

УДК: 331.548

DOI: 10.25629/НС.2023.11.46

ПРОБЛЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО СОТРУДНИКА

Елисева Е.Ю.¹, Елисеев Ю.А.², Лебедев И.М.³

¹Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет
Москва, Россия

²Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского

Нижний Новгород, Россия

³Государственный университет просвещения
Мытищи, Россия

АННОТАЦИЯ

В статье речь идет о наставничестве в аспекте профессионального становления молодых сотрудников. Проведен семантический анализ к пониманию категории наставничества на основании работ отечественных и зарубежных авторов, таких как А. Адлер, Э. Эриксон, Ф. Херцберг, Л. С. Выготский др. Использование теоретических методов исследования, позволили изложить различные точки зрения ученых, к реализации системы наставничества в контексте профессионального становления молодого сотрудника.

Выявлено, что несмотря на большее количество подходов к изучению данной психологической категории, остаются до конца не изучены проблемы, которые могут возникнуть в процессе профессионального становления молодого сотрудника.

Обосновано, что данная система, эффективный инструмент, который помогает новичкам быстрее адаптироваться и улучшать свои навыки, только лишь в том случае, если наставничество оказывает положительное влияние. В этой связи, целью данной статьи явилась попытка создания мер, по совершенствованию системы наставничества.

Доказано, что с психологической точки зрения, наставничество формирует навыки и компетенции у человека. Однако, взаимодействие с наставником позволяет по-разному оказывать воздействие на психологическое состояние, а также поведение человека. Во много это зависит от уровня компетенции специалиста в данной области.

Анализ психологического содержания наставничества и возможные проблемы, которые могут возникнуть в процессе профессионального становления молодого сотрудника, позволил сформировать авторам дальнейшие пути их решения, по средствам создания корпоративной культуры, которая несомненно требует тщательного контроля не только руководства компании, но и самих наставников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

система наставничества, совершенствование профессиональных навыков, проблемы наставничества, корпоративная культура, психология, профессиональная сфера деятельности.

ВВЕДЕНИЕ

В быстро меняющихся социальных условиях, когда происходит цифровая трансформация всех сфер жизнедеятельности, наставничество признано стать неотъемлемой частью поддержки, раскрытию потенциала и достижению успеха молодых специалистов.

В настоящее время важной составляющей профессиональной сферы деятельности является система наставничества, которая предполагает процесс передачи знаний от опытного наставника к молодому сотруднику. Данное явление реализуется через педагогические практики или программы обмена знаниями и опытом. В бизнесе, особенно на ранних стадиях карьеры, наставничество часто используется для развития и поддержки сотрудников.

Несмотря на то, что представленная система является эффективным инструментом развития и обучения, остается недостаточно изученным вопрос о ее психологическом содержании и возможных проблемах, которые могут возникнуть в процессе профессионального становления молодого сотрудника.

Целью данного исследования является попытка выявления проблем наставничества в профессиональном становлении молодого сотрудника, и предложения по дальнейшему пути их решения.

МЕТОДЫ

Методологической базой исследования является теоретический подход, с использованием анализа, а также обобщения данных и их систематизация. В ходе работы также использовался метод индукции и синтеза.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

В психологической литературе под наставничеством понимаются аспекты, связанные с эмоциональной и психологической поддержкой молодого сотрудника в процессе профессионального становления и роста [1; 2; 5]. Первые исследования данной психологической дефиниции, были изучены в работах по развитию личности Г. Ситром в 1950-х г. В последствии его труды были дополнены и расширена другими психологами и исследователями [4; 6; 7].

Различные аспекты наставничества и его влияние на развитие личности, были изучены в работах А. Адлера, который делал акцент на понимании того, что наставничество помогает развивать ощущение принадлежности и уверенность в себе [9; 10; 11]. Также необходимо отметить, Э. Эриксона, который предложил теорию стадий развития личности, в основе которой наставничество является важным фактором на всех жизненных этапах человека, особенно в переходные моменты [8; 10; 12].

Л.С. Выготский, выдвинул концепцию зоны ближайшего развития, которая указывала на значимость поддержки и наставничества в образовательном процессе [13; 14; 15].

