

Научно-исследовательский журнал «Обзор педагогических исследований»

<https://opi-journal.ru>

2025, Том 7, № 5 / 2025, Vol. 7, Iss. 5 <https://opi-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 378.14



Отраслевая практическая подготовка молодых сотрудников к профессиональной служебной деятельности

¹ Гучас И.В., ² Кельчина Н.В., ¹ Филатов В.В.,
¹ Государственный университет просвещения,
² Институт деловой карьеры

Аннотация: в статье рассматриваются актуальные вопросы реализации современного отраслевой практической подготовки молодых отраслевиков к профессиональной служебной деятельности технологиями наставничества, что будет способствовать отраслевой практической подготовке к решению отраслевых задач, отражающих специфику профессиональных служебных обязанностей на объектах отрасли, имеющей трансроссийский характер распределения с обширным спектром деятельности, во многом засекреченной. Подчеркивается важность организации института наставничества Росрезерва как ключевого фактора оптимизации подготовки молодых специалистов с адаптацией их к новым условиям труда и поддержанию высокого уровня корпоративной культуры и безопасности. Рассматривается роль наставника в практической подготовке молодых специалистов, специфика его работы, профессиональные и личностные характеристики.

Ключевые слова: отраслевая подготовка, специализированная подготовка, технологии наставничества, молодые специалисты

Для цитирования: Гучас И.В., Кельчина Н.В., Филатов В.В. Отраслевая практическая подготовка молодых сотрудников к профессиональной служебной деятельности // Обзор педагогических исследований. 2025. Том 7. № 5. С. 129 – 135.

Поступила в редакцию: 9 марта 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 10 мая 2025 г.; Принята к публикации: 11 июля 2025 г.

Industry-specific practical training of young employees for professional service activities

¹ Guchas I.V., ² Kelchina N.V., ¹ Filatov V.V.,
¹ Federal State University of Education,
² Institute of Business Career

Abstract: the article discusses current issues of the implementation of modern industry-specific practical training of young industry specialists for professional work with mentoring technologies, which will contribute to industry-specific practical training in solving industry tasks reflecting the specifics of professional duties at industry facilities with a trans-Russian distribution with a wide range of activities, largely classified. The importance of organizing the Rosreserv mentoring institute is emphasized as a key factor in optimizing the training of young professionals to adapt them to new working conditions and maintain a high level of corporate culture and safety. The role of a mentor in the practical training of young specialists, the specifics of his work, professional and personal characteristics are considered.

Keywords: industry training, specialized training, mentoring technologies, young professionals

For citation: Guchas I.V., Kelchina N.V., Filatov V.V. Industry-specific practical training of young employees for professional service activities. Review of Pedagogical Research. 2025. 7 (5). P. 129 – 135.

The article was submitted: March 9, 2025; Approved after reviewing: May 10, 2025; Accepted for publication: July 11, 2025.

Введение

Решение **актуальной проблемы** по практической подготовке отраслевых кадров новой формации современных производственных структур, располагающих новейшими технологиями по организации «в установленном порядке формирования, размещения, хранения и обслуживание запасов материальных ценностей государственного материального резерва и их ведомственную охрану» [1, 7-8], требует решения. Масштабность федерального агентства по государственным материальным резервам (Росрезерв) определена особой структурой территориально распределенной системой объектов во многих регионах России.

Высокотехнологичное отраслевое производство с повышенными требованиями к профессионализму отраслевых кадров, которые должны быть вооружены профессионально направленными отраслевыми знаниями и практическими навыками, актуализирует тенденцию внедрения наставничества в процесс подготовки молодых специалистов к профессиональной служебной деятельности в отраслевых структурах непосредственно на рабочем месте [2, с. 5-8].

