

ния сельскохозяйственных культур, переработки урожая, пищевой промышленности наиболее прозрачны, понятны для обучающихся независимо от их «происхождения». Учет наличия большого количества факторов, влияющих на качество результата, делают математические модели процессов в АПК объективно реальным, а саму математику представляют полезной наукой, необходимой для обучения.

УДК 338.436.33

ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АПК: ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ

Резанова Е.В., канд. социологических наук

УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь», г. Минск

Ключевые слова: наставническая деятельность, комплекс мероприятий по организации наставничества, методические рекомендации по организации наставничества.

Keywords: mentoring, the complex of measures for the organization of mentoring, guidelines for mentoring.

Аннотация: В статье освещается зарубежный опыт внедрения практики наставничества в организациях, на основе которого определены основные цели и задачи, субъекты и объекты, функции и принципы, формы и этапы осуществления наставнической деятельности. С целью организационно-методического сопровождения института наставничества в агропромышленном комплексе Республики Беларусь предлагается использовать проект методических рекомендаций по организации наставничества в государственных организациях Республики Беларусь, разработанный Научно-исследовательским институтом теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

Summary: The article considers foreign experience of introduction of the practice of mentoring in organizations on the basis of which the main aims and objectives, subjects and objects, functions and principles, forms and implementation phases of the mentoring activities are defined. With the aim of organizational-methodical support of mentoring in the agricultural sector of the Republic of Belarus is proposed to use the draft guidelines for mentoring in the state organizations of the Republic of Belarus, developed by State Administration Theory and Practice Research Institute Academy of public administration under the aegis of the President of the Republic of Belarus.

Ускорение научно-технического прогресса и процесса урбанизации приводит к изменениям в традиционно сложившихся трудовых отноше-

ниях в рамках агропромышленного комплекса Республики Беларусь. Для реализации государственной программы развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016-2020 годы, одной из задач которой является укрепление трудового потенциала агропромышленного комплекса, необходимо развитие системы мотивации и применение соответствующих кадровых технологий, направленных на закрепление квалифицированных молодых специалистов и повышение производительности труда в сельском хозяйстве [1]. Этому может способствовать развитие института наставничества в организациях агропромышленного комплекса.

Наставничество является кадровой технологией, направленной на профессиональное развитие и адаптацию молодых специалистов, которое осуществляется под наблюдением более опытного работника организации – наставника. Целью наставничества являются подготовка работника к самостоятельному выполнению трудовых функций и приобретению профессиональных знаний и навыков в организации.

К основным задачам наставничества относятся: оказание помощи молодому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями; обеспечение формирования и развития личных, профессиональных и деловых качеств молодого работника; вовлечение молодого работника в трудовой процесс и общественную жизнь организации, оказание помощи в освоении корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в организации; снижение текучести кадров, установление длительных трудовых отношений в организации; создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата и др. [2].

В зарубежной литературе уделяется много внимания проблематике наставничества: уточняется категориально-понятийный аппарат, определяются этапы прохождения наставничества, обозначаются функции и задачи наставника, формы и методы наставнической деятельности. Практика применения наставничества в зарубежных странах различается по специфике нормативного правового регулирования, ресурсному обеспечению, степени формализации технологии. Слабая степень формализации технологии наставничества характерна для таких стран, как Германия, Мексика, Франция. Сильная степень формализации технологии наставничества характеризует опыт кадрового менеджмента таких стран, как Австралия, Канада, Китай, Нидерланды, Япония [3].

Министерством труда Российской Федерации разработан методический инструментарий по применению наставничества на государственной службе, где наставничество определяется как кадровая технология, обеспечивающая посредством планомерной работы передачу знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному [4].

В Республике Беларусь практика применения института наставничества определяется преимущественно локальными нормативными правовыми актами и методическим инструментарием. Следует отметить, что на сегодняшний день отсутствует законодательное обеспечение института наставничества, не разработан методический инструментарий, применение которого позволит организовать эффективную работу по внедрению института наставничества в агропромышленном комплексе Республики Беларусь.

С целью изучения особенностей внедрения практики наставничества в деятельность государственных организаций, работниками Научно-исследовательского института теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь было проведено социологическое исследование (апрель 2016 г.) методом экспертного опроса. Экспертами выступили специалисты в сфере кадровой работы государственных организаций. Общий объем выборки составил 74 чел.

Результаты анкетирования экспертов показали, что в государственных организациях реализуется практика наставничества, однако носит преимущественно неформальный характер – это отметили большинство экспертов (60,8 %). При этом специалисты в сфере кадровой работы подчеркнули значимость внедрения института наставничества, поскольку это создаст благоприятные условия для профессионального и карьерного роста молодых специалистов (70,3 %), повысит эффективность деятельности структурного подразделения (48,6 %), создаст благоприятный морально-психологический климат в коллективе (47,3 %), а также будет способствовать закреплению молодых специалистов на местах (41,9 %).

