

Анализ социологических концепций института наставничества

Виноградов А. Э.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Северо-Западный институт управления РАНХиГС), Санкт-Петербург, Российская Федерация; lu-pen-vinog@yandex.ru

РЕФЕРАТ

В статье проведен обзор современных исследований наставничества и сделан вывод о том, что с позиций социологии категория наставничества представляется недостаточно исследованной (в этом ключе ей уделяется значительно меньше внимания в научной литературе). Наставничество, изучаемое специалистами в рамках социологических наук, как правило, рассматривалось с позиции концепций структурного функционализма и социального обмена (А. Гоффман; Дж. Аллан; Э. Гардинер и др.). Для социологических концепций института наставничества базовым фактором является категория социализации. Наставничество, наряду с процессами обучения и воспитания, является составляющим компонентом социализации. Практика введения наставничества позволяет констатировать неясность и расплывчатость представлений наставника о себе и своей роли, равно как и образ наставника для его подопечных, что создает препятствия для прививания стандартов наставничества в части его организации и успешной реализации, как на индивидуальном, так и групповом уровнях. Следует констатировать смещение фокуса наставничества с его представления как проводника власти и держателя определенной структуры на его значение в образовании и развитии корпоративной культуры современной организации. Процессы социализации также связаны с механизмами адаптации и мотивации. Если адаптация рассматривается как часть социализационного процесса, то, что касается мотивации, ее роль в социологическом механизме института наставничества является дискуссионной.

Ключевые слова: наставничество, наставник, социологические концепции, социализация, мотивация, адаптация

Для цитирования: Виноградов А. Э. Анализ социологических концепций института наставничества // Управленческое консультирование. 2024. № 3. С. 197–208.

Analysis of Sociological Concepts of the Institute of Mentoring

Alexander E. Vinogradov

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (North-West Institute of Management of RANEPА), Saint Petersburg, Russian Federation, u-pen-vinog@yandex.ru

ABSTRACT

In the article, the author conducted a review of modern research on the stated topic and concluded that from the standpoint of sociology, the category of mentoring is insufficiently researched (in this vein, it is given much less attention in the scientific literature). Mentoring, studied by specialists within the framework of the sociological sciences, was usually considered from the standpoint of the concepts of structural functionalism and social exchange (A. Goffman; J. Allan; E. Gardiner, etc.). For the sociological concepts of the mentoring institute, the basic factor is the category of socialization. Mentoring, along with the processes of education and upbringing, is an integral component of socialization. The practice of introducing mentoring allows us to state the ambiguity and vagueness of the mentor's ideas about himself and his role, as well as the image of the mentor for his wards, which creates obstacles to instilling standards of mentoring in terms of its organization and successful implementation, both at the individual and group levels. It should be noted that the focus of mentoring has shifted from its representation as a conductor of power

and holder of a certain structure to its importance in the education and development of the corporate culture of a modern organization. The processes of socialization are also related to the mechanisms of adaptation and motivation. If adaptation is considered as part of the socialization process, then, as for motivation, its role in the sociological mechanism of the mentoring institute is debatable.

Keywords: mentoring, mentor, sociological concepts, socialization, motivation, adaptation.

For citation: Vinogradov A. E. Analysis of Sociological Concepts of the Institute of Mentoring // Administrative consulting. 2023. N 3. P. 197–208.

Введение

В настоящий момент феномену наставничества уделяется все большее внимание со стороны психологов, управленцев, исследователей — ученых из различных отраслей научных знаний. Общественные и государственные организации осуществляют разработку соответствующих планов и программ развития с использованием системы наставничества. Например, Указом Президента страны 2023 г. в России объявлен Годом педагога и наставника [17].

Жизнеспособность теорий и эффективность инструментария наставничества определяются исторической обусловленностью данного института, его корнями, уходящими в педагогическую практику. В числе представителей педагогической науки, которые уделяют внимание различным аспектам наставничества, можно отметить таких авторов, как С. Я. Батышев, Н. Н. Булич, С. Г. Вершловский, М. В. Кларин, Н. А. Корф, Ю. В. Кричевский, О. Е. Лебедев, Л. Х. Лесохина, Ю. Л. Львова, А. Р. Масалимова, А. А. Мезенцев, Л. Н. Модзалевский, Н. В. Немова, М. П. Павлюкевич, С. А. Рачинский, Л. В. Семенов, В. А. Сластенин, В. Г. Сухобская, А. А. Сухомлинский, Н. М. Таланчук, Д. И. Тихомиров, К. Д. Ушинский, Е. Н. Фомин, Е. А. Черников и др.

