

Новации наставничества в стратегии повышения качества кадровой обеспеченности минерально-сырьевой базы России

Л.С. Пастухова¹✉, А.Н. Лепявский², М.А. Перепелкин², Е.Н. Фомин³

¹ Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Российская Федерация

² Северо-Восточный государственный университет, г. Магадан, Российская Федерация

³ Автономная некоммерческая организация «Технопорт», г. Москва, Российская Федерация

✉larisa-sinls@mail.ru

Резюме: В современной российской практике наставничество выступает в качестве многоплановой «кадровой технологии» инновационной направленности, призванной развивать профессиональные навыки и корпоративные компетенции, а также системно и адресно участвовать в профессиональном становлении сотрудников организации с недостаточным опытом трудовой деятельности или испытывающих трудности при освоении новых технологий и приемов работы.

Сегодня институт наставничества – это открытое производственное, образовательное и социальное пространство, в котором осуществляется передача наставником не столько готовых способов действий при решении производственных проблем, сколько в научении использовать имеющиеся интеллектуальные и материальные ресурсы. Несмотря на то что процесс наставничества в традиционном понимании его содержательного предназначения не требует большого финансового вложения, большинством бизнес-структур, промышленных предприятий и компаний более активно используются тренинги, коучинг-технологии и различные формы стажировок, которые являются ценными формами профессионального развития работников, но, как показали наши исследования, не имеют того потенциала, которым обладает целевое производственное наставничество. При всем многообразии форм и программ наставнической деятельности сегодня очевиден недостаток новаторских идей, направленных на повышение ее эффективности, что в полной мере относится и к наставничеству студенческой молодежи, которая проходит производственную практику в период получения профессионального образования, что стало предметом исследования в настоящей статье. В литературных источниках и научных исследованиях не в полной мере анализируются возможности третьей миссии университетов по проблеме организации целевого наставничества, направленного на более глубокую прикладную подготовку выпускников «на опережение», способных отвечать на «большие вызовы». В статье выделены модели наставничества, используемые в зарубежных компаниях, которые аналогичны видам наставнических технологий, успешно реализуемых и российскими предприятиями.

Ключевые слова: минерально-сырьевая база, обеспеченность кадрами, институт наставничества, наставничество, опережающая подготовка, третья миссия университета

Для цитирования: Пастухова Л.С., Лепявский А.Н., Перепелкин М.А., Фомин Е.Н. Новации наставничества в стратегии повышения качества кадровой обеспеченности минерально-сырьевой базы России. *Горная промышленность*. 2021;(6): 133–138. DOI 10.30686/1609-9192-2021-6-133-138.

Innovations in mentoring as part of the strategy to improve the quality of talent pool for the Russian mineral and raw material sector

L.S. Pastukhova¹✉, A.N. Lepyavsky², M.A. Perepelkin², E.N. Fomin³

¹ Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation

² North-East State University, Magadan, Russian Federation

³ Technoport Autonomous Non-Profit Organization, Moscow, Russian Federation

✉larisa-sinls@mail.ru

Abstract: In contemporary Russian practices, mentoring is a multifaceted innovative 'human resource technology' aimed at developing professional skills and corporate competencies, as well as systematic and targeted participation in professional development of employees who have insufficient work experience or have difficulties in mastering new technologies and work techniques.

Today, the institution of mentoring is an open industrial, educational and social space where the mentor transfers not only ready-made ways to solve production problems, but also teaches how to use available intellectual and material resources. Although the mentoring process in its traditional sense does not require large financial investments, most business entities, industrial enterprises and companies are more actively using training, coaching techniques and various forms of internships, which are

valuable forms of professional development of employees, but, as our research has shown, they do not have the potential that the targeted on-the-job mentoring possesses. With all the variety of forms and programmes of mentoring activities, there is a clear lack of innovative ideas aimed at improving its efficiency, which fully applies to the mentoring of students who take their work placements during vocational education, which is the subject of the research presented in this article. The literature and research studies do not fully analyse the potential of the third mission of universities regarding the issue of targeted mentoring aimed at more proactive and advanced applied training of graduates, capable of responding to "the great challenges". The article highlights the mentoring models used in foreign companies, which are similar to the types of mentoring technologies successfully implemented by Russian enterprises.