В психологии, изучению данного вопроса посвящены работы Ф. Херцберга, американского психолога и управленческого специалиста, проводившего исследования в области мотивации и удовлетворенности на работе и рассматривал данную систему, как один из факторов, помогающих молодому сотруднику развить свои способности и мотивацию [20; 21; 25].

Отметим, также Д. Коули, который полностью изучил процесс адаптации и начальное становление на новом рабочем месте, и сделал акцент на роли наставничества в помощи новичкам в преодолении стресса и дальнейшего внедрения в рабочий процесс [16; 17; 19].

Таким образом, обобщая подходы отечественных и зарубежных ученых, можно сделать вывод о том, что система наставничества весьма актуальна в профессиональном становлении. Она эффективно передает знания и опыт, развивает навыки, повышает мотивацию и вовлеченность сотрудников, улучшает командную работу и сохраняет знания в той или иной организации [18; 22; 23].

Однако, необходимо отметить, что в профессиональном становлении молодого сотрудника могут возникать определенные проблемы наставничества.

Такие нюансы, как неподходящий стиль наставничества, может оказывать негативное воздействие на молодого сотрудника, подрывать его самооценку и мотивацию [25; 26; 31].

В этой связи необходимым становится систематизация проблем наставничества. Приведем основные из них:

- неудовлетворительная подготовленность наставника, по причине отсутствия навыков эффективного наставничества;
- трудности в выделении времени для наставничества;
- неэффективная коммуникация;
- отсутствие индивидуализации;
- несовместимые ценности и убеждения [32; 33];
- отсутствие корпоративной культуры наставничества;
- отсутствие пропаганды общих целей организации и сотрудников, ввиду того, что не развита система доведения информации о миссии самой организации.

Данные проблемы требуют внимания по средствам обучение наставников, оказания им поддержки и ресурсов, чтобы они могли качественно выполнять свою роль. Также необходимо уделить внимание индивидуальным потребностям и развитию молодых сотрудников, а также создать условия для открытого и эффективного общения между ними и наставниками.

Необходимо отметить, что приведенные проблемы возможно решить, через создания корпоративной культуры наставничества. В рамках исследования, рассмотрим корпоративную культуру наставничества молодых специалистов в зарубежных странах.

Так, во многих американских компаниях существует сильная корпоративная культура наставничества, где молодым специалистам предоставляются возможности для обучения, развития и роста под руководством опытных наставников [5; 35].

В японских компаниях молодым сотрудникам предоставляется наставник, который помогает им освоиться в организации, обучает процессам работы и помогает в профессиональном развитии.

В ряде стран ЕС, таких как Германия и Франция, также вкладывается много сил в развитие молодых специалистов через данную систему. Здесь наставники помогают молодым работникам адаптироваться к рабочей среде, делиться знаниями и опытом.

Корпоративная культура наставничества за рубежом может сильно отличаться в различных странах и организациях. Однако, есть несколько основных черт, представленные нами в таблице 1, которые можно наблюдать во многих зарубежных компаниях [27; 28].

Таблица 1 – Особенности корпоративной культуры в зарубежных странах [34; 35]

Приоритет обучения и развития	Инвестирования в программы обучения и тренингов, а также предоставление возможностей для профессионального роста своим сотрудникам.
Менторство	Назначение опытных сотрудников на позиции наставников.
Открытость и прозрачность	Обращение к высшему руководству для получения советов и поддержки, а также для обсуждения своих идей и предложений.
Уважение к мнению и культурным различиям	Уважению к культурным различиям, поощрение межкультурное общение и сотрудничество.
Развитие лидерских навыков	Поощрение сотрудников к принятию инициативы
Корпоративная пропаганда	Доведение на корпоративных тренингах до всех сотрудников цели и миссии организации, как сплачивающего элемента в становлении отношений между наставником и молодым специалистом.

Стоит отметить, что каждая компания может иметь свою собственную специфику и особенности в своей корпоративной культуре наставничества.

Исследуя общие проблемы наставничества, стоит их рассмотреть более подробно для выработки теоретической модели, которую можно использовать в дальнейшем как основу, для построения отношений наставник–новичок–организация.

