

Посадский Александр Владимирович

руководитель кафедры

Корпоративный университет Транспортного комплекса

ГУП «Московский метрополитен»

г. Москва

СОВРЕМЕННАЯ НАСТАВНИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ЕЕ ПРЕКАРНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ

Аннотация: в статье автор впервые предлагает рассматривать развитие наставнической деятельности с точки зрения изучения феномена ее прекарности. Такой взгляд может способствовать нахождению решений проблемных ситуаций, возникающих при внедрении системы наставничества на предприятиях, а также оказать позитивное влияние при обсуждении и разработке концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года.

Ключевые слова: наставник, наставничество, наставническая деятельность, система наставничества, сложности наставнической деятельности, прекарность, прекариат.

Проблематика связи наставничества и прекарности на сегодняшний день в научном сообществе практически не рассматривается. Во всяком случае, мы пока не смогли обнаружить каких-либо публикаций по данной теме. Наиболее актуальными для изучения сегодня являются вопросы общего психологического благополучия личности в прекарной занятости [1], связи социально-психологических установок личности и удовлетворенности рабочим процессом [5], социальной адаптации нового работника (молодого специалиста) посредством наставничества [6; 12] и ряд других. Однако нам представляется, что выявленные в последнее время сложности при внедрении и реализации системы наставничества на рабочих местах [2; 4; 7; 8], могут быть решены в случае осмысления прекарных составляющих в деятельности наставников.

Данный аспект в нынешних условиях приобретает еще большую значимость, поскольку большинство крупных предприятий России, работающих в сфере строительства, тяжелого машиностроения, транспорта, услуг и сервиса, испытывают проблемы, связанные с своевременным закрытием вакансий, подготовкой и удержанием у себя новых работников. Для решения данной проблемы многие предприятия возобновляют забытую на какое-то время технологию работы с новичками – наставничество.

Несмотря на то что в большинстве своем наставничество рассматривается не только как инструмент закрепления и развития молодого специалиста в профессии, но также как и один из вариантов «деятельности, которая препятствует стагнации, <...> возникновению стереотипов мышления, <...> положительно сказывается на профессиональном развитии» [5, с. 52], мы смеем утверждать, что наставническая деятельность имеет налицо негативных составляющих, которые носят признаки прекарности.

Для тех, кто не особо следит за последними тенденциями исследований в области психологии труда, мы бы хотели напомнить, что же понимается под прекарностью.

По определению Ж.Т. Тощенко прекарная занятость представляет собой «специфический вид трудовой деятельности в условиях неопределенности социально-экономического положения работника» [11, с. 35].

И.Л.Сизова с коллегами к прекарности относят «всю область неустойчивой профессиональной активности, которая сопровождается текущими или будущими потерями, способными существенно осложнить и (или) ухудшить положение трудящегося» [10, с. 16–17].

Опираясь на результаты исследования А.Н. Дёмина [3], мы исходим из того, что феномен прекарности относится к текущей или ожидаемой нестабильности, неопределённости, напряженности различных аспектов трудовых отношений, среди которых можно выделить: временной интервал отношений, объём занятости, гарантированность дохода, рабочий график, четкость образа достигаемого результата и другие. В результате прекарная составляющая деятельности может

негативно влиять на социальное и психологическое благополучие не только человека, ищущего работу, но действующего работника. К примеру, ряд важных для любого работодателя показателей («включенность», «лояльность», «работоспособность», «ответственность» и др.), на наш взгляд, могут достаточно сильно варьироваться от степени прекарности деятельности, выполняемой работниками.

Попытаемся на нашем опыте внедрения системы наставничества в эксплуатационных подразделениях ГУП «Московский метрополитен» [9] дать разъяснения каждому из вышеупомянутых аспектов наставнической деятельности, которые могут выдавать в ней черты прекарности.

Временной интервал отношений. Согласно внутреннему «Положению о наставничестве» время работы наставника с новым работником может составлять от одной недели до трех месяцев. Это зависит от ряда факторов, среди которых опыт работы в метрополитене поступающего на должность, его образование, имеющиеся компетенции. Однако почти всегда наставник не имеет предварительного представления о том, с каким именно новичком ему придется работать. Как правило, только в день знакомства он узнает эти и другие важные детали и формирует план индивидуальной работы (ИПР) наставляемого.

Объем занятости. Прописанный ИПР, как правило, дает наставнику об этом общие сведения. Но доподлинно заранее не известно, насколько подготовленным, сосредоточенным, внимательным, ответственным будет наставляемый. Всегда есть вероятность того, что какие-то элементы осваиваемой деятельности будут им осваиваться лучше или хуже, в связи с чем время наставничества может быть сокращено или увеличено.

Рабочий график. При составлении графика сменности бывает сложно сопоставить выход в одну смену наставника и его наставляемого, что, безусловно, не лучшим образом сказывается на обоих участниках наставнической деятельности. Но что еще вызывает большое напряжение наставника, так это сложное сочетание выполнения своей собственной трудовой функции с обучением новичка. Ведь в метрополитене, как и на большинстве предприятий, наставник – это не

профессия, не должность, а только сопутствующая функциональная обязанность, которая выполняется без отрыва от основной работы.

