

АНТОНОВА Екатерина Дмитриевна,
бакалавр, 4 курс,
Сибирский государственный университет путей сообщения,
e-mail: di.ek.an@mail.ru

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

АННОТАЦИЯ. В статье представлены результаты исследования организации наставничества в подразделении транспортной компании. В качестве решения выявленных проблем предложена разработка положения о наставничестве с учетом специфики рассматриваемого подразделения. Произведенные расчеты и оценка социально-экономической эффективности позволили убедиться в целесообразности внедрения положения. Благодаря точному экономическому расчету организации могут узнать, сколько средств нужно выделить для разработки положения, а также осведомиться о социальной эффективности документационного обеспечения процесса наставничества. В статье сделаны выводы о том, что внедрение специализированного локального положения позволит решить проблемы системной подготовки сотрудников, минимизировать конфликтные ситуации и создать действенные механизмы материального и нематериального стимулирования наставников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество, экономический эффект, экономическая эффективность, оценка социально-экономической эффективности.

ANTONOVA Ekaterina Dmitrievna,
Bachelor's degree, 4th year,
Siberian State University of Railway Transport

ASSESSMENT OF THE SOCIO-ECONOMIC EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF THE PROVISION ON MENTORING

ANNOTATION. The article presents the results of a study on the organization of mentorship in the division of the transport company. As a solution to the problems identified, it is proposed that a mentoring provision be developed in accordance with the specific characteristics of the unit under consideration. The calculations made and the assessment of socio-economic efficiency have shown that the implementation of the provision is feasible. Through accurate economic calculation, organizations can learn how much money is needed to develop a provision, as well as the social effectiveness of documenting the mentoring process. The article concludes that the implementation of a specialized local position will solve problems of systemic training of employees, minimize conflict situations and create effective mechanisms for material and non-material incentives of mentors.

KEY WORDS: mentoring, economic effect, economic efficiency, assessment of socio-economic efficiency.

В организациях процесс наставничества рассматривается как важный инструмент социализации, способствующий усвоению социальных норм и успешной адаптации в социальной среде. Кроме того, наставничество выступает как процесс интеграции в профессию, совершенствованию профессиональных навыков и передачи компетенций.

Проанализировав определения наставничества Н. Сулеймановой [9], Е.Н. Фомина [7, с. 24], Г. Льюиса [2, с. 22], Ю. Андерсона и А. Шеннона [8, с. 214], было выведено собственное. Наставничество - это процесс передачи знаний и навыков, корпоративных ценностей и личностных характеристик от опытного к менее опытному сотруднику, основной целью которого является адаптация сотрудника на новом рабочем месте.

Организация наставничества на предприя-

тиях – это деятельность организации, которая включает в себя комплекс процессов, связанных с организацией практик и стажировок, адаптацией персонала, подготовкой руководителей и цифровизацией.

Наставничество влияет на:

- повышение эффективности труда через качественную подготовку молодых кадров и мотивацию заслуженных работников;
- развитие цифровых навыков на предприятиях различного типа через выстроенное взаимодействие представителей разных поколений;
- ускорение социальных лифтов за счет выстроенного открытого диалога молодых работников и руководителей с более опытными старшими коллегами и руководством компании [3, с. 314].

Обучая стажёров, наставники показывают авторитетность на рабочем месте, а также повыша-

ют свою экспертность, что, в свою очередь, выгодно для репутации компании на рынке.

В ходе проведенного анализа была разработана программа исследования и изучен процесс наставничества в подразделении транспортной отрасли.

Основной задачей рассматриваемого подразделения является организация работы по формированию, реформированию, приему, отправлению, пропуску поездов, погрузке, выгрузке, сортировке, приему к перевозке и выдаче грузов и контейнеров, подаче вагонов под погрузочно-разгрузочные операции, оформлению перевозочных документов. Большинство сотрудников - рабочие, которые осуществляют технические операции. Проанализировав финансово-экономические показатели, указанные в отчетной документации подразделения, было выявлено снижение производительности труда на протяжении рассматриваемого периода, а также существенная отрицательная разница фактического значения от планового. В ходе опроса выявлена низкая доля сотрудников, которая хотела бы стать наставниками, поскольку не конкретизированы виды поощрений и нет критериев, по которым бы происходила оценка наставников. Помимо этого, наблюдается высокий процент конфликтных ситуаций из-за недопонимания наставничества как процесса со стороны рабочего персонала.

