

## ПСИХОЛОГИЯ

*Рыбакова Регина Рифатовна*

студентка

*Дрёмина Ирина Евгеньевна*

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

### РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ НАСТАВНИЧЕСТВА У ВЕДУЩИХ ИТ-РАЗРАБОТЧИКОВ

*Аннотация:* в данной статье авторами излагается актуальность развития компетенций наставничества у ведущих ИТ-разработчиков для ИТ-компаний. Сделан вывод о необходимости в подготовке инженеров нового поколения, которые, наряду с фундаментальной теоретической подготовкой и высоким уровнем практических умений, владеют компетенциями наставничества.

*Ключевые слова:* компетенции, наставничество, ИТ-компания, адаптация, ведущий ИТ-разработчик.

Развитие и широкое применение информационных технологий (далее именуются – ИТ) привело к тому, что наиболее перспективным направлением является предоставление ИТ-услуг на экспорт в сегменте разработки заказного программного обеспечения. Однако с позиций международно признанных требований к квалификациям ведущих ИТ-разработчиков наблюдается дефицит кадров. Недостаток кадров вызван как отставанием системы образования от требований ИТ-компаний, так и сложностью привлечения квалифицированных специалистов. В следствии чего сказывается нехватка специалистов в области ИТ, в особенности сертифицированных по конкретным технологиям, специалистов среднего звена, а также руководителей проектов.

Учитывая специфику ИТ-рынка, особенностями которого являются быстрые изменения как внешних условий предприятия, так и внутренних, можно констатировать, что наличие системы, профессионального обучения на предприятии определяет успешность его развития. К сожалению, существующая в настоящее время система подготовки кадров для ИТ-компаний, а также повышения квалификации персонала, не удовлетворяют в полной мере современным потребностям данной отрасли. В то же время необходимость в постоянном пополнении и обновлении знаний работников все более возрастает, в связи с чем и возникает необходимость формирования собственной системы обучения, которая должна воздействовать на каждого работника в течение всей его трудовой деятельности. Каждая ступень обучения призвана быть продолжением предыдущей и отвечать как возможностям работника, так и потребностям производства – Вербицкий А.А., Юрисов В.А., Нечаев Н.И. [3, с. 17].

Таким образом, очевидно, что для развития производства, обеспечивающего развитие инновационных процессов необходимо постоянное совершенствование кадрового состава. При этом обучение персонала должно быть непрерывным, так как необходимо постоянно следить за новейшими тенденциями, новыми технологиями. Так же важен процесс адаптации новых сотрудников, так как именно адаптация во многом решает такие проблемы, как текучесть кадров, быстрое повышение производительности труда новых сотрудников, психологический климат в коллективе.

Многие исследователи – Байденко В.И. [1, с. 3], Волгин Н.А. [4, с. 255] – отмечают, что существенная роль в укреплении связей нового сотрудника с организацией принадлежит системе наставничества, которая способна оптимизировать процесс адаптации молодого специалиста. Особую актуальность приобретает данный вопрос в контексте организации и управления качеством системы подготовки специалистов. Существенное значение в концептуальном плане имеют положения о сущности педагогического процесса в условиях приобретения им свойств целостности. Технология реализации компетентного подхода в развитии наставничества позволяет адаптировать структуру и содержание

образовательного процесса потребностям бизнеса в высококвалифицированных специалистах и потребностям личности в самореализации, что обеспечивает конкурентоспособность образовательных услуг.

Современная концепция компетентности, которая в данный момент активно применяется в западных трудовых организациях, начала разрабатываться в 80-х гг. XX века. Начиная с середины 70-х гг. XX века, интерес к понятию «профессиональная компетентность» начал возрастать и в отечественной науке, и были предприняты первые попытки научного осмысления данного явления в социологии и психологии труда. В 90-е гг. прошлого века проблема компетентности начала активно исследоваться в различных отраслях российского научного знания, в частности, в педагогике, в психологии, экономике, в юриспруденции – Фомин Е.Н. [5, с. 129]. Новые федеральные государственные образовательные стандарты, разработанные на основе компетентностного подхода, предусматривают определение результатов подготовки будущих специалистов представлять через профессиональные компетенции. Поэтому компетентностно-ориентированное наставничество предполагает его новую миссию – формирование профессиональных компетенций и социально-важных качеств наставничества, передача ключевых корпоративных компетенций предприятия и его отраслевых ценностей.

В последние годы наставничество вновь привлекает к себе внимание исследователей и рассматривается в качестве интегративного и системообразующего компонентов педагогики, как особый вид профессиональной деятельности, не автономный, но имеющий свои задачи и перспективы развития. Деятельность наставников представляется как сложный и содержательный процесс, в структуре которого есть ценностные, когнитивные, деятельностные составляющие – Бибик В.Л., Ефременков А.Б. [2, с. 126].

Современный практический опыт широко представлен в периодических изданиях и, как правило, описывает практику менеджеров по персоналу крупных западных компаний. Практическая значимость такого рода исследований бес-

спорна, но требует учета специфики российских ИТ-компаний. Назрела необходимость в подготовке инженеров нового поколения, которые, наряду с фундаментальной теоретической подготовкой и высоким уровнем практических умений, владеют компетенциями наставничества. Именно такие профессионалы будут в будущем приносить своим предприятиям наибольшую прибыль, а потому – наиболее востребованы на рынке труда, что, в свою очередь, делает будущих инженеров конкурентоспособными.

### *Список литературы*

1. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании / В.И. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – №11. – С. 3–13.
2. Бибик В.Л., Ефременков А.Б. Подготовка инженерных кадров по интегрированной системе обучения. – Пенза: НОУ «Приволжский дом знаний», 2006 – 162 с.
3. Вербицкий А.А., Юрисов В.А., Нечаев Н.И. Концептуальные основы непрерывного образования // Непрерывное образование как педагогическая система. – М., 1989. – С. 17–25.
4. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социальных проблем. – М.: Экономика, 1998. – 255 с.
5. Фомин Е.Н. Краткий анализ генезиса развития компетентностного подхода в системе профессионального образования // Образование и наука. – М.: МИИР, 2012. – №5. – С. 129–131.