Наставничество так или иначе проистекает из сферы образования и воспитания и, наряду с педагогикой, оно становится предметом исследования психологических и управленческих наук. В сфере теории и практики психологии данному вопросу посвящают свои труды И. С. Гичан, С. Н. Иконникова, Е. М. Павлютенков, Н. М. Таланчук, Л. И. Ходаков, В. М. Шепель и др. В управленческих науках наставничество является предметом исследований таких авторов, как О. А. Абдуллина, Ю. Н. Акимова, Т. Г. Браже, В. С. Бутенко, Н. В. Горшенина, В. В. Державина, В. И. Загвязинский, М. Ф. Зарецкий, И. Ф. Исаев, В. А. Кан-Калик, К. В. Колесниченко, И. В. Крупина, Н. В. Кузьмина, Ю. Н. Кулюткин, В. М. Лизинский, М. А. Литвиненко, А. А. Любар, Л. В. Маслова, С. В. Петроченко, Л. С. Подымова, А. А. Русанова, А. П. Ситник, В. А. Сластенин, Е. В. Соколова, И. И. Фаляхов, А. В. Шапиева, Е. А. Югфельд, Т. В. Яковенко и др.

Отметим, что специалисты психологии сделали более разносторонним понимание наставнической системы, определив, что целенаправленная коммуникация и социальное взаимодействие людей имеет большое значение в формировании и развитии познания личности [4, 35], соединив при этом значимость консультационного способа и результативности обучающего процесса [29].

Исследование наставничества в научной сфере имеет несколько направлений:

- формирование концепции, изучение содержания и форм наставничества в научной области деятельности, роль и потенциал наставничества в практической деятельности в сферах образования и науки (А. Vuars-Winston, M. L. Dahlberg, Л. А. Кочемасова, Д. Ю. Большаков, О. Н. Мамонова, О. В. Юрченко);
- изучение влияния наставничества на продуктивность работы обучающихся (R. Malmgren, J. Ottino, L. Nunes Amaral, Y. Ma, S. Mukherjee, B. Uzzi);

- применение наставничества в научном руководстве аспирантами (А. В. Григорьева, Е. А. Терентьев);
- его рассмотрение в качестве необходимого компонента аспирантуры и значимого обучающего фактора научной молодежи (Н. Г. Малошонок, Е. В. Биричева, З. А. Фаттахова, И. Е. Ильина, Е. Н. Жарова, Н. Н. Королева);
- изучение роли и значения наставничества в подготовке специалистов (А. В. Ярашева, Е. В. Аксенова);
- этическое наполнение наставничества в научной и академической деятельности (А. В. Прокофьев);
- стимулирующее воздействие наставничества в научно-исследовательской деятельности обучающихся вузов (Н. Н. Антонова, А. А. Артемьева);
- использование инструментов наставничества представителями научных династий (Д. П. Исаев).

Зарубежные эксперты выделяют позитивные стороны наставничества, а именно, предоставление поддержки в трудовой деятельности, психологической помощи в адаптации на новом месте (D. Clutterbuck, D. Megginson, E. Parsloe) [2]; передача умений, опыта, знаний от управленцев сотрудникам (L. Ray); развитие профессиональных компетенций, помощь в социальном и нравственном развитии, адаптация в новой сфере жизнедеятельности (D. R. Clasen, R. E. Clasen, J. Freeman, F. A. Kaufman, R. F. Subotnik, E. P. Torrance, R. Zorman и др.) [24, 30, 33, 36, 39].

В современной российской науке принято говорить о наставничестве как о междисциплинарном объекте исследования (психология, педагогика, науки управленческого цикла, правовые дисциплины), однако, в силу исторически сложившихся канонов, наблюдается педагогический крен в рассмотрении этого вопроса. С позиции социологии феномен наставничества представляется недостаточно исследованным, по крайней мере, внимание в этом ключе ей уделяется значительно меньше, а перечень авторов и их работ по этой теме значительно уступает количеству научных исследований из области педагогики, психологии и управления. Отсюда проистекает исследовательская попытка проанализировать имеющиеся социологические концепции, посвященные институту наставничества.

Материалы и методы

В процессе изучения подходов к наставничеству как объекту социологических исследований были применены общелогические и частнонаучные методы исследования, такие как анализ и синтез, ретроспективный метод, методы сравнения, обобщения и систематизации.

Результаты

Наставничество можно рассматривать в качестве социального института, такого, каким видят социальный институт в его традиционном представлении ученые М. Вебер, Э. Дюркгейм, Т. Парсонс [3, 8, 16]. С их точки зрения социальный институт представляет собой модель организации индивидов, объединяющих свои усилия для достижения общих целей, удовлетворения собственных нужд и потребностей. Социальный институт здесь выступает в качестве значимого инструмента реализации возможностей и как фактор стабилизации межличностных отношений в социуме.

Продолжая обозначенный вектор, наставничество определяется в качестве системы отношений, сформировавшейся исторически, ставшей стабильной в силу закрепления его правовыми и моральными нормами в вопросах социального воспроизводства человеческой деятельности. А. Т. Гаспаришвили и О. В. Крухмалева

считают, что наставничество — «институт, обеспечивающий процесс преемственности культуры, норм, ценностей, навыков и умений путем передачи профессионального опыта» [6, с. 110].

