

© Коллектив авторов, 2021

УДК: 614.23:331.361:378.2

DOI 10.21886/2219-8075-2021-12-1-89-97

Наставничество в Ростовском-на-Дону противочумном институте и информационная связь поколений

И.А. Щипелева, Е.И. Марковская, О.Ф. Кретенчук, О.С. Чемисова

Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора, Ростов-на-Дону, Россия

В статье представлен опыт использования наставничества как наиболее эффективного метода адаптации новых сотрудников для полноценного включения их в работу Ростовского-на-Дону противочумного института. Целью было провести анализ работы по наставничеству в Ростовском-на-Дону противочумном институте и сравнить опыт института с работой в этом направлении в других учреждениях в России и за рубежом. Процесс наставничества очень важен при работе с возбудителями I-II групп патогенности, в том числе в период борьбы с новой коронавирусной инфекцией COVID-19. Также отмечено значение наставничества при погружении в научную среду при мотивации к получению новых знаний и стремлению к инновационному результату в собственных исследованиях.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, биологическая безопасность, наставник, наставляемый.

Для цитирования: Щипелева И.А., Марковская Е.И., Кретенчук О.Ф., Чемисова О.С. Наставничество в Ростовском-на-Дону противочумном институте и информационная связь поколений. *Медицинский вестник Юга России*. 2021;12(1):89-97. DOI 10.21886/2219-8075-2021-12-1-89-97.

Контактное лицо: Марковская Елена Ивановна, markovskaya2014@yandex.ru.

Mentoring in the Rostov-on-Don anti-plague institute and information link between generations

I.A. Shchipeleva, E.I. Markovskaya, O.F. Kretenchuk, O.S. Chemisova

Rostov-on-Don Anti-plague Institute of Rospotrebnadzor, Rostov-on-Don, Russia

The article presents the experience of using mentoring as the most effective method of adapting new employees to fully include them in the work of the Rostov-on-Don anti-plague Institute. The purpose of the study was to analyze the work on mentoring in the Rostov-on-Don anti-plague Institute and to compare the experience of the Institute with the work in this direction in other institutions in Russia and abroad. It was shown how important the mentoring process was when working with pathogens of groups I-II of pathogenicity, including during the fight against the novel coronavirus infection COVID-19. The importance of mentoring when immersed in the scientific environment, when motivating to acquire new knowledge, and striving for innovative results in their research was also noted. Mentoring is a modern method of personnel work that provides quick adaptation, professional development, and career growth, and has a positive effect on the stability of the institution as a whole.

Keywords: mentoring, adaptation, biosecurity, mentor, mentee.

For citation: Shchipeleva I.A., Markovskaya E.I., Kretenchuk O.F., Chemisova O.S. Mentoring in the Rostov-on-Don anti-plague institute and information link between generations. *Medical Herald of the South of Russia*. 2021;12(1):89-97. (In Russ.). DOI 10.21886/2219-8075-2021-12-1-89-97.

Corresponding author: Elena I. Markovskaya, markovskaya2014@yandex.ru.

*Послушайте — и вы забудете,
посмотрите — и вы запомните,
сделайте — и вы поймете.*

Конфуций

О существовании рабочего процесса на любом предприятии для достижения успехов и процветания требует усилия всех структур данного учреждения в учебном, научном и производственном аспектах. Одной из основных составляющих

высокой результативности труда является опыт поколений, который оставили нам предшественники, и возможность перенять его с помощью специалистов с определённым багажом практических и теоретических знаний.

В современной литературе наставничество рассматривается как практика развития персонала трудового коллектива, направленная на формирование уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциала, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития данной организации

[1]. В литературе отображена актуальность института наставничества в современной системе образования, проведён анализ потребности молодых специалистов в наставниках [2]. Установлено, что повысить результативность профессионального образования возможно, применяя педагогический потенциал такого феномена, как «наставничество» с использованием интегративной деятельности наставника при решении педагогических задач [3]. Рассматриваются новый смысл процесса и его новая миссия, которая заключается в подготовке специалистов новой формации, использующих современные инновационные подходы, системы и методы педагогики [4]. Наставник, передающий не только опыт, но и традиции, культуру профессии, снова востребован в современном мире [5]. Большое внимание в литературе уделяется развитию наставничества как методу управления знаниями, в корпоративной среде различных современных организаций. Знания, не закреплённые письменно в корпоративных документах, существуют в каждой организации и эффективнее всего передаются неформальным путём. Именно наставничество и является инструментом передачи и знаний, и опыта [6]. Для совершенствования системы управления персоналом на предприятиях авторы проводят анализ, сравнение и обобщение данных в схеме адаптации и развития персонала [7, 8]. Показано недостаточное использование этой составляющей в некоторых российских организациях по сравнению с иностранными, даны различные рекомендации по внедрению наставничества [9]. Описаны интересные факты изучения примеров для подражания и преемственности традиций в творческой среде [10].

Помимо традиционной модели наставничества (наставничество «один на один»), за рубежом появились совершенно новые, распространённые в современной практике, модели наставничества, которые предлагают развивать и в российских компаниях. К таким моделям относятся ситуационное наставничество, партнёрское, групповое наставничество, краткосрочное или целеполагающее наставничество, скоростное, флэш-наставничество, виртуальное наставничество, саморегулируемое, реверсивное наставничество и даже командное наставничество [11]. Администрация института с интересом ознакомилась с такими разновидностями процесса обучения молодого поколения и оценила их применительно к опыту работы в институте.

