

УДК 37.018.4

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/104/56>

РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В СОЗДАНИИ И ПОДДЕРЖКЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

©*Какадий И. И.*, ORCID: 0000-0002-4000-8985, SPIN-код: 8529-1186, канд. воен. наук, Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия, kii606@mail.ru

©*Нурдин кызы М.*, Московский государственный психолого-педагогический университет г. Москва, Россия, nurdinkyzy.meerim@mail.ru,

THE ROLE OF LEADERSHIP IN CREATING AND SUPPORTING AN EFFECTIVE MENTORING SYSTEM IN SOCIAL SECTOR ORGANIZATIONS

©*Kakadiy I.*, ORCID: 0000-0002-4000-8985, SPIN-код: 8529-1186, Ph.D., Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, kii606@mail.ru

©*Nurdin kyzy M.*, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, nurdinkyzy.meerim@mail.ru

Аннотация. Работа посвящена роли лидерства в создании и поддержке эффективной системы наставничества в учреждениях социальной сферы, поскольку в России сейчас делается большой упор на трансформации и совершенствовании социальных институтов путем развития системы предоставления социальных услуг. Развитие всех этих систем расширяет спектр задач для работников учреждений социальной сферы, а как следствие этого актуализирует исследования системы наставничества и сопутствующих компонентов. В статье рассмотрены ключевые теоретические аспекты лидерств в контексте исследуемой темы, а также специфика развития системы наставничества посредством внедрения в нее лидерских технологий. Представлены результаты эмпирического исследования на тему «Формирование лидерских качеств у наставников в учреждениях социальной сферы», в рамках которых были предложены рекомендации для развития лидерских качеств у наставников в процессе адаптации или профессионального развития работников, а также всей системы наставничества в учреждениях социального плана для дальнейшей максимизации человеческого потенциала в них.

Abstract. This work is devoted to the role of leadership in creating and supporting an effective mentoring system in social institutions, since in Russia there is now a great emphasis on the transformation and improvement of social institutions through the development of the system of providing social services. The development of all these systems expands the range of tasks for employees of social institutions, and as a result, actualizes the research of the mentoring system and related components. The article examines the key theoretical aspects of leadership in the context of the topic under study, as well as the specifics of the development of a mentoring system through the introduction of leadership technologies into it. The paper also presented the results of an empirical study on the topic “Formation of leadership qualities among mentors in social institutions”, within which recommendations were proposed for the development of leadership qualities among mentors in the process of adaptation or professional development of employees, as

well as the entire mentoring system in social institutions to further maximize human potential in them.

Ключевые слова: система наставничества, лидерство, человеческие ресурсы, лидерские качества, социальная сфера, система адаптации и профессионального развития, кадровая служба, социальные институты, социальные услуги.

Keywords: mentoring system, leadership, human resources, leadership qualities, social sphere, adaptation and professional development system, personnel service, social institutions, social services.

За последние годы Российская Федерация столкнулась с множеством внешних угроз, что поспособствовало ситуации, в которой государства концентрируются на внутренних проблемах страны, а это в свою очередь привело к новому витку развития социальных услуг. Применение компьютерных технологий в социальной сфере повышает не только результативность и адресность предоставления мер социальной поддержки нуждающейся категории граждан, но и эффективность деятельности органов государственной социальной защиты населения [1].

В современных условиях, когда технологический прогресс не стоит на месте, а учреждения социальной сферы регулярно сталкиваются с новыми задачами, которые приводят к необходимости руководящих кадров создавать и использовать новые управленческие инструменты, актуальность развития человеческого потенциала организации сильно увеличивается.

В контексте современного развития любого учреждения, в том числе организаций социальной сферы, немаловажную роль играют системы адаптации кадров и профессионального развития, каждая из которых реализуется посредством своих механизмов. Одним из таких механизмов как раз является система наставничества, которая пользуется в учреждениях социальной сферы особым спросом, так как из-за специфики работы организаций, другие системы адаптации и обучения могут быть не так эффективны [2].