Функциональное назначение наставничества состоит в инспирировании обучающихся и воспитательных процессов с целью обеспечить успешную адаптацию и социализацию, а также поддержать предполагаемую социальную мобильность. В настоящее время становится нормой вертикальная и горизонтальная мобильность работника в плане изменения его возможностей и навыков. Значительно выросла и потребность в такой мобильности [13, с. 21–26]. Жизненный уклад, когда человек однажды выучился какой-либо специальности и пребывает с ней неизменно в течение оставшейся жизни, уходит в прошлое: от личности постоянно требуется освоение нового, переобучение, повышение квалификации в условиях постоянных рыночных трансформаций.

Как известно, образование подразумевает передачу универсальных и профессиональных знаний и умений, а в рамках воспитательного процесса передаются и закрепляются нравственные нормы, различного рода коллективные и культурные ценности. В наставничестве это кристаллизуется в процесс освоения профессиональных навыков, развития мастерства и квалификации, приобретения необходимых профессиональных компетенций. Неслучайно поэтому, когда наставник приравнивается к статусу «воспитатель». Логически такое тождество объективно и правильно. С позиции Р. Бенабу и С. Бенабу подразумевается как минимум три функции наставничества: психосоциальная, политическая и профессиональное становление [23]. Молодым людям, вступающим на профессиональный путь, наставники помогают получить наиболее полное представление о работе предприятия, о возможностях продвижения и развития в профессии в текущих условиях. Для этого используются различные формы наставничества, такие как кураторство, консультации, решение конкретных профессиональных задач.

О значительности наставничества как уникального социального явления говорит объем современной литературы зарубежных авторов. В частности, работы Г. Льюиса [12], Д. Клаттербака [25; 26], Д. Меггинсона, Дж. Максвелла, М. Кларина и других ученых. Они определяют наставничество в качестве системного, организованного процесса, заточенного на разрешение проблемных моментов перехода личности от этапа получения образования к профессиональному становлению. По их мнению, наставничество всегда имеет персональную направленность и является востребованным и актуальным инструментом развития на профессиональном поприще. Заинтересованность и потребность в наставничестве есть и у конкретной личности, и у общества, и учебного заведения, и у организации, и у рынка труда в целом. С точки зрения Г. Льюиса, наставничество в организации представляется определенной системой отношений, охватывающей действия и процессы, в рамках которых происходит содействие одного человека другому в вопросах помощи и поддержки, дачи рекомендаций и советов [12].

Наряду с этим в зарубежном науковедении под наставничеством понимается «деятельность, в ходе которой специалисты в области науки, технологии, инженерии, математики и медицины содействуют развитию следующего поколения специалистов STEM» [37, р. 33]. Это подразумевает, что эффективность и высокие результаты производственной деятельности любого предприятия во многом обусловлены работой с новыми работниками, где особую значимость имеет взаимодействие с молодыми специалистами. За счет наставничества происходит более гибкая и успешная адаптация новичка к новым для него условиям труда, новым коллегам, организации и структуре предприятия, корпоративной культуре и правилам. Наставничество помогает вхождению работника в коммуникационные системы на

разных уровнях. За счет наставничества организуется качественная передача профессиональных навыков и умений.

Обсуждение

Наставничество, изучаемое специалистами в рамках социологических наук, как правило, рассматривалось с позиции концепций структурного функционализма и социального обмена. В последнем случае, эмоциональный обмен субъектов — это составляющая обширного обмена социального характера (модель А. Гоффмана). Различными исследователями наставнику отводятся разные социальные роли: как ведущий работу с неблагополучными наставляемыми [32], проводник по дискурсу, личность, соблюдающая и поддерживающая определенную политику в компании [31].

Исследование базовых основ и закономерностей наставничества довольно активно осуществляется британскими учеными, например, такими как Дж. Хаскин, Л. Крадас, Л. Рай.

С позиции Дж. Хаскина, наставник — это «любой профессионал, чья роль заключается в развитии включенности у его подопечного за пределами классной комнаты» [32, р. 36]. Л. Крадас указывает на значимость наставничества в поддержке определенной политики в условиях какой-либо группы (на предприятии, в обществе в целом) [28]. В своих трудах ученый представляет наставничество в качестве объединения технологии власти (в данной ситуации роль наставника отвечает статусу посредника и проводника организационной воли, противостоящей индивидуализации) и технологии учета общих интересов, многообразия возможностей, развития потенциала личности и равнозначных форм обучения.

По мнению британского эксперта по вопросам подготовительной деятельности в производственных компаниях Л. Рай, «применение наставничества не имеет аналогов в своих преимуществах, ведь выступает значимым и эффективным способом, стимулирующим человеческое развитие» [18, с. 24]. Эксперт репрезентирует наставничество в виде последовательного процесса передачи практических умений и знаний, который четко и телеологически функционирует как инструментарий, включенный во внутреннюю корпоративную политику, и как один из самых ценных и продуктивных элементов успешной организации рабочего процесса.