Цель исследования — провести анализ работы по наставничеству в Ростовском-на-Дону противочумном институте и сравнить опыт института с работой в этом направлении в других учреждениях в России и за рубежом.

Анализ осуществления наставничества в институте проведён в соответствии с СП 1.3.3118-13 Безопасность работы с микроорганизмами I–II групп патогенности (опасности), а также на основании Приказа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 12 ноября 2012 г. № 1088 «Об организации наставничества в территориальных органах Роспотребнадзора и подведомственных организациях» и в соответствии с Положением о наставничестве в научно-исследовательских подразделениях Федерального казённого учреждения здравоохранения «Ростовский-на-Дону ордена Трудового Красного Знамени научно-исследа-

тельский противочумный институт». Использованы литературные источники, применено сравнительное аналитическое исследование.

В коллективе Ростовского-на-Дону противочумного института применяется традиционная модель наставничества: проводится подбор наставников и их подопечных по определенным критериям, таким как опыт, навыки, личностные характеристики и другие. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения своего подопечного. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества позволяют более полно раскрыть их способности, а также способствуют уменьшению показателя текучести кадров.

В структурах, входящих в систему Роспотребнадзора, сотрудники, работающие с возбудителями вирусных и бактериальных инфекций, подвергают своё здоровье и даже жизнь опасности. Входящие в эту когорту противочумные учреждения уже более ста лет сталкиваются с потенциальной опасностью заражения сотрудников на рабочем месте, и этот факт нельзя не учитывать, рассматривая богатейший опыт предыдущих поколений.

Показывая в этой статье опыт работы Ростовского-на-Дону противочумного института, нужно отметить повседневный кропотливый труд сотрудников старшего поколения по обучению, передаче навыков работы, мягкому введению в профессию молодёжи, постоянному слежению за неукоснительным соблюдением святой святы «режима», а именно соблюдением требований биологической безопасности работы в лабораториях и отделах института. Такой процесс трудовых будней института существует десятилетиями. В 60–70-е гг., в советский период, обучение молодёжи профессиональным навыкам называли наставничеством. Затем это расхожее слово в некоторой степени было забыто, однако работа в институте всегда шла под эгидой наставничества.

Но всё новое — это хорошо забытое старое, и в последнем десятилетии этот флаг был вновь поднят, и развивается он уже на новом витке практических и теоретических знаний. Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека был издан Приказ от 12 ноября 2012 г. № 1088 «Об организации наставничества в территориальных органах Роспотребнадзора и подведомственных организациях». Это дало толчок к серьёзному осмыслению и более детальной проработке процессов обучения молодёжи и всех вновь поступающих в институт сотрудников без изменения сути происходящего повседневно. Во исполнение Приказа Роспотребнадзора в институте было разработано Положение о наставничестве, также созданы формы планирования, отчётности и анкетирования. Вся деятельность института по наставничеству осуществляется на основании приказов директора.

Наставничество — это прерогатива наиболее подготовленных сотрудников, имеющих значительный опыт работы, обладающих высокими профессиональными и

моральными качествами, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе. Подбор наставника осуществляется руководителем структурного подразделения совместно с администрацией института и зависит от целого ряда факторов, таких как потребности наставляемого, его начальная подготовка, профессиональные знания, навыки, опыт работы.

Срок наставничества, продолжительность которого зависит от степени профессиональной подготовки наставляемого, устанавливается приказом директора по ходатайству начальника научного отдела. Обязательным условием для закрепления за молодым специалистом наставника является их обоюдное согласие, а также возможность создания необходимых условий для совместной работы наставника и наставляемого. В процессе наставничества огромную роль играет личность наставника, ведь далеко не каждый работник (даже профессионал в своей сфере) может стать наставником. Наставник должен обладать рядом характеристик, такими как желание и возможность делиться своими знаниями, ответственность, отзывчивость, целеустремленность, чувство такта, самоорганизованность [12]. Наставничество — процесс, развивающий и мотивирующий не только начинающих сотрудников института, но и самих наставников.

Наставничество используется в обучении / развитии разных категорий сотрудников (включая будущих сотрудников института!) и с различными целями: со старшеклассниками — в целях профориентации, со студентами-стажёрами — для углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации, с новыми сотрудниками — с целью адаптации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим, с состоявшимися профессионально сотрудниками — для подготовки к развитию управленческой карьеры и переходу на более высокие уровни управления [13].

Такой важный процесс работы, как наставничество в институте осуществляется в отношении трёх категорий работников: в коллективе научных сотрудников (включая студентов-стажёров), среди лаборантов и среди прочих работников института. В связи с данной дифференциацией существуют общие требования к процессу наставничества, требования, связанные с выполнением правил безопасной работы, и требования, касающиеся непосредственно каждой отдельной группы сотрудников института.