В рассматриваемой транспортной компании есть положение об адаптации, которое затрагивает наставничество, однако, оно общее и не учитывает специфику конкретного подразделения. Появляется необходимость в разработке локального положения о наставничестве, которое будет дополнительно содержать:

- процедуру обучения наставников для рабочих специальностей;
- конкретные значения материальной системы поощрения;
- нематериальную систему поощрения наставников;
- время выполнения трудовых функций и время работы с наставляемым;
- систему обратной связи;
- конкретизированные по нормативным значениям KPI наставников.

Для целесообразности внедрения необходимо произвести оценку экономического эффекта, экономической, социальной эффективности на основе расчета ожидаемых результатов и затрат на реализацию предлагаемых мероприятий.

Оценка эффективности проекта требует определения последствий его реализации.

Социально - экономическая эффективность включает в себя понятия социальной и экономической эффективности. Рассмотрим каждое определение подробно.

Экономическая эффективность - достижение целей организации путем использования кадрового потенциала по принципу экономичного рас-

ходования ограниченных средств.

К показателям экономической эффективности относится:

- соотношение издержек, необходимых для обеспечения организации квалифицированным персоналом, и полученных результатов деятельности;
- затраты на отдельные направления и программы деятельности кадровых служб в расчете на одного работника;
- эффект воздействия отдельных программ на результативность деятельности работников и организации в целом.

Социальная эффективность учеными определяется как сложная, многофункциональная система связей, которая способствуют достижению конечных целей любой формы организации общественного производства в удовлетворении потребностей людей, развития человека [6, с. 26].

Социальная эффективность проекта проявляется в возможности достижения позитивных, а также избегания негативных, с социальной точки зрения, изменений в организации.

Перейдем к расчету экономического эффекта и эффективности от внедрения предложенных мероприятий.

Экономический эффект от реализации проекта является абсолютной величиной и определяется как разность между полученным экономическим результатом и связанными с ним затратами, и определяется по формуле (1):

$$\text{ЭД} = P - Z, \quad (1)$$

где ЭД – экономический эффект от реализации проекта, р.;

P – экономический результат от реализации проекта, р.;

Z – затраты, связанные с внедрением проекта, р.

Экономическая эффективность – это соотношение достигнутого результата и использованных ресурсов. Является относительным показателем и определяется как соотношение между полученным результатом и связанными с ним затратами. Рассчитывается по формуле 2:

$$\text{Эе} = P / Z, \quad (2)$$

где Эе – экономическая эффективность от реализации проекта;

P – экономический результат от реализации проекта, р.;

Z – затраты, связанные с внедрением проекта.

Необходимо рассчитать экономические результаты реализации проектных мероприятий по внедрению положения о наставничестве в организации транспортной отрасли, которые приведут к увеличению производительности труда.

Экономический результат от повышения производительности труда рассчитывается по формуле 3:

$$P_{\text{пт}} = Ч \cdot (П_2 - П_1), \quad (3)$$

где Ч – численность работников, увеличивших выполнение норм выработки (повысивших производительность труда), р.;

Π_1 , Π_2 – производительность труда соответственно до и после внедрения мероприятий проекта, р.

Численность работников, увеличивших выполнение норм выработки, определялась исходя из отчета о движении работников и состоянии трудовой дисциплины.

Таким образом, экономическим результатом от внедрения проекта будет повышение производительности труда у операционных должностей. Он равен 321930 рублей.

Затраты на проект состоят из времени человеко-часов на разработку, подготовку и утверждение положения. Общая стоимость проекта составит 76586 рублей.

Экономический эффект от реализации проекта внедрения положения о наставничестве равен:

$$\Delta\Delta = 321\,930 - 76\,586 = 245\,344 \text{ р.}$$

Тогда экономическая эффективность от реализации проекта составит:

$$\text{Эе} = 321\,930 / 76\,586 = 4,2.$$

Так как экономический эффект положительный, а экономическая эффективность больше

единицы, проект считается целесообразным для внедрения.

С учетом специфики подразделения можно вывести социальную эффективность от внедрения положения:

- больше сотрудников замотивируются стать наставниками, поскольку будет прописано значение материального вида поощрений, а также указаны нематериальные виды поощрений за наставничество. С учетом специфики подразделения будут разработаны KPI, по которым будет происходить оценка работы наставников;

- разграничение времени выполнения трудовых функций и времени работы с наставником позволит наставнику сосредоточиться на наставляемом в отведенное время, не отвлекаясь на основные трудовые функции. Это повысит качество обучения и снизит выгорание наставника;

- четко выстроенная система обратной связи позволит сотрудникам отдела кадров редактировать процесс наставничества в подразделении с учетом выявленных недостатков и улучшать процесс в подразделении;

- наличие документа сократит процент конфликтных ситуаций со стороны рабочего и управленческого персонала благодаря возможности ссылаться на конкретные пункты положения.

