, ведения реестров государственного, муниципального имущества и размещения сведений о нем в сети «Интернет», рекомендуемые для применения в субъектах Российской Федерации и в муниципальных образованиях // <http://chekhov.omsu.inlite.ru/files/2020/06/17/Osnovnye-printsipy-ucheta.pdf>

СЕССИЯ 2. МЕНТОРСТВО КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ РОССИЙСКОЙ НАУЧНОЙ СРЕДЫ

Еськова Наталья Анатольевна,

проректор по учебной работе, к.геогр.н., доцент, ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», г. Курск, Россия, e-mail: eskova@mebik.ru

Наставничество в высшем образовании: постановка проблемы

Аннотация. В статье указаны основные подходы к организации наставничества в высшем образовании. Даны указания на основные этапы наставничества в вузе.

Ключевые слова: наставничество, высшее образование, вуз, наставник, наставляемый.

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала.

Наставничество (менторство) — передача знаний от старшего поколения младшему. Молодым педагогам иметь наставника особенно важно: ведь знаний у вчерашних студентов много, а опыта пока нет.

Потребность в расширении практик наставничества в образовании (а также в других сферах, прежде всего на производстве) на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества [4].

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач.

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья — и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

Частные задачи наставнической деятельности определяются типами наставничества, которые могут быть выделены: 1) по типам базового процесса развития сопровождаемых; 2) по типам образовательных дефицитов.

Формы наставничества:

1. Индивидуальная — предполагает персонализированное сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

2. Групповая — сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы обучающихся, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом.

3. Коллективная — организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

4. Взаимная — организация взаимной поддержки обучающихся, обладающих разными типами образовательных дефицитов.

5. Онлайн — поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Youtube и т. д.) [1].

Особняком стоит вопрос наставничества молодых педагогов в высшей школе, так как они испытывают определенные трудности в осуществлении педагогической деятельности, переносят высокое эмоциональное напряжение, что в определенной степени связано с современными требованиями к данной категории педагогических работников.

Особенностью высших учебных заведений является то, что молодой специалист приходит работать практически со своими ровесниками, а зачастую близкими знакомыми или друзьями. Данный факт диктует необходимость педагогического сопровождения профессиональной адаптации начинающих преподавателей.

Всё это обуславливает актуальность формирования механизма системы наставничества в организации высшего образования как наиболее эффективный метод профессиональной адаптации молодых специалистов.

Наставничество обеспечивает профессиональное становление, развитие и адаптацию к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых оно осуществляется.

Наставник рассматривается как «человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика» [3]. Поэтому к наставнику предъявляются особые требования, связанные с его профессиональной компетентностью и с личностными качествами.

Основными этапами организации наставничества в вузе могут быть следующие:

- организация наставничества (формирование необходимых документов: приказа/распоряжения «Об организации наставничества в вузе»);
- определение ответственных лиц, либо создание специализированных структур (совет/комиссия по наставничеству, выбор формы наставничества, назначение наставников и наставляемых);
- прохождение наставничества (реализация процесса: утверждение перечня мероприятий, определение форм и методов работы наставников, осуществление выбора инструментов для реализации наставничества);
- завершение наставничества (подведение итогов и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, с помощью заполнения отчетов, обработка отчетов, подведение результатов и поощрение наставников и наставляемых по результатам проведенной работы).

Организация наставничества в вузе также подразумевает организационное и документационное сопровождение. Организационное сопровождение может заключаться в информационном обеспечении подбора наставников; анализе,

обобщении опыта работы наставников; поддержании контакта с наставником и наставляемым для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции.

Документационное сопровождение процесса заключается в подготовке проектов нормативных актов, сопровождающих процесс наставничества; оказании консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству; осуществлении контроля за завершением периода наставничества и внесения в личные дела педагогов соответствующих записей и документов.

Видами деятельности в рамках организации наставничества могут являться: мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями, нормативными документами, целями и задачами деятельности вуза и соответствующего структурного подразделения; ознакомление наставляемого с рабочим местом и коллективом; изучение наставляемым теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей; посещение учебных занятий у опытных педагогов, которое позволяет молодым специалистам понять общую практическую методологию организации образовательного процесса в организации высшего образования и др. [2].

Завершение наставничества может осуществляться заполнением наставником отчета о результатах работы лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, заполнением наставляемым отчета о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника, осуществление ответственным структурным подразделением обработки и анализа представленных отчетов и подготовки предложений по распространению лучшего опыта наставничества [2].

Таким образом, правильно организованная система наставничества в профессиональных образовательных организациях позволит повысить профессиональный уровень всех субъектов наставничества, включая самого наставника, предоставит дополнительные возможности для повышения профессионального статуса.

Список литературы и источников:

1. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019. – 188 с. – ISBN 978-5-903427-97-0
2. Особенности организации наставничества в организации высшего образования. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsii-nastavnichestva-v-organizatsii-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 13.04.2022).
3. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент. URL: https://nastavnichestvo_v_obrazovaii.pdf (дата обращения: 13.04.2022).
4. Официальный сайт Министерства просвещения Российской Федерации. URL: <https://edu.gov.ru/> (дата обращения: 13.04.2022).

Окороков Алексей Владимирович,
аспирант ЮЗГУ, заместитель директора Курского техникума экономики и
управления, ст.преподаватель кафедры экономики Курского института
менеджмента экономики и бизнеса, г.Курск, Россия

Наставничество как составляющая миссии Научно-образовательного общественного союза «Курская парадигма»

Аннотация. В статье анализируется роль наставничества в эффективной работе научно-образовательного общественного союза. Показана связь миссии некоммерческой организации с эффективностью ее работы.

Ключевые слова: НООС, НКО, наставничество, миссия.

Для эффективного функционирования научно-образовательного общественного союза важно сформулировать миссию организации и показать ее особенности. Формулируя основные положения миссии НООС, автор использовал данные интервьюирования членов организаций, входящих в НООС.

Интервьюеры отметили необходимость включения в миссию НООС развитие качества человеческих ресурсов. Важным фактором развития качества человеческих ресурсов, с точки зрения респондентов, является участие в проектах, поддерживаемых федеральными и региональными государственными структурами (74%). По мнению 55% респондентов статус социально-ориентированной некоммерческой организации будет являться дополнительным стимулом для повышения качества человеческих ресурсов организации. Участие в конференциях и других мероприятиях НООС «Курская парадигма» также является, по мнению 48% респондентов, фактором повышения эффективности человеческих ресурсов.

Ответы интервьюеров обобщены на рисунке 1.

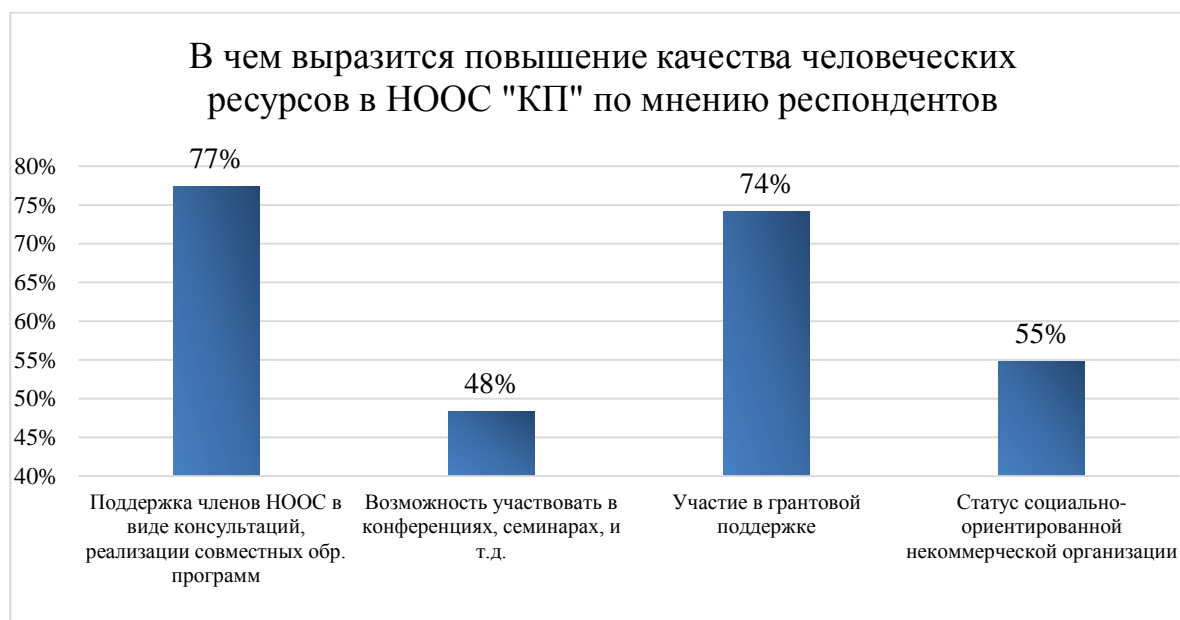


Рисунок 1. Ожидания респондентов относительно возможностей повышения качества человеческих ресурсов. Разработано автором.

Для выяснения мнения респондентов в отношении миссии НООС был предложен вопрос о том, что такое научно-образовательный общественный союз. Были предложены семь вариантов для ответов:

- логичное развитие образовательной корпорации «Дом знаний», созданной в 2011 году;
- возможность обмениваться новыми идеями, проектами, поддерживать и консультировать членов союза по актуальным вопросам развития организаций;
- безусловное повышение качества человеческих ресурсов членов союза;
- объединение «родственных душ» для взаимовыгодного сотрудничества;
- требование времени;
- требование Министерства образования и науки о создании подобных союзов, центров;
- дань модному веянию объединяться без веских на то причин.

Наибольшую популярность - 81% поддержки - получил вариант ответа «возможность обмениваться новыми идеями, проектами, поддерживать и консультировать членов союза по актуальным вопросам развития организаций».

У респондентов была возможность выбирать более одного из предложенных вариантов. Распределение мнений респондентов представлено на рисунке.



Рисунок 2. Составляющие миссии НООС «Курская парадигма» с позиций респондентов. Разработано автором.

По мнению участников-стейкхолдеров НООС «Курская парадигма», миссия должна включать в себя следующие действия, которые характеризуют всех участников союза:

Узнать - Изучить - Создать - Развить - Применить на практике.

Обобщение опыта наставничества в организациях, вошедших в научно-образовательный общественный союз «Курская парадигма» позволили сформулировать миссию НООС:

- Развитие человеческих ресурсов, постоянное самосовершенствование членов союза, участие в сквозной системе подготовки и переподготовки кадров, программ профессионального обучения на рабочем месте.
- Обмен опытом, новыми идеями, проектами, взаимная поддержка и консультирование по актуальным вопросам развития НКО.
- Участие в проектах, поддерживаемых федеральными и региональными государственными структурами.

- Постоянная реализация общественно-значимых, в том числе, просветительских направлений деятельности.
- Консолидация социально-ориентированных общественных, педагогических, научных сил Курской области с целью получения синергетического эффекта в повышении качества человеческих ресурсов.
- Обобщение опыта лучших общероссийских общественных практик в сфере наставнической, волонтерской, благотворительной деятельности.
- Направленность союза на практико – ориентированное образование.
- Диссеминация научного опыта, образовательных и воспитательных методик членов научно-образовательного общественного союза.
- Привлечение к сотрудничеству практиков из сферы бизнеса, политики, государственного и муниципального управления, менеджеров социальных проектов.

Союз организаций является «пионерским» по своей сути и задачам, и ключевую роль в нем играет наставническая деятельность. Примером долгосрочного сотрудничества организаций, входящих в НООС «Курская парадигма» является проект «Народный университет сеньоров», в котором ежегодно обучается свыше 300 граждан «серебряного возраста». Его организаторами являются «Ресурсный просветительский центр», региональная общественная организация «Знание», вуз, техникум и женский актив. Наставничество проявляется в реализации проекта «Молодые обучают пожилых», в котором студенты МЭБИК и техникума, молодые специалисты являются наставниками для слушателей народного университета сеньоров, обучая компьютерной грамотности, а в проекте «Пожилые помогают пожилым», сами слушатели университета взяли домашнее наставничество над теми, кто по возрасту и состоянию здоровья не может посещать занятия.

В научно-образовательном общественном союзе наставничество носит не только персональный характер по схеме «наставник-наставляемый», или «ментор – менти», но и выражается в наставнической поддержке между организациями союза. Так, ТПП Курской области, МЭБИК и КТЭиУ являются наставниками по отношению к «молодым» организациям, членам НООС «Курская парадигма».

Таким образом, союз вышел на новый уровень наставничества, который можно охарактеризовать как новое содержание понятия «нетворкинг».

Представляется, что представленная миссия в наибольшей степени соответствует миссиям целям и задачам всех организаций, входящих в структуру НООС «Курская парадигма».

Список литературы и источников:

1. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А. П. Метелев, Ю. С. Белановский, Н. И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.: ил. — 1000 экз. — ISBN 978-5-7598-2634-7 (в пер.).
2. Певная, М. В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография / М. В. Певная. — Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2016. — С. 4–211.
3. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / В. Б. Беневоленский, А. В. Демьянова; под ред. И. В. Мерсияновой; ВШЭ, Нац. исслед. ун-т, Санкт-Петербургская и региональная благотворительная общественная организация «Благотворительное общество «Невский ангел». — М.; СПб.: ВШЭ, 2018. — 197 с.
4. Автономов, А. С. Оценка социальных проектов: учебное пособие / А. С. Автономов, Н. Л. Хананашвили; под общ.ред. А. С. Автономова. — М.: Юрист, 2015. — 240 с.

*Олейникова Дарья Григорьевна,
старший преподаватель кафедры экономики ЧОУ ВО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса», г.Курск, Россия*

Роль эндаументов в развитии частного образования в России на примере Курского института менеджмента, экономики и бизнеса

Аннотация. Статья посвящена роли эндаументов в развитии и поддержке деятельности частных образовательных учреждений на примере деятельности Курского института менеджмента, экономики и бизнеса.

Ключевые слова: частное образование, образовательная деятельность, структура доходов, эндаументы, приток денежных средств, целевой капитал.

Термин «эндаумент» практически то же самое, что и «целевой капитал». Роль эндаументов – дополнительное долгосрочное финансирование некоммерческой организации, в частности – вуза. Это может быть создание программ, обеспечивающих непохожесть вуза на своих конкурентов. Целевое финансирование может быть также направлено на расширение и обновление производственных мощностей, материально – технической базы, обновление и модернизация основных фондов, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава.

Рассмотрим важность эндаументов в роли частного образования на примере Курского института менеджмента экономики и бизнеса.

Частное образовательное учреждение высшего образования «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса», именуемое в дальнейшем Институт, является не имеющей членства некоммерческой организацией, созданной собственником - Курской областной организацией общества «Знание» России (протокол заседания Президиума Правления № 3 от 23 июня 1994г.), зарегистрированной распоряжением Главы администрации г. Курска № 1038 от 15 июля 1994 г. для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера, предусмотренных Уставом.