В отношении субъектов наставничества было отмечено следующее: большинство экспертов полагают, что в роли наставника должен выступать руководитель структурного подразделения; каждый второй эксперт считает, что в этой роли может выступать работник этого же структурного подразделения, равный или старший по должности, имеющий большой опыт работы. В отношении объектов наставничества эксперты отметили, что необходимо закреплять наставников за молодыми специалистами (95,9%).

В качестве основных задач, которые должен выполнять наставник, были обозначены следующие: обеспечение более ускоренного профессионального становления и развития работников (67,6 %), сокращение периода профессиональной и социальной адаптации (62,2 %), ознакомление с современными методами и приемами профессиональной деятельности (59,5 %).

Среди причин, препятствующих внедрению института наставничества в деятельность государственных организаций, большинство экспертов отметили отсутствие системы организации и мотивации наставников (83,3 %). Каждый третий указал на отсутствие локальных инструкций и методических документов, сопровождающих процедуру наставничества в организации (37,5 %), и нормативно-правовой базы, регламентирующей наставничество (29,2 %).

По результатам проведенного экспертного опроса Научно-исследовательским институтом теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь разработан проект методических рекомендаций по организации наставничества в государственных организациях, регламентирующих вопросы организации, прохождения и подведения итогов наставничества. Данные методические рекомендации включают следующие разделы:

- общие положения (правовые основы, цель и задачи наставничества);
- организация наставничества (сроки и формы наставничества, объекты и субъекты наставничества, требуемые компетенции наставника, функции руководителя организации, руководителя структурного подразделения и кадровой службы в период организации наставничества);
- прохождение наставничества (функции наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в период прохождения наставничества);
- подведение итогов наставничества (подготовка отчетных документов о прохождении наставничества, оценка эффективности наставничества, поощрение наставников).

Кроме того, методические рекомендации содержат типовые формы, составляющие инструментарий организации наставничества: программа наставничества в организации; индивидуальный план (отчет) прохождения наставничества; инструментарий для оценки удовлетворенности наставнической деятельностью. Программа наставничества определяет основные мероприятия по осуществлению наставнической деятельности в рамках организации и включает следующие мероприятия. Индивидуальный план (отчет) прохождения наставничества определяет основные направления профессиональной адаптации и развития потенциала отдельно работника под руководством наставника.

Таким образом, с целью организационного-методического сопровождения института наставничества в агропромышленном комплексе Республики Беларусь предлагается использовать проект методических рекомендаций по организации наставничества в государственных организациях Республики Беларусь, а также разработать дополнительное научно-методическое сопровождение (учебные пособия, памятки, справочники) как для наставников, так и для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии со спецификой деятельности агропромышленного комплекса в современных условиях. Применение наставничества в организациях агропромышленного комплекса Республики Беларусь позволит:

- формализовать процедуру наставничества, унифицировать подходы и распределять ответственность на протяжении периода наставничества;
- обеспечивать создание лучших социальных условий для работников;
- повысить эффективность использования социальной инфраструктуры;

- улучшить кадровую инфраструктуру, что обеспечит внедрение нововведений в кадровые технологии в организации;
- повысить мотивацию трудовой деятельности за счет нематериальных ее составляющих;
- обеспечить снижение текучести кадров и закрепление молодых работников на местах.

Список использованной литературы

1. Государственная программа развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=C21600196>
2. Богдан, Н.Н. Кадровые технологии в государственной и муниципальной службе: учеб. пособие / Н.Н. Богдан. – Новосибирск: Изд-во СибОАГС – 2011. – 218 с.
3. Клищ, Н.Н. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) / Н.Н. Клищ, В.А. Январев; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с.
4. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе [Электронный ресурс]: утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 18 ноября 2013 г.) // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/7>. – Дата доступа: 10.11.2016.

УДК 338.532.65

ВЕРТИКАЛЬНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ КАК СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ИНДУСТРИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Рунков Ю.Ю.

УО «Белорусский государственный университет», г. Минск

Ключевые слова: строительная индустрия, вертикальная интеграция, конкурентоспособность конечной продукции, экономический эффект, кластер.

Keywords: construction industry, vertical integration, competitiveness of the final product, economic effect, the cluster.

Аннотация: Строительная индустрия Республики Беларусь является одной из ключевых отраслей реального сектора экономики страны, обладающая очень сложной структурой. Для решения проблем функционирования строительной индустрии Республики Беларусь, возможно, при внедрении в отрасль вертикально интегрированных кластеров.

Summary: The construction industry of the Republic of Belarus is one of the key industries of the real sector of the economy, has a very complex structure.