Наставничество в рамках социальных учреждений выступает не только как управленческий инструмент для адаптации и профессионального развития сотрудников, но также и как фундаментальный элемент корпоративной внутренней культуры.

Структура социальной сферы насчитывает достаточно большое количество отраслей, а как следствие этого еще большее количество организаций, каждый из которых так или иначе взаимодействуют с людьми (рисунок 1). Работа с гражданами в свою очередь имеет множество нюансов, которые не раскрываются во время стандартного обучения в рамках высшего или среднего профессионального образования, именно поэтому система наставничества так популярна в подобного рода учреждениях.

В научных работах на тему наставничества немаловажная роль отдается феномену лидерства и его потенциалу для эффективного развития персонала. Мы считаем, что для совершенствования наставничества в учреждениях социального характера необходимо глубже изучить роль лидерства в создании и поддержании этой системы, однако несмотря на большое количество теоретических исследований в этой области практических рекомендаций для реализации этого мало.

Исходя из всего вышесказанного были выделены задачи исследования:

- Рассмотреть теоретические основы понятий «Лидерство» и «Наставничество»
- Проанализировать основные способы развития лидерских качеств у наставников в

учреждениях социальной сферы.

-Выявить возможные проблемы в процессе формирования лидерских компетенций.

-Дать практические рекомендации по развитию лидерских качеств среди наставников.

Цель нашего исследования заключается в научном обосновании необходимости развивать лидерские качества у сотрудников, дабы повысить эффективность системы наставничества как инструмента адаптации и обучения.



Рисунок 1. Структура отраслей социальной сферы

Теоретические основы понятия «Наставничество» и «Лидерство»

В последние годы сфера государственного управления берет свой курс на развитие социальной сферы, а как следствие этого признается необходимость развития управленческих практик и системы обучения персонала. Разговоры о возрождении института наставничества ходили уже достаточно давно, однако в последнее время члены государственного совета Российской Федерации и Комиссии при Президенте на различных планерных и стратегических заседаниях, направленных на изучение ситуации в сфере социально-экономического развития, снова начали говорить об этом. Вскоре после этого президент Российской Федерации В.В. Путин объявил 2023 год – годом педагога и наставничества, что ознаменовало новый виток развития этой системы.

«Президент Российской академии образования, академик РАО Ольга Васильева в своем выступлении сделала акцент на Концепции развития наставничества в Российской Федерации, где сказала, что сегодня эта система в нашей стране возрождается и развивается с опорой на весь богатый прошлый опыт, стремясь ответить на современные вызовы».

На данный момент желание государства поддерживать развитие института наставничества является определяющим фактором в формировании приоритетов кадровой

политики и системы образования. Социальная сфера в этом плане неразрывно связана со всеми решениями правительства, принимаемыми в областях, которые мы описали ранее, а так как они задают определенные тенденции в плане построения новой образовательной траектории, то это автоматически влияет на кадровую работу в учреждениях социального плана [3].

Если государство принимает решение возродить институт наставничества, то в первую очередь это будет актуально как раз для учреждений из вышеописанных социальных отраслей. Помимо этого, современные практики развития персонала диктуют определенный тренд на углубление межличностных взаимодействий в профессиональном плане. Другими словами, развитие коммуникативных навыков и эмоционального интеллекта — это один из ключевых элементов системы развития и обучения кадров в успешных организациях, что также гораздо проще развивать внедряя эффективную систему наставничества в учреждения.

Анализируя научную литературу, мы пришли к выводу, что понятие «наставничество» имеет достаточно много различных определений, которые рассматривают его под разными углами (Таблица).