На сегодня МЭБИК не может обеспечить высокого прироста платного приема студентов в объеме, необходимом для его развития, что усугубляет плохая демографическая ситуация. Затраты на обучение растут быстрее, чем цена. Ряд факторов привел к снижению рентабельности платного обучения, а по некоторым направлениям – к убыточности.

Поэтому следует акцентировать внимание на видах доходов, влияющих на стратегию вуза на рынке образовательных услуг. Важно, какие категории потребителей финансируют образовательные услуги.

Таким образом, в МЭБИК, как в образовательной организации категория доходов будет включать в себя приток денежных средств, одновременное возникновение обязательств по оказанию образовательных услуг, научно-исследовательских работ, определяющее финансовый результат деятельности организации.

Базовыми группами, определяющими характер деятельности образовательных организаций, их финансовый результат и возможные налоговые последствия выступают:

– основная деятельность: реализация одной или нескольких образовательных программ, содержание, воспитание обучающихся; проведение научно-исследовательских работ; деятельность по обеспечению и обслуживанию образовательного и научно-исследовательского процесса;

– прочая деятельность, включая иные поступления: иная, разрешенная образовательным организациям деятельность, приносящая доходы и не относящаяся к указанным видам основной деятельности.

На сегодняшний день состав собственных доходов вуза, можно определить следующими основными позициями:

1. Доходы от платных образовательных услуг по профилю основной деятельности вуза: по направлениям подготовки бакалавриата и магистратуры, а также по программам дополнительного профессионального образования.

2. Научные и исследовательские разработки (в том числе грантовая деятельность).

3. Прочие виды (членские взносы, продажа имущества, аренда помещений, благотворительность и т.п.).

Таблица 1. Структура собственных доходов МЭБИК, 2016-2020 гг.

Доходы	2016г		2017г		2018г		2019г		2020г	
	Тыс.руб	%	Тыс.руб	%	Тыс.руб	%	Тыс.руб	%	Тыс.руб	%
1.Образовательная деятельность, в т. ч.:	52620,4	93,8	60831,0	95,4	60992,6	96,9	58137,3	96,1	65618,8	78,69
1.1 бакалавриат	39365,5	74,8	45497,0	74,8	51919,7	85,1	47874,4	82,3	52882,3	80,59
1.2 магистратура	6371,8	12,1	8105,7	13,3	5345,2	8,7	5653,0	9,7	4925,8	7,51
1.3 программы доп. образования	6883,1	13,7	7228,3	11,9	3727,7	6,1	4609,0	7,9	7810,7	11,9
2.Научные исследования и разработки	3097,3	5,9	2928,4	4,59	1915,0	3,1	2400	3,9	3570,0	4,28
3.Прочие	372,8	0,3	-	-	-	-	-	-	14205,1	17,03
Итого собственных средств	56090,5	100	63759,4	100	62908,0	100	60537,3	100	83393,9	100

В таблице представлена структура собственных доходов МЭБИК за период с 2016-2020 гг.

Динамика общей величины собственных средств представлена на рисунке 1.

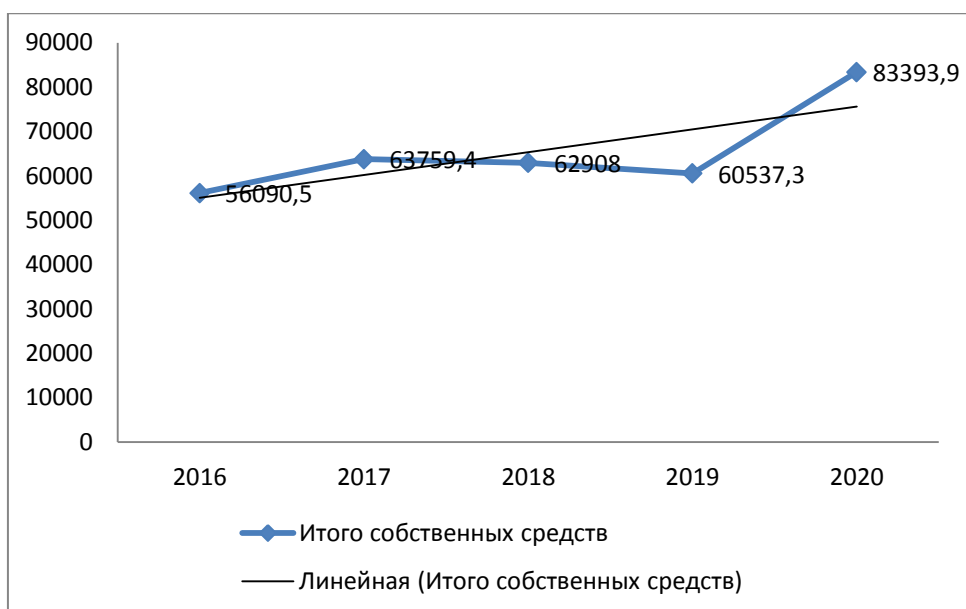


Рисунок 1. Динамика собственных средств МЭБИК, тыс.руб.

Доходы от платных образовательных услуг по профилю основной деятельности вузов составляют более 70% собственных доходов вуза. Следует отметить, что их доля значительно сократилась в 2020 году по сравнению с 2016 годом и составила 78% по сравнению 94% в 2016 году. Это обусловлено тем, что прочие собственные доходы в 2020 году составили 14205,1 тыс. рублей.

На рисунке представлена динамика структуры доходов организации.



Рисунок 2. Динамика структуры доходов организации за 2016-2020,%

Таким образом, основным источников финансирования деятельности негосударственных вузов все же остаются доходы, полученные от оказания платных услуг. Доходы от платных образовательных услуг занимают больший удельный вес среди других источников. В отношении данного источника действующее законодательство установило ограничение – доходы от платной образовательной деятельности не будут являться прибылью, если они пойдут на возмещение затрат на процесс обучения и его совершенствование. Поэтому становится важным обособление данного источника финансирования.

Большую роль в обеспечении финансовой устойчивости образовательной организации помимо рассмотренных доходов, являются расходы образовательных организаций.

Для поддержки деятельности частных образовательных учреждений, в том числе и МЭБИК необходимо привлечение к финансированию (софинансированию) образовательных услуг третьих лиц:

- работодателей. Их роль заключается в гарантии в трудоустройстве по окончании обучения, что положительно скажется на рейтинге вуза в части трудоустройства выпускников.

В современных условиях, важным является выделение такого вида дохода как средства иностранных источников. Данная поддержка косвенно обеспечивает конкурентоспособность вузов на международном рынке образовательных услуг. Что благоприятно скажется на рейтинге вуза и косвенно влияет на показатели мониторинга эффективности вуза.

Доходы от научно-исследовательской и инновационной деятельности показывают включенность научных кадров в хозяйственную деятельность региона, что вовлекает студентов в научно-исследовательскую деятельность и развитие контактов с потенциальными работодателями.

Также следует уделить особое внимание благотворительным средствам как одному из важных источников финансирования вузов. Данные средства формируются в рамках фандрайзинга, различных партнерств или целевых фондов (эндаументов).

Основной организационно-правовой формой фандрайзинга являются частные благотворительные и государственные фонды. Государственные фонды в основном направляют свою поддержку на внутрегосударственные программы.

Главная задача фандрайзинга – привлечение финансовых, материальных, информационных и трудовых (работа волонтеров) ресурсов, а также расширение партнерских отношений. Выполнение этих задач осуществляется с помощью разных видов фандрайзинга: телефандрайзинга (обращение к потенциальным донорам по телефону и факсу), почтового фандрайзинга, индивидуального фандрайзинга (персональное обращение к донорам и благотворителям в личной беседе), солофандрайзинга (приобретение поддержки) и событийного фандрайзинга (проведение различных мероприятий аукционов, выставок, лотерей, презентаций, обедов и т.д.).

Одной из причин слабого развития эндаументов в России является отсутствие у российских вузов необходимых знаний и опыта в области мобилизации финансовых средств из внешних источников, нехватка опытных специалистов в области фандрайзинга. Это очень важный пробел, поскольку работа с дарителями по сбору средств для пополнения фондов целевого капитала является одним из краеугольных камней создания и развития эндаументфондов. Пока это новая и малоосвоенная область деятельности для российских вузов.

Список литературы и источников:

1. Джазовская И.Н., Кревский И.Г., Токарева А.Б. Классификация видов приносящей доход деятельности как инструмент стратегического планирования развития вузов в новых условиях финансирования бюджетных организаций // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 5. С. 256. [электронный ресурс]: URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7172> (дата обращения: 04.05.2016).

2. Комарова, О. В. Экономика образования: учебник / О.В. Комарова, Н.И. Зырянова. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 205 с

3. Официальный сайт Курского института менеджмента, экономики и бизнеса .- <https://mebik.ru/>

Оболенская Алла Ивановна,

магистрант ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»;

Кулешова Лариса Васильевна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, Донецкая Народная Республика

О необходимости формирования образовательной экосистемы

Аннотация. Рассмотрены вопросы формирования экосистемы в образовании, определены необходимые изменения в образовании, выявлены направления внутреннего и внешнего взаимодействия экосистемы образовательного учреждения.

Ключевые слова: образование, экосистема, образовательное учреждение, глобализация.

Потребность в формировании инновационной экосистемы высшего образования обусловлена широким кругом факторов, в частности процессами экономической и политической глобализации, развития экономики знаний и интернационализации культурно-образовательной жизни человечества, определяющих особенности запроса общества в высшем образовании.

Образовательные экосистемы определяются как сети взаимосвязанных и разнотипных субъектов, участвующих в процессе обучения (воспитания) развития в течение всей жизни. Образовательные экосистемы объединяют обучающихся и сообщества, стремясь к раскрытию их индивидуального и коллективного потенциала. Они разнообразны, динамичны и постоянно эволюционируют. Конечная цель образовательных экосистем – создание процветающего будущего для людей, сообществ и планеты.

Образовательную экосистему рассматривают как управленческую парадигму организации процесса образования и подготовки людей. Причем не только в молодости, но и на протяжении всей жизни. Она помогает обеспечить максимальную реализацию потенциала каждого человека и одновременно удовлетворить максимальный запрос со стороны общества и экономики. То есть, речь идет о коллективном процветании.

Экосистема высшего образования имеет институциональное, национальное, региональное и глобальное измерения, связанные между собой контентом и технологиями функционирования. Чтобы стать частью этой системы, образовательному учреждению высшего профессионального образования необходимо, прежде всего, иметь соответствующее технологическое обеспечение для реализации учебных и научных программ и инновационный творческий продукт, который может быть предложен в открытом информационном пространстве

Организационное измерение изменений в системе образования заключается, прежде всего, во введении новых форм организации учебного процесса, связанных с он-лайн обучением студентов. Наиболее радикальной инновацией в данном контексте являются массовые открытые он-лайн курсы (МООС). Частичной организационной инновацией является так называемое смешанное обучение (blended learning), объединяющее традиционную стационарную форму и онлайн обучение студента. Существенные изменения происходят в контексте радикального (или частичного) реформирования организации учебного процесса в формах оценки результатов учебного процесса. В условиях распространения деинституализированной парадигмы трудоустройства актуальна практика получения альтернативных сертификатов (alternative credentials), свидетельствующих об усвоении определенного круга МООСов

формировании необходимого для выполнения конкретных профессиональных обязанностей набора компетентностей, оценка достижений предварительных (неформальных) этапов обучения (priorlearningassessment), знаки (сертификаты) признания альтернативного обучения (badges) и т.д.

Новая система должна быть гибкой: она должна сопровождать каждого человека, должна быть построена по принципам адаптивности и персонализации. Что важно, она должна совместно управляться множеством участников, а не только государством. Должны участвовать бизнес, общественные объединения, родители, медиа и так далее.

Экосистема образовательного учреждения внутри включает в себя: разнообразие учебных планов, разный возраст обучающихся в группах; разные провайдеры: школа/ ВУЗ (как держатель пространства)/ поток обучающихся; децентрализация управления.

Экосистема (внешнее взаимодействие) включает в себя партнерство с: родителями; работодателями, городскими сообществами; с «агентами» изменений в городе, стране, мире [1].

В идеале образовательная экосистема должна начинать расти «снизу, от простого». От обучения детей самым базовым вещам. Впрочем, у некоторых в базовые вещи входит знание шедевров литературы, а у других только умение писать. А вообще, образование может быть выходом в мировую экосистему. Выходом в образ жизни, в котором каждый думает не о машине – квартире-соседах, а о том, как устроен мир и почему так, и становится человеком в полном смысле этого слова.

Список литературы и источников:

1. «Экосистемный переход»: будущее (инновационнообразовательных) систем [Электронный ресурс]: – Режим доступа:<http://vcht.center/wp-content/uploads/2019/06/Luksha-Ekosistemnyj-podhod.pdf>

Пономаренко Елена Викторовна,

д-р гос. упр., профессор ГОУ ВПО «Донецкая академия управления государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»;

Алюкова Елизавета Алексеевна,

магистрант 4 курса, направления «Государственное и муниципальное управление», профиль «Управление проектами», ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика

Менторство как механизм управления эффективностью виртуальных команд

Аннотация. В статье рассмотрены особенности управления виртуальными командами сотрудников организаций с использованием механизмов менторства и форсайт, предложены оценки эффективности использования инструментов менторства.

Ключевые слова: менторство, проектные команды, виртуальные команды, форсайт, эффективность.

Главной функцией управления персоналом в традиционной (непроектной) организации является обеспечение ее необходимым по численности и качеству персоналом, способным решать стратегические, оперативные и тактические задачи, а также осуществлять управляющие воздействия, которые направлены на эффективное использование и развитие трудового потенциала каждого работника и всего коллектива в целом. Специфическая цель управления персоналом в проектной организации состоит в том, чтобы достаточно быстро создать команду из сотрудников, способных

динамично и творчески работать над достижением поставленных целей в условиях неопределенности и риска.

Команда – это группа людей, которые работают вместе для достижения целей, которые невозможно эффективно достичь отдельно каждым индивидом [3]. Соответственно управление персоналом в такой организации имеет особенности, среди которых: меньшая иерархичность структур; инновационный характер проектной работы и ориентированность на использование творческих возможностей персонала; сочетание индивидуальных и командных форматов организации труда; особенности ротации (горизонтальной и вертикальной) и оплаты труда в проекте; сложности в управлении талантливыми сотрудниками; включение методов дополнительной мотивации и, соответственно, увеличение «стоимости» персонала.

Команда – это не просто определенная численность людей. В команде существуют взаимопонимание, доверие, поддержка, сплоченный коллектив быстрее решает любые задачи. Следовательно, команда работает лучше, результативнее и эффективнее – то, к чему стремятся абсолютно все руководители. Эффективность команды определяют с позиций профессиональной деятельности в организации и организационно-психологического климата.

