

Сравнение эффективности результатов личного и бизнес-наставничества

Назарова Е.А. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – преподаватель Стажарова Д.М. (Университет ИТМО)

Введение. За последние два десятилетия в сферах образования, бизнеса и психологии приобрела известность концепция наставничества. Сегодня многие считают ее важным шагом в своем развитии. По статистике, 84% компаний из списка Fortune 500 и 100% компаний из списка Fortune 50 имеют программы наставничества. Кроме того, 79% миллениалов считают наставничество решающим фактором успеха в карьере [1].

В зависимости от целей наставничество может быть направлено на личное и бизнес развитие. Личное наставничество связано с развитием гибких навыков наставляемых, ведущему к карьерному успеху, бизнес-наставничество приводит к более желательным предпринимательским результатам, но дает мало психо-эмоциональных преимуществ [2].

Целью данной работы выступает исследование эффективности личного и бизнес-наставничества и сравнения эффектов, которые они оказывают на результаты деятельности наставляемого. Основными задачами являются анализ литературы по проблеме исследования, раскрытие понятия наставничества, сравнение личного и бизнес-наставничества и выявление различий в их результатах.

Основная часть. Наставничество можно охарактеризовать как «процесс, посредством которого опытный человек направляет другого в развитии навыков и знаний для его профессионального или личного развития» [3]. Его функции можно разделить на три категории: 1) помощь в карьерном и профессиональном развитии; 2) оказание эмоциональной и психолого-социальной поддержки; и 3) ролевое моделирование [4].

В зависимости от целей наставничество может быть направлено на личное и бизнес развитие. Результатом первого является развитие личных качеств и гибких навыков человека, его самооощущения, умения управлять стрессом, самоанализа и др. Бизнес-наставничество, в свою очередь, ориентировано на развитие навыков и компетенций, необходимых для успешной карьеры в бизнесе таких, как лидерство, оптимизация бизнес-процессов, а также повышение прибыльности деятельности наставляемого.

По мнению исследователей в области обучения и развития персонала, личное наставничество способствует развитию сотрудников, а не их карьеры [5]. Бизнес-наставничество, в отличие от личного, приводит к видимым материальным результатам, а потому является наиболее популярным. В рамках бизнес-наставничества на протяжении нескольких месяцев или лет опытные предприниматели анализируют дело наставляемого, помогают находить точки роста и выходить на новые результаты: привлекать новых клиентов, оптимизировать бизнес-процессы, увеличивать прибыль. Однако часто у наставляемых возникает несоответствие ожиданий и реальности – развитие лидерства, выстраивание системы бизнеса не гарантированно ведет к увеличению доходов. Препятствием к следованию рекомендациям наставника могут стать личные страхи, отсутствие развитых навыков наставляемого, например, боязнь публичности или неумение вести коммуникацию.

Авторами работы были проанализированы зарубежные исследования результатов программ наставничества, труды Алenna, О'Брайена, Чао, которые

обнаружили, что сотрудники, участвующие в личном наставничестве, сообщали о большей карьерной поддержке, более высоком удовлетворении работой, чем те, у кого не было наставнических отношений [6]. Наибольший интерес у авторов вызвало исследование, проведенное международным журналом наставничества и коучинга в образовании в 2019 году – в результате прохождения программы наставничества студенты-медики увидели значительное повышение самоэффективности поиска работы, получили реалистичное представление о рабочем месте и своих потенциальных карьерных возможностях [1]. Наравне с бизнес-наставничеством, в статье были рассмотрены несоответствия ожиданий от результатов личного наставничества с реальностью – наличие общего представления о перспективах на рынке труда не говорит о том, что наставничество помогло студентам найти первую работу, сменить свой социальный статус.

Выводы. Проведенное исследование вносит вклад в изучение вопроса наставнической поддержки развития студентов-предпринимателей. Работа несет практическую значимость и формирует рекомендации по выбору программ наставничества. В результате проведенного кабинетного исследования авторами работы были сделаны выводы о том, какой вид наставничества является наиболее эффективным для студентов-предпринимателей.

Список использованных источников:

1. Together. Statistics on Mentorship: The Latest Research on Employee Development. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.togetherplatform.com/blog/statistics-on-mentorship> – 26.01.2024.
2. Chao, G. T., Walkz, P. M., & Gardner, P. D. Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions with non-mentored counterparts. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00863.x> – 26.01.2024.
3. Kram, K. E. Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life. University Press of America. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [PDF\) Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organisational Life \(researchgate.net\)](https://www.researchgate.net/publication/312111111/Mentoring_at_Work_Developmental_Relationships_in_Organisational_Life) – 26.01.2024.
4. Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: An empirical investigation. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030130206> – 26.01.2024.
5. Gilley, J. W. & Egglund, S. A. (1994). Principles of human resource development. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co. & University Associates, Inc.
6. Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.89.1.127> – 26.01.2024.

Назарова Е.А. (автор)
Стажарова Д.М. (научный руководитель)

Подпись
Подпись