Таблица

АНАЛИЗ НАУЧНЫХ ТРАКТОВОК ПОНЯТИЯ «НАСТАВНИЧЕСТВО»

<i>Автор(ы)</i>	<i>Содержание определений</i>
Hussey L. Campbell-Meier J.	Система профессиональных взаимоотношений, помогающая новому работнику понять, как выстраивать свою деятельность и двигаться вверх по карьере, исходя из специфики учреждения [4].
Вершловский С.Г.	«Наставничество — это способ подготовки работника к осуществлению трудовой деятельности, который способствует изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги» [5].
Anderson E. Shannon A.	Это процесс обучения и воспитания, в рамках которого более опытный сотрудник берет на себя роль консультанта, друга, коллеги, педагога и тем самым содействует его личностному и профессиональному развитию и росту [6].
Никифорова В. А	Это процесс помощи молодому сотруднику в скорейшей адаптации к новому месту работы более опытным членом коллектива [7].

Рассматривая определения наставничества, можно обратить внимание, что человек выступающий в роли куратора обладает определенным набором характеристик, которые можно сопоставить с лидерскими качествами. Наставник так или иначе в процессе своей работы берет на себя ответственность за менее опытного сотрудника, а как следствие этого невольно берёт на себя лидерскую позицию.

Если рассматривать идеальную картину, где у наставника есть помимо опыта еще и лидерские качества, то мы можем говорить, что такая личность будет ориентирована на достижение целей организации, которыми в данном случае будут являться адаптация и обучение другого члена коллектива. Он обладает способностью к мотивации других, может влиять и обучать, другими словами, способен вести за собой.

Зачастую таким людям не страшна конкуренция, и они в любом случае нацелены на развитие своей собственной команды и себя самих. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что развитие лидерских качеств у людей, выступающих наставниками, это одна из ключевых задач любого учреждения социальной сферы, так как позволяет обеспечить высокую включенность молодых сотрудников в общее дело.

Способы развития лидерских качеств у наставников в учреждениях социальной сферы

В попытках внедрить что-то новое в систему наставничества и попытаться развить лидерские качества у людей, отвечающих за это в организации, так или иначе необходимо

обращаться к успешному опыту. Зачастую в свободном доступе находится информация о каких-то крупных учреждениях по типу Google или Microsoft, которые регулярно выкладывают отчеты о проделанной работе в свободный доступ, дабы другие могли использовать их опыт на своих предприятиях [8].

Если обращаться к их опыту то, можно выделить некоторые основные способы развитие лидерских качеств у наставников, помимо этого также можно обратиться к отечественному опыту, например к государственному сектору, который также активно использует эту систему. Проанализировав способы развития лидерских компетенций в абсолютно разных учреждениях, мы выделили основные инструменты обучения и развития лидерства, после чего провели эмпирическое исследование, чтобы посмотреть какие из них используются чаще всего в организациях социальной сферы (Рисунок 2).