1. *Неудовлетворительная подготовленность наставника, по причине отсутствия навыков эффективного наставничества* в организации является одной из ключевых проблем, которые присущи каждой организации, т.к. не везде складывается корпоративная культура наставничества, как своеобразного института передачи необходимых практических навыков вновь принятых на работу сотрудников.

2. *Трудности в выделении времени для наставничества*, которое весьма необходимо для поддержки молодого специалиста. В таком случае возникает необходимость в уменьшении основной рабочей нагрузки на наставника, а также разработать его график рабочего времени таким образом, чтобы четко было указано, сколько времени отводится на «фундаментальное» наставничество, т.е. работу, которая идет в зачет рабочего времени наставника с отдельной тарификацией оплаты его труда, не меньше, чем час его работы как специалиста. Время, которое идет, как основная работа не должно идти в ущерб наставнику и иметь повышенный коэффициент оплаты. Таким способом материального стимулирования и распределения времени, можем повысить уровень работы наставника.

3. *Неэффективная коммуникация*, является одной из значимых проблем, хотя и существуют множество способов его обустройства, в т.ч. и через всевозможные социальные сети. Именно грамотная коммуникация и обратная связь делает работу наставника более эффективной. Отсутствие корпоративных тренингов по коммуникациям не только не способствует эффективному развитию общения, но и разделяет коллектив по микрогруппам со своими интересами, что способствует размыванию понятия общих интересов в корпорации, чтобы достигнуть большего эффекта от своей деятельности.

4. *Отсутствие индивидуализации*, обусловлена также и тем, что нет отдельно разработанной программы по развитию не только наставничества в организации, но и работы с молодым специалистом. Индивидуально-направленная программа позволит в большей степени молодому специалисту вникнуть в суть дела, произвести слаженность работы с наставником и понять принципы и механизмы работы подразделений в целом.

5. *Несовместимые ценности и убеждения*, указывает на тот факт, что до конца нет четкого представления у работников о ценности и убеждении в организации, их взаимосвязь, как с внешним миром, так и работника с работодателем. Руководству необходимо выработать миссию своего предприятия, чтобы четко её придерживаться как централизованной идеи, для общего понятийного аппарата. Грамотно расставленные центральные идеи миссии способны построить понятийный аппарат у сотрудников, который будет способствовать выработке гордости за свою работу, будет понимать необходимость своей работы, как основной движущей мотивационной силы, а не только руководствоваться своим финансовым положением. Понимая миссию, свою значимость в общем деле, молодой сотрудник и наставник должны быть, как единое целое, что-то на вроде бетонного монолита и связи тех идей, на которых строится профессионализм и преемственность трудовых традиций.

6. *Отсутствие корпоративной культуры наставничества* есть ни что иное, как дезадаптирующий элемент при руководстве новыми и молодыми специалистами. Именно корпоративная культура наставничества, основанная на общей миссии работников и организации, способна развивать потенциал наставников, создавать благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, повысить степень доверия между работниками друг к другу. Обязательно стоит вводить на предприятиях такое почетное звание, как «Почетный наставник предприятия», что повысит статус самого наставника в глазах новых сотрудников, увеличит уважение со стороны коллектива и должно являться стимулом к достижению трудовых успехов остальных сотрудников.

7. *Отсутствие пропаганды общих целей организации и сотрудников, ввиду того, что не развита система доведения информации о миссии самой организации*, есть ничто иное, как неспособность руководством выработать подходы к основным идеям будущей миссии организации. Именно информирование работников, своевременное и правдивое, способно разрешить множество поставленных задач в организации, что укрепит внешнюю связь с рынком работ и услуг.

