

ЗАРУБЕЖНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ НАСТАВНИКА В БИЗНЕСЕ

Шубина Гузель Шагитовна

магистрант, Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова, РФ, г. Казань

Фукин Анатолий Иванович

научный руководитель, д-р психол. наук, профессор, Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова, РФ, г. Казань

FOREIGN STUDIES OF THE STRUCTURE OF PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES OF A MENTOR IN BUSINESS

Guzel Shubina

Master`s student, Kazan Innovation University named after V. G. Timiryasov, Russia, Kazan

Anatoly Fukin

Scientific adviser, Doctor of Psychological Sciences, professor, Kazan Innovation University named after V. G. Timiryasov, Russia, Kazan

Аннотация. В статье рассмотрены исследования зарубежных авторов профессионально важных качеств наставника в бизнесе. Таких как: энтузиазм, сострадание, самоотверженность, адаптивность, ответственность, гибкость, стрессоустойчивость, активность, этическое деловое поведение, высокие моральные качества.

Abstract. The article examines the research of foreign authors of professionally important qualities of a mentor in business. Such as: enthusiasm, compassion, dedication, adaptability, responsibility, flexibility, stress resistance, activity, ethical business behavior, high moral qualities.

Наставничество в бизнес-среде в последнее время набирает популярность. Под ним понимаются отношения, где знающий и опытный человек помогает менее опытному освоить новые знания и навыки в управлении брендом. Д. Меггинсон и Д. Клаттербак определяли наставничество как «помощь в трансформации знаний, работы и мышления» [6, с. 7-11]. Другой автор, Р. Луецки, отмечал, что при этом устанавливаются профессиональные стандарты, необходимые для оптимальной передачи знаний и опыта [9, с. 3-10].

Система наставничества за рубежом появилась в конце XIX века. В классическом понимании наставничество стало использоваться в широких кругах в середине XX века, поскольку это эффективный метод обучения с точки зрения экономического и социального развития. Кроме того, этот эффект получает не только руководитель, но и сотрудники и государство. Для того, чтобы получить должных эффект, в Американской практике наблюдается использование наставничества в качестве управления талантами и организации развития и изменений на

предприятию [2].

Американская ассоциация менеджеров представила ряд преимуществ, которые дает система наставничества [7, с. 356-373]:

- развитие лидерства,
- улучшение производительности труда, как индивидуального, так и общего,
- сокращение времени на принятие решений,
- улучшение системы рекрутинга,
- оптимизация кадрового состава.

Если в США наставничество применяется на всех уровнях компании, то в европейских странах наставники закрепляются за отдельными сотрудниками, чьи компетенции более выгодны для предприятия. Также в Европе редко используется определение «наставник», в его качестве выступают линейные менеджеры, как правило, штатные сотрудники фирмы [5, с. 195-226].

В зарубежной литературе можно встретить разные виды наставничества. Так, выделяют традиционную модель наставничества (One-on-One Mentoring), которая реализуется в определенный промежуток времени с сотрудниками. Ситуационное наставничество (Situational Mentoring) предполагает оказание помощи в определенных ситуациях, когда сотрудник в большей степени нуждается в указаниях и рекомендациях. Партнерское наставничество (Peer Mentoring) заключается в тесном сотрудничестве 2 человек, один из которых имеет больший опыт. Данная модель чаще применяется по типу «стажер-наставник». Групповое наставничество (Group Mentoring) ориентировано на работу с ограниченным числом сотрудников по определенной проблеме. Краткосрочное или целеполагающее наставничество (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring) предполагает работу по достижению конкретной цели в короткие сроки. Скоростное наставничество (Speed Mentoring) направлено на однократные встречи, по результатам которых сотрудник получает набор знаний и умений [8, с. 36-39]. Также на базе Правительства США появилось флэш-наставничество (Flash Mentoring), которое предполагает выступление потенциальных наставников перед сотрудниками, которые в последствие сами выбирают себе наставника [3, с. 18].

Несмотря на то, что существуют разные модели, для их эффективности наставник должен обладать определенными профессиональными качествами.

Бланчард и Шула считают, что наставник должен уметь выявлять и анализировать потребности, ставить реальные цели на основе возможностей подопечных. Кроме того, сам наставник должен обладать определенным набором знаний и умений в соответствии с отраслью бизнеса, самокритикой, уметь ставить личные цели, выражать свои чувства и мысли, анализировать проблемы с разных точек зрения [11, с. 100].

Х.Д. Тайлер писал о том, что наставник должен обладать гибкостью, открытостью, способствовать внутреннему развитию, а также уметь работать в партнерстве с разными людьми [12, с. 55].

В своем исследовании К.Чо, Р. Раманан и М.Д. Фельдман на основе наград и рекомендательных писем, присужденных наставникам в различных сферах, выделили следующие идеальные качества: энтузиазм, сострадание, самоотверженность, умение адаптировать меры обучения и поддержки для каждого подопечного, ответственность и готовность брать на себя большую ответственность, поддерживают личный и профессиональный баланс. Также, по их мнению, «идеальный наставник» стремится к созданию наследия, передавая ролевые функции и характеристики другим, способствуя созданию «стандартов наставничества» [4, с. 453-458]. Анализируя предшествующий опыт изучения системы наставничества и характеристик профессионалов в этой среде, Д. Росселот-Мерритт и Д. Блох выдвинули мысль о том, какими качествами должен обладать наставник.