Особое внимание уделяется требованиям, связанным с выполнением правил безопасной работы. Для каждой из групп сотрудников объём таких требований различается. Для сотрудников вспомогательных подразделений, какими являются отдел кадров, бухгалтерия, отдел снабжения и другие, он минимален. Для лаборантов и научных сотрудников, занимающихся непосредственно бактериологической работой, принимающих участие в экспериментальной деятельности подразделений, объём требований максимален. Наставник должен передать свой опыт работы с возбудителями особо опасных инфекций. Этому способствуют Санитарные Правила 1.3.3118-13 «Безопасность работы с микроорганизмами I–II групп патогенности (опасности)», которые несколько раз переиздавались

в связи с появлением новых знаний и правил в практической работе с возбудителями особо опасных инфекций. Санитарные правила — достаточно объёмный документ, изложенный строгим, официальным языком, но в нём содержится богатый жизненный и профессиональный опыт. Этот документ написан «кровью» наших предшественников, начинавших работать с возбудителями особо опасных инфекций без должного опыта, на ощупь. В начале пути было много ошибок, приводивших к смертельным исходам. Постепенно этот путь был пройден, он многому научил, и теперь задача наставника — передать все свои знания, весь свой опыт и научить новичка работе в особо опасных условиях с возбудителями I–II групп патогенности.

Общими принципами наставничества в институте являются ознакомление наставляемого с историей и традициями института; информирование об общих направлениях, целях и задачах деятельности подразделения и института в целом; развитие у наставляемого интереса к профессиональной деятельности, осуществляемой подразделением; оказание помощи наставляемому в изучении требований нормативно-правовых актов, регламентирующих исполнение его должностных обязанностей и их правоприменение; оказание помощи наставляемому в приобретении им необходимых профессиональных навыков и опыта работы; адаптация наставляемого к условиям осуществления трудовой деятельности с соблюдением требований трудовой дисциплины; развитие способности наставляемого самостоятельно, качественно и своевременно исполнять свои должностные обязанности и поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения; развитие у наставляемого профессионально значимых качеств личности, таких как требовательность к себе и заинтересованность в результатах труда; развитие ответственного и сознательного отношения к работе; содействие выработке навыков поведения, соответствующих морально-этическим правилам; формирование у наставляемого активной гражданской и жизненной позиции; приобщение наставляемого к общественной жизни института (поисковая работа, культ-массовая работа и т.п.); развитие стремления к созданию в коллективе благоприятного социально-психологического климата; мотивация наставляемого к эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности в институте. Деятельность наставника включает также выявление ошибок, допущенных наставляемым при осуществлении им профессиональной служебной деятельности, и содействие в их устранении, демонстрацию и разъяснение наиболее рациональных методов исполнения должностных обязанностей, оказание наставляемому консультативно-методической помощи при его обращении за профессиональным советом.

Одно из главных направлений деятельности Ростовского-на-Дону противочумного института, являющегося научной организацией Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, — развитие науки, направленной на успешное решение вопросов обеспечения защиты населения от неблагоприятных эпидемиологических осложнений. Поэтому первостепенной задачей института является использование опыта старшего поколения для воспита-

ния молодых научных сотрудников, мотивированных на получение новых знаний и стремящихся к инновационному результату в собственных исследованиях. Наставник должен представить своему подопечному богатый научный мир, ввести в научную среду, погрузить в мир знаний, увидеть и использовать молодой научный задор, поддержать индивидуальность и дать направление научных исследований. Молодой специалист должен постепенно овладеть определённым объемом научных знаний, являющихся необходимой основой вступления в профессиональную жизнь, получить специальную дополнительную подготовку, которая позволит развить умение в своей профессии прогнозировать, моделировать, планировать, выстраивать систему доказательств, делать обобщения и применять знание и профессиональные навыки на практике. Таким образом, основной целью и задачей наставничества в институте является обеспечение формирования кадрового состава института из подготовленных компетентных специалистов, понимающих и выполняющих задачи на высоком профессиональном уровне. Эта ответственная работа, требующая повседневного кропотливого труда, терпения и наставника и наставляемого, включает целый ряд этапов адаптации сотрудника к научной работе.

С помощью наставника и под его контролем наставляемый приобретает практические навыки, необходимые для выполнения задач подразделения и обучается приемам бактериологической, биохимической, генетической работы с неперенным соблюдением требований Санитарных Правил 1.3.3118-13 «Безопасность работы с микроорганизмами I–II групп патогенности (опасности)». Наставник знакомит наставляемого с общими научными направлениями, целями и задачами деятельности подразделения и института в целом, даёт рекомендации наставляемому для изучения тематики специальной литературы, оказывает помощь в подготовке к обсуждению изученного материала в подразделениях, на заседаниях Совета молодых учёных и общепрофессиональных конференциях. Наставник помогает наставляемому в определении направления собственных исследований и диссертационной работы, оказывает помощь в разработке плана диссертации и подготовке к сдаче кандидатских экзаменов. С помощью наставника наставляемый осваивает творческий процесс подготовки публикаций, научных докладов и их презентаций, пишет обзор литературы к диссертационной работе и главы собственных исследований диссертации. Наставник разъясняет молодому учёному важность его публикационной активности, необходимость получения учёной степени. С помощью наставника молодой специалист готовится и включается в работу таких структур института, как Специальные противоэпидемические бригады, референс-центр, центр индикации, Совет молодых учёных и другие.