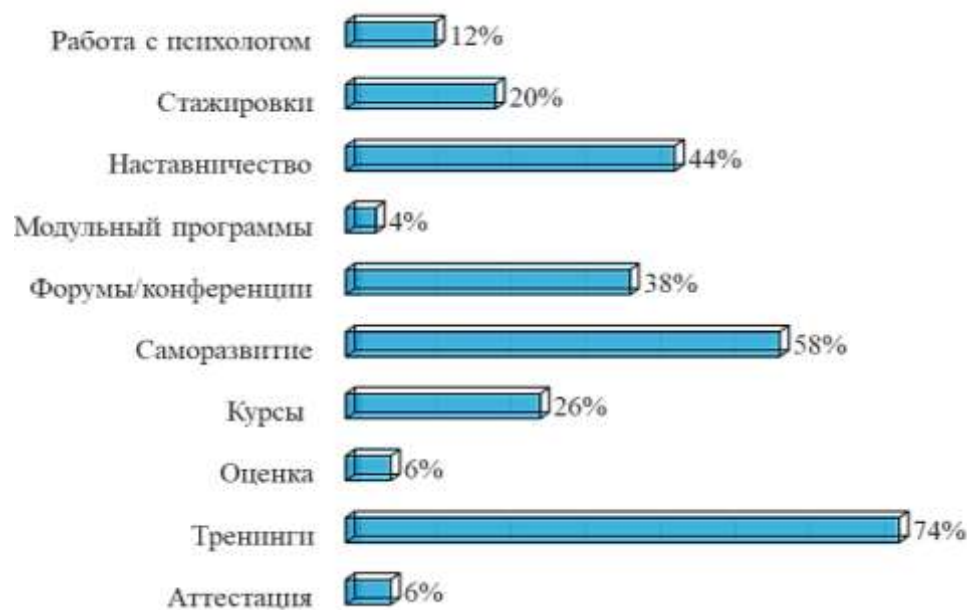


Рисунок 2. Результаты эмпирического исследования

Как мы можем видеть наиболее популярным инструментом развития лидерских качеств работники социальной сферы считают тренинги, что в действительности является правдой. Тренинги формируются под запрос конкретной группы, а упражнения подбираются в соответствии с тем, чему группа должна по итогу научиться. В этом плане также одним из эффективных способов проработки лидерских качеств считается взаимодействие с психологом, однако далеко не во всех учреждениях социальной сферы есть организационный психолог, который может этим заняться. Помимо всего прочего человек сам может тренировать в себе необходимые лидерские качества, что демонстрируется в результатах эмпирического исследования. В ситуации ограниченности ресурсов руководители учреждений социальной сферы могут использовать инструменты и методы, которые помогут сконцентрировать ресурсы на развитии лидерских качеств у наставников [9]:

1. Развитие системы менторства, где человек длительное время являющейся наставником для других может поделиться своим опытом и знаниями с людьми, которые в такой роли будут выступать впервые.

2. Внедрение в процесс работы рефлексии, если самоанализ станет частью культуры предприятия, то люди быстрее смогут самосовершенствоваться и развивать в себе новые компетенции.

3. Внедрение системы нематериального стимулирования для людей, которые сами изъявляют желания выступать в роли наставника, если организация обладает достаточными ресурсами, то можно внедрять и материальные методы стимулирования.

4. Внедрение тренингов по развитию лидерских навыков, если организация не обладает должными ресурсами для реализации этого, можно обратиться к университетам, на которых есть психологические факультеты. Студентам будет полезно попробовать на практике провести какой-то тренинг, а организация получает бесценный опыт и при этом не тратит свои финансы.

5. Использование открытых образовательных площадок для развития определенных компетенций у наставников, например «Россия страна возможностей» или проект «Флагманы образования».

Применение этих рекомендаций поможет сформировать эффективную систему наставничества, где упор делается на лидерские качества наставника, а это в свою очередь несет большое количество положительных моментов для организации.

Подводя итог нашей работы, хочется отметить, что наставник, обладающий лидерскими качествами, не только помогает организации и повышает его эффективность, но также создает для себя определенные возможности карьерного роста. Наставничество — это шанс продемонстрировать себя как грамотного управленца, который способен не только контролировать технический процесс работы, но и может корректировать систему адаптации и обучения, улучшая её, а это не может остаться без внимания со стороны руководства.

Несмотря на то, что далеко не каждый наставник обладает лидерскими качествами от природы, эти компетенции вполне себе можно развить, если следовать определенным рекомендациям. Учреждениям социальной сферы надо осознать, насколько именно наставник-лидер важен и необходим для построения эффективной системы адаптации и обучения персонала.