Интересна позиция Дж. Аллана, который считал, что лежащая в основе наставничества дружба сторон дает им больше доверия, близости, эмоциональной поддержки, подтверждает идентичность личности [22, с. 106]. В дальнейшем идея дружбы была развита Э. Гардинер, которая рассматривала ее как важное условие успешного наставничества (*professional friendship relations*) [31, р. 77]. Одновременно было подмечено, что дружеские отношения тесно связаны со многими факторами социокультурного и экономического характера, что в целом позволяет человеку успешно социализироваться в обществе. Одним словом, дружба — это важный ресурс для эффективного руководства жизненными событиями и для поддержки стабильного эмоционального фона. По мнению Э. Гардинер, такие формы наставнической деятельности, как коучинг и менторство, за счет работы с психикой и эмоциональным интеллектом подопечных, способствуют развитию наставляемых с возможностью осуществления ими социального лифта.

В современных условиях управленческая практика организации основывается на закономерностях и положениях применения наставничества. Об этом, в частности, говорят труды специалистов современного менеджмента предприятия [25]. Однако до сих пор нет однозначного мнения в отношении вопроса соотношения социокультурного развития ученика и целей направленного профессионального развития, задачей которого выступает передача знаний и опыта в конкретной сфере. Отме-

чая отсутствие должного рассмотрения наставничества как феномена культуры, Е. Н. Гринько понимает под ним «формат культурной среды...внебиологического наследования алгоритмов и этических канонов...деятельности, которая воспроизводит, сохраняет и развивает культуру данной социокультурной общности» [7, с. 22]. Наставничество, по мнению исследователя, «инструмент» социализации и инкультурации. Важными функциями наставничества остаются: включение в собственный опыт опыта коллектива, помощь в получении дополнительных знаний, моральная поддержка, помощь в освоении корпоративной культуры, выработка навыков коммуникации. Информация о неформальных управленческих системах передается за счет политической функции (позиции власти), выполняемой наставником. Подобного рода данные применяются в целях указания на то, кто, что и каким образом выполняет рабочие функции на конкретном предприятии. Исследователи Р. Бенабу и С. Бенабу отмечают, что наставляемому дается информация о неформальной составляющей деятельности компании, предоставляются скрытые корпоративные сведения [21]. Как замечают Дж. Уилсон и Н. Элман, задачей наставников является научить своих подопечных «пробираться через тернии политической системы организации, знакомят с влиятельными сетями принятия решений» [38, р. 89]. Ковалекси сообщает: «Наставник должен представить себя ученику в качестве воплощенного символа. Как говорит один наставник, “быть хорошим наставником означает предстать перед своим учеником так, чтобы он смог понять, как следует себя вести, выглядеть должным образом и быть партнером”» [27, р. 298]. По мнению Крама, наставничество вбирает в себя два типа функций: оно выполняет психосоциальную функцию и стимулирует продвижение по карьерной лестнице [19, с. 45].

Специалисты отмечают, что практика внедрения наставничества демонстрирует, насколько представление наставника о себе и своей роли, равно как и образ наставника для его подопечных, является неясным и расплывчатым. Это формирует барьеры для прививания стандартов наставничества в части его организации и успешной реализации, как на индивидуальном, так и групповом уровнях. В. М. Соина указывает, что «правильная организация наставнической деятельности способна оказывать влияние на процесс воспитания молодежи и атмосферу в организации» [21, с. 233].

Фокус изучения наставничества западными специалистами за последние десять лет сместился с его репрезентации как проводника власти и функционирования в качестве определенной структуры на признание его как значительного ресурса в образовании и драйвера развития корпоративной культуры современной организации. На предприятии наставник передает своим подопечным знания о специфике организации, ее корпоративной культуре и ценностях, нормах и правилах поведения и т. п. С позиции исследователя Э. Моррисона эти сведения являются нормативными: «Наставнику удастся эффективно передать культуру организации, что можно оценить по усвоению языка (неформального и технического), свойственного организации, и восприятию ценностей и традиций компании. Официальные каналы коммуникаций действуют слишком медленно и неуклюже, но наставники высокого уровня, близкие к процессу принятия стратегических решений, могут быстро передать своим ученикам суть этих решений, способствуя принятию ценностей компании» [34, р. 558].