Важнейшую роль в повышении эффективности наставничества играет обобщение и распространение положительного опыта наставнической деятельности, осуществляемое не только внутри института, но и Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, посредством ежегодного анализа наставнической работы всех подведомственных организаций. Повышению эффективности

наставничества в институте способствует постоянный контроль наставнической деятельности, регулярный анализ результативности наставника и молодого специалиста, а также проведение анкетирования. В установленные сроки наставник и наставляемый предоставляют отчёты о результатах наставничества, кроме того наставник даёт рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию работника. Такой мониторинг позволяет своевременно выявлять необходимость коррекции проводимой работы, необходимость повышения квалификации наставников и наставляемых либо необходимость замены наставника. При положительных результатах выполнения индивидуального плана работы наставника администрация института решает вопрос о его поощрении. Важно учитывать, что наставничество осуществляется наставником не исключительно ради денег, в этом деле важнейшую роль играет морально-этическая составляющая процесса. В институте гармонично сочетаются и моральные, и материальные формы поощрения. В качестве материального поощрения локальными нормативными актами установлены выплаты стимулирующего характера. Также для особенно результативных наставников предусмотрено награждение нагрудным Знаком отличия «Наставник молодёжи Ростовского-на-Дону ордена Трудового Красного Знамени научно-исследовательского противочумного института».

Кроме традиционной модели наставничества в нашем институте нашла применение ещё одна модель наставничества — виртуальное наставничество. Использование информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков. Такая работа получила развитие в последние 2–3 года на базе отдела профессиональной переподготовки специалистов [14]. Виртуальное наставничество позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников института и специалистов других учреждений.

Рассматривая события сегодняшнего дня, а именно пандемию коронавирусной инфекции, необходимо показать, как важно иметь в руках знания, опыт и механизмы управления эпидемическими процессами и наработки практического здравоохранения, которые оставили нам наши предшественники в копилке научно-медицинских достижений прошлых лет. Именно благодаря этому в России удалось избежать взрывного характера пандемического процесса, минимизировать человеческие потери.

В этом аспекте важно сказать и о большой работе, проделанной сотрудниками института, а именно эпидемиологического звена, которые на протяжении многих лет постоянно обучали медицинский контингент города Ростова-на-Дону и Ростовской области правилам профессионального поведения в случае эпидемических осложнений, принятию верных решений, использованию средств индивидуальной защиты, правильному применению средств защиты [15, 16]. Эта в своем роде наставническая работа за пределами института по передаче опыта

работы с возбудителями особо опасных инфекций, пригодились в сложный период борьбы с коронавирусной инфекцией. Возвращаясь к началу статьи, где описаны модели наставничества, эту модель можно назвать групповое наставничество, модель, в которой один наставник работает с группой из 2-х, 4-х, 6-ти подопечных одновременно. Непосредственное общение происходит периодически по заранее утверждённому графику.

Суть института наставничества состоит в том, что оно позволяет сформировать необходимые профессиональные качества для замещения определенной должности, а также выработать у специалистов верную позицию к исполнению возложенных на них должностных обязанностей. Наставничество может быть формальным и неформальным. Насколько формализован процесс наставничества, зависит от целей наставничества, целевой аудитории, культуры организации. Неформальное наставничество похоже на стихийно возникшие отношения между сотрудниками: обучение и передача знаний осуществляются на основе взаимного интереса и существующих взаимоотношений [17]. Различные методы наставничества имеют широкое распространение в зарубежной практике и считаются эффективной кадровой технологией. Дэвид Клаттербак, гуру наставничества, в своей известной книге «Каждый нуждается в наставнике: забота о таланте в вашей организации»¹ рассматривает две модели наставничества. Североамериканская концепция наставничества подразумевает помощь человека, старшего по возрасту или более профессионального, молодому специалисту. Его задача — давать советы и направлять поведение протеже. Такая модель называется «спонсорским наставничеством». В европейской модели непосредственный руководитель не может быть наставником своего подчиненного, но является участником процесса его обучения. Отношения предполагают двустороннее обучение: наставник и ученик учатся друг у друга, и их отношения являются взаимовыгодными. Эта модель — «Развивающее наставничество».

Научно-исследовательская работа по апробированию внедрения наставничества проведена в пилотных федеральных органах власти. Главный вывод заключается в том, что наставничество — важный метод кадровой работы, обеспечивающий скорейшую адаптацию, профессиональное развитие и карьерный рост государственных служащих [18].

Специалисты разных областей знаний активно интересуются развитием процесса наставничества за рубежом. Благодаря изучению российских и зарубежных практик, методов наставничества, опыта российских предприятий-лидеров по использованию наставничества показана необходимость принятия профессионального стандарта в сфере наставничества, а также развития соответствующей нормативно-правовой базы [19].

На примере педагогических колледжей и университетов Франции и Канады раскрываются организационные, содержательные и методические аспекты педагогической практики студентов (будущих педагогов), роль института наставничества, эффективность организации педагогической практики через взаимодействие преподавателей вуза и учителей-наставников [20, 21]. Изучен опыт и основные направления развития института наставничества в британской педагогической науке, где придают значение также индивидуализированным формам обучения, поддержки и сопровождения [22].

В документе «Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» широко представлен анализ лучших мировых практик наставничества. Показано, что в программах Германии существует 9 этапов наставнической деятельности, следовательно, оценка проводится 9 раз. В британских средних школах наставничество можно разделить на двенадцать различных моделей в рамках двух широких групп: собственно «наставничество» и «программы обучения и трудоустройства». В Израиле — семейное и взаимное наставничество, в США — взаимное и корпоративное. В образовательных организациях стран Азии, во-первых, весьма популярной формой называется партнёрское наставничество по типу «равный — равному», когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним. Во-вторых, в азиатских странах существует виртуальное наставничество, когда советы и рекомендации наставника подопечному даются в режиме онлайн. Наставничество в Китае основано на несколько иной логике: наставники, они свои роли, совершенствуют в первую очередь себя, открывая дорогу другому, наставники сами растут, преодолевая вместе с наставляемыми их трудности и препятствия, и прокладывают дороги и тропинки к новым истинам².

