

Цветкова Галина Александровна
Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Российская Федерация
Qaltsvet@yandex.ru

Наставничество – механизм формирования производственной интеллигенции

Аннотация. Представлен опыт и практика наставничества, получившего широкое распространение на промышленных предприятиях России в советский период. Наставничество рассматривается как общественное движение, отражающее различные формы целенаправленного содружества старшего и младшего поколения в поисках освоения не только методов профессионального мастерства, но и нравственных качеств производственной интеллигенции. На материалах социологических исследований представлены особенности наставничества, основные принципы и направления деятельности наставников, востребованные и в условиях современной России.

Ключевые слова: наставничество; наставник; производственная интеллигенция; профессиональное мастерство; трудовой коллектив; предприятие

Tsvetkova Galina Aleksandrovna
Russian state University for the Humanities,
Moscow, Russian Federation
Qaltsvet@yandex.ru

Mentoring as a resource for the formation of industrial intelligentsia

Abstract. The article presents the experience and practice of mentoring, which became widespread in industrial enterprises of Russian Federation during the Soviet period. Mentoring is considered as a social movement that reflects various forms of purposeful collaboration of the older and younger generations in search of mastering not only the methods of professional skill, but also the moral qualities of the industrial intelligentsia. Based on the materials of sociological research, the features of mentoring, the main principles and activities of mentors, which are in demand in modern Russian Federation, are presented.

Keywords: mentoring; mentor; industrial intelligentsia; professional skills; labor collective; enterprise

Производственная интеллигенция относится к одной из значимых социальных групп общества, формирование которой осуществляется за счет пополнения высококвалифицированных и конкурентоспособных кадров в сфере промышленного производства, способных к реализации стратегических мер научно-технического развития современной России. Однако за последние восемнадцать лет сократилось количество организаций, выполнявших исследования и разработки: если в 2000 г. их общее количество в стране было 4 099, то в 2018 г. – 3 950, т.е. уменьшилось на

149 организаций [Российский ..., 2019: 507]. Сократились бюджетные ассигнования и количество работников в сфере исследований и разработок. Потери 1990-х гг. в темпах развития не восполнены до настоящего времени [Об итогах ..., 2018].

Одним из выходов из создавшихся обстоятельств является воссоздание наставничества как социального ресурса передачи и освоения профессиональных компетенций. Социологические исследования показывают, что регулярное освоение новых навыков является важным элементом трудовой деятельности работников. Наряду с профессиональными (техническими) навыками ключевое значение при найме всех категорий работников придается поведенческим и социальным навыкам, а в случае руководителей и специалистов также и когнитивным навыкам высокого порядка. Внешнее и внутреннее обучение специалистов приблизительно одинаково актуально в инновационных фирмах (около 60 %). Один из важнейших навыков, востребованный у современных работников инновационных компаний, – умение решать задачи. Именно этот навык отражает максимальное отличие между инновационными и классическими предприятиями²⁸⁵ [Навыки ..., 2012]. Исследования 2019 г. сохранили этот тренд, что обусловлено тем, что в современных условиях предприятия принимают решения на основе очень много данных – остро не хватает людей, способных на их основе принимать продуманные решения²⁸⁶.

Одновременно работниками признается и другой не менее важный факт: успешность ими профессионального становления, овладения профессиональными качествами, преимущественно обеспечивается благодаря их совместной работе с наставником. Мотивацией и способностью последнего генерировать, сохранять, передавать и трансформировать знания в новое поколение квалифицированных кадров.

При этом участие трудового коллектива в формировании собственной производственной интеллигенции в условиях перехода к цифровой экономике должно выйти на качественно новый уровень. Тем более, что с каждым днем растут требования к квалификации, повышается мобильность и одновременно конкуренция за профессионально грамотных и ответственных работников, способных обеспечить прорыв в области науки и современных технологий.

Однако пока изучение опыта и практики наставничества носит фрагментированный и ситуативный характер, вследствие чего отстает от запросов производственной практики. Подтверждением этому служат факты: современные молодые работники не знают истории отечественного наставничества, поэтому используют модное слово «коучинг», понимая под ним новое социально-

²⁸⁵ Данные обследования российских работодателей, проведенного совместно Всемирным банком и Высшей школой экономики (ВШЭ) в 2012 г. Исследование включало стандартизированные индивидуальные опросы представителей 1,5 тыс. компаний в 26 субъектах России. Опрашивались руководители отделов кадров структур со штатом более 50 сотрудников. Интервью проводились на предприятиях основных отраслей российской экономики, что обеспечило репрезентативность выборки на национальном, а не только на отраслевом уровне.