В этом контексте практическое применение инструмента наставничества в целях образования и развития корпоративной культуры в отечественных крупных предприятиях промышленного сектора оказывается обусловлено проблемами низкого уровня лояльности работников и устойчивым влиянием прошлой советской рабочей культуры. Это негативно влияет на возможности наставника передавать ценностные ориентиры и установки новой рыночной корпоративной культуры. По мнению

Р. В. Сизоненко, наставничество «применимо для всех сфер профессиональной деятельности, но с разной интенсивностью и успешностью» [20, с. 73]. Наблюдаемый дисбаланс — неадекватное на ценностном уровне отношение к образованию и его применением в практической деятельности — заставляет продвигать институт наставничества «сверху», купируя, тем самым, разрыв между теорией (образованием) и практикой (конкретной работой на предприятии). В условиях рыночных отношений наставник — успешный профессионал.

Еще одно популярное направление в изучении явления наставничества — восприятие его как модели руководства знаниями, возможностями и компетенциями персонала, образующими высокий уровень конкурентоспособности компании в ее рыночном сегменте [19]. Данные способности и компетенции персонала имеют нематериальный характер: это творческие и интеллектуальные активы, личностные способности, профессиональные качества, неявные знания, фокусирующиеся в отношениях работников в процессе их совместной трудовой деятельности. Последнее (неявные знания) выступает обстоятельством, определяющим эффективность передачи нематериальных активов внутри компании и во взаимодействии с другими предприятиями, например, в целях передачи передового организационного и производственного опыта [15].

Логично, что ресурсы и потенциал развития наставничества нуждаются в более детальной проработке и исследовании причин отбора наставнической системы в качестве четкого алгоритма обучения работников, изучения специфического функционала в организации и характерных черт наставничества как такового.

В социологическом ключе понятие «наставничество» следует рассматривать как неотъемлемую часть эффективной социализации личности в современных условиях жизни и профессиональной деятельности. Наставничество выступает результативным инструментом интеграции личности в социальную систему общества. Подобная интерпретация наставничества становится все более популярной. Это обусловлено ростом общественной потребности в специалистах с высокой профессиональной планкой, культурой труда и умениями эффективной интеграции в сообщество.

Наставник, в рамках своей деятельности, реализует обучение, руководство и поддержку [1]. Наставничество — важнейший социальный инструмент, с помощью которого осуществляется обучающий процесс, формируется корпоративная и трудовая культура сотрудников с малым опытом работы [5, с. 21]. До индустриализации наставничество являлось востребованным и распространенным институтом, выполняющим функции подготовки наставляемых к профессиональной деятельности и их социализации в целом. Подразумевалось, что помимо полноценного обучения азам ремесла, наставничество помогает наставляемому усвоить социальные нормы и правила, успешно адаптироваться к существующей социальной среде.

Процесс интеграции в социум является двусторонним, предполагающим наработку человеком социального опыта и его постоянное использование и развитие (включая получение его через наставника) в целях успешной адаптации в социуме, освоения разных социальных ролей [9]. Успешность данного процесса детерминирована включенностью индивида в существующие социальные отношения и уровнем его развития. При этом нельзя отождествлять социализацию и адаптацию: последняя предполагает приспособление к новой среде, к новым условиям жизни и деятельности в определенный отрезок времени. Кроме того, интеграция в социум предполагает влияние личности на социальную среду и социальную группу посредством создания и развития своих связей и коммуникаций, воздействия на поведение участников этой группы, и это логически ведет к изменениям в ней самой.

В контексте социализации наставник выполняет следующие ключевые функции
Функции наставника в контексте социализации.

1. Вхождение наставляемого человека в социальную группу посредством обучающего процесса и иных инструментов и средств.
2. Контролирование отклонений в поведении в рамках процесса наставления.
3. Регулирование единого процесса социализации.
4. Создание образца поведения ведения деятельности в формате этого эталона для подопечного.

Есть разные институты социализации, но самым основным и первым выступает семья и близкие люди, окружающие индивида (родители, старшие члены семьи, наставник в детстве и др.). Иные акторы, способствующие социализации: друзья, одноклассники, одногруппники, педагоги, знакомые по интересам, сослуживцы по армии, СМИ, авторитетные для человека личности и все те, кто каким-либо образом воздействует на социальную интеграцию человека, формирование и развитие его социальных ценностей и норм.

Социализация сопровождает человека всю его жизнь, то есть влияние формальных и неформальных институтов происходит в течение всего периода его жизненного пути [10]. И когда индивид ведет себя недопустимо с точки зрения норм морали или закона, к нему применяются санкции определенного рода. Если речь идет о деятельности наставника — он использует позитивные и негативные санкции (хвалят, порицает, одобряет и т. д.). Однако в этом случае для достижения необходимого эффекта наставник должен обладать значительным авторитетом для наставляемого. Так, в Советском Союзе наставниками становились люди, обладавшие не только высокой профессиональной квалификацией, но и соответствующими личностными качествами. Эффективность работы наставника определялась достижениями новичка, которого он курировал [11].