Службы управления персоналом (далее – HR) в свою очередь также выполняют своего рода проекты по формированию и управлению проектными командами, которые направлены на: автоматизацию рекрутинга или подбора персонала, оценку его компетенций и уровня лояльности, корпоративной культуры, актуализация и донесения до сотрудников корпоративных ценностей, формирование программ развития сотрудников, разработку или корректировку системы мотивации и стимулирования.

Все больше рабочих задач выполняется командами сотрудников, которые редко встречаются лично или вообще не знают друг друга в лицо. Учитывая неопределенность внешней среды, огромные инвестиции организаций в развитие внутренних коммуникаций и сетей, вполне закономерным является рост числа виртуальных команд – географически и организационно рассредоточенных групп участников, которые имеют общую цель и поддерживают связь друг с другом с помощью современных информационных и телекоммуникационных технологий [1, С. 49]. Управление виртуальными командами имеет свои особенности, которые накладывают отпечаток на всю систему управления персоналом.

Основными направлениями совершенствования системы управления персоналом организаций, использующих формат виртуальных команд, следующие:

- подбор в такие команды участников-добровольцев, знакомых лично друг с другом, что позволит увеличить производительность опираясь на отношения наследия, быстрое построение взаимосвязи между участниками;

- привлечение в виртуальные команды сотрудников - «коммуникаторов» (до 15% состава команды), которые в результате своих индивидуальных способностей, навыков или предыдущей работы имеют множество связей вне команды и помогают создавать сети для работы над общим проектом;

- поощрение частого общения участников команды без обязательных сборов, создание атмосферы доверия и доброжелательности даже в условиях постоянных «электронных» контактов сотрудников;

- инвестирование в online-ресурсы для повышения их качества и надежности, вдохновения друг друга на личные достижения, создание платформ для обмена идеями;

- стимулирование и поощрение выполнения задач с помощью творческих интересных и сложных заданий, повышение их значимости, возможности реализовать свои инновационные идеи.

Наиболее перспективным методом, используемым в управлении проектными командами, является форсайт (от англ. Foresight — предвидение) – технология и формат коммуникаций, которые позволяют участникам команды договориться по

поводу образов будущего, а также, определив желаемый, согласовать действия в его контексте [3, С. 102]. Методика форсайта наиболее эффективна в сочетании с механизмом менторства – взаимодействия опытного работника-ментора с сотрудником-менти, в процессе которого через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, происходит передача опыта и знаний и развитие профессиональных компетенций [2, С.30-31]. Метод быстрого форсайта (англ. RapidForesight, RF) позволяет получить точные прогнозы будущей ситуации и за короткий период времени объединить сотрудников в команду.

Форсайт – алгоритм включает следующие этапы:

1. Проводятся предварительные исследования в рамках форсайт-сессий, на основе которых строятся гипотезы;
2. Организуются обсуждения виртуальными проектными группами в online-формате;
3. Создаются сообщества или связи, где основной проблемой является наличие ментора, готового оказать наставническую помощь, помогать сотрудникам добиваться успеха, воодушевлять их.

В рамках последнего этапа основной задачей является возвращение менторов, которые должны обладать не только профессиональными компетенциями, но и эмпатией (греч. *ἐνὶ πᾶθος* — страсть, страдание, сочувствие, сопереживание), возможностью воздействовать на патриотические чувства, заряжать людей позитивной энергией [5, С. 85].

Преимуществом использования менторства как механизма управления виртуальными командами заключается в повышении их производительности, передаче индивидуального опыта от ментора к менти. Эффективность использования механизма менторства можно измерить с помощью традиционных критериев оценки инструментов деятельности HR-службы, среди которых рассматривают:

- ROI (returnoninvestment) – возврат от инвестиций в сотрудников, их коммуникации и социальные связи, обучение и наставничество;
- ROE (returnonexpectation) – возврат от ожиданий по поводу конечного результата от менторства, в т.ч. повышение производительности, эффективное использование или сбережение времени;
- метод рейтинговых шкал поведенческих установок (BARS) предполагает качественные критерии оценки: измерение компетентности сотрудника (нефинансовый подход к оценке);
- модель Дональда Кирпатрика оценивает эффективность по четырём уровням:
 - 1) Reaction - оценка реакции участника или эмоциональной удовлетворённости;
 - 2) Learning - оценка полученных знаний или изменений уровня знаний;
 - 3) Behavior - оценка изменения поведения;
 - 4) Results - оценка результатов для организации [4].

Таким образом, повышение эффективности деятельности виртуальных команд возможно с использованием таких механизмов, как менторство и форсайт, в результате чего происходит взаимодействие опытного работника-ментора с сотрудником-менти, в процессе которого через неформальное взаимообогащающее общение в режиме форсайт-сессий происходит передача опыта и знаний и развитие профессиональных компетенций. Оценка эффективности менторства проводится с использованием методов ROI, ROE, рейтинговых шкал поведенческих установок и модели Дональда Кирпатрика.

Список литературы и источников:

1. Карякин А.М., Никольская Е.Е. Виртуальные команды: определение и классификация // Научно-практические исследования. - № 6(15). – 2018. – С. 48-56. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36289998>

2. Малкина Е.А., Дубовая Л.С. Менторство как инструмент развития кадрового потенциала региональной системы общего образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. – № 2(38). – 2020. – С. 29-34. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44211220>
3. Пономаренко Е.В. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений: учебное пособие для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра инновационного менеджмента и управления проектами. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2022. – 190 с.
4. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества // Государственное управление. Электронный вестник. - Вып. 28. – 2011. – С. 16. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=17039131>
5. Хоффман Д. Об обучении предпринимательству и менторстве // Финансовая жизнь. - № 3. – 2013. – С. 84-85. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20234837>

Соловьева Татьяна Николаевна,

к.э.н., ФГБОУ «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени И.И.Иванова», г. Курск, Россия

Менторство как составляющая российской научной среды

Аннотация. В докладе рассмотрены вопросы наставничества в образовательных организациях, в том числе, в молодежной среде, отражены отдельные аспекты статуса и навыков наставника.

Ключевые слова: ментор, наставник, профессионализм, обмен опытом работы.

Менторство – это наставничество, процесс создания лично заинтересованных, доверительных отношений, которые складываются между наставником и учеником. Не зависимо от сферы деятельности, эти отношения позволяют более быстро продвигаться в освоении профессии, новых знаний. Бесспорно, такие отношения становятся более продуктивными, если формируются на основе доверия между участниками, исключая директивный подход. Справедливо отмечают ряд специалистов, что такое сотрудничество – длительное, формируется на профессиональной основе, специальной подготовки не требует и должно быть добровольным [1, с.46].

В образовательной среде опыт, профессиональное мастерство, житейская мудрость важны не только при ведении научных исследований, но и в преподавании соответствующих дисциплин, организации методической и воспитательной работы. Опытный сотрудник проводит начинающего трудовой путь молодого педагога через трудности карьерного, социального и духовного роста, в отдельных случаях есть возможность получить от наставника и готовое решение. Часто такие взаимоотношения продолжаются и после окончания непосредственного научного и педагогического сотрудничества.

В ходе обсуждения вопросов о развитии процесса наставничества, нередко затрагиваются и такие проблемы, как личность самого наставника. Его профессионализм, признание в коллективе, определенная уникальность в своей профессии вызывают уважение в коллективе, не смотря на разный опыт и стаж работы коллег. Опыт, мастерство и мудрость наставника позволяют более быстро овладеть навыками профессии, благодаря умело подобранным инструментам и методам освоения секретов мастерства. Это особенно ценно в вузовской среде, где, практически, с первых шагов преподаватель начинает работу со студентами, должен заниматься научной и воспитательной деятельностью. Нельзя недооценивать и то, что в процессе

совместной работы идет обоюдное обогащение не только опытом и практикой, которыми обладает старшее поколение, но и современными методами и приемами в работе, которыми быстрее овладевают представители молодежи.

Возникают дискуссии и в отношении статуса ментора (наставника), документов, определяющих его место в управленческой деятельности организации. Представляется важным иметь в организации, в том числе, в учебном заведении, соответствующее Положение с определением критериев, прав и обязанностей этой категории сотрудников. Да и название «Наставник» более привычно для российского человека хотя, с учетом современных требований, отношения между наставником и наставляемым должны быть более демократичными, чем это складывалось раньше. В каждом учебном заведении следует определять меры поощрения и общественного признания заслуг таких людей.

Сегодня наблюдается важное явление – омоложение института наставников в вузовской среде. Динамичное развитие общества сокращает период адаптации студентов в своей образовательной организации. Старшекурсники, выполняющие роль наставников для первокурсников, помогают этот процесс ускорить, сделать его более продуктивным и менее болезненным. В таком случае поступившим в учебные заведения приходится меньше времени тратить на привыкание, изучение правил, требований, действующих в вузе.

В академии к этому важному процессу привлечены, конечно, наиболее опытные, авторитетные преподаватели. Им помогают в работе кураторы студенческих групп, представители студенческой администрации, профкома студентов и научного студенческого общества.

Сложившаяся в вузе многолетняя практика работы студенческого лагеря «Активация», где под руководством старшекурсников, младшекурсники, проявившие желание и склонности к общественной работе, проходят соответствующий курс обучения, тренинги, знакомятся с лучшими практиками работы других учебных заведений. Среди какой бы категории ни развивался институт наставничества, часто эти отношения проходят через всю жизнь. У каждого из участников накапливается определенный опыт, который необходимо передавать другим. Это вполне можно делать как через различные публикации, так и с помощью семинаров, круглых столов, что будет способствовать повышению профессиональных компетенций участников.

Список литературы и источников:

1. Дубовая Л. Сущность менторства в сфере образования и отличие от других технологий обучения // «Сибирский учитель». – 2021. – №3.

*Черкова Екатерина Дмитриевна,
магистрант 1 курса ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, Донецкая Народная
Республика*

Повышение уровня цифровой грамотности населения в университете третьего возраста

Аннотация. В статье предложен механизм использования менторства в работе университета третьего возраста, специализирующегося на обучении граждан возрастной группы 60+ информационной культуре и информационной грамотности.

Ключевые слова: университет третьего возраста, цифровая грамотность, менторство.

Система государственного управления должна успевать реагировать на изменения в обществе, поэтому глубинные ценности поколений могут стать важным ориентиром для государственной политики [3, с. 33]. В эпоху цифровизации повсеместно происходит внедрение цифровых технологий в различные сферы жизни. Для успешности их внедрения граждане должны обладать базовыми цифровыми компетенциями. Проблемы, связанные с цифровой неграмотностью граждан Донецкой Народной Республики, возникают в любой сфере, где применяются цифровые продукты (в быту, на производстве, в гражданском участии).

С точки зрения продвижения информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) именно возрастная группа 60+ является наиболее уязвимой частью населения, нуждающейся в адаптированном подходе к обучению. Согласно статистическим данным Минэкономразвития ДНР, группа 60+ составляет значительную часть экономически активного населения – 37,5% или 738 тыс. человек [4]. Последние годы демографические показатели в Республике фиксируют тенденцию старения населения. Так, за период 2015 – 2018 гг. численность трудоспособного населения (лиц в возрасте 14-59 лет) начала сокращаться и на начало 2019 года составила 1 388,0 тыс. чел. на фоне неизменного, но достаточно высокого уровня численности экономически активного населения (в возрасте 14-70 и старше) – 89% от общей численности населения.

Используя мировой опыт создания образовательных проектов в сфере ИКТ, возникла необходимость организации обучения населения третьего поколения (возрастной группы 60+) основам ИКТ с использованием адаптированной программы с учетом сложившейся цифровой инфраструктуры, рынка программного обеспечения и национального законодательства. На сегодняшний день в мире существует множество программ и платформ по оценке цифровых компетенций, основанных на международной методологии European Digital Competence Framework.

В Российской Федерации наиболее востребованной среди систем для определения цифровой компетенции является профессиональная платформа с индивидуальным подходом «Цифровой Гражданин» [5], предлагающая прямую оценку способностей человека по 5 основным компетенциям: информационной и коммуникативной грамотности, создании цифрового контента, безопасности и компетентности.

В Республике возраст 60+ соответствует возрасту выхода на пенсию. Этот возраст соотносится с одним из наиболее кризисных моментов на жизненном пути человека, влекущим за собой существенные изменения в условиях и образе его жизни. Сложившаяся ситуация требует переосмысления ценностей, отношения к себе и к окружающему миру, поиска новых путей реализации активности. У многих людей этот процесс проходит долго и достаточно болезненно, сопровождается переживаниями,

пассивностью, неумением и часто нежеланием найти новые занятия и контакты, по-новому взглянуть на себя и окружающий мир.

Выделяют следующие психофизиологические изменения людей в возрастной группе 60+ для их учета при оказании консультативной и практической помощи (табл. 1). В силу возрастных особенностей объяснение изучаемого материала должно быть многократным с наглядной демонстрацией практических шагов и их закреплением.

Таблица 1. Психофизиологические изменения людей в возрастной группе 60+ [5].

№ п/п	Вид изменения	Проявление	Рекомендации для повышения эффективности
1.	Работоспособность	<ul style="list-style-type: none"> · замедление реакций при более быстрой утомляемости; · ухудшение способности к восприятию; · повышенная чувствительность к посторонним помехам. 	Эффективность усвоения нового материала повышается, если он разбит на несколько занятий, каждое из которых длится не более 1,5 часов.
2.	Внимание	<ul style="list-style-type: none"> · сужение поля внимания; · уменьшение длительности сосредоточения внимания; · трудности распределения и переключения внимания; · снижение способности к концентрации и сосредоточению внимания. 	У взрослых людей объем запоминаемых объектов составляет в среднем от 6 до 11, о чем следует помнить, подбирая материал. Концентрация внимания происходит успешнее при поддержании эмоционального фона.
3.	Память	<ul style="list-style-type: none"> · некоторое уменьшение возможностей памяти; · ослабление тенденции к «автоматической» организации запоминаемого материала; · трудности воспроизведения. 	При подаче нового материала, следует учитывать «эффект первого впечатления», когда запоминается информация, прозвучавшая в начале и в конце объяснения.

В результате трансформации меняются способ получения знаний, основные участники процесса [6, с. 75]. Поэтому наиболее актуальным является привлечение преподавателей-менторов к работе с этой возрастной категорией. Несмотря на групповую форму организации занятий по обучению цифровой грамотности, к каждому «особенному ученику» или менти(mentee) должен быть применен индивидуальный подход ментора (mentor).

В таблице 2 представлены основные принципы работы с пожилыми людьми. Безусловно, возрастные особенности играют важную роль при обучении использованию информационных технологий и, в частности, Интернета. Однако несмотря на множество рисков (медицинских, в сфере безопасности данных, распространения нежелательного контента и др.), ИКТ облегчают жизнь и позволяют повысить ее качество. Навыки использования новых технологий позволяют людям старшего возраста открыть для себя множество новых возможностей.