²⁸⁶ Сервис LinkedIn исследовал почти 250 млн активных пользователей по миру — и выяснил, какие специалисты больше всего нужны бизнесу в 2019 г.

профессиональное явление. Да и люди, называющие себя «коучами», с большим трудом объясняют сущность своей работы.

История отечественного наставничества – не просто история помощи и содействия человеку-труда в процессе его становления как профессионала и нравственной личности. Наставничество – это одна из форм воспитания кадров, занимающая по праву почетное место в социально-экономической истории России. Это более высокий уровень коллективного взаимодействия работников предприятий с целью передачи и освоения знаний, навыков и умений. Наставничество охватывало не только различные профессиональные группы, но и работников разных возрастных категорий.

Процесс формирования наставничества как социального явления, основной целью которого является распространение профессиональных знаний, имеет ряд исторических особенностей, которые условно можно объединить в следующие блоки: а) по продолжительности: дореволюционные, советские, современные; б) по ограниченности передачи профессиональных знаний ремесла в прошлых веках по полу: только собственному сыну или сыну другого человека; в) с учетом условий передачи знаний: в домашних условиях (гувернеры, учителя, опекуны) и в условиях производства (мастера, высококвалифицированные специалисты и др.); г) с учетом социальных связей: кровнородственные (близкие, опекуны) и люди, официально нанятые для этих целей (воспитатель, учитель); д) с учетом финансовых средств семьи: придворные наставники (воспитатели, учителя), ремесленники и др. Содержание каждой классификации уникально, так как отличается количественными и качественными показателями, характеризующими отдельные этапы истории наставничества, соответствующие в определенной степени историческим этапам, отражающим развитие структуры занятых в определенной сфере труда. Эти особенности отображены и в теоретических исследованиях.

В XX в. широкое распространение получил взгляд на производственную интеллигенцию как на работников умственного труда, среди которых можно выделить различные группы: 1) научно-техническая интеллигенция – ученые /исследователи/, имеющие ученые степени, работающие в области технических наук; 2) инженерно-техническая интеллигенция – инженеры и техники, имеющие высшее и средне-техническое образование; 3) рабочие (специалисты), обладающие высокой квалификацией. Последние две группы, непосредственно занятые на производстве, выявляющие и заявляющие о технических и технологических потребностях предприятий, внедряющие научные достижения в технологические процессы производства, – в представленной иерархии занимают лидирующее место. Ими же в качестве наставников осуществляются функции технического, конструкторского, технологического, организационного, экономического обеспечения и совершенствования процессов управления предприятием. В рамках данного посыла, наставничество – одна из форм более эффективного использования творческих возможностей и способностей профессионалов. Обратимся к практическим фактам.

В 1920-е гг. в России была осуществлена реорганизация старой системы производственного ученичества и объявлено о воспитании и подготовки рабочей смены на новой демократической основе. В трудовые коллективы внедрялись такие формы наставничества как ученические бригады подростков, коммунистические субботники, молодежные и фронтовые бригады, «общественные буксиры» и пр. Изначально в качестве наставников выступали коммунисты, являющиеся профессиональными работниками в различных сферах экономики. Они закреплялись за группами молодежи под личную и партийную ответственность. При этом коммунисты предъявляли высокие требования не только к подопечным, но и в первую очередь к себе, поскольку личным примером формировали высококвалифицированных работников, раскрывая их творческий потенциал. Вместе с наставником они занимались совершенствованием техники и оборудования, а также разработкой и внедрением передовых производственных технологий в сферу труда. Это стало многолетней основой целенаправленного привлечения кадровых рабочих к воспитанию трудовой смены квалифицированных кадров.

Поучительным временем социальной практики наставничества, на наш взгляд, являются и 1960–1970-е гг., когда оно приняло массовый организованный характер. Наставничество рассматривалось как общественный институт, целенаправленно формирующий не только кадры физического, но и умственного труда, а значит производственную (техническую) интеллигенцию. Объяснением этому служит то, что источником её пополнения всегда были люди разных профессиональных групп и классов, поэтому и в социально-экономическом отношении производственная интеллигенция не являлась и не является однородной. На эту особенность пополнения высококвалифицированных кадров не только обратили внимание руководители страны, но и взяли её за основу. И. В. Сталин указывал, что «в советское время интеллигенция рекрутирует своих членов главным образом среди рабочих и крестьян» [Сталин ..., 1936], т.е. среди различных профессиональных групп общества. Благодаря вложению средств в профессиональное образование и роста в связи с этим квалификации работников, способных к творчеству, в 1962 г. было создано почти 27 % национального дохода СССР [Жамин, 1965], т.е. формирование квалифицированных кадров имело социально-экономическое значение.