С помощью наставничества возможно передавать и принимать опыт организации и ведения бизнеса, что позволяет сохранять, аккумулировать и развивать интеллектуальный капитал организации. Широкое применение в западных странах получил институт профессиональных консультантов, которые реализуют профессиональный коучинг или выстраивают регулярную наставническую деятельность в компании. Это позволяет организациям развивать кадровый резерв, пестовать новых лидеров, формировать собственный пул эффективных менеджеров. При этом примеряют на себя наставнические функции специалисты и эксперты в определенной сфере, практикующие свой бизнес и консультирующие другие организации по актуальным вопросам, а также работники с богатым профессиональным опытом [14].

Сегодня развивается и такой популярный вариант наставничества, как институт бизнес-инкубаторов, школ бизнеса и развития предпринимательства. Первоначально целью данных компаний было решение кадровых запросов от крупнейших организаций и корпораций. В дальнейшем их деятельность стала востребована у банковских и крупных промышленных компаний, венчурных фондов и других организаций, оказывающих услуги. В нашей стране наставничество постепенно приобретает аналогичное значение, схожее с западным. Увеличивается число технопарков, школ бизнеса, расширяется масштаб оказываемой правовой и социальной поддержки. То есть, наставничество вновь приходит в формат транслирования знаний, умений и драгоценного профессионального опыта. При этом эффективность наставника определяется успешностью его подопечных в финансовом плане. Основная проблема данного подхода обусловлена определенными ограничениями в области преемства поколений и социальной интеграции молодежи в современные реалии.

Выводы

В проведенном анализе социологического измерения феномена наставничества установлено, что:

- наставничество как объект научного исследования рассматривается, как правило, с позиции структурного функционализма и социального обмена;
- в рамках социологических концепций происходит постепенное смещение фокуса внимания к наставничеству как проводника властной (организационной) воли на его первостепенное значение в образовательном процессе и развитии корпоративной культуры современной организации;
- наставничество понимается, как социальный институт, как системный общественный процесс, как деятельность, как выполнение определенной социальной роли, как технология привития востребованных социальных норм;
- неперемным условием функционирования наставничества выступает процесс социализации, более углубленно его можно рассматривать как компонент преемственности передачи знаний и умений от поколения к поколению;
- внедрение наставничества в производственный процесс сталкивается с рядом трудностей, а именно неясность и расплывчатость статуса наставника, негативное отношение к наставничеству создает препятствие для привития стандартов наставничества как на индивидуальном, так и групповом уровнях;
- успешность и эффективность наставничества определяется совокупностью мотиваций наставника и подопечного.

Литература

1. Батышев С. Я. Основы педагогической деятельности наставника. М. : Знание, 1977. 63 с.
2. Башарина О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2018. № 3 (19). С. 18–26.
3. Вебер М. Наука как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения. М. : Прогресс, 1990. 465 с.
4. Выготский Л. С. Педагогическая психология. М. : Педагогика-Пресс, 1996. 894 с.
5. Гавров С. Н., Никандров Н. Д. Образование в процессе социализации личности // Вестник УРАО. 2008. № 5. С. 21.
6. Гаспаришвили А. Т., Крухмалева О. В. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии // Народное образование. 2019. № 5. С. 110.
7. Гринько Е. Н. Наставничество и наставник как социокультурные феномены // Человек. Культура. Образование. 2023. № 1 (47). С. 10–25.
8. Дюркгейм Э. Элементарные формы религиозной жизни: тотемическая система в Австралии. М. : Дело, РАНХиГС, 2018. 543 с.
9. Ефремова Т. Ф. Современный толковый словарь русского языка. М. : АСТ, 2006. 1168 с.
10. Кравченко А. И. Социология : учебник и практикум для вузов. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2023. 433 с.
11. Луков В. А. Гуманитарные константы педагогики Макаренко [Электронный ресурс]. URL: http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/2/Lukov_Makarenko/ (дата обращения: 23.05.2023).
12. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия раскрытия таланта и распространения знаний. Минск : Амалфея, 1998. 283 с.
13. Мардахаев Л. В. Социализация человека как социально-педагогический процесс // Педагогическое образование и наука. 2009. № 4. С. 21–26.
14. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего проф. образования. 5-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2023. 451 с.
15. Нонака И., Такеучи Х. Компания — создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М. : Олимп-Бизнес, 2003. 483 с.
16. Парсонс Т. Система современных обществ. М. : Аспект-Пресс, 1997. 784 с.
17. Президент РФ подписал указ о проведении Года педагога и наставника в 2023 году [Электронный ресурс] // Гарант.ру. URL: (дата обращения: 11.08.2023).