Таблица 2. Основные принципы работы менторов с пожилыми людьми [2].

№ п/п	Принцип	Содержание
1.	Принцип приоритетности самостоятельного обучения	Во время занятия каждый менти должен находиться за отдельным компьютером, самостоятельно выполнять все действия.
2.	Принцип совместной деятельности менти с одноклассниками и ментором	В обязательном порядке разбирается и обсуждается процесс выполнения всех самостоятельных и домашних заданий.
3.	Принцип использования имеющегося положительного жизненного опыта в качестве базы обучения	Источником формализации новых знаний, прежде всего, выступает социальный и профессиональный опыт менти, а также практические знания, умения, навыки.
4.	Принцип корректировки устаревшего опыта и личностных установок	Корректировать, препятствующий освоению новых знаний, имеющийся (устаревший) опыт менти. Принцип индивидуального подхода к обучению на основе личностных потребностей.
5.	Принцип рефлексивности	Данный принцип основан на сознательном отношении менти к обучению.
6.	Принцип востребованности результатов обучения практической деятельностью менти	Необходимо ставить акценты на том, как полученные знания и умения применять на практике каждого присутствующего (индивидуально).
7.	Принцип системности обучения	Заключается в соответствии целей и содержания обучения его формам, методам, средствам обучения и оценке результатов.
8.	Принцип актуализации результатов обучения	Их скорейшее использование на практике.
9.	Принцип развития менти	Обучение должно быть направлено на совершенствование личности, создание способностей к самообучению, постижению нового в процессе практической деятельности

Приобщение к интернет-среде лиц возрастной группы 60+ будет способствовать решению множества социально-психологических проблем:

1. Проблемы общения. Для многих в интернете общение проходит проще, чем в жизни. В сети присутствует большое количество форумов, на которых люди делятся опытом, умениями, навыками, что дает возможность найти новых друзей для общения среди единомышленников.

2. Проблемы социальной изоляции, которая так актуальна в наше время. Например, с помощью программ и приложений Telegram, Skype, Viber, WhatsApp можно дистанционно общаться с близкими и друзьями.

3. Проблемы информационного стресса и поиска информации. Овладев поисковыми системами Google или Яндекс, уже не нужно выписывать различные газеты и журналы, информацию можно найти в сети.

4. Помощь в решении бытовых проблем: оплата коммунальных услуг, пополнение счета, поиск товаров и услуг, проч.

Положительный эффект влияния ИКТ на пожилых людей уже был отмечен рядом ученых. Например, американские ученые[1], используя комбинированную методологию регрессионного анализа и оценки предпочтений, оценили взаимосвязь между использованием ИКТ людьми 60+ и уровнем депрессии у них, и доказали, что

использование информационных технологий снижает уровень депрессии у пожилых людей в среднем на 20-28%, способствует социальной интеграции пенсионеров, повышению уровня удовлетворенности их жизнью, помогает им отвлечься от мыслей, связанных с проблемами со здоровьем, снижением активности, появлением синдрома ненужности.

В дальнейшем в университете «Уроки цифровой грамотности» планируется расширить спектр компетенций и возрастных групп, осуществляя набор на следующие курсы:

- обучение цифровым программам: электронная подпись, использование gosuslugi.ru, навыкам работы с личным кабинетом ЦРБ, с онлайн сервисами ГУП ДНР «Почта Донбасса»;

- обучение цифровой безопасности: защита персональных данных и цифровых устройств от действий злоумышленников, противодействие кибербуллингу (травли с сети);

- обучение навыкам создания и редактирования цифрового контента, настройкам программного обеспечения, авторским правам и лицензии;

- обучение коммуникативной грамотности: гражданское участие посредством цифровых технологий, правила поведения и этикета в сети, использование цифровых технологий в коммуникациях.

Таким образом, создание университета третьего возраста, специализирующегося на обучении граждан возраста 60+ информационной культуре и информационной грамотности (компетенциям в сфере ИКТ), позволит в полной мере использовать весь механизм менторства с целью адаптации пожилых людей к современным условиям цифровой экономики.

Список литературы и источников:

1. Vacek P., Rybenska K. Research of interest in ICT education among seniors // Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2015 Vol. 171 P. 1038-1040. – URL: <https://cyberleninka.org/article/n/1097394/viewer>
2. Андрагогический подход в обучении и консультировании взрослых [Электронный ресурс] // С.Е. Смирнова. – URL: <https://www.b17.ru/>
3. Гладченко Т.Н., Пономаренко Е.В. Стратегия управления образовательными системами с учетом теорий поколений и спиральной динамики // Проблемы и перспективы освоения Арктической зоны Северо-Востока России [электронное издание]: Сб. статей II Междун. науч.-практ. конференции / Анадырь: ЧФ СВФУ, 2018. – М.: ООО «Буки Веди», 2018. – С. 33-43. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36520011>
4. Министерство экономического развития Донецкой народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mer.govdnr.ru/>
5. Обучение пожилых людей основам компьютерной грамотности / Т.В. Горбунова, Е.С. Фролова, М.Е. Чуксина. – Челябинск, 2017 г. - 269 с. – URL: <https://elar.rsvpu.ru/>
6. Пономаренко Е.В., Седов Г.П. Гибкие подходы в управлении образовательной средой // Сб. науч. работ серии «Государственное управление». Вып. 22: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДОНАУиГС, 2021. – С.75-91. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46499158>

СЕССИЯ № 3. НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ВОСПИТАНИЯ

Алексеевко Александр Иванович,

*доцент, к.соц.н, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин
Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Курский
филиал;*

Бондарева Антонина Васильевна,

*к.и.н., руководитель Центра опережающей профессиональной подготовки Курской
области, г. Курск, Россия*

Эмпирический анализ оценки значимости рабочих профессий у молодежи Курской области (на материалах исследований Центра опережающей профессиональной подготовки Курской области)

Аннотация. В статье содержатся материалы социологических опросов Центра опережающей профессиональной подготовки Курской области, касающиеся изучения общественного мнения о значимости получения рабочих профессий у молодежи, об актуальности рабочих профессий на региональном рынке труда, трудностях, которые возникают в процессе овладения знаниями.

Ключевые слова: рабочая профессия, профессиональное образование, региональный рынок труда, социологические исследования, респонденты.

В Курской области не проводится систематическая работа по изучению востребованных профессий у молодежи в регионе. Анализ нормативной базы показывает, что существует лишь два законодательных акта, регулирующих подготовку актуальных рабочих профессий:

1. 28.05.2020 г. вышло постановление Губернатора Курской области №152-пг, в котором указан перечень системообразующих организаций региона, оказывающих влияние на занятость населения, в данном документе указаны 111 организаций [1]. Наиболее востребованы специалисты в области животноводства и агропромышленного производства, промышленности, машиностроения и добычи полезных ископаемых, химической промышленности, производства лекарственных средств, строительства, транспорта и торговли.

2. Основным документом, дающим представление, о направлениях профессиональной подготовки можно считать Постановление Администрации Курской области № 612-па от 09.06.2021г. «Об утверждении перечня наиболее востребованных и перспективных профессий в Курской области, требующих среднего профессионального образования», данный документ является поздней редакцией одноименного нормативного акта за № 351-па, вышедшим 02.05.2017г., в данном документе определены 65 наиболее востребованных и перспективных профессий для региона [2].

Среди дополнительных источников, дающих возможность определить ориентиры профподготовки, можно выделить следующие:

12.03.2020 г. Интерактивный портал Комитета по труду и занятости населения Курской области опубликовал перечень 18 наиболее востребованных профессий на рынке труда региона с разбивкой на вакансии рабочих профессий и служащих. Наиболее востребованными являлись следующие профессии: слесарь (ремонтник, сантехник, по контрольно-измерительным приборам), водитель автомобиля, оператор швейного оборудования, тракторист, электромонтер (по ремонту и обслуживанию

электрооборудования, по эксплуатации распределительных сетей), уборщик производственных и служебных помещений.

Немаловажным источником, дающим представление о востребованности профессий, можно считать данные территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (Курскстата) за 2020 г [3] о среднемесячной номинальной заработной плате работников организаций, чем она больше, тем выше и спрос на профессию, дающую возможность получения достойного дохода.

Рейтинг отраслей по размеру среднемесячной зарплаты выглядит следующим образом: добыча полезных ископаемых; обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха; строительство; сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство; транспортировка и хранение; торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов.

В 2021 году Центр опережающей профессиональной подготовки Курской области (ЦОПП) запустил еженедельный проект, включающий в себя проведение социологических исследований, касающихся изучения общественного мнения о значимости получения рабочих профессий у молодежи, об актуальности существующих и привлекательности новых профессий, трудностях, которые возникают в процессе овладения интересующими знаниями.

Главными целями, проводимых ЦОПП Курской области социологических исследований, стали:

- анализ состояния и динамики изменений на рынке труда региона,
- прогнозирование востребованности кадров в региональном сегменте экономики,
- помощь в ликвидации «кадрового голода» высококвалифицированных представителей рабочих профессий.

В 2021 году было проведено 30 опросов, в исследованиях приняли более 2000 респондентов, с результатами ознакомились более 4000 человек.

Полученные данные дают нам возможность следующие выводы:

Большинство опрошенных высоко оценивают значимость и востребованность рабочих профессий в современном российском обществе, по их мнению, подготовка специалистов рабочих профессий, дает возможность обучающимся за короткий срок обучения, получить практические навыки и знания, респонденты уверены, что необходимость рабочих профессий определяется их актуальной необходимостью в современных российских реалиях.

Участники исследования считают, что получение рабочей профессии даст им возможность профессионально самоопределиться и впоследствии не разочароваться в будущей профессии, большинство говорит о том, что следует еще со школьной скамьи получать рабочую профессию.

Главными условиями для получения рабочей профессии респонденты считают: заинтересованность работодателей в будущих работниках, поэтому следует возродить институт наставничества и обучения на производстве и желание жителей региона, их активность в поиске возможности получения интересующей профессии.

Среди наиболее востребованных на рынке труда традиционных рабочих профессий следует выделить следующие: водитель, механизатор, сварщик, продавец, медицинская сестра. При этом многие из опрошенных согласились бы получить и новые рабочие профессии: графического дизайнера, оператора электронно-вычислительных машин.

В недалеком будущем, востребованными на региональном рынке труда, станут профессии: робототехника, оператора беспилотных устройств, профессионального компьютерного геймера, блогера, проектировщика «умного дома», сити-фермера, исчезнут: бухгалтеры и библиотекари.

Говоря о значимости региональных мероприятий, связанных с желанием получать рабочую профессию, респонденты выделили: размещение актуальной информации о спросе на рабочие профессии со стороны работодателей, проведение конкурсов профессионального мастерства и формирование системы регионального заказа на рабочие профессии со стороны органов местного самоуправления различного уровня. Традиционные же мероприятия, такие как: создание музеев профессионального образования, размещение экспозиций, посвященных истории рабочих профессий, а тем более трансляция радио или телепередач, рассказывающих о рабочих профессиях у молодежи являются невостребованными.

Более половины опрошенных ответили, что профориентационная работа в образовательных учреждениях региона осуществляется слабо, ученики вынуждены сами узнавать об интересующих их профессиях, недействительна и реклама образовательных услуг.

По мнению участников опросов, основными заказчиками рынка рабочих профессий в регионе являются: сельхозпредприятия и сельхозпроизводители и предприятия в сфере обслуживания населения.

Главной причиной миграции представителей рабочих профессий в другие регионы является низкий уровень заработной платы в Курской области, отсутствие рабочих мест по специальности, невозможность самореализации и желание улучшить жизнь членам своей семьи.

К сожалению, многие из опрошенных, уверены, что в регионе исчезнут рабочие династии.

В регионе снижается роль конкурсов профессионального мастерства, большинство опрошенных никогда не принимали в них участия и никогда не слышали об их проведении.

Главными причинами получения рабочих профессий жители региона считают: возможность получения дополнительного дохода к основному заработку и желание заняться собственным делом, при этом большинство уверены, что рабочие профессии не дают высокого социального статуса, но дают возможность получать стабильный доход.

Платформы онлайн – рекрутинга становятся основным источником при поиске работы. Главными условиями работы являются стабильная заработанная плата и возможность гибкого графика или неполного рабочего дня.

Полученные эмпирические данные показывают, что молодежь региона не стремится к получению рабочих профессий, в первую очередь это связано с тем, что рабочие профессии не дают высокого социального статуса и не приносят быстрого большого дохода.

Список литературы и источников:

1. Об утверждении Перечня системообразующих организаций Курской области, имеющих региональное значение и оказывающих существенное влияние на занятость населения и социальную стабильность в Курской области: Постановление Губернатора Курской области от 28.05.2020 г. № 152-пг. URL: <https://docs.cntd.ru/document/570797836> (дата обращения 05.04.2022).
2. Об утверждении перечня наиболее востребованных и перспективных профессий в Курской области, требующих среднего профессионального образования: Постановление Администрации Курской области от 09.06.2021 г. № 612-па. URL: <https://docs.cntd.ru/document/574774349> (дата обращения 05.04.2022).
3. Курская область в цифрах. 2021: Краткий статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. – Курск, 2021 – 92 с.

Костина Лариса Николаевна,
проректор по учебной работе, заведующая кафедрой «Менеджмент в производственной сфере», кандидат наук по государственному управлению, доцент ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк, Донецкая Народная Республика

Наставничество как инвестиции в долгосрочное развитие образовательного учреждения

Аннотация. В статье обоснована актуальность и необходимость возрождения в образовательных организациях высшего образования (далее ОО ВО) Донецкой Народной Республики (далее – ДНР) такого явления, как наставничество. Наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру профессии, снова востребован, и его роль в подготовке молодых преподавателей очень важна.

Ключевые слова: система наставничества, передача знаний и опыта, образовательные организации, высшее образование, молодые специалисты.

Сегодня ни одно государство, особенно стоящее на этапе становления не может обеспечить высокий уровень своего развития, свою политическую и экономическую независимость без налаженной системы высшего образования. Основным фактором конкурентоспособности ОО ВО является подготовка высококвалифицированных специалистов, что абсолютно невозможно без наличия высокопрофессионального профессорско-преподавательского состава.

Целью исследования является рассмотрения процесса адаптации и повышения профессиональной подготовки молодых специалистов в ОО ВО ДНР с использованием наставничества.

Объектом исследования являются ОО ВО ДНР и условия их функционирования. *Предметом исследования* является наставничество, являющееся инвестицией в долгосрочное развитие образовательной организации.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, который считал, что теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга. Вопросы наставничества поднимались учеными в середине 60-х и 80-х годах XX века. Наставничество рассматривалось как форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи в различных сферах деятельности. Наставниками становились авторитетные люди, имеющие богатый жизненный опыт и хорошую профессиональную подготовку. Вопрос оказания помощи молодому специалисту в профессиональном становлении в образовательных сферах рассматривался в работах: Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой и других.