Список литературы:

1. Какадий И. И., Просвирина А. И. Электронные технологии предоставления государственных услуг в области социальной поддержки населения // Вестник евразийской науки. 2020. Т. 12. №2. С. 44.
2. Костина Н. Ю. Анализ социальной сферы и её отраслей, сущность социальных программ // Экономика и социум. 2016. №4-1 (23). С. 1001-1004.
3. Долятовский В. А., Гречко М. В. Методы выбора и оптимизации стратегии мотивации персонала // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2019. Т. 15. №2 (371). С. 225-239. <https://doi.org/10.24891/ni.15.2.225>
4. Hussey L., Campbell-Meier J. Are you mentoring or coaching? Definitions matter // Journal of Librarianship and Information Science. 2021. V. 53. №3. P. 510-521. <https://doi.org/10.1177/0961000620966651>
5. Алексеев С. В. Вклад профессора СГ Вершловского в развитие идеи наставничества в системе образования // Человек и образование. 2021. №2 (67). С. 148-151.
6. Фролова С. В., Базарнова Н. Д. Наставничество и менторинг: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2018. №61-2. С. 213-216.
7. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2016. №5. С. 92-112.
8. Локтюхина Н. В., Назарова У. А., Шабаева С. В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт // Непрерывное образование: XXI век. 2019. №4 (28). С. 136-151.

9. Яковлева М. А. Лидерство в системе наставничества как эффективный инструмент адаптации персонала // Human Progress. 2021. Т. 7. №1. <https://doi.org/10.34709/IM.171.17>

References:

1. Kakadii, I. I., & Prosvirina, A. I. (2020). Elektronnyye tekhnologii predstavleniya gosudarstvennykh uslug v oblasti sotsial'noi podderzhki naseleniya. *Vestnik evraziiskoi nauki*, 12(2), 44. (in Russian).
2. Kostina, N. Yu. (2016). Analiz sotsial'noi sfery i ee otraslei, sushchnost' sotsial'nykh programm. *Ekonomika i sotsium*, (4-1 (23)), 1001-1004. (in Russian).
3. Dolyatovskii, V. A., & Grechko, M. V. (2019). Metody vybora i optimizatsii strategii motivatsii personala. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost'*, 15(2 (371)), 225-239. (in Russian). <https://doi.org/10.24891/ni.15.2.225>
4. Hussey, L., & Campbell-Meier, J. (2021). Are you mentoring or coaching? Definitions matter. *Journal of Librarianship and Information Science*, 53(3), 510-521. <https://doi.org/10.1177/0961000620966651>
5. Alekseev, S. V. (2021). Vklad professora SG Vershlovskogo v razvitie idei nastavnichestva v sisteme obrazovaniya. *Chelovek i obrazovanie*, (2 (67)), 148-151. (in Russian).
6. Frolova, S. V., & Bazarnova, N. D. (2018). Nastavnichestvo i mentoring: analiz ponyatii. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, (61-2), 213-216. (in Russian).
7. Klarin, M. V. (2016). Sovremennoe nastavnichestvo: novye cherty traditsionnoi praktiki v organizatsiyakh XXI veka. *ETAP: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika*, (5), 92-112. (in Russian).
8. Loktyukhina, N. V., Nazarova, U. A., & Shabaeva, S. V. (2019). Razvitie sistemy nastavnichestva: rossiiskii i zarubezhnyi opyt. *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek*, (4 (28)), 136-151. (in Russian).
9. Yakovleva, M. A. (2021). Liderstvo v sisteme nastavnichestva kak effektivnyi instrument adaptatsii personala. *Human Progress*, 7(1). (in Russian). <https://doi.org/10.34709/IM.171.17>

Работа поступила
в редакцию 22.05.2024 г.

Принята к публикации
11.06.2024 г.

Ссылка для цитирования:

Какадий И. И., Нурдин кызы М. Роль лидерства в создании и поддержке эффективной системы наставничества в организациях социальной сферы // Бюллетень науки и практики. 2024. Т. 10. №7. С. 480-486. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/104/56>

Cite as (APA):

Kakadii, I., & Nurdin kyzy, M. (2024). The Role of Leadership in Creating and Supporting an Effective Mentoring System in Social Sector Organizations. *Bulletin of Science and Practice*, 10(7), 480-486. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/104/56>