Особенностью этого времени было и то, что трудовые ресурсы предприятий пополнялись молодыми людьми. Если в годы седьмой пятилетки (1959–1965 гг.) один из четырех был молодой человек, пришедший работать на завод, то в восьмой пятилетке (1966–1970 гг.) – 57 %, в девятой (1971–1975 гг.) – 92 %. Поэтому основным источником формирования производственной интеллигенции стала молодежь, ориентирующаяся на повышение профессиональных знаний и получающая высокую квалификацию.

Молодые работники проявляли заинтересованность не только в результатах труда, но и в его процессе и содержании. При этом творческая функция осознавалась тем полнее, чем содержательнее был труд работников, а тип работника и отношение к

нему преимущественно определялись его квалификацией, навыками и умениями в труде. Социальными основаниями личностного уважения служили такие смыслообразующие категории как понимание коллективной и общественной значимости труда, что является наиболее важной характеристикой производственной интеллигенции. Эти факты подтверждались данными социологических опросов, проведенными отечественными учеными (А. Г. Здравомыслов, В. Е. Полетаев, И. И. Чангли, С. Ф. Фролов, В. А. Ядов и др.). Так, например, на качественные изменения в рабочем классе, характеризующиеся непрерывным повышением квалификации рабочих и ростом их культурного уровня, указывал В. Е. Полетаев [Полетаев, 1964]; высокая оценка человекотворческой функции труда была выявлена у большинства трудящихся И. И. Чангли [Чангли, 1981].

В теоретических и эмпирических исследованиях (Н. А. Аитов, Л. Н. Коган, М. Н. Руткевич, Ф. Р. Филиппов, О. И. Шкаратан и др.) доказывалось наличие в социальной структуре общества новых элементов, поэтому её изучение стало проводиться в дифференцированном виде. В составе рабочего класса были выделены рабочие-интеллигенты, занятые квалифицированным трудом, с одной стороны, и рабочие малоквалифицированные, занятые тяжелым физическим трудом, с другой.

Пытаясь понять особенности социальных процессов в сфере труда, исследователями были обоснованы и раскрыты социальные грани между работниками умственного и физического труда. О. И. Шкаратан заявлял о том, что границы рабочего класса исторически подвижны. В социалистическом обществе идет интенсивный процесс стирания классовых граней, возникают смешанные в классовом отношении группы населения [Шкаратан, 1970]. В структуре рабочих были выявлены обширные слои работников нефизического труда, включающие и техническую интеллигенцию.

Все это изменяло социально-трудовые отношения, вызывая потребность в поиске иных форм и методов формирования нового элемента социальной структуры: квалифицированных кадров из числа работников и даже специалистов как занятых, так и принятых на производственные участки предприятий. Тем более, что период становления квалифицированного работника, в среднем, составлял 6–7 лет. Значительные трудности в освоении избранной специальности были у молодых рабочих и выпускников профессиональных училищ, например, 41 % рабочих при выполнении операций затруднялись в их правильности, каждый четвертый плохо разбирался в оборудовании, каждый пятый допускал брак в работе и соответственно не выполнял производственный план.

Важно, что заводскую молодежь волновали проблемы повышения квалификации, т.е. продолжение профессионального образования и продвижение по службе. Поэтому 91 % молодых людей, трудоустроенных на предприятиях продолжали заниматься в системе индивидуально-бригадного ученичества. При этом, если в начале их трудового пути социальная активность направлялась наставником, то в дальнейшем подключались представители трудового коллектива, формировались трудовые взаимоотношения на более широком уровне. В комсомольско-молодежных

коллективах (их в стране было более 500 тыс.) наставническая деятельность включала три уровня: бригадир–наставник, коллектив бригады и комсомольская группа.

В целом, результаты анализа и обобщения новых многообразных форм наставничества, внедряемых в этот период времени на предприятиях различных отраслей экономики, позволяют условно их объединить в две группы. Индивидуальное наставничество – наставники возглавляли комсомольско-молодежные коллективы и бригады подростков (индивидуально-бригадное ученичество), совместные обязательства шефа и подшефного. Коллективное наставничество – шефство со стороны трудовых коллективов над ударными комсомольско-молодежными бригадами, производственными звеньями, школами и профессиональными учреждениями. Традицией стало назначение в качестве руководителей молодежных бригад опытных высокого профессионального и морального уровня рабочих, передовиков и ветеранов труда, инженерно-технических работников и новаторов производства. Среди наставников немало было Героев социалистического труда и Героев Советского Союза.