После того, как в сентябре 2014 года часть профессорско-преподавательского состава ОО ВО г. Донецка выехали в Украину вместе с «зеркальными» вузами, в ДНР некоторое время наблюдался кадровый дефицит. Летом 2014 года руководство десяти вузов приняло решение покинуть территорию Республики перебравшись на территории, которые контролируются Киевом. Например, Донецкий государственный университет управления переехал в Мариуполь. Профессиональная замена выехавших преподавателей осуществлялась за счет выпускников ОО ВО, желающих пополнить ряды преподавателей, предварительно закончивших аспирантуру вузов Республики. Практически невозможно подготовить молодого специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения [2, с.1].

Наставничество - это один из способов формирования личности, передача знаний, умений и навыков от более опытного и знающего преподавателя молодому

специалисту. Это участие наставника в жизни наставляемого на условиях конструктивных взаимоотношений и продуктивного партнерства.

Так как сейчас в ДНР идет интенсивная интеграция в российское образовательное пространство, переход на государственные образовательные стандарты на всех уровнях образования, целесообразно воспользоваться опытом РФ и в вопросе наставничества. В настоящее время тема наставничества в образовании РФ является одной из центральных в нацпроекте «Образование», который включает в себя ряд федеральных проектов. Эффективные организации РФ рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности персонала [1, с.1].

Процесс реализации программы наставничества достаточно сложен, он требует документально-правового, методологического обоснования и технологического обеспечения. Регулирование института наставничества на региональном уровне не имеет широкой практики. Вопросы наставничества регулируются, как правило, преимущественно в сфере трудовых отношений. Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне [2, с.10]. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; проявление интереса к методике организации результативного учебного процесса; ориентирование молодого специалиста на использование в своей деятельности передового педагогического опыта; привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального роста.

Для разработки системы наставничества в конкретной образовательной организации для эффективного результата необходимо выполнение определенных условий (Рис. 1).

Анализ опыта РФ по данному вопросу показал, что наиболее перспективными подходами, которые возможно использовать при построении системы наставничества в ОО ВО являются: системный подход, комплексный и личностно-ориентированный.

Одним из важных вопросов, при формировании системы наставничества является тщательный отбор наставников. Наставники должны обладать рядом личностных качеств и компетенциями педагога-наставника. От наставника зависит правильность постановки цели данного процесса и определение задач для ее выполнения, умение донести молодому педагогу необходимую информацию. Также важно выбрать правильный тип наставничества. Существует несколько типов наставничества, которые для достижения поставленной цели можно комбинировать.

Достижение поставленной цели зависит и от длительности наставничества. Наставничество не может быть одноразовым, процесс требует более или менее продолжительного взаимодействия.

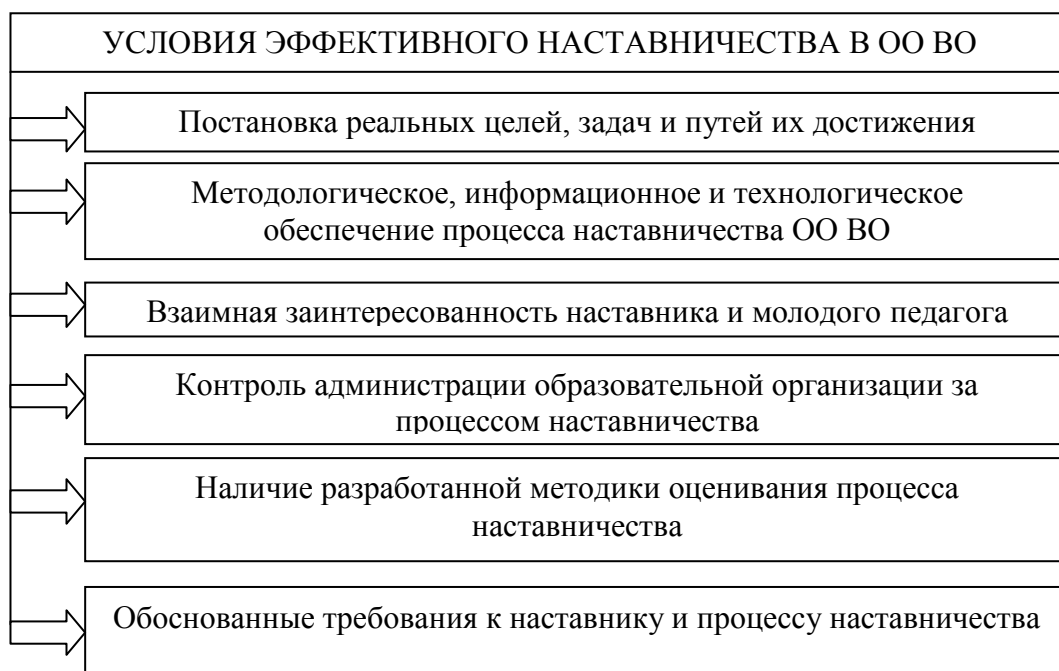


Рисунок 1. Условия эффективного наставничества в образовательной организации

Существуют определенные этапы наставничества, каждый имеет определенные задачи и срок (Табл.1) [1, с.11].

Таблица 1. Этапы взаимодействия наставника и наставляемого

Наименование этапов	Сроки этапа (ориентировочно)	Задачи этапа
Адаптационный	До 1 года	Знакомство наставника с наставляемым. Выявление пробелов в подготовке, умениях и навыках наставляемого. Формирование программы наставничества
Основной	2-3 года	Реализация программы. Выявление приемлемых приемов наставничества. Коррекция знаний, навыков и компетенций
Контрольно-оценочный	До 2-х лет	Определение уровня профессиональной компетентности наставляемого и готовности к самостоятельному выполнению своих обязанностей

С учетом выявленных наставником профессиональных потребностей молодого специалиста нужно выбрать подходящую роль педагога-наставника (проводник, защитник интересов, кумир, консультант, контролер). Нельзя не учитывать необходимость мотивации наставничества. Завершение периода наставничества требует фиксации преодоления у наставляемого внутреннего образовательного дефицита, показателем чего служит наличие комплекса устойчивых поведенческих изменений, определенных на начальном этапе наставничества.

Предлагается алгоритм формирования системы наставничества в ОО ВО ДНР (рис.2).



Рисунок 2. Алгоритм системы наставничества в ОО ВО

Результатом эффективной работы наставников будет наличие высокого уровня включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, повышение уверенности в собственных силах и развитие интеллектуального потенциала. Среди оцениваемых результатов положительными являются следующие: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в конкретной образовательной организации; качественный рост успеваемости обучающихся; сокращение числа конфликтов в профессорско-преподавательском коллективе; рост количества собственных научно-исследовательских работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста).

Список литературы и источников:

1. Мазурова Е.Г. Наставничество, как стратегия непрерывного развития [Электронный ресурс] <https://iro86.r>
2. Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опыта между обучающимися: Утверждено Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-145

Кульбицкая Лариса Евгеньевна,

к.ф.н., доцент УО «Института предпринимательской деятельности»,

г. Минск, Республика Беларусь

Практико-ориентированное обучение: филиал кафедры, наставничество

Аннотация. В работе рассматривается роль наставничества в практико-ориентированном обучении студенческой молодежи. Показано, что наставничество может формироваться на этапе прохождения студентами практики в результате совместной деятельности руководителей практики со стороны педагогического коллектива и сотрудников предприятия. Успешное профессиональное развитие молодого специалиста – это сотрудничество этих коллективов. В результате будущий специалист начинает овладевать профессиональными умениями и компетенциями уже на этапе прохождения практики.

Ключевые слова: практико-ориентированное обучение, наставничество, филиал кафедры.

Деятельность, направленная на сопровождение молодого специалиста более опытным работником (мастером, профессионалом), на оказание ему помощи в овладении азами профессии, определяется, как наставничество. Подобная «закрепительно-прикрепительная» тактика решает задачи адаптации и закрепления специалиста на рабочем месте и в профессии. При таком подходе наставник назначается администрацией и работает индивидуально со своим подопечным в течение первого года (или двух лет), обучая его азам профессии [2, с.87].

Рассматривая наставничество как школу профессионального воспитания, можно предположить что, уже, совершая первые шаги в практико-ориентированном обучении, студенты в лице руководителей практики и людей, обеспечивающих их первым опытом работы, сталкиваются с наставническим отношением.

Наставничество в процессе прохождения практики – обучение, направленное на совершенствование качества индивидуальной подготовки молодых специалистов с целью формирования навыков и умений, способствующих их адаптации к дальнейшей профессиональной деятельности.

В современных условиях для студентов важно формирование широкого круга знаний и умений, профессиональных компетенций, что возможно осуществить только с использованием инновационных технологий. Одно из таких средств – практико-ориентированное обучение, целью которого является развитие навыков и умений практической работы у студенческой молодежи. Такие навыки особенно высоко ценятся сегодня работодателями. Являясь связующим звеном между будущей профессиональной деятельностью и образовательным процессом, практика представляет собой начало накопления практического опыта и направлена на его аккумуляцию.

Но следует отметить, что еще, по-прежнему, присутствуют установки на получение знаний без практики. «Неспособность многих выпускников вузов эффективно выполнять свои профессиональные задачи обусловлена рядом причин, главная из которых видится в значительном преобладании «знаниевой» составляющей полученной профессиональной подготовки над практической» [3, с.170].

Внедрение средств и методов практико-ориентированного обучения в образование способствует эффективной реализации заявленных в стандарте профессиональных компетенций будущих специалистов. К тому же любой работодатель предпочитает принять на работу специалиста, обладающего, хотя бы минимальным, опытом, которому не приходится передавать простые практические навыки профессиональной деятельности. Как подчеркивает автор: «... социальная роль специалиста не может быть реализована полноценно без овладения на должном уровне профессиональными компетенциями, включающими в себя способность осуществлять успешную профессиональную деятельность, используя знания и умения, полученные в процессе образования и по мере приобретения профессионального опыта» [1, с.171].

Поэтому организуя практико-ориентированное обучение в учреждении высшего образования «Институт предпринимательской деятельности», преподаватели кафедры общенаучных дисциплин стараются максимально приблизить данный вид обучения к жизненным реалиям. С целью придания импульса этому направлению образовательных технологий на факультете экономики и бизнеса создан филиал кафедры общенаучных дисциплин на базе частного унитарного предприятия по оказанию услуг «Стэп бай Стэп трэвел». В филиале организовано сотрудничество кафедры и предприятия, что способствует более эффективному прохождению практики студентами, осуществлению контроля в процессе их работы на предприятии, согласованию требований и правил данного процесса. Это дает возможность приглашать к сотрудничеству наиболее подготовленных к руководству студенческой практикой сотрудников, умеющих работать с молодежью.

Для организации практики на базе предприятия проводятся встречи студентов и преподавателей с его руководством для согласования совместных действий. В дальнейшем руководители практик осуществляют контроль за тем, насколько успешно студенты справляются с заданиями, грамотно овладевают практическими навыками профессиональной деятельности.

Функционирование филиала позволяет достаточно успешно выполнять задачу по реализации практико-ориентированного обучения, создавая условия для целенаправленного формирования конкурентоспособных специалистов. Он является базой, на которой студенты могут проходить практику, а его важнейшая задача – способствовать подготовке компетентных кадров. С этой целью сотрудники организации-заказчика кадров, на базе которой функционирует филиал кафедры, привлекаются к обновлению образовательных программ и учебно-методических комплексов для студентов-переводчиков, принимают участие в работе государственной экзаменационной комиссии по приему выпускных экзаменов.

Сотрудники предприятия привлекаются в качестве экспертов по профилю обучения: совместно организуются занятия на базе предприятия; проводятся встречи и беседы, научно-практические конференции по трудоустройству выпускников, семинары по формированию профессиональных компетенций. Цель мероприятий – знакомство студентов института со спецификой прохождения практики на частном унитарном предприятии «Стэп бай Стэп трэвел» и будущими руководителями, выступающими первыми наставниками студенческой молодежи. Руководители базового предприятия приглашаются для обсуждения вопросов сотрудничества в плане создания благоприятных условий прохождения практики студентами и возможностей их временного трудоустройства. На повестке дня вопросы привлечения работников организации к чтению лекций и проведению практических занятий со студентами

института и возможности использования производственной базы предприятия для научно-исследовательской работы студентов.

Практико-ориентированное образование помогает подготовить специалиста, способного эффективно применять в практической деятельности, сформированные академические и личностно-профессиональные компетенции. В его процессе у обучающихся с опорой на жизненный опыт, активно формируется новый опыт на основе приобретаемых компетенций. Данный опыт становится основой развития студентов. Таким образом, формируется конкурентоспособная личность будущего специалиста. Тесное сотрудничество профессорско-преподавательского состава кафедры и коллектива фирмы в определенной степени исключает формальный подход в практическом обучении. Реализация практико-ориентированного обучения в учреждениях высшего образования направлена, во-первых, на приближение к потребностям жизни, во-вторых, позволяет создавать условия для целенаправленного формирования конкурентоспособных специалистов.

Нынешняя экономическая ситуация и трудоустройство предъявляют особые требования к выпускникам учреждений высшего образования, которое в связи с этим переживает определенные трудности. Основная идея этих требований – совершенствование профессиональной подготовки будущих специалистов, чтобы они максимально быстро включались в трудовой процесс, эффективно используя квалификацию и компетенции, полученные в ходе теоретической подготовки.

В целях совершенствования практико-ориентированного обучения студентов преподаватели кафедры организуют тесное сотрудничество с руководством частного унитарного предприятия и его сотрудниками, которые выступают наставниками студентов в овладении навыками профессиональной деятельности.

Список литературы и источников:

1. Гарновская И.И. Формирование УМК для практико-ориентированного обучения информатике в медицинском университете / И.И.Гарновская // *Фундаментальная наука и образовательная практика: материалы Респ. науч.-методолог. семинара «Актуальные проблемы современного естествознания»*, Минск: РИВШ, 2018. – 200с.
2. Поздеева, С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества /С.И. Поздеева//*Научно-педагогическое обозрение. PedagogicalReview*. 2017. 2 (16) – С.87-90.
3. Саскевич П.А., Дубежинский Е.В., Трапянок Н.Г. Практико-ориентированное обучение в учреждениях высшего аграрного образования (взгляд преподавателей) // *Вестник белорусской государственной сельскохозяйственной академии*. 2015. № 2 – С.169-176.

СЕССИЯ № 4. НАСТАВНИЧЕСТВО В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЕЖНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Морозова Ирина Викторовна,

*преподаватель ОБПОУ «Курский государственный политехнический колледж»,
г. Курск, Россия*

Наставничество в ОБПОУ «Курский государственный политехнический колледж» как направление коллективного воспитания на примере реализации коммуникационного проекта «Школа Кураторов»

Аннотация. В докладе представлено краткое описание направлений развития наставничества в ОБПОУ «Курский государственный политехнический колледж»: наставничество «студент-студенту», способ реализации наставничества в ОБПОУ КГПК, освоение компетенций Softskl студентами ОБПОУ «КГПК», создание единого студенческого сообщества группы первокурсников и увеличение количества студентов, принимающих активное участие в культурно-творческой деятельности ОБПОУ «КГПК», студенты проходят обучение основам кураторской деятельности.