Довольно закрытая отрасль требует оперативности, конфиденциальности, квалифицированности, безопасности, отражающих специфику профессиональной деятельности работающих при подготовке и профессиональном развитии служащих. Помимо практических профессиональных навыков крайне важны нравственные личностные качества [3, с. 27], необходимых для исполнения конкретных должностных обязанностей, соответствующих должностным функциям и отраслевым целям, в том числе, поддержанию высокого уровня корпоративной культуры [4, 17] в целях формирования положительного имиджа Росрезерва.

Цель исследования обосновать теоретически и показать технологии привлечения профессиональных отраслевых кадров, которые способны адаптировать новичков и вновь трудоустраивающихся непрофильных специалистов за достаточно короткий срок, используя технологию наставничества.

Это сформирует профессиональные практические навыки и мотивацию будущих отраслевых специалистов [5, с. 22]. Наставничество выступает неоспоримой возможностью применяться в ситуациях, когда необходимо обучить новые кадры са-

мостоятельно и обеспечить специализированную подготовку на рабочих местах.

Для достижения цели исследования были поставлены следующие задачи:

— **произвести теоретико-методологический анализ** современных концепций наставничества и адаптации в контексте профессионального образования и кадровой политики.

— **выявить ключевые компетенции** наставников, обеспечивающих эффективную интеграцию новичков и специалистов из смежных областей.

— **разработать модель** привлечения и мотивации отраслевых профессионалов к наставнической деятельности.

— **провести анализ технологий** ускоренной адаптации, включая методы интенсификации обучения и профессиональной социализации.

— обосновать критерии эффективности наставничества в условиях сокращенных сроков адаптации;

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретико-методологических основ и технологий наставничества, направленных на эффективное привлечение профессиональных отраслевых кадров для адаптации новичков и вновь трудоустраивающихся непрофильных специалистов, включая авторскую модель краткосрочной адаптации, основанную на интеграции компетентного подхода, персонализированных траекторий обучения и цифровых инструментов сопровождения, что обеспечивает сокращение сроков вхождения в профессию при сохранении качества подготовки.

Практическая ценность работы состоит в том, что предложенные технологии и методики наставничества могут быть внедрены в системы корпоративного обучения и профессионального образования для ускоренной адаптации кадров, снижения издержек работодателей на подбор и переподготовку сотрудников, а также повышения эффективности трудоустройства специалистов из смежных отраслей. Результаты исследования могут быть использованы при разработке образовательных программ, нормативных документов и цифровых платформ наставничества в различных профессиональных сферах.

Материалы и методы исследований

В основу исследования легла комплексная нормативно-правовая база, регулирующая вопросы профессиональной подготовки и наставничества в Российской Федерации. Ключевыми документами выступили: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О развитии наставничества», Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (в части развития кадрового потенциала), а также отраслевые приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, утверждающие профессиональные стандарты по соответствующим направлениям деятельности.

В исследовании детально проанализированы методические материалы и практики корпоративного обучения, применяемые в крупнейших российских компаниях с государственным участием, таких как ПАО «Газпром», ПАО «Роснефть», Госкорпорация «Росатом», а также в ведущих образовательных центрах корпоративной подготовки. Изучены статистические данные Минтруда России и отраслевых ассоциаций, отражающие динамику показателей эффективности программ наставничества за период 2018–2023 гг.

Методологическая основа исследования сочетает качественные и количественные методы: системный анализ нормативно-правовых документов, контент-анализ корпоративных стандартов и методических рекомендаций, сравнительную оценку различных моделей профессиональной адаптации, а также педагогический эксперимент, проведенный на базе промышленных предприятий с различными формами организации наставнической деятельности. Особое внимание уделено анализу показателей эффективности адаптационных программ, включая сроки профессионального становления, уровень квалификационного роста и показатели закрепляемости молодых специалистов.

Теоретическую базу исследования составили современные концепции педагогики высшей школы в контексте формирования инновационной образовательной среды. В работе использованы:

- теория интеграции образования, науки и наставничества (В.И. Блинов);
- концепция проектного обучения и наставничестве в молодежной среде (В.В. Худова);
- подходы к формированию профессиональных компетенций через инновационную

деятельность и корпоративную культуру обучения (Р. В. Сизоненко).

