

8. Ерошенко Е. П., Дорошенко С. В. Методика оценки развития молодежного предпринимательства в университете // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24. № 1. С. 82–95. DOI: 10.15826/umpa.2020.01.006.

L. Bannikova, L. Boronina

## ENTREPRENEURIAL INTENTIONS IN PROFESSIONAL PLANS OF URAL STUDENTS

### Abstract

Based on the materials of empirical research, the problem of employment of students of the Ural universities is considered. The emphasis is on assessing the place of entrepreneurship in the professional plans of students of technological training programs. The contribution of education to the development of entrepreneurship is becoming one of the priorities of modern politics. The involvement of university youth in technological entrepreneurship is significant for the formation of the country's technological security. The choice of the object of research is substantiated - bachelor's students, master's students, postgraduate students of STEM training programs of the Ural Federal University. Secondary analysis of social data, such as the results of the VIII stage of a sociological study of students in the Sverdlovsk region, data from the international project Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey or GUESSS, Global Entrepreneurship Monitor (GEM) allowed confirm the fact that with the general positive attitude of students towards entrepreneurship, they avoid this unstable and risky area of future employment by choosing the status of an employee. Summarizing the results of a research project on the introduction of modern formats of engineering education, data from a questionnaire survey of undergraduate students of both traditional educational programs (mechanical engineering, materials science) and innovative programs (system analysis, computer science), interviews with undergraduate graduates, a survey of undergraduates, interviews with graduate students made it possible to make conclusion about the formation of the active involvement of students of innovative training programs in the learning process, as well as about their obtaining additional managerial competencies for the innovative and promising field of activity of a systems engineer. Analysis of data from a pilot study of students in IT areas of study in 2022 made it possible to assess the level of student involvement in technological entrepreneurship, to assess awareness of university tools for developing entrepreneurial competencies. The conclusion is made about the importance of the course for the wide involvement of students in technological entrepreneurship, which, however, does not imply only activities aimed at the implementation of commercial projects, but, above all, the formation of active independence, entrepreneurial spirit, because, according to experts, with the need to invent new ways and tools of work in the coming years will be faced not only by professional entrepreneurs, but also anyone busy.

**Keywords:** students of technical training programs, technological entrepreneurship, professional plans.

УДК 316.35

Е. Ю. Бикметов, Р. В. Сизоненко

## ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

### Аннотация

В статье анализируются проблемы становления культуры наставничества в различных сферах экономики, прежде всего на производстве и в образовании. На материалах участников республиканского конкурса наставников, ежегодно проводимого по инициативе Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, показано, что наставничество в современных организациях во многом носит декларативный характер, организуется по указанию руководства, но при этом не имеет полного правового оформления, регламента работы наставника с наставляемым. Особого внимания требует вопрос определения статуса наставника и способов его стимулирования. Социологические исследования, проведенные на промышленном предприятии (УМПО), свидетельствуют о потребности наставничества для молодых специалистов, однако не каждый из них в итоге получает возможность успешной социальной и профессиональной адаптации на предприятии посредством наставничества. Для формирования культуры наставничества необходима организационная культура, в которой наставничество будет выступать обязательным элементом, обеспечивающим социальное и духовное воспроизводство. Соответственно актуализируется потребность в формировании ценности образования и обучения, ориентации на преемственность знания и профессионализм. Обращаясь к материалам конкурсантов (эссе, резюме,

заполненные анкеты), авторы статьи приходят к выводу, что в современных условиях большинство сотрудников, привлеченных к наставничеству, занимаются с наставляемыми исключительно по указанию руководства, не задумываясь о преемственности своих профессиональных навыков, но скорее опасаясь потенциальной конкуренции, возможной для них в ближайшей перспективе в результате успешной адаптации молодого специалиста, априори обладающего более современными умениями, прежде всего в использовании цифровых технологий. Учитывая педагогические аспекты, при подготовке и определении (назначении) наставников следует уделить внимание ценностным ориентациям. В этом плане следует отметить, что в бывшем СССР наставничество было легитимизировано во многом благодаря идеологическим ресурсам. Наставничество априори невозможно при нестабильном кадровом составе организации, текучести кадров и отсутствии долгосрочных трудовых контрактов, без взаимопонимания в деловых формальных и неформальных отношениях.