На основании проведенного исследования нами предлагается формирование корпоративной культуры наставничества для молодых специалистов в российских реалиях, с использованием следующих подходов, таких как:

- проактивное привлечение и поддержка наставников, на основе поиска внутри организации, а также установление партнерских отношений с образовательными учреждениями или внешними консультантами [4; 6; 8; 38];

- прогрессивный рост, на основе предоставления возможностей для прогрессивного развития и роста в компании [10; 11; 36; 37];

- учет мнения молодых специалистов, по средствам обратной связи от молодых сотрудников о своей наставнической программе и учет их мнение при ее дальнейшем развитии [9];

- поддержка сотрудничества и обмена знаниями, которое может быть достигнуто через организацию формальных и неформальных мероприятий, проведения обучающих семинаров или внутренних форумов;

- признание и поощрение участия в наставнической программе, в форме выплат премий или присуждением наград [24; 40];

- развитие горизонтальной карьеры у молодых специалистов с целью дальнейшего повышения в должностях вертикальной карьеры и наработки навыков наставничества при развитии горизонтальной карьеры;

- разработать специальную корпоративную программу тьюторского сопровождения наставников.

Отметим, что реализация корпоративной культуры наставничества для молодых специалистов будет способствовать развитию организации и ее сотрудников в целом.

Таким образом, выводы, сделанные авторами, могут помочь в разработке эффективных стратегий наставничества, улучшить процесс профессионального становления молодых сотрудников и повысить их успех на работе, что поспособствует его становлению как специалиста и поможет расставить приоритеты при достижении карьерного роста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эпоха цифрового взаимодействия диктует новые правила создания взаимоотношений и построения доверия, для развития межличностных навыков.

С психологической точки зрения, наставничество влияет на развитие личности и формирование навыков и компетенций у человека. Взаимодействие с наставником по-разному влияет на психологическое состояние и поведение человека, вызывая стресс, неуверенность в себе, и наоборот прилив сил, мотивацию и хорошее настроение на рабочем месте. Чтобы избежать негативного влияния на молодого специалиста, необходимо исключить некомпетентность наставника, по средствам создания корпоративной культуры, ее укрепления и постоянного новшества, с которыми сталкивается сама организация. Внешние факторы, которые диктуют условия для бизнеса в целом, также должны являться стимулом для организации к постоянному росту и развитию корпоративной культуры, а также укрепление позиций наставников, их приверженность профессии и лояльности организации.

Создание корпоративных моделей наставничества, основанных на корпоративной культуре, миссии и лояльности станут успешными предпосылками к профессиональному росту не только самих работников, но и наставников, что неизбежно приведет к развитию организации в целом.