Keywords: T: mineral resource base, talent pool, mentoring institution, mentoring, proactive training, third mission of the university

For citation: Пастухова Л.С., Лепявский А.Н., Перепелкин М.А., Фомин Е.Н. Innovations in mentoring as part of the strategy to improve the quality of talent pool for the Russian mineral and raw material sector. *Gornaya promyshlennost' = Russian Mining Industry*. 2021;(6):133–138. <http://doi.org/10.30686/1609-9192-2021-6-133-138>.

Введение

В современных условиях масштабных инновационных преобразований в экономике России неотъемлемым является непрерывное воспроизводство высококвалифицированных кадров для всех отраслей народного хозяйства, что в полной мере относится к стратегическим задачам устойчивого развития и обеспеченности кадрами нового поколения минерально-сырьевой базы России¹. Сегодня основной запрос со стороны рынка минерально-сырьевой базы труда приходится на профессии техничного профиля, которые отличаются тем, что их «содержанием становится умственный компонент, основанный не на эмпирически накопленных навыках, а на соответствующем объеме творческих и специальных знаний и навыков, дающих возможность творческого осмысления складывающейся ситуации» [1, с. 97].

В своем докладе «Кадровый потенциал минерально-сырьевого комплекса»² ректор Санкт-Петербургского горного университета В.С. Литвиненко, отметил, что в настоящее время в России функционируют 22 университета, имеющих основной профиль подготовки кадров для минерально-сырьевого комплекса (МСК) страны, а также 160 университетов, имеющих профиль подготовки кадров для МСК (от 10 до 50%). В докладе был представлен инновационный проект масштабного совершенствования системы профессиональной подготовки кадров для минерально-сырьевого комплекса России, включающий перспективный сценарий спроса на кадры в минерально-сырьевом комплексе государства (табл. 1), а также отмечено, что отечественные вузы «должны четко понимать, какие проблемы стоят сегодня перед отраслью и какие задачи им необходимо решать для её поступательного развития как в области научных исследований, так и в части повышения компетентности студентов, которым предстоит прийти на смену нынешнему поколению инженеров»³.

Решение поставленных задач требует комплексного под-

Таблица 1
Сценарий спроса на кадры в минерально-сырьевом комплексе

Период	2020–2030 гг.	2020–2080 гг.
НИОК, %	8	15
Производство, %	92	85
Бакалавры-магистры, %	5	3
Профессионал-инженер, %	80	68
Инженер-специалист (привилегированный инженер) с дополнительным «узким» знанием, %	15	29

Table 1
Forecast of workforce demand in the mineral resources sector

хода к профессиональному образованию техничного профиля, включающего в себя создание сетевых взаимосвязей и долговременного взаимовыгодного партнерства между высшей школой и передовыми предприятиями, реализующими инновационные проекты, что предполагает более глубокую прикладную подготовку выпускников «на опережение», способных отвечать на «большие вызовы» времени⁴, а также знающих технологические новации отрасли и перспективы их развития. Наряду с этим происходящие в настоящее время переход к шестому технологическому укладу экономики и стремительное развитие цифровых технологий, предопределили ключевую цель профессионального образования, заключающуюся в формировании междисциплинарных знаний, навыков и компетенций выпускников вуза, развития у них поведенческих моделей, соответствующих отраслевым корпоративным стандартам качества труда, что стало фактором актуализации исследования путей и векторов развития наставнической деятельности как «кадровой технологии», влияющей на эффективность производственной адаптации работников, начинающих новый вид труда, не знакомый им ранее.

1 Распоряжение Правительства РФ от 22 декабря 2018 г. №2914-р «О стратегии развития минерально-сырьевой базы РФ до 2035 г.».