**Ключевые слова:** наставничество, молодой специалист, наставник, профессиональная солидарность, профессиональная этика.

Наставничество – широко известная с советского периода форма работы с молодыми специалистами прежде всего в сфере промышленного производства, ценностную основу которой определяла идеология коммунистической партии, ориентированная на единство идейно-политического, нравственно-этического, патриотического и трудового воспитания молодежи. Рыночная экономика внесла коррективы в данный процесс, что изменило ситуацию не только на рынке труда в целом, но и в отношении к наставничеству, актуализировав обращение к самой проблематике.

Как форма воспитательной работы наставничество фактически было обязательным на советских предприятиях. Если сравнивать отношение к труду и непосредственно в трудовых коллективах в советский и постсоветский период, то наиболее заметное отличие заключается в преобладании стремления к индивидуализму в противовес коллективизму в ценностных установках работников. В советское время наставничество во многом определялось и контролировалось партийным руководством, в рабочей среде воспринималось как почетная обязанность коммуниста или просто опытного работника. В настоящее время наставник склонен видеть в наставляемом потенциального конкурента.

По поводу качественных изменений социально-трудовых отношений следует отметить трансформацию традиционной философии производства и модели разделения труда. Появление гибких трудовых процессов, гибких графиков и режимов работы, «гибких» работников и понятие «нового» разделения труда – по заказу и по процессу. Жестко фиксированная оплата труда, характерная для «старой» модели трудовых отношений, уступает место системе гибкого материального стимулирования, в которой учитываются личный трудовой вклад каждого работника и трудового коллектива в целом, предусматривается целый набор разнообразных премий за повышение квалификации, рационализаторство, творческую активность, поощряется заинтересованность трудящихся в прибылях и акционерном капитале компаний.

В современной организации стимулируется формирование корпоративной культуры, своего рода «идеологической» базы для участия наемных работников в делах предприятия. В организационной культуре ценится индивидуальность работника, признается его творческий потенциал, развивается атмосфера доверия и открытости, культивируется преданность и лояльность работников своему предприятию. В идеале трудовой коллектив должен позиционировать себя как единая команда, в которой нет традиционного противопоставления «мы – они». Трудовые отношения перестраиваются в направлении установления партнерских отношений и сотрудничества трудящихся и представляющих их интересы профсоюзов, с одной стороны, и руководства предприятий, с другой, в целях повышения эффективности деятельности.

Л. Н. Коган отмечал, что «культура позволяет человеку стать мастером своего дела, возвыситься до уровня лучших образцов профессиональной деятельности» [2, с. 6]. Формирование соответствующей культуры в виде разделяемых ценностей, установок может

оцениваться как институционализация процесса. Характеристика качественных преобразований социально-трудовых отношений позволяет описать институционализацию наставничества в современных условиях, при которых наставничество инициируется властью на федеральном уровне, однако на уровне предприятия поддерживается высшим руководством, но в среднем звене, судя по признанию самих наставников, участников регионального конкурса, пока нет понимания его целесообразности. Очевидно, что наставничество необходимо как институт, параллельно с институтами образования выполняющий функцию профессиональной социализации и адаптации. Максимальное включение молодых специалистов в общественное производство даст ощутимые положительные результаты, поскольку выбранные ими ценностные ориентиры, темпоральные установки во многом определяют карьерную перспективу. Исследователи обращают в этом плане внимание на субъектность молодежи [3; 4, с. 61].

Эмпирическую базу исследования составили материалы ежегодного конкурса наставников, проводимого по инициативе Минтруда Республики, а также опрос молодых специалистов на промышленном предприятии – Уфимском моторостроительном производственном объединении (УМПО). Анализ документов участников конкурса «Лучший наставник» показал, что наставники – это в большинстве своем работники в возрасте от 30 до 55 лет. Их стаж работы в данной профессии в организации более 3 лет. У наставников на предприятии образование среднее специальное или высшее, все наставники мужского пола (100%). В других профессиональных сферах, в частности, в системе образования наставниками были лица женского пола. 80% наставников – те, кто прошли соответствующие курсы повышения квалификации по наставничеству, 90% наставников регулярно повышают квалификацию по своей профессиональной деятельности. По мнению респондентов, «наставники – это люди, обладающие педагогическими способностями, готовые и желающие работать с молодежью, передавать опыт». Участники конкурса – наставники имеют личные и профессиональные достижения, грамоты, награды, надбавки за высокие профессиональные показатели.