В исследовании использовались основные **методы** педагогического исследования, включая общетеоретические (анализ, синтез, сравнение), прогностические (педагогическое моделирование), эмпирические (опросы, тестирование, анкетирование, семантический анализ), а также методы статистической обработки данных.

Результаты и обсуждения

В исследовании рассматривались результаты опроса на основе методов наблюдения, анализа директивных документов отраслевых подразделений в начале и в конце обучения под руководством наставника. Анализ результатов опроса и практической деятельности наставляемых определял рейтинг характеристик, которые являлись показателями эффективности обучения, отмечая профессиональные характеристики наставника.

Формирование отраслевого института наставничества агентства «Росрезерв» начинается в системе среднего профессионального образования по программе наставничества в ФГБОУ Колледж Росрезерва, которая разработана в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, распоряжением Министерства Просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Письмом Министерства Просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, также явилось организационной основой для внедрения целевой модели наставничества в Колледже Росрезерва.

Особенностью внедрения корпоративного подхода к отраслевой подготовке молодых специалистов является направленность и системность и профессиональной наставнической деятельности в отрасли, что определяет и сохраняет организацию наставничества, корректируя технологию и педагогический процесс наставничества с зонами ответственности, правами и обязанностями участников, учитывая особенности работы госматрезерва. Особенно ценны наставники, работающие в отраслевом колледже, которые на высоком и квалифицированном уровне сопровождают студентов в

процессе освоения ими различных видов деятельности, погружая их в этот процесс, что рассматривается как профессиональная деятельность наставника, владеющего соответствующим мастерством и практическим опытом.

Сформированный институт наставничества в отрасли рассматривается как общепризнанная классическая или традиционная форма наставничества, которая всегда оставалась наиболее эффективной технологией передачи знаний и практических навыков молодым специалистам. На сегодняшний день для передовых отраслей необходима организация наставничества, отражающая приверженность к корпоративным ценностям, что позволяет молодым кадрам быть уверенными и воспринимать себя достойными профессионалами и партнерами, нацеленными на освоение новых технологий, техники, цифры и т.д. [6, с. 23].

Роль наставника в корпоративной подготовке молодых специалистов значительна, поскольку именно он выстраивает партнёрские взаимоотношения и, при необходимости, внедряет дополнительные инструменты (разработку индивидуального плана, памятки наставляемому, обзорные экскурсии, лекции и т.д.), отражающие особенности и специфику деятельности Росрезерва, его научных и образовательных структур, что облегчает усвоение теории и практического опыта, передаваемого наставником при решении поставленных задач. Наставник, обладая профессиональным опытом, соответствующим мышлением и соответствующей требованиям этики, моделью поведения, становится объектом подражания, организуя обратную связь, что дает возможность наставляемым ощутить сильные и слабые стороны наставляемых и корректировать индивидуальные планы их развития [7, 8].

Наставничество в структуре Росрезерва адаптирует новичков к корпоративной культуре агентства, помогая им понимать и принимать корпоративные нормы и ценности и традиции, мотивирует примером наставника на достижение готовности к выполнению должностных профессиональных обязанностей на высоком уровне.

Формирование культуры наставничества, как части ее корпоративной культуры, учитывает ценности компании, повышает роль наставника в принятии стратегических решений. Наставник, передавая своим ученикам суть этих решений, используя полезную информацию для новичков на основе изучения типов, способов, источников и результатов действий [8, с. 54], что становится воплощением высокой профессиональной культуры. Передача не только необходимых

Специализированные знания и практический опыт с возможностью погружения наставляемых в осваиваемую специализацию, формирует лидерское мышление, трудолюбие, стремление к новому, что является стимулом к непрерывному развитию с направленностью на личностный и карьерный рост. В этой связи многие исследователи указывают на необходимость поиска современных подходов к профессиональному развитию и обучению отраслевиков [9, с. 88].