Ключевые слова: наставничество, кураторы, обучение.

С 2013 года в ОБПОУ «Курский государственный политехнический колледж» успешно реализуется коммуникационный проект «Школа кураторов», который разработан согласно следующей нормативно-правовой базе:

- Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющие образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование»;

- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования»;

- Постановление Губернатора Курской области от 08.02.2020 № 385-пг «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Инструктивно-методическое письмо «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Курской области, включённых в региональный перечень апробационных площадок по внедрению целевой модели наставничества» (приказ Комитета образования и науки Курской области № 1- 652 от 07.06 2021 г.).

Любое обучение, особенно профессиональное, является делом не из легких. Это связано с многочисленными причинами организационного, методического и психологического характера.

В работе психологической службы мы столкнулись с тем, что есть трудности типичные только для студентов первого курса:

- стрессовые состояния, возникающие у выпускников школ в связи с переходом к другой форме деятельности. Особенно у тех, кто имеет инвалидность и ограниченные возможности здоровья;

- отсутствие знакомых, близких людей. Много незнакомого, непривычного вокруг. Студенты из разных школ города, Курской области, других городов. Нет сплоченного коллектива, сложно войти в контакт с чужими людьми.

При отсутствии коррекции ситуации может возникнуть либо плохое усвоение учебной программы, либо затруднение в освоении компетенций Softskl. И как следствие, появление трудностей при трудоустройстве и адаптации в трудовом коллективе.

Рассмотрев данную проблему, мы задались вопросом: кто лучше всего может помочь первокурснику влиться в ряды студенчества колледжа? Конечно, вчерашний первокурсник, который сам уже адаптировался к учебному процессу и общественной жизни колледжа.

Студенты вторых и третьих курсов оказывают эмоциональную поддержку бывшим школьникам, помогая им преодолеть свои страхи и сомнения, рассказывая о своем опыте в подобных вопросах — это позволяет первокурсникам быстро и успешно адаптироваться к новым условиям обучения и жизни, влиться в ряды студенчества и перестать замечать свои физические недостатки.

В помощь самим студентам вторых и третьих курсов в Курском государственном политехническом колледже разработан и уже несколько лет успешно реализуется коммуникационный проект «Школа Кураторов», основой которого является принцип «равный-равному».

Обучение по принципу «равный-равному» среди молодежи — это обучение, при котором сами молодые люди передают знания, формируют установки и способствуют выработке навыков среди равных себе по возрасту, социальному статусу, имеющих сходные интересы.

Цели проекта «Школа Кураторов»:

- формирование эффективной команды кураторов-наставников и первокурсников;
- формирование у первокурсников позитивных учебных и досуговых мотивов;
- создание условий для развития лидерских, организаторских, управленческих навыков студентов вторых и третьих курсов;
- обеспечение возможности получения кураторами необходимых профессиональных компетенций в процессе организации и проведения социально-значимых мероприятий.

Цель проекта – не только в стимулировании первокурсников, но и в том, что сами студенты-кураторы учатся общаться со своими сверстниками, руководителями, сотрудниками колледжа.

Основная задача проекта – выработка у студентов практических коммуникативных навыков межличностного общения, необходимых в профессиональной деятельности.

Участие в данном проекте даёт возможность студентам получить опыт проведения мероприятий, публичных выступлений, раскрыть свой лидерский и творческий потенциал, научиться работать в команде, стать эффективным Куратором инклюзивных групп.

На первом этапе важно создать единую команду, которая понимает социальную значимость своей будущей профессии. Необходимо научить кураторов работать в команде, научить ощущать свою ответственность за результат перед коллективом.

Чем занимаются кураторы в группах? Основная задача кураторов создать дружный коллектив первого курса. Именно коллектив сплочённых, творческих личностей способен двигаться вместе к единой цели и достигать высоких результатов и

в учебе и общественной жизни, в том числе помогать студентам с инвалидностью и ОВЗ влиться в активную жизнь колледжа.

Кураторы – это помощники классным руководителям, так как при огромной нагрузке преподавателя, ему не всегда хватает времени на эту работу, чтобы сделать ее качественно. Вот здесь кураторы являются связующим звеном между первокурсниками и классным руководителем.

Кураторы ведут подготовку студентов первого курса к участию в учебно-адаптационной программы «Ргодвижение», целью которой является успешная адаптация первокурсников к новым условиям обучения и жизни, знакомство и сплочение студентов первого курса, выявление инициативных студентов первого курса и включение их в активную деятельность.

Этапы программы «Ргодвижение»:

1. Коммуникационный лагерь «Формула успеха».

Первокурсники проходят квест-игру, в ходе которой знакомятся ближе, показывают свою визитку. Все это ведет к близкому знакомству, снятию напряжения и активное проявления себя. Кураторы организуют весь процесс изнутри, помогая находить нужные ответы на задания квест-игры, мотивируют и поддерживают первого курс. Лагерь «Формула успеха» — это групповая работа, направленная на сплочение коллектива, но это и индивидуальная работа куратора, направленная на преодоление себя в различных ситуациях. После первого этапа каждый куратор получает именно «Удостоверение Куратора».

2. Танцевальный марафон.

Каждая группа создает свой танец вместе с кураторами, которые помогают в этом. Основное условие танцевального марафона – это участие каждого первокурсника в данном мероприятии, важнейший аспект этого этапа – моральная поддержка друг друга, доверие другим и вера в себя.

3. Фестиваль студенческого творчества «Перекресток открытий».

Каждый студент показывает свой творческий потенциал, зарабатывая баллы для своей группы, а кураторы помогают выявить способности каждого первокурсника.

Именно так кураторы выполняют поставленные перед ними задачи.

Обучение кураторов состоит из двух этапов:

1. Ежегодно в феврале-марте идёт набор в проект «Школа Кураторов» из студентов 2-3 курсов. Приходят те студенты, которые готовы помогать бывшим школьникам и морально, и физически.

2. Подготовка самих кураторов-волонтеров ведется в течение всего учебного года с сентября по июнь. Офлайн-встречи проходят один раз в две недели. Онлайн-встречи – ежедневно в беседе ВК, где кураторы, дают обратную связь, получают задания и обсуждают текущие вопросы с администрацией колледжа.

Онлайн-встречи проходят в игровой форме. Проводя тренинги, деловые игры и психологические занятия, ребята получают необходимые навыки кураторской деятельности:

- умение создавать благоприятный климат в курируемых группах 1 курса. В ходе тренинга кураторы создают свой сплоченный коллектив, а затем самостоятельно проводят игры на сплочение в группах 1 курса;

- поиск конструктивных решений в конфликтных ситуациях. Кураторы озвучивают конфликт, в деловой игре проигрывается данная ситуация и все вместе ищут решение, а затем куратор применяет полученный кейс в курируемой группе;

- освоение способов саморегуляции и самовосстановления. Кураторы осваивают умение управлять своими эмоциями, быстро восстановиться после тяжелого дня, развивая в себе стрессоустойчивость;

- умение передачи своих знаний и постановка целей студентам первого курса ясно, четко, кратко и понятно – освоение ораторского искусства;

- распределение обязанностей в курируемой группе по способностям и возможностям студентов первого курса;

- адаптация творческого процесса с учётом физических возможностей всех членов курируемой группы. Изучая правила особенностей взаимодействия со сверстниками, у которых есть нарушения здоровья по разным нозологиям. Например, если в группе слабослышащий, то вместе со специалистом кураторы осваивают язык жестов и обучает этому всю группу и т.д.

- разработка и реализация своих социально-значимых проектов.

2 этап. Обучение новых кураторов теми, кто уже в проекте поработал один учебный год.

В состав коммуникационного проекта «Школа кураторов» 2021-2022 гг. входят: 54 куратора, 25 курируемых группы первого курса – всего 632 человека.

Что же даёт «Школа кураторов» индивидуально каждому студенту?

1) Раскрепощение. Нарботка лидерских и организаторских навыков, избавление от своих комплексов. Стать тем, кем он есть на самом деле.

2) Знакомство и общение с новыми интересными людьми – расширение круга общения.

3) Опыт работы в команде на разных должностях, не смотря на физические особенности каждого.

4) Будущая профессиональная ориентация, развитие творческих способностей, успешное трудоустройство и легкая адаптация в трудовом коллективе

5) Полезные привычки здорового образа жизни, активный и интересный досуг, отзывчивых друзей.

Всё это способствует в итоге гармоничному развитию личности гражданина нашей страны. А это и есть духовное здоровье нации – одна из государственных задач Российской Федерации.

Список литературы и источников:

1.Официальный сайт ОБПОУ «Курский государственный политехнический колледж»<https://kg-college.ru/studentam/studencheskij-sovet>

2. Презентация коммуникационного проекта «Школа кураторов» 2021-2022 гг.
https://kg-college.ru/public/files/resursnyj-uchebno-metodicheskij-centr/uchebno-informacionnye-meroprijatija/02-12-2021/morozova_iv.pptx

КРУГЛЫЙ СТОЛ «ПАТЕРНАЛИЗМ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО ЗАПРОСА В ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

Панфилов Кирилл Андреевич, студент бакалавриата ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»;
Чернобаева Светлана Владимировна, к.э.н., доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
г.Донецк, Донецкая Народная Республика

Внедрение алгоритма эффективной системы мотивации на предприятиях ДНР

Аннотация. Исследование посвящено изучению стимулирования труда сотрудников на предприятиях Донецкой Народной Республики с применением алгоритма по формированию эффективной системы мотивации трудовой деятельности.

Ключевые слова: система мотивации персонала, эффективность, стимулирование, материальная мотивация, нематериальная мотивация.

Постановка проблемы в общем виде. Разработку системы мотивации персонала стоит назвать необходимым фундаментом для большого количества предприятий. При этом каждое предприятие решает данную проблему, применяя всевозможные подходы. В основном, в коллективах пытаются адаптировать различные системы мотивации работников, однако комплексная схема отсутствует, и оплата труда происходит не всегда исходя из объективных параметров. Такой подход не в полной мере обеспечивает эффективность результатов деятельности предприятий.

Подходы к разработке системы мотивации персонала весьма неоднозначны: каждый руководитель имеет свой ответ на вопрос о том, как ему необходимо правильно мотивировать сотрудников. Возможно, выбранная система мотивации будет работать не во всех случаях, однако для руководителя она будет привычной. Основным фактором, определяющим формирование той или иной системы мотивации – это то, что специалист действительно должен выполнять свои обязанности, а не просто получать зарплату. Таким образом, основную часть оплаты труда должна составлять переменная величина, которая будет напрямую зависеть от результатов деятельности конкретного сотрудника. Кажется, что это логично и так и должно быть, однако на практике данный подход применяется достаточно редко. Также нужно установить конкретные показатели, которые в дальнейшем будут определять уровень качества работы каждого специалиста [3, с.239].

Изложение материалов основного исследования.

На предприятиях Донецкой Народной Республики успешно работает классическая система мотивации сотрудников, в которой каждый член предприятия, работники узкого и широкого профиля, дополняют друг друга. От сотрудников зависит продуктивность, самоотдача и конечный результат качественно выполненной работы всего предприятия. В большинстве случаев, система мотивации на предприятиях способна изменяться порой не в лучшую сторону, для чего предлагается привести алгоритм эффективной системы мотивации, который позволит предприятиям в дальнейшем оказать благоприятное воздействие на все рабочие процессы и создать креативный подход к каждому сотруднику, выявляя потребности коллектива и анализируя, чем мотивировать каждого члена предприятия [2, с. 227].

Алгоритм эффективной системы мотивации персонала предприятия состоит из семи шагов.

Шаг 1. Выяснение главных проблем на предприятии, которые возникают из-за отсутствия мотивации сотрудников, определение причин. Это будут стандартные для многих предприятий случаи:

- регулярное опоздание;
- низкие показатели эффективности;
- авральный режим работы;
- апатичное, нездоровое настроение в коллективе;
- текучесть кадров.

Шаг 2. Определение ключевых задач системы мотивации персонала, согласно результатам первого шага. Задачи могут быть как общими для всего коллектива, так и конкретными для определенных отделов, групп сотрудников и даже отдельных специалистов.

Таблица 1. Схема системы мотивации персонала

Задача системы мотивации	Целевой ориентир	Ключевой стимул	Инструмент системы мотивации	Периодичность мероприятия
Повышение эффективности отдела	Увеличение продаж на X за Y деньги	Материальная мотивация – деньги	Праздничные дни; материальные бонусы за перевыполнение плана продаж; повышение квалификации; проведение курсов персонала	Регулярно; периодически; в зависимости от результатов работы; 2 раза в квартал
		Нематериальная мотивация – обучение персонала		
Здоровая атмосфера в коллективе, устранение утечки	Улучшение «боевого» настроения команды, развитие лояльности	Нематериальная мотивация – обучение персонала	Организация зоны отдыха для сотрудников отдела; проведение корпоративных мероприятий	Единоразово; Регулярно
Пресечение опозданий и задержек	Пунктуальность сотрудников	Комбинированный тип мотивации – награда или наказание	Введение штрафов за опоздание без уважительной причины; введение доп. выходных дней за высокие показатели эффективности	В зависимости от результатов работы

Задачи будут разработаны для групп офисных сотрудников и могут носить следующий характер:

- повышение эффективности офисного отдела – увеличение прибыли на X% за Y времени;
- здоровая атмосфера в коллективе – улучшение «боевого» настроения команды;
- создание целостной, профессиональной команды – устранение текучки кадров;
- соблюдение поставленных сроков – воспитание пунктуальности, ответственности.

Шаг 3. Проведение социального исследования (анкетирование, опрос, интервью) с целью выявления эффективных стимулов для всей команды и для отдельно взятого сотрудника.

В процессе разработки мотивационной программы для коллектива предприятия, методом анонимного анкетирования, было выявлено, что больше всего они недовольны текущей заработной платой.

На втором месте стоит невозможность сделать карьеру. На третьем – неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе.

Таким образом, руководство предприятия определило ключевые стимулы мотивации: деньги, карьерный рост, здоровое отношение в коллективе.

Шаг 4. Разработка системы мотивации персонала, схема которой должна основываться на результатах прошлых этапов (таблица 1). Этот шаг подразумевает выбор инструментов мотивации, увязку материальных и нематериальных способов стимулирования и определение последовательности и периодичности мотивационных мероприятий.

Проект системы мотивации необходимо утвердить у руководителя предприятия и оформить как официальный документ.

Шаг 5. Расчет материальных затрат на введение оптимальной системы мотивации. При подсчетах не стоит забывать, что сытый, бодрый и счастливый работник – это основной ресурс, а также выгодная инвестиция в будущие успехи предприятия.