В идеале наставник – это опытный сотрудник с профессиональными компетенциями, мастерство которого, по сути, составляет духовный капитал корпоративного знания – то, что необходимо сохранить и приумножить в интересах организации. При этом важно транслировать ценности организации в обстановке взаимного доверия и уважения.

В результате теоретического анализа результатов эмпирических исследований была разработана модель наставничества, в которой наставник – это успешный профессионал, наделенный управленческими функциями на одном уровне с управленцами среднего звена [5, с. 97]. Наставник обязательно должен получать материальное поощрение, его статус, роль и стимулирующие факторы должны быть регламентированы в уставных документах. В этом случае наставник сможет повлиять на решение проблемы текучести кадров, эффективно содействовать успешной профессиональной социализации молодых специалистов и только что трудоустроенных в данную организацию сотрудников.

В предлагаемой модели к внутренним факторам могут быть отнесены изменения организационной среды компании, отношения в коллективе, личные мотивы работников, межличностное взаимодействие групп работников, к внешним – изменения окружающей среды компании, стабильность ее положения, состояние рынка продукции компании, общее состояние рынка труда в масштабах региона и страны. Ценностной основой модели наставничества является понимание необходимости закрепления высокого статуса наставника. Накопленные им знания и опыт составляют ядро организационного знания и организационной культуры, а наставник может непосредственно общаться с самым высоким руководством. Наставляемый же получает указания от руководителя среднего звена и ответы на вопросы от наставника.

Культура наставничества станет осязаемой при условии конкретизации статуса наставника. Наставник должен максимально поощряться и иметь стимулы для такого рода деятельности. Желание быть наставником может реально появиться у сотрудника,

осознающего уникальность собственного опыта, передача которого обеспечит профессиональное воспроизводство. При этом обладатель опыта и знаний, как ценности для организации, сможет получить удовлетворение от работы с наставляемым. Такое возможно, если пересмотреть систему нормирования труда именно для наставника, поощряя его прежде всего за обладание уникальным знанием/опытом, стимулируя его к передаче наставляемым этих ценностей.

Проведенные исследования позволили сделать несколько выводов: наставничество в современных организациях во многом носит декларативный характер, организуется по указанию руководства, но при этом не имеет полного правового оформления, регламента работы наставника с наставляемым. Особого внимания требует вопрос определения статуса наставника и способов его стимулирования. Социологические исследования, проведенные на промышленном предприятии (УМПО), свидетельствуют о потребности наставничества для молодых специалистов, однако не каждый из них в итоге получает возможность успешной социальной адаптации на предприятии посредством наставничества. Для формирования культуры наставничества необходима организационная культура, в которой наставничество будет выступать обязательным элементом, обеспечивающим социальное воспроизводство. Соответственно актуализируется потребность в привитии ценности образования и обучения, потребности в преемственности знания и профессионализма [1]. Обращаясь к материалам эссе, резюме, заполненным анкетам конкурсантов, необходимо отметить, что большинство сотрудников, привлеченных к наставничеству, занимаются с наставляемыми исключительно по указанию руководства, не задумываясь о преемственности своих профессиональных навыков, но скорее опасаясь потенциальной конкуренции, возможной для них в ближайшей перспективе в результате успешной адаптации молодого специалиста, априори обладающего более современными умениями, прежде всего в использовании цифровых технологий. Понимая педагогические аспекты, при подготовке и определении (назначении) наставников следует уделить внимание ценностным ориентациям. В этом плане следует отметить, что в бывшем СССР наставничество было нормой во многом благодаря идеологическим ресурсам.

Очевидно, что наставничество априори невозможно при нестабильном кадровом составе организации, текучести кадров и отсутствии долгосрочных трудовых контрактов, без взаимопонимания в деловых формальных и неформальных отношениях.