Гарантированность дохода. В «Положении о наставничестве» прописан размер доплаты наставнику за его работу с новичком. Однако он не гарантирован, а зависит от конечного исхода наставнической деятельности – сдачи комиссионного экзамена. Понятно, что это результат на два исхода. Да и случается, что руководители на местах не особо заботятся о фактическом использовании системы материального и морального стимулирования деятельности наставников.

Четкость образа результата наставнической деятельности. Наставник готовит нового работника к самостоятельной безошибочной работе в своей должности. Тем не менее у наставника и его руководителя могут быть отличающиеся представления об этом результате, как и критерии его оценки.

Наставничество на современном этапе может описываться как проектная деятельность. Если внимательно присмотреться к деятельности наставника, то объективно сложно говорить о том, что он всегда осуществляет ее по определенному «шаблону». Более того, каждый раз, узнавая о работе с очередным новым работником или стажером, наставник встречается с новым профессиональным вызовом. Каждый новичок – новый проект! При этом проектная деятельность несет в себе как минимум сложности в стандартизации ее организации и получении единого результата, повышенные умственные и эмоциональные нагрузки участников.

Естественно, что при таком подходе к реализации наставничества опытные работники, рассматриваемые на роли наставников, ощущают свою незащищенность, неполноценность, нестабильность своей «особо значимой для предприятия» функции. Что очень четко соотносится с понятием прекарности.

Все выше сказанное позволяет нам со всей серьезностью поставить вопрос о необходимости изучения прекарных составляющих наставнической деятельности, препятствующих полноценному становлению и развитию его личностного и профессионального потенциала. Как нам представляется, такой подход может не только способствовать разработке концепции развития наставничества в

Российской Федерации на период до 2030 года, но и существенно снизит негативные эмоциональные реакции участников наставнической деятельности и тенденции к прекариатизации производственной жизни в целом.

Список литературы

1. Бейлин М.В. Прекарность как тип жизненной стратегии индивида / М.В. Бейлин, Н.А. Камбур // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. – 2022. – №5–1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prekarnost-kak-tip-zhiznennoy-strategii-individa> (дата обращения: 31.03.2024). – EDN TFIESW
2. Данилова М.В. Система наставничества как инструмент корпоративной модернизации в учреждениях среднего профессионально-педагогического образования / М.В. Данилова // Педагогическая перспектива. – 2023. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-nastavnichestva-kak-instrument-korporativnoy-modernizatsii-v-uchrezhdeniyah-srednego-professionalno-pedagogicheskogo> (дата обращения: 31.03.2024). – DOI 10.55523/27822559_2023_2(10)_26. – EDN CXLRYZ
3. Демин А.Н. Индекс прекарности для психологического изучения российского рынка труда / А.Н. Демин // Организационная психология. – 2022. – Т. 12. №4. – С. 103–122. DOI 10.17323/2312-5942-2022-12-4-103-122. EDN OZLFXD
4. Елисеева Е.Ю. Проблемы наставничества в профессиональном становлении молодого сотрудника / Е.Ю. Елисеева, Ю.А. Елисеев, И.М. Лебедев // Человеческий капитал. – 2023. – №11–2 (179). – С. 159–167. DOI 10.25629/НС.2023.11.46. EDN UKBTDD
5. Елкина Я.А. Креативность как фактор профессионально-личностного развития учителя средней школы: дисс. ... канд. пед. наук / Я.А. Елкина. – Тверь, 2017. – 218 с. EDN LBYMEW
6. Ирисметова И.И. Реализация научно-методического обеспечения подготовки наставников в условиях современных предприятий / И.И. Ирисметова, А.Р. Масалимова, Д.И. Баянов // КПЖ. – 2022. – №6 (155) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-nauchno->

metodicheskogo-obespecheniya-podgotovki-nastavnikov-v-usloviyah-sovremennyh-predpriyatii (дата обращения: 31.03.2024).

7. Посадский А.В. Влияние дистанционных образовательных технологий на личностное и профессиональное развитие субъекта жизнедеятельности / А.В. Посадский // Вопросы современной науки: проблемы, тенденции и перспективы: материалы VII международной научно-практической конференции, приуроченной к Году педагога и наставника (Новокузнецк, 8 декабря 2024 года). – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2023. – С. 107–111. EDN JKYYND

8. Посадский А.В. Психолого-педагогическая подготовка наставников эксплуатационных служб ГУП «Московский метрополитен» в Корпоративном университете Транспортного комплекса / А.В. Посадский // Психология образования в поликультурном пространстве. – 2023. – №2 (62). – С. 83–90. DOI 10.24888/2073-8439-2023-62-2-83-90. EDN LCZAVQ

9. Сизова И.Л. Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наёмными работниками / И.Л. Сизова, Л.А. Леонова, А. Хензе // Экономическая социология. – 2017. – Т. 18. №4. – С. 14–59. DOI 10.17323/1726-3247-2017-4-14-59. EDN YPBZKD

10. Тощенко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной социально-экономической жизни // Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Весь Мир, 2021. – С. 23–37. – EDN HORDNK

11. Тютюльникова А.В. Наставничество как инструмент системы обучения персонала предприятий железнодорожного транспорта / А.В. Тютюльникова, Т.В. Калугина // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – №61–3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-instrument-sistemy-obucheniya-personala-predpriyatii-zheleznodorozhnogo-transporta> (дата обращения: 31.03.2024). – EDN YRXWXJ