Список литературы:

- [1] Абраменко И. М. Наставничество как основа профессионального развития педагога / И. М. Абраменко, Д. А. Бондарева, А. Ю. Тарасова // Молодой ученый. — 2024. — № 48 (547). — С. 197-198.
- [2] Бурмистрова Н. О. Оптимизация и повышение эффективности систем адаптации, оценки и развития персонала. Внутрикorporативная программа подготовки ключевых специалистов: Учебное пособие для вузов / Н. О. Бурмистрова // Санкт-Петербург: Лань. - 2022. - 104 с.
- [3] Дебушева А.В. Организация наставничества на предприятии / А.В. Дебушева, Е. Л. Соколова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. - 2022. - Том 3. - С. 314-316.
- [4] Зорина И. А. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и требования / И. А. Зорина // Мир науки. Социология, филология, культурология. - 2023. - Т. 14. - № 2. - С.1-9.
- [5] Марченко Н. В. Экономика управления персоналом / Н. В. Марченко, Н. Н. Андреева // Новосибирск: Сибирский государственный университет путей сообщения. - 2018. - 116 с.
- [6] Рассказов А. Г. Оценка социальной эффективности деятельности хозяйствующего субъекта / А.Г. Рассказов // Экономический вестник Донбасского государственного технического университета. - 2023. - №15. - С. 25-33.
- [7] Саркисова И. В. К вопросу о сущности понятия «наставничество» в зарубежной и отечественной литературе /И.В. Саркисова // Тенденции развития науки и образования. - 2021. - № 70-5. - С. 24 - 27.
- [8] Фролова С. В. Наставничество и менторинг: анализ понятий / С.В. Фролова, Н.Д. Базарнова // Проблемы современного педагогического образования. - 2018. - №61-2. - С. 213-216.
- [9] Яшкина К. Ю. Теоретические подходы к определению сущности понятия «наставничество» /К.Ю. Яшкина// Исследования молодых ученых: материалы XXIII Международной научной конференции. - Казань: Молодой ученый, 2021. - 2021. - С. 10-13.

References:

- [1] Abramenko I. M. Mentoring as a Basis for a Teacher's Professional Development / I. M. Abramenko, D. A. Bondareva, A. Yu. Tarasova // Young Scientist. - 2024. - No. 48 (547). - P. 197-198.
- [2] Burmistrova N. O. Optimization and Improving the Efficiency of Personnel Adaptation, Assessment, and Development Systems. Intra-Corporate Program for Training Key Specialists: A Textbook for Universities / N. O. Burmistrova // St. Petersburg: Lan. - 2022. - 104 p.
- [3] Debusheva A. V. Mentoring Organization at an Enterprise / A. V. Debusheva, E. L. Sokolova // Actual Problems of Aviation and Cosmonautics. - 2022. - Vol. 3. - P. 314-316.
- [4] Zorina I. A. Mentoring as a social phenomenon: modern challenges and requirements / I. A. Zorina //

The world of science. Sociology, philology, cultural studies. - 2023. - Vol. 14. - No. 2. - Pp. 1-9.

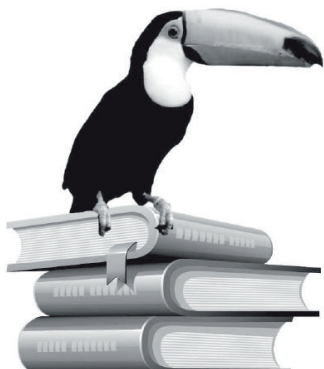
[5] Marchenko N. V. *Economics of personnel management* / N. V. Marchenko, N. N. Andreeva // Novosibirsk: Siberian State Transport University. - 2018. - 116 p.

[6] Rasskazov A. G. *Assessment of the social efficiency of an economic entity* / A. G. Rasskazov // *Economic Bulletin of the Donbass State Technical University*. - 2023. - No. 15. - Pp. 25-33.

[7] Sarkisova I. V. *On the essence of the concept of «mentoring» in foreign and domestic literature* / I.V. Sarkisova // *Trends in the Development of Science and Education*. - 2021. - No. 70-5. - Pp. 24 - 27.

[8] Frolova S. V. *Mentoring and Mentoring: Analysis of Concepts* / S.V. Frolova, N.D. Bazarnova // *Problems of Modern Pedagogical Education*. - 2018. - No. 61-2. - Pp. 213-216.

[9] Yashkina K. Yu. *Theoretical Approaches to Defining the Essence of the Concept of «Mentoring»* / K.Yu. Yashkina // *Research of Young Scientists: Proceedings of the XXIII International Scientific Conference*. - Kazan: Young Scientist, 2021. - 2021. - Pp. 10-13.



Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru