УДК 378.147

Орленко Елена Владиславовна, доктор экономических наук, профессор кафедры публичного управления и делового администрирования, Херсонский государственный педагогический университет, Херсонская обл., г. Скадовск, Россия

e-mail: elena0102032023@yandex.ru

НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: КАК ПОМОЧЬ НОВИЧКАМ АДАПТИРОВАТЬСЯ

Аннотация. В статье рассматривается наставничество как педагогический инструмент адаптации молодых специалистов. Анализируются трудности, с которыми сталкиваются начинающие работники в первые месяцы профессиональной деятельности. Характеризуются педагогические функции и задачи наставника на этапе вхождения новичка в организацию. Описываются формы и методы наставнической работы, включая педагогическое сопровождение, социально-психологическую поддержку и передачу корпоративных норм. Определяются условия эффективности наставничества и критерии его оценки. Делается вывод о необходимости системной организации наставничества как педагогического условия успешной адаптации молодых специалистов.

Ключевые слова: наставничество, молодые специалисты, адаптация персонала, педагогическое сопровождение, профессиональное становление, передача опыта.

Elena V. Orlenko, Doctor of Economics, Professor, Department of Public Administration and Business Administration, Kherson State Pedagogical

University, Kherson Region, Skadovsk, Russia

e-mail: elena0102032023@yandex.ru

MENTORING FOR YOUNG PROFESSIONALS: HOW TO HELP NEWCOMERS ADAPT

Abstract. This article examines mentoring as a pedagogical tool for the adaptation of young professionals. It analyzes the challenges faced by entry-level employees during the first months of their professional careers. The pedagogical functions and tasks of a mentor during a newcomer's integration into an organization are characterized. The article describes various forms and methods of mentoring, including pedagogical guidance, socio-psychological support, and the transmission of corporate norms. It also defines the conditions for effective mentoring and the criteria for its evaluation. The author concludes that a systematic approach to mentoring is essential as a pedagogical prerequisite for the successful adaptation of young professionals.

Keywords: mentoring, young professionals, personnel adaptation, pedagogical guidance, professional development, knowledge transfer.

Адаптация молодых специалистов является одной из актуальных педагогических задач современного профессионального образования и производства. Выпускник учебного заведения, приходя на первое рабочее место, сталкивается с необходимостью осваивать не только профессиональные обязанности, но и нормы организационной культуры, правила взаимодействия в коллективе, принятые на предприятии стандарты деятельности [1, 2].

Разрыв между теоретической подготовкой, полученной в вузе, и реальными требованиями производства оказывается значительным. Как отмечают исследователи, молодые специалисты составляют особую

категорию работников, отличающуюся высоким образовательным потенциалом, но недостатком практического опыта и профессиональных навыков. Неспособность предприятия обеспечить педагогически грамотное сопровождение новичка приводит к снижению качества работы, росту ошибок и, в конечном счете, к увольнению сотрудника в первые месяцы. Именно поэтому наставничество рассматривается как один из наиболее эффективных педагогических инструментов адаптации молодых специалистов. Цель настоящей статьи состоит в анализе наставничества как педагогического условия успешной адаптации молодых специалистов и определении практических подходов к организации наставнической работы.

Первые месяцы работы являются критическим периодом для молодого специалиста. В этот период формируется отношение человека к профессии, к предприятию и к самому себе как к работнику. Исследования показывают, что значительная часть увольнений приходится именно на испытательный срок и первый год работы. Причины этого связаны не столько с недостатком профессиональных знаний, сколько с трудностями социально-психологического характера. Новичок испытывает тревогу из-за неопределенности требований, боится допустить ошибку, не знает, к кому можно обратиться с вопросом, ощущает себя чужим в сложившемся коллективе [4].

Адаптация включает несколько взаимосвязанных составляющих: профессиональную, предполагающую освоение конкретных трудовых операций и технологий; организационную, связанную с усвоением правил внутреннего распорядка и документооборота; социально-психологическую, выражающуюся во вхождении в коллектив и установлении межличностных контактов; и ценностную, означающую принятие норм и ценностей организационной культуры. Успешное прохождение всех этих этапов возможно лишь при наличии

целенаправленного педагогического сопровождения со стороны опытного работника [3, 5].

Наставничество представляет собой форму индивидуального педагогического сопровождения молодого специалиста более опытным сотрудником, направленную на передачу профессиональных знаний и навыков, а также на социально-психологическую поддержку в процессе адаптации.

От смежных форм работы с персоналом наставничество отличается рядом существенных признаков. Оно носит личный характер, поскольку предполагает устойчивые доверительные отношения между наставником и подопечным. Оно имеет длительный характер, поскольку адаптация не завершается за несколько дней и требует систематического взаимодействия на протяжении месяцев. Оно направлено не только на передачу знаний, но и на формирование ценностных установок и моделей поведения. Наконец, наставничество основано на личном примере, который является главным педагогическим механизмом передачи опыта.

Педагогическая сущность наставничества раскрывается через его функции в работе с молодым специалистом. Обучающая функция состоит в передаче конкретных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения трудовых обязанностей. Наставник показывает, как выполняются те или иные операции, объясняет технологические процессы, помогает освоить инструменты и оборудование.

Организационная функция связана с введением новичка в формальную структуру предприятия. Наставник знакомит его с правилами внутреннего распорядка, документацией, порядком взаимодействия с другими подразделениями, помогает сориентироваться в пространстве организации. Воспитательная функция заключается в передаче норм организационной культуры, формировании ответственного отношения к труду и профессиональной гордости. Развивающая функция состоит в

помощи молодому специалисту в определении перспектив профессионального роста и построении индивидуальной траектории развития. Социально-психологическая функция выражается в эмоциональной поддержке, снятии тревожности, помощи в установлении контактов с коллегами. Наставник становится для новичка тем человеком, к которому можно обратиться с любым вопросом, не опасаясь выглядеть некомпетентным [6, 7].

