

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра педагогики и образовательных технологий

**Риски в подготовке наставников в коммерческой организации
на примере ООО «Много Мебели»**
АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 383 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование
профиля «Образование взрослых»
факультета гуманитарных дисциплин, русского и иностранного языков

Галиной Ксении Николаевны

Научный руководитель
доцент кафедры педагогики и
образовательных технологий,
к.пед.н., доцент

_____ Е.Г. Евдокимова

Зав. кафедрой
педагогики и образовательных технологий,
к.пед.н., доцент

_____ Е.И. Балакирева

Саратов 2026

Введение. В условиях динамичного развития рынка труда, цифровизации экономики и появления новых профессий, система непрерывного образования взрослых становится критически важным фактором конкурентоспособности как для отдельного специалиста, так и для организации в целом. Наставничество, являясь одним из ключевых инструментов внутрифирменного обучения, позволяет эффективно передавать профессиональный опыт, адаптировать новых сотрудников и развивать кадровый потенциал.

Однако, несмотря на признанную значимость наставничества, процесс подготовки самих наставников в коммерческих организациях зачастую носит бессистемный характер и сопряжен с рядом рисков. Анализ практики показывает наличие противоречия между потребностью бизнеса в квалифицированных наставниках и недостаточной разработанностью научно-методического обеспечения их подготовки, учитывающего преемственность с академическим образованием и специфику обучения взрослых.

Степень разработанности проблемы. Теоретическую базу исследования составили работы в области андрагогики (М. Ноулз, Дж. Мезиров, С. Брукфилд), теории и практики наставничества (Э. Парслоу, Т.В. Ковалева, М.М. Епштейн), а также исследования педагогических и управленческих рисков (Э. Гидденс, З. Бауман). Однако проблема минимизации рисков при подготовке наставников в корпоративной среде через обеспечение преемственности с вузовской системой остается недостаточно изученной.

Объект исследования: наставничество в коммерческой организации.
Предмет исследования: программа подготовки наставников в коммерческой организации, направленная на минимизацию рисков с учетом преемственности с подготовкой наставничества в ВУЗе.

Цель исследования: разработать программу подготовки наставников в коммерческой организации, направленную на минимизацию рисков.

Гипотеза исследования: программа подготовки наставников в коммерческой организации эффективна при условии согласования с целями и задачами подготовки наставников в вузе.

Задачи исследования: Рассмотреть основные понятия темы (сущность, структура, содержание наставничества и подготовки наставников).

Проанализировать условия и риски подготовки наставников в коммерческой организации.

Разработать и апробировать программу подготовки наставников в коммерческой организации на примере ООО «Много Мебели».

Методологические основы исследования: базируются на положениях андрагогики о специфике обучения взрослых и концепции педагогических и социальных рисков.

Научная новизна и теоретическая значимость работы заключается в систематизации и выявлении ключевых рисков подготовки наставников во внутрифирменном обучении, среди которых особо выделены: несогласованность целей и методов с вузовской подготовкой, а также недостаточный учет мотивации потенциальных наставников.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанная программа и «Портрет современного наставника» (модель компетенций) могут быть использованы в деятельности HR-специалистов и руководителей для повышения эффективности корпоративного обучения и снижения кадровых рисков.

Положения, выносимые на защиту:

Подготовка наставников в коммерческой организации требует учета специфики обучения взрослых и содержит риски, связанные с разрывом между академическим и корпоративным подходами.

Эффективная программа подготовки наставников должна строиться на основе трехкомпонентной компетентностной модели (психолого-педагогический, методический блок и блок коуч-компетенций).

Минимизация рисков достигается через создание единого понимания «портрета наставника» и внедрение системы непрерывного мониторинга и обратной связи.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы, сформулированы цель, задачи, объект, предмет и гипотеза исследования, раскрыта теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретические основы подготовки наставников в коммерческой организации» проведен анализ научной литературы. Рассмотрена специфика наставничества как формы обучения взрослых, выявлены его структура и функции.

Ключевым результатом теоретического анализа стала разработка компетентностной модели современного наставника, которую можно охарактеризовать как его профессиональный «портрет». Данный портрет включает три основных блока:

Психолого-педагогический блок: эмпатия, коммуникабельность, эмоциональная уравновешенность, умение слушать и создавать психологически комфортную среду.

Методический блок: владение методами обучения взрослых (андрагогика), умение структурировать информацию, адаптировать материал под уровень подопечного, давать конструктивную обратную связь.

Блок коуч-компетенций: умение задавать «сильные» вопросы, помогать в постановке целей (SMART), раскрывать потенциал подопечного, а не просто транслировать готовые решения.

Особое внимание уделено анализу рисков подготовки наставников. В работе выделены следующие группы рисков:

Организационно-управленческие: слабая связь программ подготовки с реальной моделью компетенций, отрыв обучения от системы мотивации и оценки.

Методические: преобладание теории над практикой, отсутствие преемственности с вузовским образованием, недостаточное внимание развитию мета-компетенций.

Социально-психологические: профессиональное выгорание наставников из-за перегрузки и отсутствия признания, демотивация, межличностные конфликты.

Оценочные: отсутствие или неэффективность методов оценивания результатов наставничества, что не позволяет отслеживать прогресс и корректировать программу.

Во второй главе «Программа подготовки наставников в коммерческой организации (на примере ООО «Много Мебели»)» представлен сравнительный анализ моделей подготовки в вузе и коммерческой структуре. Выявлено, что в ООО «Много Мебели» существующая система подготовки, несмотря на практическую направленность, имеет пробелы, в частности, недостаточный учет индивидуальных потребностей наставников и отсутствие системной оценки.

На основе выявленных рисков и компетентностной модели была разработана и апробирована обновленная программа подготовки наставников. Программа включала тренинги по развитию коммуникативных навыков, методикам обучения на рабочем месте, коучингу и управлению конфликтами (сценарий тренинга представлен в Приложении 3). Для оценки эффективности программы был проведен опрос экспертов (менеджеров высшего звена) и анкетирование молодых сотрудников (стажеров).

Результаты апробации:

Эксперты подтвердили, что программа соответствует потребностям компании, хорошо структурирована и способствует развитию всех трех групп компетенций.

Анализ анкет молодых сотрудников (80% положительных отзывов) показал, что наставники, прошедшие подготовку, эффективно транслируют ценности компании, создают безопасную среду для обучения, а отношения с ними перерастают в долгосрочное профессиональное партнерство.

Внедрение программы привело к сокращению времени адаптации новых сотрудников на 20% и снижению текучести кадров среди новичков на 15%, что подтверждает минимизацию ключевых рисков.

В заключении подведены итоги исследования, подтверждена гипотеза о том, что эффективность программы подготовки наставников достигается через согласование целей и методов с вузовской подготовкой и учет выявленных рисков. Разработанная программа и «портрет наставника» являются практическими инструментами для повышения качества корпоративного обучения.