

Литература

1. *Абушарип А.* Методологические проблемы изучения истории Туранской цивилизации // Тюркология. 2011. № 1-2. С.107 – 120.
2. *Нысанбаев А.Н.* Наследие аль-Фараби и философия взаимопонимания//Казахская цивилизация. 2015. № 1. С.7-11
3. *Атоева М.М.* Проблема единства человечества в творениях Руми и Гете //Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. 2009. №40. С.135-139
4. *Кыдырали Д.* Диалог цивилизаций на Шелковом пути - URL: <https://mysl.kazgazeta.kz/news/7371> (дата обращения: 02.10.2023).
5. *Аль-Фараби.* Избранные трактаты. Алматы: Гылым, 1994. 448 с.
6. *6.Таубаева Ш., Шауханов А.* Слово о Втором учителе. //Казахстанская правда. 2020. 4 мая.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Нечаева Т.В., Барнаул (Россия)

***Аннотация.** Практика наставничества в российских компаниях в настоящий момент является наиболее распространенной. Современные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала. Автор работы анализирует функции и модели наставничества, рассматривает профессиональные компетенции как содержательную основу успешного наставничества.*

***Ключевые слова:** наставничество, управление персоналом, молодые специалисты, профессиональные компетенции*

THE ROLE OF MENTORING IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF YOUNG PROFESSIONALS IN THE ORGANIZATION.

Nechaeva T.V., Barnaul (Russia)

***Abstract.** The practice of mentoring in Russian companies is currently the most common. Modern organizations consider mentoring as a strategically important element of the personnel development system. The author analyzes the functions and models of mentoring, considers professional competences as the primary basis for successful mentoring.*

Keywords: *mentoring, human resources management, young specialists, professional competences*

Наставничество – одна из базовых форм обучения, передачи опыта и традиций следующим поколениям. Система наставничества выполняет следующие функции:

нормативно-регулятивная: развитие в соответствии с определенными нормами индивида внутри социальной группы;

лично-преобразовательная: на основе внутриличностных ценностей выстраиваются социальные взаимоотношения;

компенсаторная: наставником развиваются недостающие особенности наставляемого (психические, интеллектуальные, физиологические) [1].

Наставничество – двусторонний партнерский процесс, направленный на продуктивные отношения по обмену знаниями и опытом. Наставник и наставляемый взаимодействуют на протяжении всего периода наращивания профессиональных компетенций, что позитивно отражается на профессиональной деятельности [1].

В настоящее время обращение к наставничеству является универсальной технологией формирования навыков и компетенций, передачи опыта через неформальное взаимообогащающее общение. Процесс может быть организован как в паре, так и в группе, но должно обязательно быть основано на доверии и партнерстве [3].

Выделяют следующие модели наставничества [4]:

авторитарная. В данной модели наставничества наставник дает четкие пошаговые указания наставляемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. При этом он не объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе — у наставника есть готовый правильный ответ. К преимуществам такой модели можно отнести: четкость, ясность инструкций, предсказуемость результата, возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу наставляемый. Однако, данная модель может привести к низкой мотивации наставляемого, т.к. его мнения не спрашивают, и он может не получить навыков адекватного поведения в нестандартных ситуациях. Велика вероятность того, что в случае неудачи наставляемый переложит ответственность на наставника.

лидерская. Это модель, при которой наставник дает четкие пошаговые указания наставляемому или предлагает ему копировать свои собственные действия. Но при этом он объясняет, почему необходимо делать именно так, а не иначе — у наставника есть готовый

правильный ответ, он в этом убежден и пытается убедить в этом своего наставляемого. Преимуществом такой модели является четкость, ясность инструкций, предсказуемость результата, быстрота передачи информации, возможность легко проверить по пунктам, как понял задачу наставляемый. Лидерская модель имеет те же минусы, что и авторитарная.

партнерская. Это модель, при которой наставник участвует в процессе принятия решений, но решения принимаются в большей степени наставляемыми. Наставник осуществляет поддержку процесса принятия решения. Плюсами данной модели являются повышение мотивации благодаря осознанию равноправности общения, понимание наставляемым смысла выполняемых операций, большая вероятность появления новых способов действий, новых решений. Лучшее взаимопонимание наставляемого и наставника в дальнейшем. В то же время данная модель увеличивает время работы наставника. Высока вероятность возникновения стресса из-за ответственности, испуга у обучаемого. Повышение ответственности и риска для наставника.