Шаг 6. Информирование сотрудников о нововведениях, требованиях, целях и задачах, которые ставятся перед ними. Необходимо подробно объяснить механизм и тонкости работы системы, сроки введения, перспективы и новые возможности, которые открываются перед вашими специалистами. Если мотивационная система слишком замысловата, тогда обязательно раздайте персоналу подробные инструкции с описанием параметров оценки, способом начисления бонусов, премий, штрафов.

Шаг 7. Запуск и тестирование мотивационной программы, а после окончания пробного периода – расчет экономической выгоды введенных мероприятий. Для этого целесообразно соотнести затраченные материальные средства с полученной прибылью.

В том случае, если результат окажется негативным, следующим этапом должно стать совершенствование системы мотивации, включающее повторное исследование ситуации, постановку новых целей, определение наиболее эффективных стимулов и выбор необходимых инструментов [2].

Выводы. В управлении предприятием система мотивации персонала играет важную роль, поскольку именно от ее функционирования зависит результат работы каждого сотрудника и предприятия в целом. Система мотивации персонала представляет собой комплекс мер, побуждающий сотрудников к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Комплексный подход, регулярность и неуклонное следование алгоритму являются основами системы мотивации персонала. Невозможно построить эффективную систему управления персоналом, если руководство будет уваливать от собственных обязательств перед своими подчиненными.

Программа стимулирования персонала нуждается в регулярном пересмотре, желательно ее проводить раз в 6 месяцев. Для этого не нужно кардинально менять эффективную систему мотивации, вводить новые инструменты и прочее. Достаточно провести исследования и анализ данных, затем оценить эффективность работающей мотивационной программы, а после этого откорректировать ее, согласно новым тенденциям, финансовой ситуации и переменам в коллективе.

Список литературы и источников:

1. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69). – С. 226-229.
2. Система мотивации персонала: разработка и совершенствование. Как правильно стимулировать сотрудников [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://kirulanov.com/razrabotka-sistemy-motivacii-personala-7-shagov-s-primerami> (Дата обращения: 06.04.2022)
3. Теория организации и организационное поведение: учебник / Л.Б. Костровец, И.Ю. Беганская, Л.В. Черная, Л.В. Кулешова, М.А. Малик, Н.Г. Яблонская. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017. – 575 с.

КРУГЛЫЙ СТОЛ «ОБЩЕСТВЕННОЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НАСТАВНИЧЕСТВА»

Окороков Владимир Михайлович,

*ректор ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»,
Председатель Правления Курской региональной общественной организации «Знание»,
к.э.н., доцент;*

Окороков Алексей Владимирович,

*аспирант ЮЗГУ, заместитель директора Курского техникума экономики и
управления, ст. преподаватель кафедры экономики ЧОУ ВО «Курский институт
менеджмента, экономики и бизнеса»;*

Кликунов Николай Дмитриевич,

*проректор по научной работе и инновационной деятельности ЧОУ ВО «Курский
институт менеджмента, экономики и бизнеса», к.э.н., доцент, г. Курск, Россия*

Волонтерство и наставничество как современные тенденции развития некоммерческого сектора в РФ

Аннотация. В статье обосновывается важность и актуальность наставнической и волонтерской деятельности.

Ключевые слова: НКО, наставничество, волонтерство, тенденции развития НКО.

В декабре 2020 года на Международном форуме добровольцев президент России В.В. Путин дал оценку численности волонтеров, 15 млн. человек. Согласно результатам исследования потенциала развития волонтерства в России, проведенного фондом «Общественное мнение» по инициативе ФГБУ «Роспатриотцентр» и Ассоциации волонтерских центров в 2019 году, волонтерами считают себя 14% россиян[1]. Это означает, что почти каждый десятый житель России, так или иначе причастен к волонтерскому движению. Количество наставников в РФ составляет около 1,5 млн. человек. В их состав входят педагоги, мастера производственного обучения, лекторы и активисты общественных организаций.

Традиции наставничества и волонтерства имеют долгую историю. Начиная со средневековья, волонтерами в Европе называли молодых людей, добровольно нанимавшихся на военную службу в армию[2]. Наставники или мастера тоже появились в средние века и являлись важным элементом цеховой системы производства. Важно отметить, что ключевым двигателем волонтерской и наставнической деятельности являлась необходимость распространения накопленного опыта, помощь в обучении, поддержка людей с ограниченными возможностями. Наставничество и волонтерство делают современную цивилизацию возможной, так как ориентированы на долгосрочные цели, на устойчивое развитие, а не сиюминутные денежные выгоды.

Российское государство поддерживает и волонтерскую, и наставническую деятельность, прежде всего, через грантовую систему. Так, общая сумма поддержки, предоставленная только Фондом президентских грантов в 2020 году, составила 10,7 млрд. рублей, которая была распределена между 5319 НКО (4,1 млрд. рублей между 2017 НКО в рамках первого конкурсного отбора и 4,6 млрд. рублей между 2402 НКО в рамках второго конкурса, а также 2,0 млрд. рублей между 900 НКО в рамках специального конкурса) [3].

Авторы выделили общественные выгоды наставнической и волонтерской деятельности, отнеся к ним следующие:

1. Ценности и установки волонтеров и наставников отличаются в сторону социальной направленности. Среди тех, кто участвовал в волонтерской и наставнической деятельности, больше счастливых людей, они чаще испытывают гордость за то, что являются гражданами России, более склонны доверять окружающим людям и некоммерческим организациям, видят вокруг больше сплоченности и согласия.
2. Инвестиции в волонтерскую и наставническую деятельность являются инвестициями в социальную сплоченность общества
3. Мировой опыт показывает, что в 80% случаев, если родители являются и их дети тоже станут волонтерами, когда вырастут. В остальных семьях только 25% детей в будущем займутся благотворительностью и волонтерством.
4. Для многих волонтеров и наставников важна принадлежность к бренду, в этом случае бренд Российского общества «Знание» является своеобразным маяком, привлекающим наставников и волонтеров.

Наставничество и волонтерство являются перспективными направлениями развития некоммерческого сектора России. По данным всероссийского обследования НКО только в 69% организаций имеются наемные сотрудники[4]. Будущее развитие социально-экономической системы будет связано со все более широким вовлечением людей в наставнические, волонтерские и другие добровольческие формы деятельности.

Список литературы и источников:

1. Автономов А. С. Оценка социальных проектов: учебное пособие / А. С. Автономов, Н. Л. Хананашвили; под общ.ред. А. С. Автономова. — М.: Юрист, 2015. — 240 с.
2. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А. П. Метелев, Ю. С. Белановский, Н. И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.:
3. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации / В. Б. Беневоленский, А. В. Демьянова; под ред. И. В. Мерсияновой; ВШЭ, Нац. исслед. ун-т, Санкт-Петербургская и региональная благотворительная общественная организация «Благотворительное общество «Невский ангел». — М.; СПб.: ВШЭ, 2018. — 197 с.
4. Певная М. В. Управление волонтерством: международный опыт и локальные практики: монография / М. В. Певная. — Екатеринбург: Изд-во Урал.ун-та, 2016. — С. 4–211.

Лепина Татьяна Геннадьевна,

к.ю.н., доцент кафедры правовых и гуманитарных дисциплин Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, г. Курск, Россия

Роль наставничества в формировании личности юриста

Аннотация. В статье анализируется роль наставничества в подготовке будущих юристов. В частности, в процессе формирования ключевых компетенций, которые способствуют их карьерному росту в будущем. С помощью наставников студенты юридического профиля смогут успешно адаптироваться к профессиональной деятельности, обрести необходимые личностные качества, поведенческие и социальные навыки.

Ключевые слова: наставничество, юристы, обучение, личность.

Термин «наставничество» в современном мире имеет различные трактовки. Данное понятие может рассматриваться как составная часть менеджмента, передача опыта молодым специалистам, обучение, в результате которого достигается определенный уровень квалификации подопечного [1, С. 131].

В процессе формирования личности будущих юристов наставничество играет важнейшую роль. Требования к представителям соответствующей профессии возрастают ежегодно. Во многом они связаны с наличием личностных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

Успешный юрист не прекращает обучения в течение всей жизни. В процессе работы профессионалу необходимо постоянное изучение различных отраслей знания для формирования широкого кругозора. Деятельность юриста предполагает общение с людьми. Следовательно, возникает необходимость постоянно совершенствовать навыки делового общения, письменного этикета, ораторского искусства. Кроме того, для юриста важно создание имиджа высококвалифицированного, ответственного, порядочного специалиста. В современном мире невозможно обойтись без навыков владения цифровыми коммуникационными технологиями, работы с информацией [3, С. 107-108].

Профессиональное становление неразрывно связано с трансформацией личности в результате воздействия социальных, психологических, профессиональных условий и собственной активности. Происходит приобщение к ценностям юридического сообщества, формирование профессионального сознания и профессиональной идентичности. Профессионализация проходит ряд стадий: период профессиональной подготовки, период адаптации к профессиональной деятельности и период стабилизации в профессии. Эффективность первого из перечисленных этапов обуславливает успешность юриста в будущем. Качественные характеристики периода профессиональной подготовки напрямую связаны с выбираемыми стратегиями достижения профессиональных целей. На втором этапе особенно значимым является сопоставление учебно-теоретических и практических знаний, переоценка уровня собственной профессиональной компетентности, личностно-профессиональных целей и выбора. На стадии стабилизации происходит достижение профессионального мастерства. Осуществляется предпочитаемый вид профессиональной деятельности, обусловленный личностными особенностями и склонностями [4, С. 325].

Наставничество в период профессиональной подготовки влияет на показатели развития субъектных свойств будущих юристов. Низкий уровень наблюдается на начальном этапе вузовского обучения. Студенты с данным показателем демонстрируют инертно-пассивную подчиненность происходящим в вузе событиям.

Средний уровень развития субъектных свойств будущих юристов характерен для периода обучения и начального этапа адаптации к профессионально-образовательной деятельности.

У юриста появляется возможность соотнести свои способности со знаниями, полученными в ходе обучения. Высокий уровень развития субъектных характеристик личности может наблюдаться у некоторых студентов даже на начальном этапе обучения. Для этой группы учащихся характерно стремление к самообразованию, формирование персонифицированной (лично обусловленной) модели профессиональной деятельности [5, С. 216-217].

Наставники будущих юристов должны обратить особое внимание на роль практической деятельности при формировании личности будущего юриста. Необходимо оптимально использовать ограниченное учебное время, предназначенное для ознакомления с методами работы, нормативными актами юридических органов, со спецификой организации, по профилю которой студенту предстоит работать. Наставник должен стремиться направлять будущих юристов на практику (особенно преддипломную) с учетом их личностных особенностей и предпочтений того или иного вида юридической деятельности.

Повышению уровня развития субъектных характеристик личности может способствовать использование определенных методов, приемов, способов обучения. Так, одним из наиболее эффективных методов обучения являются деловые игры. Они способствуют лучшему освоению понятий, тем, разделов учебного предмета, так как происходит интеграция теоретических знаний и практической подготовки [1, 131].

Кроме того, эффективное наставничество невозможно без проведения спецкурсов, ежегодного анкетирования, выявляющего уровень профессионального становления и самосознания студентов [2, С. 346]. Следовательно, для обучения студентов юридического профиля следует применять деонтологический подход. Он подразумевает, что происходит не только усвоение теоретической базы, но и усвоение принципов профессиональной деятельности, системы ценностей сообщества юристов. Также исследователи утверждают, что у будущих специалистов следует развивать «мягкие навыки» или softskills. Они представляют собой надпрофессиональные качества: критическое мышление, креативность, взаимодействие с людьми, эмоциональный интеллект, умение вести переговоры и другие. Также для максимального погружения в профессиональную деятельность, используются интерактивные технологии: дискуссии, «мозговые штурмы», тренинги, кейс-технологии [3, С. 110-111].

Успешная деятельность наставников позволяет сформировать ценностные ориентации, необходимые для юриста, умение принимать решения и действовать в различных ситуациях, способность правильно распоряжаться своим временем и другие полезные знания, умения и навыки.

Список литературы и источников:

1. Калимуллина Р.Р. Учебная деловая игра как форма наставничества в процессе профессиональной подготовки будущих юристов // Современное образование: актуальные вопросы и инновации. 2019. № 4. С. 130-135.
2. Мирзоян Л. А. Психологические особенности профессиональной адаптации будущих юристов в образовательной среде вуза // Весенние психолого-педагогические чтения: материалы Межрегиональной научно-практической конференции, посвященной памяти почетного профессора АГУ А.В. Буровой. 2017. С. 204-207.
3. Нагароков Ю.Н. Профессиональная подготовка специалистов юридического профиля в вузе: новые требования и современные подходы // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2019. № 4 (43). С. 105-112.

4. Пухарева Т.С., Улитин И.Н. Саморазвитие юристов на разных этапах профессионализации // *Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие*. 2019. Т. 7. № 2 (25). С. 322-331.
5. Чесноков В.А. Организационно-педагогическая модель развития субъектных характеристик личности будущего юриста в процессе профессиональной подготовки // *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена*. 2010. № 121. С. 214-219.

Кириенко Виктор Васильевич,

д.с.н., профессор, УО «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»;

Клейман Вадим Валерьевич, *старший преподаватель кафедры «Экономика» УО «Гомельский государственный технический университет имени П.О.Сухого», г. Гомель, Республика Беларусь*

Наставничество в структуре профессиональной адаптации работников промышленных предприятий Гомельской области (опыт социологического исследования)

Аннотация. В социологическом исследовании определены количественные параметры процессов профессиональной адаптации работников промышленных предприятий Гомельской области, установлена частота наступления и сравнительная важность событий, требующих профессиональной адаптации работников, проанализированы факторы профессиональной адаптации, связанные с компетентностью работников и уровнем организации их труда.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, компетентность, наставничество.

Для исследования состояния и проблем адаптации личности в производственной деятельности на предприятиях Гомельской области была сформирована выборка, в которую вошли респонденты различных промышленных предприятий (РУП «Центролит», РУП «Ветпрепараты», РУП «Гомельский химический завод», РУП «ЗИП», ОАО «Гомельстекло» и др.). Состав и структура выборки соответствует социально-экономическим характеристикам трудовых ресурсов промышленности Республики Беларусь.

Респондентам было предложено выбрать события, которые в наибольшей степени потребовали изменений в служебных обязанностях или характере труда (рисунок 1).

Среди событий, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации личности, первое место занимает «переход на новое место работы» (47,8% опрошенных нуждались в профессиональной адаптации по этой причине).

Второе и третье места среди событий, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации занимают «существенные изменения служебных обязанностей или требований к исполняемой работе, не связанное ни с одним из перечисленных выше событий» (21%) и «смена непосредственного руководителя» (11%). Малое число респондентов выделило в структуре событий элементы, относящиеся к «смене руководства другого отдела или цеха» (0%) и «смене руководства предприятия» (3%).