18. Рай Л. Развитие навыков эффективного общения. СПб. : Питер, 2002. 288 с.
19. Свол У., Леонард Д., Шилдз М., Абрамс Л. Как превратить знания в стоимость: Решения от IBM. М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. 745 с.
20. Сизоненко Р. В. Наставничество в промышленной сфере как управленческая практика и технология: концептуальный анализ // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета [Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta]. Социально-экономические науки. 2021. № 1. С. 69–82.
21. Соина В. М. Наставничество как предмет научной рефлексии // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 5 (84). С. 232–234.
22. Allan G. Kinship and Friendship in Modern Britain. Oxford : Oxford University Press. 1996. P. 106.
23. Benabou C., Benabou R. 1999. Establishing a Formal Mentoring Program for Organization Success // National Productivity Review. Vol. 18 (2). P. 7–14.
24. Clasen D. R., Clasen R. E. 1997. Mentoring: A time-honored option for education of the gifted and talented // Handbook of gifted education / N. Colangelo, G. A. Davis (Eds.). Needham Heights, MA : Allyn and Bacon. P. 218–229.
25. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organization. 3rd rev. ed. London : Institute of Personnel and Development, 2004.
26. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor. London : CIPD, 2006.
27. Covaleksi M. A., Dirsmith M. W., Heian J. B., Samuel S. The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles over Identity in Big Six Public Accounting Firms // Administrative Sciences Quarterly. 1998. Vol. 43 (2). P. 293–328.
28. Cruddas L. Learning Mentors in Schools: Policy and Practice. London : U. K. Trentham Books, 2005.
29. Egan G. The Skilled Helper: A Problem Management Approach to Helping. California : Brooks/Cole Publishing Company, 2004.
30. Freeman J. Mentoring gifted pupils // Educating Able Children. 2001. Vol. 5. P. 212.
31. Gardiner C. E. Mentoring: Towards to Professional Friendship. Mentoring and Tutorial Journal. 1998. N 6. P. 77.
32. Huskin J. Priority Steps to Inclusion: Addressing Underachievement, Truancy and Exclusion at Key Stages 3 & 4. Bristol : John Haskin, 2001.
33. Kaufman F. A., Harrel G., Milam C. P., Woolverton N., Miller L. B. The nature role and influence of mentors in the lives of gifted adults // Journal of Counselling and Development. 1986. Vol. 64. P. 576–578.
34. Morrison E. W. Newcomer information seeking: exploring types, modes, sources and outcomes // Academy of Management Journal. 1993. Vol. 36 (1). P. 557–589.
35. Rogers C. On becoming a Person: A Therapist View of Psychotherapy. London : Constable, 1967.
36. Subotnik R. F. Talent developed — Conversations with masters in the Arts and Sciences // Journal for the Education of the Gifted. 2002. Vol. 25. P. 290–302.
37. The Science of Effective Mentorship in STEMM / eds. A. Byars-Winston, M. L. Dahlberg. Washington : The Nation. Academies Press, 2019. XXVIII, 288 p.
38. Wilson J. A., Elman N. S. Organizational Benefits of Mentoring // Academy of Management Executive. 1990. Vol. 4 (4). P. 88–94.
39. Zorman R., Rachmel Sh., Bashan Z. The national mentoring program in Israel. Challenges and achievement // Gifted education international. 2016. Vol. 32 (2). P. 173–184.

Об авторе:

Виноградов Александр Эдмундович, аспирант кафедры социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация); lu-pen-vinog@yandex.ru

References

1. Batyshev S. Ya. Fundamentals of pedagogical activity of a mentor. Moscow : Znanie, 1977. 63 p. (In Russ.)
2. Basharina O. V. Mentoring as a strategic resource for improving the quality of professional education // Innovative development of professional education [Innovatsionnoe razvitie professional'nogo obrazovaniya]. 2018. N 3 (19). P. 18–26. (In Russ.)