Формы наставнической работы могут быть различными в зависимости от специфики предприятия и характера профессиональной деятельности. Индивидуальное наставничество предполагает закрепление за молодым специалистом конкретного опытного работника, который осуществляет его педагогическое сопровождение на протяжении установленного периода. Такая форма является наиболее распространенной и обеспечивает максимальную персонализацию поддержки. Групповое наставничество применяется в случаях, когда необходимо одновременно адаптировать нескольких новичков. Наставник работает с группой, проводя общие занятия и консультации. Смешанные формы сочетают индивидуальное сопровождение с групповыми мероприятиями. Особой формой является наставничество старших студентов над младшими, которое применяется в образовательных организациях, а также в компаниях, активно сотрудничающих с вузами.

Методы наставнической работы включают несколько основных групп. Методы профессионального обучения связаны с демонстрацией способов выполнения трудовых операций, инструктажем, совместным выполнением заданий. Наставник показывает, объясняет и корректирует действия новичка, постепенно переходя от полного сопровождения к наблюдению со стороны. Методы социально-психологической поддержки включают беседы, обсуждение возникающих трудностей, совместный анализ рабочих ситуаций. Наставник помогает новичку осмыслить

происходящее, снять напряжение, найти конструктивный выход из затруднительных ситуаций. Методы вовлечения в деятельность предполагают постепенное включение молодого специалиста в проекты, мероприятия и инициативы предприятия. Это позволяет ему почувствовать себя частью коллектива и проявить свои способности. Наконец, методы рефлексии направлены на осмысление приобретаемого опыта и формирование у новичка способности к самостоятельной оценке своей деятельности.

Эффективность наставничества зависит от ряда педагогических условий. Первое условие связано с личностью наставника. Наставник должен обладать не только профессиональными знаниями, но и педагогическими и коммуникативными качествами, умением слушать и объяснять, терпением и готовностью помогать [2].

Важнейшим качеством является наличие собственной профессиональной позиции и ценностных установок, поскольку передача опыта происходит через личный пример. Второе условие предполагает специальную педагогическую подготовку наставника. Быть хорошим специалистом недостаточно для того, чтобы быть хорошим наставником. Наставник должен знать основы педагогики и психологии, владеть методами обучения и поддержки, понимать цели и задачи наставнической деятельности. Третье условие связано с организационной поддержкой. Предприятие должно создавать условия для наставнической работы, включая выделение времени, установление поощрений, обеспечение методическими материалами.

Без институциональной поддержки наставничество остается добровольной инициативой отдельных работников и не может быть системным. Четвертое условие касается содержательного наполнения наставнической работы. Наставничество не должно сводиться к формальным встречам и заполнению отчетов. Оно требует реального

педагогического взаимодействия, обсуждения конкретных ситуаций и совместной деятельности.

Критерии эффективности наставничества включают несколько показателей. Субъективные показатели связаны с удовлетворенностью молодого специалиста процессом адаптации и отношениями с наставником. Объективные показатели включают успешность выполнения трудовых заданий, соблюдение сроков, качество работы. К числу ключевых показателей относится сокращение сроков адаптации по сравнению с нормой, принятой на предприятии. Важным индикатором является снижение текучести кадров среди молодых специалистов. Динамика профессионального развития, выражающаяся в освоении новых навыков и повышении квалификации, также свидетельствует об эффективности наставничества. Наконец, интеграция новичка в коллектив, его участие в общих мероприятиях и активность в профессиональной коммуникации отражают успешность социально-психологической адаптации [6].

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы. Наставничество представляет собой эффективный педагогический инструмент адаптации молодых специалистов, обеспечивающий передачу профессиональных знаний, поддержку в социально-психологическом плане и усвоение норм организационной культуры. Успешная адаптация требует системной организации наставнической работы, включающей отбор и педагогическую подготовку наставников, методическое сопровождение их деятельности и институциональную поддержку со стороны предприятия.

Таким образом, ключевым педагогическим механизмом воздействия наставника является личный пример, который обеспечивает передачу не только профессиональных навыков, но и ценностных установок. Перспективными направлениями дальнейших исследований являются

разработка моделей наставничества в условиях удаленной и гибридной занятости, изучение влияния наставничества на долгосрочное закрепление молодых специалистов на предприятии и создание валидных инструментов оценки эффективности наставнической деятельности.

Список литературы

1. Бугрова А.С. Наставничество как инструмент адаптации молодых специалистов на предприятии // Молодой ученый. 2023. № 18 (465). С. 112–115.

2. Данилова Л.Н., Симонова О.Б. Наставничество в системе управления персоналом: цели, задачи, виды и критерии эффективности // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. Т. 11. № 2. С. 23–29.

3. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. 2016. № 1. С. 15–23.

4. Лабунская Н.А. Наставничество как условие успешной адаптации молодых специалистов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 11. С. 78–83.

5. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка специалистов: наставничество в условиях современного производства // Образование и саморазвитие. 2019. Т. 14. № 2. С. 45–53.

6. Орленко Е.В., Пискун Е.А. Наставничество как условие формирования духовно-нравственных ценностей студентов // Научный вестник Крыма: электронный рецензируемый журнал. 2026. № 5 (64). URL: https://www.nvk-journal.ru/index.php/NVK/article/view/1572/1927 (дата обращения 01.10.2026 г.)

7. Фомин Е.П. Наставничество как форма профессионального развития и поддержки молодых специалистов // Профессиональное

образование в России и за рубежом. 2022. № 3 (47). С. 89–95.