Таким образом, наставничество имеет большую значимость для развития и влияния на психологическое состояние и поведение человека. Правильное наставничество с положительными подходами и поддержкой однозначно поможет сформировать самостоятельность, целеустремленность и уверенности в своих силах у молодого сотрудника.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Гехке Н. К определению наставничества [электронный ресурс] URL: <http://dx.doi.org/10.1080/00405848809543350> (дата обращения: 11.09.2023).
2. Скуднова Т. Д. Психолого-педагогическая антропология К. Д. Ушинского и современное образование. Ростов-на-Дону, Фонд науки и образования, 2019. 182 с. [электронный ресурс] URL: <https://dx.doi.org/10.1177/0044118X93025002002> (дата обращения: 11.09.2023).
3. Слободчиков В. И., Филатова Е. В. Организация наставничества как формы социального партнерства в области профессионального образования // Вестник КемГУКИ. 2012. № 18 [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-nastavnichestva-kak-formy-sotsialnogo-partnerstva-v-oblasti-professionalnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 11.09.2023).
4. Хэнсли П.А., Парсон Дж. Л. Творческое, интеллектуальное и психосоциальное развитие через наставничество: отношения и этапы // Молодежь и общество [электронный ресурс] URL: <https://dx.doi.org/10.1177/0044118X93025002002> (дата обращения: 09.09.2023).
5. Кочнева Е.М., Морозова Л.Б. Профессиональная ответственность как предмет психологических исследований // Вестник Мининского университета. 2016. №4(17). С. 30 [электронный ресурс] URL: <https://www.minin-vestnik.ru/jour/article/view/311/0> (дата обращения: 09.09.2023).
6. Garvey B., Stokes P., Megginson D. Coaching and Mentoring: Theory and Practice. London: SAGE Publishing, 2018. 368 p. [электронный ресурс] URL: https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/88233_book_item_88233.pdf (дата обращения: 09.09.2023).
7. Dent F. E., Brent M. The Leader's Guide to Coaching and Mentoring: How to Use Soft Skills to Get Hard Results. FT Publishing International, 2015. 256 p. [электронный ресурс] URL: https://www.researchgate.net/publication/370220794_The_Leader's_Guide_to_Coaching_and_Mentoring_How_to_Use_Soft_Skills_to_Get_Hard_Results_Chapter_25_-_Coaching_the_Team (дата обращения: 09.09.2023).
8. Stanier M. B. The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever. NY: Box of Crayons Press, 2020. 117 p. [электронный ресурс] URL: https://bhannaat.com/wp-content/uploads/2022/07/The_Coaching_Habit_Say_Less_Ask_More_Change_the_Way_You_Lead-1.pdf (дата обращения: 09.09.2023).
9. Соина В. М. Наставничество как предмет научной рефлексии // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 5(84). С. 232-234 [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-predmet-nauchnoy-refleksii> (дата обращения 09.09.2023).
10. Илакавичус М. Р. Риски и потенциалы внедрения целевой модели наставничества в Российском образовании // От Советской школы к Российской школе XXI века: вопросы воспитания. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (8-9 апреля 2021 г.). М.: НОУ «Педагогический поиск», 2021. С. 42-45.
11. Рай Л. Развитие навыков эффективного общения. СПб: Питер, 2002. – 288 с.
12. Фомин Е.Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. 2012. № 7. С. 6-8.
13. Полякова М. К. Временная перспектива как фактор становления генеративности. Гендерный аспект // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 92. С. 201-205 [электронный ресурс] URL: <https://web.snauka.ru/issues/2015/09/57826> (дата обращения: 09.09.2023).
14. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [электронный ресурс] URL: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-inastavnik.html> (дата обращения 09.09.2023).
15. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [электронный ресурс] URL: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038> (дата обращения: 09.09.2023).
16. Плиска, О. Наставничество [электронный ресурс] URL: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434> (дата обращения: 09.09.2023).

17. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. – 2010. – №3. – С. 213–223.
18. de St. Aubin E. & Bach M. Explorations in generativity and culture. // Oxford Handbook of Human Development and Culture: An Interdisciplinary Perspective, 2015, pp. 653-665.
19. Постникова М. И. Концептуальная модель межпоколенных отношений в современном российском обществе // Мир науки, культуры, образования. 2010а. № 2. С. 78-82.
20. Hu C., Thomas K. M., & Lance C. E. Intentions to Initiate Mentoring Relationships: Understanding the Impact of Race, Proactivity, Feelings of Deprivation, and Relationship Roles // Journal Of Social Psychology. 2008. № 148 (6). С. 727-744.
21. Ситник З. Н. Наставничество – основной фактор профессиональной адаптации // Профессиональное образование. Столица. 2009. № 1. С. 27-28.
22. Диагностика самоактуализации личности (А. В. Лазукин в адаптации Н. Ф. Калина) / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С. 426-433.
23. Понимание наставничества современной молодежью на начальном этапе профессионального обучения / М. Д. Петраш [и др.] // Вестник Костромского гос. ун-та. – 2020 – №1. – С.85-91 [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponimanie-nastavnichestva-sovremennoy-molodezhyu-na-nachalnom-etape-professionalnogo-obucheniya> (дата обращения: 09.09.2023).
24. Гаспаришвили, А.Т. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии [Текст] / А. Т. Гаспаришвили, О. В. Крухмалева // Народное образование. – 2019. – №5. – С. 109-115.
25. Запалацкая, В.С. Роль педагогических сообществ в процессе профессиональной подготовки будущего учителя [Текст] / В. С. Запалацкая // Народное образование. – 2019. – №4. – С. 143-146.
26. Игнатьева, Л.В. профессионального становления молодых специалистов как фактор повышения качества их работы / Л. В. Игнатьева // Мир науки, культуры, образования. – 2018 – №1. – С.163-165 [электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-pedagogicheskoy-modeli-soprovozhdeniya-professionalnogo-stanovleniya-molodyh-spetsialistov-kak-faktor-povysheniya> (дата обращения: 09.09.2023).
27. Трунов, Д.В. Наставничество как элемент управления кадровым потенциалом организации дополнительного образования детей [Текст] / Д. В. Трунов, С. А. Тарасова // Методист. – 2018 – №6. – С. 23-27.
28. Еникеева, Г.С. Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.52-55 [электронный ресурс] URL: <https://elibrary.ru/rfmcht> (дата обращения: 09.09.2023).
29. Златин, Н.А. Форма наставничества «студент-ученик».
30. А. Златин, А. К. Бесстрашнова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 35-38.
31. Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22 [электронный ресурс] URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138> (дата обращения: 12.09.2023).
32. Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6 (15). – С. 50-56.