3. Weber M. Science as a vocation and profession // Weber M. Selected works. Moscow : Progress, 1990. 465 p. (In Russ.)
4. Vygotsky L. S. Pedagogical psychology. Moscow : Pedagogika-Press, 1996. 894 p. (In Russ.)
5. Gavrov S. N., Nikandrov N. D. Education in the process of personality socialization // Bulletin of URAO [Vestnik URAO]. 2008. N 5. P. 21. (In Russ.)
6. Gasparishvili A. T., Krukhmaleva O. V. Mentoring as a social phenomenon: modern challenges and new realities // National Education [Narodnoe obrazovanie]. 2019. N 5. P. 110. (In Russ.)
7. Grinko E. N. Mentoring and mentor as sociocultural phenomena // Man. Culture. Education [Chelovek. Kul'tura. Obrazovanie]. 2023. N 1 (47). P. 10–25. (In Russ.)
8. Durkheim E. Elementary forms of religious life: the totemic system in Australia. Moscow : Publishing House "Delo", RANEPa, 2018. 543 p. (In Russ.)
9. Efremova T. F. Modern explanatory dictionary of the Russian language. Moscow : AST, 2006. 1168 p. (In Russ.)
10. Kravchenko A. I. Sociology : textbook and workshop for universities. 4th ed., reprint. and additional. Moscow : Yurayt, 2023. 433 p. (In Russ.)
11. Lukov V. A. Humanitarian constants of pedagogy of Makarenko [Electronic source]. URL: http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/2/Lukov_Makarenko/ (accessed: 05.23.2023). (In Russ.)
12. Lewis G. Manager-mentor. The strategy of talent disclosure and knowledge dissemination. Minsk : Amalfea, 1998. 283 p. (In Russ.)
13. Mardakhaev L. V. Human socialization as a socio-pedagogical process // Pedagogical education and science. 2009. N 4. P. 21–26. (In Russ.)
14. Maslova V. M. Personnel management: textbook and workshop for secondary vocational education. 5th ed., reprint. and additional. Moscow : Yurayt, 2023. 451 p. (In Russ.)
15. Nonaka I., Takeuchi H. The company is the creator of knowledge. The origin and development of innovations in Japanese firms. Moscow : Olymp-Business CJSC, 2003. 483 p. (In Russ.)
16. Parsons T. The system of modern societies. Moscow : Aspect-Press, 1997. 784 p. (In Russ.)
17. Президент РФ подписал указ о проведении Года педагога и наставника в 2023 году // Гарант.ру. URL: (дата обращения: 11.08.2023). (In Russ.)
18. Rai L. Development of effective communication skills. Saint Petersburg : Peter, 2002. 288 p. (In Russ.)
19. Swap U., Leonard D., Shields M., Abrams L. How to turn knowledge into value: Solutions from IBM. Moscow : Alpina Business Books, 2006. 745 p. (In Russ.)
20. Sizonenko R. V. Mentoring in the industrial sphere as management practice and technology: conceptual analysis // Bulletin of the Perm National Research Polytechnic University. Socio-economic sciences. 2021. N 1. P. 69–82. (In Russ.)
21. Soina V. M. Mentoring as a subject of scientific reflection // The world of science, culture, and education [Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya]. 2020. N 5 (84). P. 232–234. (In Russ.)
22. Allan G. Kinship and Friendship in Modern Britain. Oxford : Oxford University Press, 1996. P. 106.
23. Benabou C., Benabou R. 1999. Establishing a Formal Mentoring Program for Organization Success // National Productivity Review. Vol. 18 (2). P. 7–14.
24. Clasen D. R., Clasen R. E. 1997. Mentoring: A time-honored option for education of the gifted and talented // Handbook of gifted education / N. Colangelo, G. A. Davis (Eds.). Needham Heights, MA : Allyn and Bacon. P. 218–229.
25. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organization. 3rd rev. ed. London : Institute of Personnel and Development, 2004.
26. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor. London : CIPD, 2006.
27. Covaleksi M. A., Dirsmith M. W., Heian J. B., Samuel S. The Calculated and the Avowed: Techniques of Discipline and Struggles over Identity in Big Six Public Accounting Firms // Administrative Sciences Quarterly. 1998. Vol. 43 (2). P. 293–328.
28. Cruddas L. Learning Mentors in Schools: Policy and Practice. London : U. K. Trentham Books, 2005.
29. Egan G. The Skilled Helper: A Problem Management Approach to Helping. California : Brooks/Cole Publishing Company, 2004.
30. Freeman J. Mentoring gifted pupils // Educating Able Children. 2001. Vol. 5. P. 212.
31. Gardiner C. E. Mentoring: Towards to Professional Friendship. Mentoring and Tutorial Journal. 1998. N 6. P. 77.
32. Huskin J. Priority Steps to Inclusion: Addressing Underachievement, Truancy and Exclusion at Key Stages 3 & 4. Bristol : John Haskin, 2001.

33. Kaufman F.A., Harrel G., Milam C.P., Woolverton N., Miller L.B. The nature role and influence of mentors in the lives of gifted adults // Journal of Counselling and Development. 1986. Vol. 64. P. 576–578.
34. Morrison E.W. Newcomer information seeking: exploring types, modes, sources and outcomes // Academy of Management Journal. 1993. Vol. 36 (1). P. 557–589.
35. Rogers C. On becoming a Person: A Therapist View of Psychotherapy. London : Constable, 1967.
36. Subotnik R.F. Talent developed — Conversations with masters in the Arts and Sciences // Journal for the Education of the Gifted. 2002. Vol. 25. P. 290–302.
37. The Science of Effective Mentorship in STEMM / eds. A. Byars-Winston, M.L. Dahlberg. Washington : The Nation. Academies Press, 2019. XXVIII, 288 p.
38. Wilson J.A., Elman N.S. Organizational Benefits of Mentoring // Academy of Management Executive. 1990. Vol. 4 (4). P. 88–94.
39. Zorman R., Rachmel Sh., Bashan Z. The national mentoring program in Israel. Challenges and achievement // Gifted education international. 2016. Vol. 32 (2). P. 173–184.

About the author:

Alexander E. Vinogradov, postgraduate student of the Department of Social Technologies of North-West Institute of Management of RANEPА (St. Petersburg, Russian Federation); lu-pen-vinog@yandex.ru