Рисунок 1. События, которые вызвали необходимость в профессиональной адаптации у респондентов (в процентах к количеству опрошенных)

Респонденты оценили степень влияния большинства событий, требующих профессиональной адаптации как среднюю, либо умеренно высокую (см. таблицу 1).

Таблица 1. Сравнительная важность событий, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации

Событие	Степень влияния, в процентах от максимальной величины
Переход на новое место работы	71,3
Изменение должности	69,3
Смена непосредственного руководителя	62,3
Смена руководителя другого отдела или цеха	0,0
Смена руководителя предприятия	50,0
Прием на работу в отдел (цех) нового работника	51,7
Существенные изменения служебных обязанностей или требований к исполняемой работе, не связанное ни с одним из перечисленных выше событий	51,3
Среднее значение по всем событиям	63,7

Результаты исследований позволяют определить 3 важнейших фактора, актуализирующих необходимость в профессиональной адаптации, которые требуют наличия специфических управляющих воздействий и регламентации в системе управления компетентностью, в том числе и наставничества: переход на новое место работы, изменение занимаемой должности и смена непосредственного руководителя.

По результатам проведенного социологического опроса удалось установить, что в среднем продолжительность между двумя событиями, вызывающими необходимость актуализации профессиональной адаптации на исследованных промышленных предприятиях Гомельской области, составляет 13,2 месяца или 396 дней. На 100 работников предприятия количество таких событий в течение года в среднем составляет 92, что обуславливает необходимость регламентации деятельности по профессиональной адаптации и актуализирует возрождение системы наставничества.

Проведенное исследование позволило описать 3 группы факторов, предопределяющих уровень компетентности руководителей и специалистов на предприятиях индустрии в ситуациях, требующих профессиональной адаптации.

Соответствие уровня знаний работника требованиям трудового процесса.
На вопрос: «Соответствует ли Ваша нынешняя работа полученному Вами профессиональному образованию?» «соответствует полностью» ответило 26% опрошенных, «соответствует частично» – 45% и «не соответствует» – 29%. Представленное распределение ответов респондентов свидетельствует о наличии значительных резервов совершенствования систем профессиональной ориентации молодежи, регионального кадрового планирования, и вызывает необходимость в корректировке систем управления компетентностью работников на промышленных предприятиях области.

Соответствие уровня навыков работника требованиям рабочего места определялось нами с помощью показателя, отражающего уровень профессиональных навыков опрошенных. Его значение рассчитывалось исходя из количества лет, отработанных работником на текущем рабочем месте.

Полученные нами результаты исследования показали, что на текущем рабочем месте у более половины (57%) опрошенных стаж работы не превышает одного года, у почти третьей части (32%) стаж работы на данном рабочем месте составляет от 1 года до 5 лет и только у каждого десятого (11%) - свыше 5 лет. Полученные данные свидетельствуют о том, что на предприятиях высок уровень кадровой динамики: текучести кадров, кадровой ротации в пределах предприятия, создания и ликвидации структурных подразделений, роста и сокращения численности работников.

Соответствие уровня технического, технологического, методического, справочно-информационного и организационного обеспечения труда требованиям работника и характеру трудового процесса.

Для оценки уровня соответствия респонденты должны были выбрать не более 5 наиболее важных из перечня предложенных для улучшения направлений:

- улучшить условия труда;
- улучшить нормирование труда;
- изменить количество или состав трудовых функций;
- изменить планировку рабочего места;
- оборудовать рабочее место удобной рабочей мебелью (стулья, столы, стеллажи, ящики и т.п.);
- установить новую технику;
- установить ПЭВМ (компьютер);
- улучшить технологию работы;
- внедрить автоматизированную систему управления или автоматизированное рабочее место (компьютерные программы, помогающие работать);

- улучшить методическое обеспечение (инструкции, правила, стандарты, справочники и т.п.).

Наиболее значимыми оказались проблемы связанные с техническим, технологическим и методическим обеспечением труда. Обобщающий показатель уровня обеспечения составил 47,9% от своей максимальной величины, что свидетельствует о необходимости совершенствования организации труда руководителей и специалистов предприятий.

Значительное влияние на уровень профессиональной адаптации оказывают так называемые «профессиональные деструкции». Их возникновение связано с особым характером выполняемой работы. Развитие профессиональных деструкций в долгосрочной перспективе приводит к снижению уровня производительности труда и работоспособности личности.

Профессиональные деструкции проявляются после длительного периода работы по одной профессии на одном и том же рабочем месте. Объективное и субъективное ухудшение здоровья, независимо от воли работника приобретение модели общения, использование в нерабочее время моделей поведения и привычек, характерных для избранной профессии, профессиональные заболевания. Профессиональные деструкции оказывают негативное влияние на производительность труда и работоспособность индивида. Результаты анкетного опроса показали: 46% респондентов считают, что работа на их рабочем месте в длительной перспективе может привести к значительному ухудшению здоровья и возникновению профессионального заболевания, 22% допускают такую возможность и только 32% так не считают. Высокий уровень кадровой динамики на предприятиях индустрии Гомельской области снижает риск приобретения профессиональных деструкций, но в то же время в систему управления компетентностью персонала необходимо включить элементы, позволяющие своевременно выявлять деструкции и проводить профилактику их возникновения.

Проведенные исследования позволили выявить реальную потребность в актуализации процесса длительной неформальной передачи знаний между работниками организации в режиме непрерывного обучения. Формирование социокультурных условий подобного вида непрерывного образования требует обоюдного доверия между наставником и учеником, достижение которого во многом обусловлено соблюдением принципа системности при формировании института наставничества на предприятии.

Результаты проведенного социологической лабораторией Гомельского государственного технического университета им. П.О.Сухого исследования подтверждают необходимость формирования обновленных технологий управления компетентностью (в том числе актуализации института наставничества), которые адекватны современным условиям сверхбыстрых изменений не только в технике и технологии, но и в социальной сфере.

РЕКОМЕНДАЦИИ

участников XXI Международной научно-практической конференции
«Наставничество. Имплементация в научных, образовательных,
предпринимательских, молодежных сферах».

Участники конференции, рассмотрев проблемные вопросы и возможности развития института наставничества, обозначили перспективные направления научно-исследовательской и просветительской работы в данном направлении. По итогам работы тематических площадок – четырех сессий, двух круглых столов и пленарного заседания участники конференции выработали следующие рекомендации:

Сессия № 1. Предпринимательство и роль наставничества в его развитии

Наставничество в предпринимательстве – один из видов поддержки малого бизнеса, суть которой заключается в передаче опыта начинающему или менее опытному предпринимателю со стороны успешного предпринимателя, обладающего обширным бизнес-опытом и компетенциями.

Данные многочисленных исследований свидетельствуют, что наставничество способствует личностному и профессиональному росту независимо от масштабов бизнеса, этапа его развития, отрасли или специализации. Среди тех, кто общается с наставником, есть люди, создавшие микропредприятие на дому, а есть владельцы международных компаний. К помощи наставника прибегают и начинающие, и предприниматели с большим стажем.

1. Обратиться с предложением к Комитету промышленности, торговли и предпринимательства Курской области о разработке механизма внедрения системы наставничества для начинающих предпринимателей в рамках обучающих курсов и дополнительного профессионального образования.

2. Рекомендовать экспертам Общественной палаты Курской области, лекторам общества «Знание», активам региональной организации «Союз женщин России» и общественной организации «Женщины бизнеса» максимально расширять масштабы и охват программ наставничества с целью привлечения начинающих (молодых) предпринимателей. Для этого целесообразно проводить разъяснительные беседы с населением о возможности осуществления предпринимательской деятельности в качестве самозанятых граждан.

3. Ходатайствовать перед Комитетами промышленности, торговли и предпринимательства и социального обеспечения, материнства и детства Курской области о расширении возможности развития социального предпринимательства посредством наставнической поддержки социально-ориентированных бизнес-проектов.

4. Выйти с предложением к Администрации Курской области о создании Общественного совета по социальному предпринимательству.

5. Предложить Комитету промышленности, торговли и предпринимательства и Торгово-промышленной палате Курской области разработать готовые типовые бизнес-проекты («коробочные решения» business-box) для возможности увеличения доли стартапов в малом и среднем предпринимательстве за счет начала бизнеса по готовым решениям.

6. Рекомендовать Комитету информации и печати Курской области о включении материалов (статей, интервью, разъяснений) по развитию наставничества в бизнес-среде, в перечень социально-значимых материалов в целях популяризации полезного эффекта наставничества и предусмотреть возможность субсидирования СМИ, освещающим материалы по наставничеству в бизнес-среде.

7. Обратиться к Комитету промышленности, торговли и предпринимательства с предложением разработать механизм региональной льготной поддержки менторов в бизнес-наставничестве.

Сессия № 2. Менторство как составляющая российской научной среды

1. Рекомендовать органам законодательной и исполнительной власти Курской области разработать и совершенствовать региональную и муниципальную нормативно-правовую базу наставничества (менторства), в частности, регламентировать вопросы придания официального статуса наставнику (ментору), в том числе в научной среде.

2. Просить Администрацию Курской области разработать систему финансовой поддержки, в частности грантовой, для эффективных наставников (менторов), в том числе в научной среде.

3. Обратиться к Администрации Курской области и органам местного самоуправления, бизнес-сообществу поддержать организации, реализующие проекты по трудовому и научному наставничеству в образовательных организациях, путём различных форм ресурсной поддержки.

4. Рекомендовать Комитету образования и науки Курской области, учреждениям образования создать постоянно действующий Совет наставников в научной сфере.

5. Обратиться к институтам гражданского общества Курской области с предложением разработать систему нематериального (морального) поощрения наиболее эффективных менторов в научной среде.

6. Рекомендовать Совету ректоров Курской области поддерживать инициативы по внедрению и развитию менторства в научной среде и способствовать распространению лучших практик.

7. Рекомендовать учреждениям высшего и среднего профессионального образования внедрять и развивать различные формы интернет-наставничества в научной среде.

8. Социально-ориентированным НКО рекомендовать активизировать свое участие в системе наставничества, в том числе в научной сфере.

9. Рекомендовать образовательным организациям, НКО Курской области использовать имеющийся опыт Научно-образовательного союза командного наставнического нетворкинга.

Сессия № 3. Наставничество в образовательной среде как направление коллективного воспитания

1. Рекомендовать дошкольным учреждениям и образовательным организациям использовать новые практики наставничества, такие как «дети учат детей» – практики наставничества детьми до 18 лет, с использованием интернет технологий, в т.ч. практики наставничества, действующие в кружковом движении и онлайн-среде.

2. Обратить внимание образовательного сообщества на реализацию идеи наставничества в таких сферах деятельности молодого человека, как профессиональное, патриотическое, социально значимое (волонтерство) и других видах наставничества.

3. Рекомендовать Комитету образования и науки Курской области рассматривать наставничество как составную часть образования подрастающего поколения.

4. Предложить Комитету образования и науки Курской области создать региональный совет наставников для передачи опыта работы лучших образовательных учреждений в сфере наставничества.

5. Рекомендовать образовательным организациям, СПО и вузам обобщать опыт работы лучших преподавателей и распространять его в связи с расширяющимися возможностями использования электронной среды для коммуникации и обучения.

Сессия № 4. Наставничество в молодежной среде на примере молодежных объединений

1. Ходатайствовать перед Комитетом образования и науки Курской области о разработке механизмов участия работодателей в реализации модели наставничества по сопровождению и дальнейшему трудоустройству выпускников, включая лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

2. Рекомендовать Общественной палате Курской области и Курской региональной общественной организации «Знание» разработать программу «Школа гражданской активности для наставников» с целью развития института наставничества.

3. Предложить Комитету молодежной политики Курской области разработать электронный информационный портал с лучшими практиками для развития регионального движения наставничества.

4. Обратиться к НКО Курской области с предложением создать «Навигатор наставников», содержащий сведения об общественных организациях, их возможностях, инициативах, календарь событий.

5. Предложить Комитету промышленности, торговли и предпринимательства, совместно с Комитетом образования и науки Курской области разработать региональную систему организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия между профессиональными образовательными организациями и промышленными предприятиями региона.

Круглый стол «Патернализм как фактор социального запроса в общественных организациях»

1. Обратиться к институтам гражданского общества, бизнес-сообществу Курской области с предложением принимать активное участие в создании эффективной модели экономического патернализма, основанной на ответственности государства перед гражданами, применения административных рычагов для достижения поставленных целей.

2. Поддержать инициативы общественных организаций региона, Общественной палаты Курской области по развитию наставничества (менторства) на производстве, в бизнесе и предпринимательстве.

3. Обратиться к руководителям вузов и образовательных учреждений среднего профессионального образования с предложением развития наставничества и менторства в образовательном сообществе.

4. Обратиться к Комитету по труду и занятости населения Курской области с предложением о разработке рекомендаций по созданию условий, обеспечивающих равные социальные возможности различным слоям населения (разработка новых актуальных социальных стандартов и контроль уже действующих).

5. Обратиться к Администрации Курской области, органам местного самоуправления, бизнес – сообществу с предложением усилить контроль за формированием доступной среды с целью создания благоприятных социальных условий для людей с особенными потребностями.

6. Комитету социального обеспечения, материнства и детства Курской области разнообразить способы подачи информации об изменении законодательства в социальной сфере.

Круглый стол «Общественное и нормативно-правовое регулирование наставничества»

1. Наставничество – ключевой элемент организационной культуры, поэтому наилучшим образом наставничество должно регулироваться на уровне локальных нормативных актов.
2. Общественной палате Курской области рекомендуется выйти с инициативой разработки рамочного, бланкетного, модельного закона Курской области «О наставничестве».
3. Рекомендовать включить в закон Курской области «О наставничестве» следующие положения, выработанные участниками круглого стола:
 - субъектами закона «О наставничестве» должны стать наставники, наставляемые, общественные организации, образовательные организации, трудовые коллективы, органы государственной власти и местного самоуправления;
 - предметом регулирования должна стать наставническая деятельность;
 - необходимо четко определить права, обязанности, ответственность, как наставников, так и наставляемых.
4. Рекомендовать предприятиям, организациям, учреждениям создать Советы наставников, разработать меры их морального и материального стимулирования.
5. Предложить Общественной палате Курской области и организационному комитету конкурса «Человек-года» внести номинацию «Наставникгода».

Материалы XXI Международной научно-практической конференции
**«Наставничество. Имплементация в научных, образовательных,
предпринимательских, молодежных сферах»**

Сборник материалов конференции.

– Курск: Издательство Курского института менеджмента,
экономики и бизнеса, 2022. – 88 с.

Сборник материалов конференции

Подписано в печать 01.07.2022

Формат 60x84/16

Усл.печ.л. – 5,5. Уч.-изд. л. – 4,97

Заказ №

Отпечатано в типографии ООО «Дом знаний»,
305000, г.Курск, Радищева, 35