Особой средой взаимодействия и обучения является медицина. В учреждениях медицинского профиля опыт применения наставничества особенно важен, потому что на кону здоровье и жизнь человека. Важным принципом медицинской этики является «Не навреди», или *primum non nocere* (дословно — «прежде всего — не навреди»).

В 70-ые гг. прошлого столетия не только во врачебных кругах широко употребляли термин «трудова династия». В любом контексте это звучало гордо. Анализ стратегий воспроизводства профессиональной династии в медицинской сфере в современном обществе даёт возможность понять общие характеристики профессиональной преемственности врачей, состоящие в активном

¹ Клаттербак Д. Каждый нуждается в наставнике: забота о таланте в вашей организации. Лондон, CIPD, 2006. Доступно по: <https://yandex.ru/search/?lr=39&text=Клаттербак%20Д.%20Каждый%20нуждается%20в%20наставнике%3A%20забота%20о%20талантах%20в%20вашей%20организации.%20Лондон%2C%20СЫЗВ%2C%202006.&msp=1>

² Синягина Н.Ю., Березина В.А., Богачева Т.Ю., Пронькина И.Л. и др. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Москва, 2019. Доступно по: http://k-obr.spb.ru/media/content/docs/5701/Целевая_модель_5.12.2019_для_рассылки.pdf

функционировании наставничества [23]. Ничем не заменить опыт наставничества в работе многопрофильной больницы для адаптации молодых сотрудников [24]. Институт наставничества необходим как для помощи в адаптации новым сотрудникам, так и для содействия молодым специалистам в обретении практических навыков, такой вывод сделан при попытке оценить необходимость системы наставничества в медицинских учреждениях города Москвы [25]. Будучи министром здравоохранения, Вероника Скворцова заявила, что движение наставничества в медицине скоро охватит всю страну. Выпускники вузов благодаря первичной аккредитации могут работать в клиниках со студенческой скамьи [26]. На особом счету опыт создания и внедрения системы внутреннего обучения персонала с использованием современных информационных технологий [27]. Наставничество — это решение проблемы оттока молодых специалистов при катастрофическом положении современной медицины с кадрами [28].

Организация работы по развитию практической и психологической помощи молодым научным сотрудникам и лаборантам, а также другим категориям работников с целью ускорения процесса их профессионального роста, развития способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности является одной из приоритетных задач реализации кадровой политики в научно-исследовательских подразделениях ФКУЗ «Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора». Анализ этого вида деятельности позволил понять, что в институте удалось реанимировать приемы работы наставника 70–80-х гг., обогатив наставничество новыми методами, технологиями, современными задачами, понятиями. Основой остался научный подход и принцип безопасности в лабораторно-практической работе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Невская Л.В., Эсаулова И.А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // *Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки*. - 2013. - № 21. - С. 72-76. eLIBRARY ID: 20860483
2. Шабанов М.А. Роль наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // *Сибирский учитель*. - 2017. - №1 (110). - С. 100-103. eLIBRARY ID: 29009716
3. Сопегина В.Т. О формировании коммуникативной составляющей педагогической компетенции в процессе наставничества // *Образование и наука*. - 2016. - №2 (131). - С. 55-67. DOI: 10.17853/1994-5639-2016-2-55-67
4. Пастухова Л.С., Сорокина-Исполатова Т.В. Наставничество как социально-педагогический ресурс повышения качества подготовки будущих специалистов // *Отечественная и зарубежная педагогика*. - 2013. - № 6(15). - С. 26-31. eLIBRARY ID: 21052701
5. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // *Отечественная и зарубежная педагогика*. - 2013. - № 6(15). - С. 50-56. eLIBRARY ID: 21052704

Таким образом, подходы к процессу наставничества в каждой стране отличаются друг от друга. Отличаются и программы адаптации по продолжительности, по содержанию, по подходу к новому сотруднику. Следует ориентироваться на опыт зарубежных стран и перенимать положительные и эффективные аспекты. Но нельзя слепо подражать, потому что в России богатый опыт наставничества, достойный уважения и реабилитации. Нет необходимости заменять адаптированные к российской ментальности и проверенные практикой методы зарубежными терминами, применяемыми в другой профессиональной практике, однако это не означает, что организаторам работы с персоналом и специалистам по обучению и развитию не следует изучать зарубежную и отечественную структуры инновационных процессов¹.

Анализируя опыт наставничества в рамках Ростовского-на-Дону противочумного института Роспотребнадзора, необходимо отметить положительные результаты, которые можно обозначить такими позициями, как уменьшение показателя текучести кадров, повышение активности участия новых сотрудников института в общественной жизни коллектива (особенно это видно на опыте работы Совета молодых учёных), улучшение показателя публикационной активности молодых научных сотрудников, активное участие молодёжи в работе научных конференций, настрой на получение инновационных результатов в собственных исследованиях, мотивация на профессиональный рост и активная подготовка к защите диссертаций.