33. Аксенова Е. И., Александрова О. А., Аликперова Н. В., Богдан И. В., Бурдастова Ю. В., Виноградова К. В. и др. Развитие кадрового потенциала столичного здравоохранения: Коллективная монография. М.: ГБУ НИИОЗММ ДЗМ, 2019. – 244 с.

34. Рыжкова, И.В. Наставничество как пространство развития исследовательски компетенций обучающихся (форма «студент-ученик») / И. В. Рыжкова, С. А. Чурсина // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.7-12.

35. Забгаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО / Т. В. Забгаева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.48-51 [электронный ресурс] URL: <https://elibrary.ru/tmkmsp> (дата обращения: 09.09.2023).

36. Шипунов, В.Г. Основы управленческой деятельности: Социальная психология, менеджмент. / В.Г. Шипунов. – М.: Высшая школа, 2004. – 327 с.

37. Лютова, С.Н. Основы психологии и коммуникативной компетентности / С.Н. Лютова. – М.: МГИМО-Университет, 2021. – 244 с.

38. Мудрик, А. В. Социализация человека / А.В. Мудрик. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2020. – 624 с.

39. Aydin G. Personal Factors Predicting College Student Success. Eurasian Journal of Educational Research. 2017. Vol. 69. P. 93-112. [электронный ресурс] URL: https://www.researchgate.net/publication/318192254_Personal_Factors_Predicting_College_Student_Success (дата обращения: 09.09.2023).

40. Bardeen J. R. The Interactive Effect of Worry and Intolerance of Uncertainty on Posttraumatic Stress Symptoms // Cognitive Therapy and Research. 2013. Vol. 37, issue 4. P. 742-751 [электронный ресурс] URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10608-012-9512-1> (дата обращения: 09.09.2023).

PROBLEMS OF MENTORING IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A YOUNG EMPLOYEE

Eliseeva E.Yu.¹, Eliseev Yu.A.², Lebedev I.M.³

¹The National Research Moscow State University of Civil Engineering
Moscow, Russia

²National Research Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod
Nizhni Novgorod, Russia

³State University of Education
Mytishchi, Russia

ABSTRACT

The article deals with mentoring in the aspect of professional development of young employees. A semantic analysis was carried out to understand the category of mentoring based on the works of domestic and foreign authors, such as A. Adler, E. Erickson, F. Herzberg, L. S. Vygotsky, etc. The use of theoretical research methods made it possible to present different points of view of scientists for implementation mentoring systems in the context of the professional development of a young employee.

It was revealed that despite the greater number of approaches to the study of this psychological category, the problems that may arise during the professional development of a young employee remain not fully studied.

It is substantiated that this system is an effective tool that helps beginners quickly adapt and improve their skills, only if mentoring has a positive impact. In this regard, the purpose of this article was an attempt to create measures to improve the mentoring system.

It has been proven that from a psychological point of view, mentoring develops skills and competencies in a person. However, interaction with a mentor allows you to influence a person's psychological state and behavior in different ways. This largely depends on the level of competence of the specialist in this field.

Analysis of the psychological content of mentoring and possible problems that may arise during the professional development of a young employee allowed the authors to formulate further ways to solve them by creating a corporate culture, which undoubtedly requires careful monitoring not only of the company's management, but also of the mentors themselves.

KEY WORDS

mentoring system, improvement of professional skills, mentoring problems, corporate culture, psychology, professional field of activity.