### Литература

1. Бикметов Е. Ю., Рувенный И. Я., Сизоненко Р. В. Корпоративное обучение как средство формирования стратегического мышления менеджера // Социально-гуманитарные знания. 2020. № 5. С. 142–147.
2. Коган Л. Н. Социология культуры: учеб. пособие. Екатеринбург: УрГУ, 1992. 120 с.
3. Коган Л. Н. Вечность. Преходящее и непреходящее в жизни человека. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 1994. 208 с.
2. Молодежь о будущем России и о себе: вызовы настоящего и конструирование горизонтов грядущего / Багирова А. П., Банникова Л. Н., Бледнова Н. Д. и др. (по материалам VIII этапа мониторинга динамики социокультурного развития уральского студенчества 1995–2020 гг.). Екатеринбург: УрФУ, 2021. 372 с.
3. Сизоненко Р. В. Наставничество на производстве: поиск оптимальной модели // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2022. № 1. С. 96–107.

## BUILDING A CULTURE OF MENTORING IN MODERN CONDITIONS

### Abstract

The article analyzes the problems of the formation of a mentoring culture in various sectors of the economy, primarily in production and education. Based on the materials of the participants of the republican competition of mentors, held annually at the initiative of the Ministry of Family, Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Bashkortostan, it is shown that mentoring in modern organizations is largely declarative in nature, organized at the direction of the management, but does not have full legal registration, regulations work of a mentor with a mentor. The question of determining the status of a mentor and ways of stimulating him requires special attention. Sociological studies conducted at an industrial enterprise (UMPO) indicate the need for mentoring for young professionals, but not every one of them eventually gets the opportunity for successful social and professional adaptation at the enterprise through mentoring. To form a culture of mentoring, an organizational culture is needed, in which mentoring will be an indispensable element that ensures social and spiritual reproduction. Accordingly, the need for the formation of the value of education and training, orientation to the continuity of knowledge and professionalism is actualized. The question of determining the status of a mentor and ways of stimulating him requires special attention. Sociological studies conducted at an industrial enterprise (UMPO) indicate the need for mentoring for young professionals, but not every one of them eventually gets the opportunity for successful social adaptation at the enterprise through mentoring. To form a culture of mentoring, an organizational culture is needed, in which mentoring will be an indispensable element that ensures social reproduction. Accordingly, the need to inculcate the value of education and training, the need for the continuity of knowledge and professionalism is actualized. Referring to the materials of the contestants (essays, resumes, completed questionnaires), the authors of the article come to the conclusion that in modern conditions, most of the employees involved in mentoring work with the mentored solely at the direction of the management, without thinking about the continuity of their professional skills, but rather fearing the potential competition that is possible for them in the near future as a result of the successful adaptation of a young specialist who a priori has more modern skills, primarily in the use of digital technologies. Taking into account pedagogical aspects, in the preparation and selection (appointment) of mentors, attention should be paid to value orientations. In this regard, it should be noted that in the former USSR, mentoring was legitimized largely thanks to ideological resources. It is important to understand that mentoring is a priori impossible with the unstable staffing of the organization, with staff turnover and the absence of long-term employment contracts, without mutual understanding in business formal and informal relationships.

**Keywords:** mentoring, young specialist, mentor, professional solidarity, professional ethics.

УДК 316.42:62-194.1

E. B. Кеммет

## СПЕЦИФИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ В СФЕРЕ ИНЖЕНЕРНОГО ТРУДА

### Аннотация

В статье обозначено предметное поля инженерного труда и глобальных трендов, влияющих на специфику профессиональной социализации. На основе результатов вторичного анализа научных исследований конкретизируются отличительные характеристики сферы инженерно-технического труда, определяющие черты современного инженера.

**Ключевые слова:** Инженерный труд, глобальные тренды, профессиональная социализация, черты современного инженера.

Профессиональная социализация в сфере инженерного труда имеет свою специфику, связанную с особенностями данной профессии. Инженерно-технические работники (далее ИТР) играют важную роль в техническом развитии нашей страны. Они занимаются разработкой новых технологий, улучшением существующего оборудования, проектированием и созданием новых продуктов.