Финансирование. Исследование не имело спонсорской поддержки.

Financing. The study did not have sponsorship.

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest. Authors declares no conflict of interest.

REFERENCES

1. Nevskaya L.V., Esaulova I.A. Sistema razvitiya innovatsionnogo kadrovogo potentsiala predpriyatii. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*. 2013;21:72-76. (In Russ.). eLIBRARY ID: 20860483
2. Shabanov M.A. The role of mentoring for professional becoming of young teachers // *Sibirskii uchitel'*. 2017;1(110):100-103 (In Russ.). eLIBRARY ID: 29009716
3. Sopegina V.T. Communication component formation of teachers' competence in the mentoring process. *The Education and science journal*. 2016;(2):55-67. (In Russ.) DOI: 10.17853/1994-5639-2016-2-55-67
4. Pastukhova L.S., Sorokina-Ispolatova T.V. Tutorship as a socio-pedagogical resource of enhancement of future specialists' training. *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika*. 2013;6(15):26-31 (In Russ.). eLIBRARY ID: 21052701
5. Nikitina V.V. Role of tutorship in modern education and the necessity for its revival in higher school. *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika*. 2013;6(15):50-56 (In Russ.). eLIBRARY ID: 21052704

¹ Панфилова А.П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // *Современные технологии управления*. 2016. № 12 (72). Доступно по: <https://sovman.ru/article/7202/>

6. Барбасова Д.М. Наставничество в современной корпоративной среде // *Молодой учёный*. - 2013. - № 10. - С. 265-268. eLIBRARY ID: 20534753
7. Талалай М.А., Рогоженко А.А., Кобец Е.А. Наставничество как способ адаптации и развития персонала предприятия // *Новое слово в науке: перспективы развития*. - 2015. - № 3. - С. 320-322. eLIBRARY ID: 24039161
8. Курников К.И. Значение наставничества в деятельности организации // *Международный научно-исследовательский журнал*. - 2013. - № 11-2 (18). - С.54-55. eLIBRARY ID: 21069777
9. Белалова Е.А., Лымарёва О.А. Система наставничества как элемент совершенствования развития персонала российских банков // *Экономика устойчивого развития*. - 2016. - № 1(25). - С. 34-37. eLIBRARY ID: 25740936
10. Дыбаль И.И. Наставничество, как основа преемственности традиций, на примере творчества Валериана Алексеича Сергина // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. - 2014. - № 2-3. - С. 295-298. eLIBRARY ID: 21494543
11. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // *Стратегии бизнеса*. - 2017. - № 6 (38). - С. 8-13. DOI: 10.17747/2311-7184-2017-6-08-13
12. Польникова Е.А. Наставничество как эффективный инструмент управления талантами // *Международный научно-исследовательский журнал*. - 2016. - № 11 (53). Ч. 5. - С. 118-119. DOI: 10.18454/IRJ.2016.53.033
13. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // *ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика*. - 2016. - № 5. - С. 92-112. eLIBRARY ID: 27341838
14. Сизова Ю.В., Бурлакова О.С., Водопьянов А.С., Черепакхина И.Я., Балахнова В.В., и др. Возможность использования дистанционных технологий при подготовке специалистов по особо опасным инфекциям // *Здоровье населения и среда обитания*. - 2017. - № 7. - С. 11-17. DOI: 10.35627/2219-5238/2017-292-7-11-13
15. Пичурина Н.Л., Бурлакова О.С., Водяницкая С.Ю., Сизова Ю.В., Чемисова О.С., Титова С.В. Консультативные семинары как форма повышения профессиональной компетенции специалистов Роспотребнадзора и министерства здравоохранения Ростовской области в период подготовки к проведению Чемпионата мира по футболу 2018 в городе Ростове-на-Дону // *Социально-значимые и особо опасные инфекционные заболевания: Материалы V Всероссийской междисциплинарной научно-практической конференции с международным участием*. - Сочи. 2018. С. 189-191. eLIBRARY ID: 37636443
16. Рыжова А.А., Водяницкая С.Ю., Баташев В.В. Опыт работы по повышению уровня профессиональной компетенции специалистов в области профилактики ООИ среди различных групп населения в период подготовки и проведения массовых мероприятий с международным участием // *Устойчивое развитие науки и образования*. - 2018. - № 5. - С. 122-127. eLIBRARY ID: 35177564
17. Савенко А. А., Трофимова Т.В. Технология наставничества на государственной гражданской службе // *Молодой учёный*. - 2019. - № 23 (261). - С. 294-296. eLIBRARY ID: 38191602
18. Клищ Н.Н., Январев В.А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. 64 с.
6. Barbasova D.M. Nastavnichestvo v sovremennoi korporativnoi srede. *Molodoi uchenyi*. 2013;10:265-268 (In Russ.). eLIBRARY ID: 20534753
7. Talalai M.A., Rogozhenko A.A., Kobets E.A. Nastavnichestvo kak sposob adaptatsii i razvitiya personala predpriyatiya. *Novoe slovo v nauke: perspektivy razvitiya*. 2015;(3):320-322 (In Russ.). eLIBRARY ID: 24039161
8. Kurnikov K.I. The value of tutorship in the organization. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal*. 2013;11-2(18):54-55 (In Russ.). eLIBRARY ID: 21069777
9. Belalova E.A., Lymareva O.A. Mentoring system as a part of improvement of staff of russian banks. *Ekonomika ustoi-chivogo razvitiya*. 2016;1(25):34-37 (In Russ.). eLIBRARY ID: 25740936
10. Dybal' I.I. Nastavnichestvo, kak osnova preemstvennosti traditsii, na primere tvorchestva Valeriana Alekseevicha Sergina. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk*. 2014;2-3:295-298 (In Russ.). eLIBRARY ID: 21494543
11. Esaulova I.A. New mentoring models in the foreign companies practices of personnel learning and development. *Business Strategies*. 2017;(6):08-13. (In Russ.) DOI: 10.17747/2311-7184-2017-6-08-13
12. Pol'nikova E.A. Mentoring as an effective tool talent management. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal*. 2016;11(53):118-119 (In Russ.). DOI: 10.18454/IRJ.2016.53.033
13. Klarin M.V. Modern mentoring: the new features of the traditional practices in organizations of the XXI century. *ETAP: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika*. 2016;5:92-112 (In Russ.). eLIBRARY ID: 27341838
14. Sizova Yu.V., Burlakova O.S., Vodopyanov A.S., Cherepakhina I.Ya., Balakhnova V.V. et al. Possibility of use of distance technologies in training on especially dangerous infections. *Zdorov'e naseleniya i sreda obitaniya*. 2017;7:11-17 (In Russ.). DOI: 10.35627/2219-5238/2017-292-7-11-13
15. Pichurina N.L., Burlakova O.S., Vodyanitskaya S.Yu., Sizova U.V., Chemisova O.S., Titova S.V. Konsul'tativnye seminar'y kak forma povysheniya professional'noi kompetentsii spetsialistov Rospotrebnadzora i ministerstva zdravookhraneniya Rostovskoi oblasti v period podgotovki k provedeniyu Chempionata mira po futbolu 2018 v gorode Rostove-na-Donu. *Sotsial'no-znachimye i osobo opasnye infektsionnye zaboлевaniya: Materialy V Vserossiiskoi mezhdistsiplinarnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem*. Sochi; 2018:189-191 (In Russ.). eLIBRARY ID: 37636443
16. Ryzhova A.A., Vodyanitskaya S.Yu., Batashev V.V. Experience to raise the level of specialists professional competence in the field of dangerous diseases prevention among different groups in the period of preparation and holding mass events with international participation. *Ustoichivoe razvitie nauki i obrazovaniya*. 2018;5:122-127 (In Russ.). eLIBRARY ID: 35177564
17. Savenko A.A., Trofimova T.V. Tekhnologiya nastavnichestva na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe. *Molodoj uchenyj*. 2019;23(261):294-296. eLIBRARY ID: 38191602
18. Klishch N.N., Yanvarev V.A. *Nastavnichestvo na gosudarstvennoi sluzhbe – novaya tekhnologiya professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh sluzhashchikh (zarubezhnyi i rossiiskii opyt nastavnichestva na gosudarstvennoi sluzhbe)*: Preprint WP8/2014/01. Nats. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki». M.: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, 2014. 64 s. (In Russ.).
19. Loktyukhina N.V., Nazarova U.A., Shabaeva S.V. Mentoring system development: russian and foreign experience. *Nepre-ryvnoe obrazovanie: XXI vek*. 2019;4(28):136-151 (In Russ.). DOI: 10.15393/j5.art.2019.5155
20. Kapranova V.A., Demidovich M.I. Organizatsiya pedagogicheskoi praktiki budushchikh uchitelei: zarubezhnyi opyt.