делегирующая. Это модель, при которой наставник передает полномочия, права и ответственность наставляемому, но при этом не бездействует. Он наблюдает, отслеживает, завершает. Наставляемый находится на высоком уровне мотивации и уверен в себе. Преимущества: высокая мотивации благодаря осознанию оказанного доверия, понимание наставляемым конечных целей (результатов) выполняемых операций. Полное взаимопонимание обучаемого и наставника. В то же время высока вероятность возникновения стресса у наставляемого из-за расширения зоны ответственности. Повышение ответственности и риска для наставника. Вероятность игнорирования наставника.

Совокупность профессиональных знаний и навыков, профессиональная позиция, способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта – основные характеристики компетенции, находящиеся в центре целеполагания системы наставничества [14].

А. В. Хуторской определяет компетенцию как «совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности в этой сфере» [4].

Компетенция – это способность и готовность личности, на основе знаний и умений, навыков регулировать поведение.

На данном этапе развития института наставничества в России не существует единого подхода к выделению ключевых групп компетенций. Между тем в сообществе обычно выделяются следующие группы:

связанные с деятельностью (познавательная, социально-трудовая, гражданско-правовая);

с коммуникацией (информационная, межличностная, эмпатическая);

со становлением внутреннего самосознания (ценностно-смысловая, социорефлексивная, аутопсихологическая, интеллектуальная, мотивационная, аналитическая, эмоционально-психологическая).

Наставник сам безусловно должен быть компетентным специалистом и обладать комплексом знаний и навыков о структуре и процессе отношений наставничества, обладать способностью справляться с проблемами, возникающими в отношениях наставничества, а также понимать свою роль и обязанности в отношениях наставничества.

В современном обществе наставник для успешной деятельности должен обладать следующими навыками и компетенциями:

общепрофессиональные (компетенции, характеризующие наставника как специалиста в своей отрасли);

общекультурные (коммуникативные, управленческие, исследовательские);

специальные (профессионально-психологические).

Выделяют также девять ключевых компетенций наставника [4]:

поддержание эффективной коммуникации;

согласование ожиданий;

предоставление навыков и знаний для достижения успеха;

учет разнообразия;

поощрение независимости;

содействие профессиональному развитию;

содействие профессиональной честности и этическому поведению;

преодоление ограничений ресурсов;

содействие институциональным изменениям.

Наиболее важными для успешного наставничества являются коммуникативные компетенции. Успешный наставник должен обладать следующими навыками общения: устанавливать ожидания и предоставлять обратную связь, умение слушать, мотивировать, проявлять уважение и поддерживать контакт [5].

Таким образом, в настоящее время наставничество является актуальным институтом повышения профессиональной компетентности молодых специалистов. Для реализации программы наставничества в организации важно обеспечивать наличие у наставника всех указанных блоков компетенций и выстраивать обучение для формирования компетенций сотрудников. Развитие и совершенствование системы наставничества, а также изучение компетентностной роли наставника является актуальной задачей, направленной на повышение качественных знаний специалистов.

Литература

1. *Годлевская Е. В., Любченко Г. Н.* Система наставничества: генезис и типы организационной культуры, функции, опыт применения в среднем профессиональном образовании // ИНСАЙТ. 2023. № 1 (13) С. 45–51.
2. *Осипов П. Н., Ирисметова И. И.* Наставничество как форма дополнительного профессионального // Казанский педагогический журнал. 2020. № 4 (141). С. 52–57.
3. *Беспалов Б. И.* Профессионально важные компоненты деятельности человека и подходы к их психодиагностике // Организационная психология. 2014. Т. 4, № 4. С. 12–50.
4. *Шелехов И. Л., Белозерова Г. В., Берестнева О. Г.* Оценка компетентности: системные исследования, методы и подходы // ИТНОУ: информационные технологии в науке, образовании и управлении. 2019. № 2 (12). С. 3–7.
5. *Масалимова А. Р.* Модель компетенций современного наставника // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2012. № 4 (8). С. 104–108.

АКТУАЛЬНОСТЬ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ СПЕЦИФИКИ СОЦИАЛЬНО-ИСТОРИЧЕСКОЙ ПАМЯТИ И МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ МОНГОЛИИ И РОССИИ КАК УСЛОВИЯ ИХ СТАБИЛЬНОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Самбалхундэв Хаш-Эрдэнэ, Эрдэнэт (Монголия)

Аннотация: В статье рассматривается проблема сохранения исторического наследия, сущность мировой глобализации и актуальность межкультурной коммуникации для национальной идентификации, о роли языка, культуры этнических народностей в развитии межцивилизационных отношений. Автором осуществляется постановка проблемы, фундаментальная задача