По их мнению, он должен соответствовать группе подопечных (расе, полу, возрасту, ценностям), уровень образования должен быть высоким (в идеале, иметь ученую степень, награды в данной сфере, практический опыт работы), использовать навыки научного диалога. В собственном исследовании авторы пришли к выводу, что наставник должен занимать активную жизненную позицию, содействовать равенству всех участников наставничества, быть открытым и честным, ориентироваться на долгосрочное сотрудничество и способствовать созданию благоприятной рабочей атмосферы [10, с. 1-15].

Другие исследователи изучали соответствие между приверженностью и личным характером (независимые переменные) и достижением целей программы наставничества (зависимые переменные). По результатам работы они представили характеристики, которыми должен обладать каждый наставник: стрессоустойчивость, активность, этическое деловое поведение, высокие моральные качества [13, с. 659-700]. Многие авторы сходятся во мнении, что наставник опирается на определенные паттерны, образы и формы профессиональной деятельности. То есть обладает набором знаний и навыков, которые позволяют выполнять работу. При этом личностные качества не учитываются. Однако в современном обществе меняются модели поведения, поэтому наравне с профессиональными качествами стоят и личностные. Кроме того, к эффективному наставничеству предъявляются определенные требования. Д. Меггинсон и Д. Клаттербак считают, что долгосрочное сотрудничество дает более значимые результаты [6, с. 7-11]. Т.Д. Аллен отметил, что его ориентирование на профессиональное развитие приводит к серьезным изменениям в том числе и личной жизни. Также он обнаружил, что значительный рост наблюдается в кризисных ситуациях, требующих помощи и поддержки со стороны (при выборе профессии, росте по карьере и другое) [1, с. 6-11]. В зарубежной практике, несмотря на ряд преимуществ системы наставничества, существуют значимые проблемы, связанные в том числе с профессиональными качествами наставника. Это межличностные конфликты, высокие расходы на наставника, географический и профессиональный разрыв между подопечными и наставником, переход от формального к неформальному общению, отсутствие единой системы обучения, воспитания в наставничестве [4, 11]. Таким образом, изучив работы зарубежных авторов, можно перечислить выделенные ими следующие профессионально важные качества наставников в бизнесе: энтузиазм, сострадание, самоотверженность, адаптивность, ответственность, гибкость, стрессоустойчивость, активность, этическое деловое поведение, высокие моральные качества, наставник должен содействовать равенству всех участников наставничества, быть открытым и честным, ориентироваться на долгосрочное сотрудничество и способствовать созданию благоприятной рабочей атмосферы .

Список литературы:

1. Allen T.D., Eby L.T. The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach // John Wiley & Sons. – 2007. – P. 6-11.
2. American Management Association Report (2019). URL: <https://www.prnewswire.com/news-releases/american-management-association-ama-named-to-2019-training-industrys-top-20-leadership-training-companies-list-300807641.html>
3. Best Practices: Mentoring. United States Office Of Personnel Management / Washington. – 2008. – 23 p.
4. Cho C.S., Ramanan R., Feldman M.D. Defining the Ideal Qualities of Mentorship: A Qualitative Analysis of the Characteristics of Outstanding Mentors // The American Journal of Medicine. – 2011. – Vol. 124(5). – P. 453-458.
5. Chong, J.Y., Ching, A.H., Renganathan, Y., Lim, W. Q. et.al. Enhancing mentoring experiences through e-mentoring: a systematic scoping review of e-mentoring programs between 2000 and 2017 // Advances in Health Sciences Education. – 2020. – P.195-226.
6. Clutterbuck D., Megginson D. Mentoring Executives and Directors. Routledge. – 2019. – P. 7-11.

7. Fam J., Jessica C.L. Peer mentoring: A move towards addressing inequality between PhD students // *Neuroanatomy and Behaviour*. - 2019. - P. 356-373.
8. Francis L.M. Shifting the shape of mentoring // *T+D*. - 2009. - Vol. 63 (9). - P. 36-39.
9. Luecke R. *Coaching and Mentoring: How to Develop Top Talent and Achieve Stronger Performance* // Harvard Business Press. - 2004. - P. 3-10.
10. Rosselot-Merritt J., Bloch J. Mentoring in Business and Professional Communication: Case Study of a Multiyear Dynamic // [View all authors and affiliations](#). - 2019. - Vol. 83. - P. 1-15.
11. Shula D., Blanchard K. *The Little Book of Coaching. Motivating People to be Winners* // Harper Collins Publishers. - 2020. - 132 p.
12. Tyler H.J. School-based to school-led initial teacher training: reconceptual-ising the mentor's role // DProf thesis. - Middlesex University. - 2015. - 79 p.
13. Yu D., Herremans I., Althouse N. et.al. The mediating role of a good match in achieving mentorship objectives // *The International journal of Management Education*. - 2022. - Vol. 20. - P. 695-700.