19. Локтюхина Н.В., Назарова У.А., Шабаева С.В. Развитие системы наставничества: российский и зарубежный опыт // *Непрерывное образование: XXI век.* - 2019. - № 4(28). - С. 136-151. DOI: 10.15393/j5.art.2019.5155
20. Капранова В.А., Демидович М.И. Организация педагогической практики будущих учителей: зарубежный опыт // *Весці БДПУ. Серыя 1. Педагогіка. Псіхалогія. Філалогія.* - 2012. - № 1(71). - С.3-6. eLIBRARY ID: 41142073
21. Лучкина Т.В. Особенности содействия профессиональному становлению начинающего учителя в Канаде // *Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена.* - 2009. - № 112. - С. 36-45. eLIBRARY ID: 12809693
22. Дудина Е.А. Содержание наставничества в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // *Вестник Новосибирского государственного педагогического университета.* - 2017. - Т.7. № 1. - С. 49-62. DOI: 10.15293/2226-3365.1701.04
23. Нор-Аревян О.А. Стратегии воспроизводства профессиональной медицинской династии // *Гуманитарий Юга России.* - 2020. - Т.9. № 4. - С.62-72. DOI: 10.18522/2227-8656.2020.4.5
24. Богущ Е.А., Радулова Н.А. Система адаптации и наставничества в многопрофильной больнице // *Аспирантский вестник Поволжья.* - 2015. - № 1-2. - С. 215-221. eLIBRARY ID: 23917665
25. Бурдастова Ю.В. Наставничество в системе здравоохранения: тренд или необходимость? // *Народонаселение.* - 2020. - Т. 23. № 1. - С. 148-154. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.12
26. Богатырева Г. Как организовать наставничество в клинике. Практические рекомендации // *Здравоохранение.* - 2018. - № 5. - С.68-81. eLIBRARY ID: 36737817
27. Чурекова И.О., Горшков А.А. Построение системы внутреннего обучения персонала в медицинской организации // *Менеджмент качества в медицине.* - 2019. - №3. - С. 108-113. eLIBRARY ID: 41173270
28. Некрасова О.А., Шепель Л.И. Наставничество в современной медицине // *Медсестра.* - 2019. - № 6. - С. 60-62. eLIBRARY ID: 37789257
- Vesti BDPU. Seriya 1. Pedagogika. Psikhologiya. Filologiya.* 2012;1(71):3-6 (In Russ.). eLIBRARY ID: 41142073
21. Luchkina T.V. Characteristic features of supporting new teacher professional development in Canada. *Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena.* 2009;112:36-45. (in Russ.). eLIBRARY ID: 12809693
22. Dudina E. A. The essence of mentoring in continuing professional development of teaching staff in Great Britain. *Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin.* 2017;7(1):49-62. DOI: 10.15293/2226-3365.1701.04
23. Nor-Arevyan O.A. Strategies for Professional Medical Dynasty Reproduction. *Humanities of the South of Russia.* 2020;9(4):62-72. (In Russ.). DOI: 10.18522/2227-8656.2020.4.5
24. Bogush E.A., Radulova N.A. Adaptation and mentoring in a general hospital. *Aspirantskii vestnik Povolzh'ya.* 2015;1-2:215-221 (In Russ.). eLIBRARY ID: 23917665
25. Burdastova Y.V. Mentoring in healthcare: trend or necessity? *Population.* 2020;23(1):148-154. (In Russ.). DOI: 10.19181/population.2020.23.1.12
26. Bogatyreva G. Kak organizovat' nastavnichestvo v klinike. *Prakticheskie rekomendatsii. Zdravookhranenie.* 2018;5:68-81 (In Russ.). eLIBRARY ID: 36737817
27. Churekova I.O., Gorshkov A.A. Building a system of continuous internal training in a medical organization. *Menedzhment kachestva v meditsine.* 2019;3:108-113 (In Russ.). eLIBRARY ID: 41173270
28. Nekrasova O.A., Shepel' L.I. Mentoring in modern medicine. *Medsestra.* 2019;6:60-62 (In Russ.). eLIBRARY ID: 37789257