Преимуществом было и то, что наставничество оформилось в общественное движение, распространившееся не только на структурные подразделения промышленных предприятий, колхозов, совхозов, но и охватившееся трудовые коллективы других сфер деятельности: среднего и профессионального образования, здравоохранения, торговли, культуры и пр. Координационную работу брали на себя областные, городские, районные советы наставников. Им оказывали не только содействие, но и их возглавляли партийные и профсоюзные организации. На территории страны были созданы и успешно действовали трудовые школы.

Злободневность использования наставничества в качестве ресурса формирования производственной интеллигенции была обусловлена и другими факторами, например, имели место недостатки в области качества подготовки инженерно-технических специалистов (отрыв теоретической подготовки от реальной практики производственных процессов и пр.). Отчасти, это объяснялось тем, что в исследуемый период среди профессорско-преподавательского состава педагогических вузов лица, имеющие ученую степень докторов и кандидатов наук, составляли 26,5 %, причем только 1,1 % из них имели статус доктора наук и профессора [Каверау, 1970]. Следовательно, профессиональные заведения не справлялись с приростом новых знаний в производственной сфере. Ибо были не в состоянии учесть тенденции к обновлению технической и технологической составляющих производства. И как следствие, по мнению директора Московского электромеханического завода имени Владимира Ильича П. Н. Скринского, потенциал заводского инженера использовался лишь на 20 %. Творческие ресурсы коллектива руководителей и специалистов на заводах – не более, чем на 50 % [Человеческий ..., 1985].

Многие отмеченные положения советского наставничества остаются актуальными и в современных условиях. Главный принцип современного наставника – научить молодежь ценить труд и свою профессию. Для этого он должен

был открывать глубину и красоту специальности, увидеть и помочь раскрыться творческим резервам своего подопечного как будущего интеллигентного человека-труда. Формировать у него уважение к труду, вырабатывать чувство ответственности и привязанности к членам трудового коллектива, оказывать помощь и поддержку именно тогда, когда она необходима, проявлять заинтересованность в дальнейшей судьбе молодых работников. Важно, что моральная основа взаимоотношений между наставником и подопечным строилась на уважении к профессии, заинтересованности и искренности в освоении социально-трудовых практик. Эти базовые основы должны сохраняться и совершенствоваться, являясь залогом успеха предприятий не только сегодня, но и в будущем.

Библиографический список

Васильев К. Б., Шульга И. Е. Навыки, востребованные в российской экономике. Из книги: *Спрос на навыки и компетентности со стороны российских.* 1936.

Жамин В. А. Актуальные проблемы экономики народного образования. – в кн.: *Актуальные вопросы экономики народного образования.* М.: Просвещение, 1965. 226 с.

Каверау Т. А., Королева И. Ш. Проблемы подготовки и повышения квалификации учительских кадров. Из кн.: *Научно-технический прогресс и подготовка кадров. Материалы II конференции молодых экономистов и социологов Сибири и Дальнего Востока.* Выпуск VII. Иркутск-Новосибирск. 1970. С. 50.

Об итогах совещания на тему: "О совершенствовании законодательного регулирования научной, научно-технической и инновационной деятельности в Государственной Думе от 11 января 2018 года [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и научно-технической документации: [веб-сайт]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/551614282> (дата обращения: 05.05.2020).

Полетаев В. Е. Изменения в численности и составе рабочего класса СССР в итоге победы социализма. Формирование и развитие советского рабочего класса (1917 – 1961 гг.). Сборник статей. М.: 1964. С. 117.

Россия в цифрах.2019: Крат. стат. сб. /Росстат – М.: 2019. 549 с.

Сталин И. В.: О проекте Конституции Союза ССР. Доклад на чрезвычайном VIII Всероссийском съезде Советов //Правда. 1936 года 25 ноября.

Чангли И. И. Философские аспекты труда. // Знание. 1981. № 3. С. 62.

Человеческий фактор: социально-экономическое обозрение. // Правда. 1985. 20 мая. Управление качеством трудового потенциала. – Киев, 1985. 152 с.

Шкаратан О.И. Проблемы социальной структуры рабочего класса. М.: 1970. 472 с.