Огромную ценность представляет индивидуальная деятельность наставника как куратора, направленная на практику профессионального и личностного развития обучающихся в отраслевой среде, актуализируя потребность в преемственности обучения, потребности в приобретении практических знаний и навыков творчества. Творческий подход к решению производственных задач приводит к значительным достижениям наставляемых, что особенно проявляется при освоении навыка применения цифровых технологий, позволяя добиться желаемых результатов профессиональной подготовки [10, с. 54-55].

Для определения рейтинга характеристик эффективности наставников мы исследовали ответы на вопросы определяющие, каким должен быть наставник. Для этого предоставлялись анкеты, в которых наставляемые отмечали наиболее важные качества наставника, что помогло нам определить ключевые характеристики, которые стали наиболее действенными со стороны наставников для подопечных. Участники опроса в количестве 100 человек отметили личностные и деловые характеристики наставника, определившие высокий рейтинг личностных характеристик как показателей качества эффективного наставника,

По результатам исследования мы пришли к выводу о том, что рейтинг характеристик эффективности наставников возглавили его деловые качества, которые опрашиваемые поставили выше, чем личностные. Однако, вопреки нашим ожиданиям, «доброжелательность» и «толерантность» расположились на последних позициях рейтинга. В числе важных качеств отмечены такие качества, как «тактичность», «умение выслушивать и решать», что рассматривалось в модели наставника соответствием профессиональным компетенциям наставничества [11, с. 506-508]. Большое количество опрашиваемых ожидали от наставников эрудированности, новаторства, коммуникативности.

Такая позиция объясняется тем, что сомневающийся специалист в уровне своей компетентности может, принимая помощь наставника повысить не только свою уверенность в себе, но и вполне может рассчитывать на опору наставника при реше-

нии важных вопросов в формате «учебного партнерства» и эмоциональной поддержке ориентацией на профессионализм (Б. Гарви, Дж. Элред, М. Джейкоби и Э. Роберте).

Исходя из того, что наставничество рассматривается как технология повышения профессиональной компетентности, многие авторы (К. Крэм, Э.П. Торренс, К. Ямамото) подчеркивают, что этот взаимонаправленный процесс повышения потенциала как молодому специалисту, так и наставнику.

Современные отраслевые институт наставничества является важным фактором оптимизации процесса отраслевой подготовки молодых специалистов, где наставник адаптирует их к новым условиям труда, доводя до минимума продолжительность обучения, использует дистанционные технологии обучения, не снижая качество подготовки [18, 18].

Выводы

Исследование показало, что наставничество, организованное на основе корпоративного взаимодействия, можно рассматривать как образовательную технологию, направленную на выращивание молодых талантов [19, с. 186] с высоким качеством исполнения профессиональных обязанностей в отраслевых подразделениях, а также на:

- повышение интереса к новым знаниям с желанием учиться с целью профессионального развития и должностного роста;
- повышение потребности в приобретении навыков прикладного характера, которые будут применены в дальнейшей работе;
- расширение профессионального кругозора и пополнение базы знаний, соответствующих запросам руководителей.

Сегодня любая крупная компания ориентирует профессиональную подготовку на разработку и применение новых практик наставничества, информируя о неформальных сторонах жизни компании. Такие ситуации по-иному позволяют рас-

сматривать деятельность всего коллектива, ориентируясь на формирование проектных команд, где уже участники процесса подготовки осуществляют взаимное наставничество с позиции «наставник — ученик» и становятся как создателями опыта воспитания и трудовой деятельности и так и его носителями [19, с. 189].

Лучшие наставники молодых специалистов агентства «Росрезерв», оказывающие не только постоянную и эффективную помощь в освоении новых технологий профессиональной служебной деятельности, а также проводящие действенную работу по воспитанию молодых специалистов, повышая их общественную активность, формируя гражданскую позицию, награждаются знаком отличия Федерального агентства по государственным резервам «Почетный наставник Росрезерва»), что является ведомственной наградой Росрезерва.

Таким образом, мы можем рассматривать корпоративный подход к подготовке молодых специалистов госматрезерва как технологию наставничества с адаптацией к профессиональной и **корпоративной культуре агентства**, повышающей кадровый потенциал отрасли, учитывающий особенности и специфику производств Росрезерва, обеспечивая молодым специалистам высокий уровень квалификации, соответствующей направленности профессиональной служебной деятельности, отвечающей требованиям безопасности, технологическим процессам на производствах отрасли. В статье мы отметили необходимость повышения роли наставника и его деятельности, направленной на профессиональное и личностное развитие наставляемых, необходимых для перспективы карьерного роста, а также подчеркнули важность выстраивания партнёрских отношений в наставничестве, позволяющих внедрять дополнительные инструменты повышения качества подготовки молодых кадров.

Список источников

1. Benabou C., Benabou R. Establishing a Formal Mentoring Program for Organization Success // National Productivity Review. 1999. Vol. 18. № 2. P. 7 – 14.
2. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4 – 18.
3. Бондалетов В.В., Бондалетов Е.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Материалы Афанасьевских чтений. 2019. № 3 (28). С. 23 – 39.
4. Clutterbuck D. Diversity and the Mentoring Connection – Part One // Coach and Mentor. The Journal of the Oxford School of Coaching and Mentoring. 2006. № 6. P. 16 – 17.
5. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organization. 3rd rev. ed. London: Institute of Personnel and Development, 2004.

6. Galwin T. The 2002: Training Top 100 (Corporations and Employee Development) // Training. 2002. Vol. 39. № 3. P. 20 – 25.
7. Garvey B., Alred G. An introduction to the symposium on mentoring: Issues and prospects // British Journal of Guidance and Counselling. 2003. Vol. 31. P. 1 – 9.
8. Гареев Ш.Г., Егоров В.С., Калимуллин И.И. и др. Обзор современных подходов к дистанционному обучению и их влияние на качество образования // Управление образованием: теория и практика. 2024. № 2-1 (76). С. 52 – 61.
9. Галина А.Э., Малютина Е.В., Уколова Т.А. Современные подходы к профессиональному развитию и обучению персонала в организации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 1 (169). С. 88 – 93.
10. Зеленцова С.Ю., Ходасевич Н.Р. Обеспечение системности в подготовке и профессионального развития государственных гражданских служащих в субъектах РФ // Регион: системы, экономика, управление. 2022. № 1 (56). С. 54 – 58.
11. Jacobi M. Mentoring and undergraduate academic success: a literature review // Review of Educational Research. 1991. Vol. 61, № 4. P. 505 – 532.
12. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества // Методист. 2022. № 7. С. 2 – 4.
13. Kram K.E. Phases of the mentor relationship // Academy of Management Journal. 1983. Vol. 26. P. 608 – 625.
14. Morrison E.W. Newcomer information seeking: exploring types, modes, sources and outcomes // Academy of Management Journal. 1993. Vol. 36. № 1. P. 557 – 589.
15. Roberts A. Mentoring revisited: a phenomenological reading of the literature // Mentoring and Tutoring. 2000. Vol. 8, № 2. P. 145 – 170.
16. Сизоненко Р.В. Наставничество на производстве: поиск оптимальной модели // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2022. № 1. С. 96 – 107.
17. Torrance E.P. Growing up creatively gifted: A 22-year longitudinal study // Creative Child and Adult Quarterly. 1980. Vol. 5, № 1. P. 148 – 158.
18. Худова В.В. Молодёжное наставничество в поддержке развития и самореализации талантливых учащихся // Методист. 2022. № 7. С. 17 – 21.
19. Yamamoto K. To See Life Grow: The Meaning of Mentorship // Theory Into Practice. 1988. Vol. 27. № 3. P. 183 – 189.

References

1. Benabou C., Benabou R. Establishing a Formal Mentoring Program for Organization Success. National Productivity Review. 1999. Vol. 18. No. 2. P. 7 – 14.
2. Blinov V.I., Yesenina E.Yu., Sergeev I.S. Mentoring in education: a well-sharpened tool is needed. Professional education and labor market. 2019. No. 3. P. 4 – 18.
3. Bondaletov V.V., Bondaletov E.V. Formation and development of mentoring as a form of corporate personnel training in Russia and abroad. Materials of the Afanasyev Readings. 2019. No. 3 (28). P. 23 – 39.
4. Clutterbuck D. Diversity and the Mentoring Connection – Part One. Coach and Mentor. The Journal of the Oxford School of Coaching and Mentoring. 2006. No. 6. P. 16 – 17.
5. Clutterbuck D. Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organization. 3rd rev. ed. London: Institute of Personnel and Development, 2004.
6. Galwin T. The 2002: Training Top 100 (Corporations and Employee Development). Training. 2002. Vol. 39. No. 3. P. 20 – 25.
7. Garvey B., Alred G. An introduction to the symposium on mentoring: Issues and prospects. British Journal of Guidance and Counselling. 2003. Vol. 31. P. 1 – 9.
8. Gareev Sh.G., Egorov V.S., Kalimullin I.I. et al. Review of modern approaches to distance learning and their impact on the quality of education. Education Management: Theory and Practice. 2024. No. 2-1 (76). P. 52 – 61.
9. Galina A.E., Malyutina E.V., Ukolova T.A. Modern approaches to professional development and training of personnel in an organization. Economy and Management: scientific and practical journal. 2023. No. 1 (169). P. 88 – 93.

10. Zelentsova S.Yu., Khodasevich N.R. Ensuring consistency in the training and professional development of state civil servants in the constituent entities of the Russian Federation. Region: systems, economy, management. 2022. No. 1 (56). P. 54 – 58.
11. Jacobi M. Mentoring and undergraduate academic success: a literature review. Review of Educational Research. 1991. Vol. 61, No. 4. P. 505 – 532.
12. Kachina T.V. Mentoring practices festival: exchange of experience and ideas, content examination, joint advancement towards understanding the essence of the concept and diversity of mentoring. Methodist. 2022. No. 7. P. 2 – 4.
13. Kram K.E. Phases of the mentor relationship. Academy of Management Journal. 1983. Vol. 26. P. 608 – 625.
14. Morrison E.W. Newcomer information seeking: exploring types, modes, sources and outcomes. Academy of Management Journal. 1993. Vol. 36. No. 1. P. 557 – 589.
15. Roberts A. Mentoring revisited: a phenomenological reading of the literature. Mentoring and Tutoring. 2000. Vol. 8, No. 2. P. 145 – 170.
16. Sizonenko R.V. Mentoring in production: search for an optimal model. Bulletin of Perm National Research Polytechnic University. Social and Economic Sciences. 2022. No. 1. P. 96 – 107.
17. Torrance E.P. Growing up creatively gifted: A 22-year longitudinal study. Creative Child and Adult Quarterly. 1980. Vol. 5, No. 1. P. 148 – 158.
18. Khudova V.V. Youth Mentoring in Supporting the Development and Self-Realization of Talented Students. Methodist. 2022. No. 7. Pp. 17 – 21.
19. Yamamoto K. To See Life Grow: The Meaning of Mentorship. Theory Into Practice. 1988. Vol. 27. No. 3. Pp. 183 – 189.

Информация об авторах

Гучас И.В., аспирант, Государственный университет просвещения, vnprmsk@mail.ru

Кельчина Н.В., проректор по учебной и методической работе, Институт деловой карьеры, idekaregion@bk.ru

Филатов В.В., аспирант, Государственный университет просвещения, vvf99@yandex.ru