Информация об авторах

Шипелева Ирина Александровна, к.б.н., исполняющий обязанности начальника научного отдела, учёный секретарь, Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора, Ростов-на-Дону, Россия. ORCID: 0000-0001-6263-8155. E-mail: shipeleva.irina@yandex.ru.

Марковская Елена Ивановна, к.м.н., старший научный сотрудник, Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора, Ростов-на-Дону, Россия. ORCID: 0000-0002-5360-951X. E-mail: markovskay2014@yandex.ru

Кретенчук Оксана Фёдоровна, к.б.н., старший научный сотрудник, Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора, Ростов-на-Дону, Россия. ORCID: 0000-0001-5299-0243. E-mail: oksidjinf@mail.ru

Чемисова Ольга Сергеевна, к.б.н., исполняющий обязанности заведующего музеем живых культур с центром патогенных для человека вибрионов, Ростовский-на-Дону противочумный институт Роспотребнадзора, Ростов-на-Дону, Россия. ORCID: 0000-0002-4059-2879. E-mail: chemisova@inbox.ru

Information about the authors

Irina A. Shepeleva, Cand. Sci. (Bio.), acting head of the academic Department, academic Secretary, Rostov-on-Don anti-plague Institute of Rospotrebnadzor, Rostov-on-Don, Russia. ORCID: 0000-0001-6263-8155. e-mail: shipeleva.irina@yandex.ru.

Elena I. Markovskaya, Cand. Sci. (Med.), Senior Researcher, Rostov-on-Don anti-plague Institute of Rospotrebnadzor, Rostov-on-Don, Russia. ORCID: 0000-0002-5360-951X. e-mail: markovskay2014@yandex.ru.

Oksana F. Kretenchuk, Cand. Sci. (Bio.), senior researcher, Rostov-on-Don anti-plague Institute of Rospotrebnadzor, Rostov-on-Don, Russia. ORCID: 0000-0001-5299-0243. E-mail: oksidjinf@mail.ru.

Olga S. Chemisova, Cand. Sci. (Bio.), Acting Head of the Museum of Living Cultures with the Center for Vibrions pathogenic to humans, Rostov-on-Don anti-plague Institute of Rospotrebnadzor, Rostov-on-Don, Russia. ORCID: 0000-0002-4059-2879. e-mail: chemisova@inbox.ru.

Вклад авторов

Щипелева Ирина Александровна — концепция и анализ материала;

Марковская Елена Ивановна — сбор материала и написание статьи;

Чемисова Ольга Сергеевна — обзор публикаций по теме статьи;

Кретенчук Оксана Фёдоровна — структурирование и обработка материала;

Ответственность за финальную версию статьи — все соавторы.

Authors contribution

Irina A. Shchipeleva — conception and analysis of the material;

Elena I. Markovskaya — collecting material and writing an article;

Olga S. Chemisova — review of publications on the topic of the article;

Oksana F. Kretenchuk — structuring and processing of the material;

All co-authors are responsible for the final version of the article.

Получено / Recived: 19.02.2021

Принято к печати / Accepted: 26.02.2021