2 Литвиненко В.С. Доклад «Кадровый потенциал минерально-сырьевого комплекса». Заседание президиума Российского союза ректоров, 7 мая 2020 г. Режим доступа: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/229157055> (дата обращения: 12.09.2021).

3 Литвиненко В.С. Доклад «Кадровый потенциал минерально-сырьевого комплекса». Заседание президиума Российского союза ректоров, 7 мая 2020 г. Режим доступа: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/229157055> (дата обращения: 12.09.2021).

4 Указ Президента РФ от 01.12.2016, №642. «О Стратегии научно-технологического развития РФ».

Раздел II: большие вызовы - объективно требующая реакции со стороны государства совокупность проблем, угроз и возможностей, сложность и масштаб которых таковы, что они не могут быть решены, устранены или реализованы исключительно за счет увеличения ресурсов». f

Исследование состояния и перспективы развития института наставничества

В современной российской практике «наставничество обеспечивает целевую передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному без отрыва от реальных задач и трудового процесса. В данном случае «наставляемый» определяется как «обучающийся работник – участник программы наставничества»⁵. Сегодня институт наставничества – это открытое производственное, образовательное и социальное пространство, в котором осуществляется: 1) передача наставником не столько готовых способов действий при решении производственных проблем, сколько в научении использовать имеющиеся материальные и интеллектуальные ресурсы; 2) процесс трудовой адаптации работника, начинающего свою трудовую деятельность на новом рабочем месте (вне зависимости от имеющегося у него уровня образования и квалификации); 3) формирование корпоративных (отраслевых) компетенций, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на обучаемых работников трудовые функции, быстро адаптироваться к условиям работы и к позитивным традициям трудового коллектива.

Обозначенные проблемы касаются не только молодых специалистов, но и работников, которые не в полной мере готовы к включению в трудовой процесс на новом рабочем месте (вне зависимости от возраста, квалификационного уровня и полученного ранее образования), что не отвечает их личностным планам и не соответствует возрастающим требованиям работодателей и современного рынка труда в целом. По мнению высококвалифицированных специалистов, «только прямая связь с экономикой, реагирование в режиме реального времени на сигналы с рынка труда позволят готовить нужных работодателям специалистов», что и предполагает углубленную производственную практику [2].

Процесс наставничества в традиционном понимании его содержательного предназначения не требует большого финансового вложения, однако большинством биз-

нес-структур, промышленных предприятий и компаний более активно используются тренинги, коучинг-технологии и различные формы стажировок, которые являются ценными формами профессионального развития работника, но, как показали наши исследования, не имеют того потенциала, которым обладает целевое производственное наставничество.

По мнению исследователей, производственное наставничество делится на несколько видов (наставничество-супервизия; формальное наставничество; неформальное наставничество; ситуационное наставничество и др.), которые зависят от категории ученика, которому необходим наставник. Выделяются следующие виды наставничества: институциональный вид (административный, командный, ограничивающий, принуждающий); мотивационный (управление, побуждающее управляемых субъектов к совершению требуемых действий); информационный (основывающийся на сообщении информации, формировании убеждений, представлений) [3].

Для оценки процесса наставничества в динамике мы выделяем рефлекторное наставничество (наставник реагирует на изменения или внешние воздействия по мере их появления) и опережающее наставничество (наставничество основывается на прогнозе условий и требований к деятельности воспитанника со стороны работодателей и др.). Несмотря на многообразие форм и программ наставнической деятельности, следует отметить, что сегодня очевиден недостаток новаторских идей, направленных на повышение ее эффективности, что в полной мере относится и к наставничеству обучающейся молодежи, которая проходит производственную практику в период получения профессионального образования.

В данном аспекте для нашей работы является ценным исследование И.А. Эсауловой, в котором на основе анализа публикаций и аналитических обзоров по обозначенному вопросу исследователем выделены и представлены модели наставничества, используемые в зарубежных компаниях, которые аналогичны видам наставнических технологий и успешно функционируют и на российских предприятиях (табл. 2) [4].

Таблица 2
Модели наставничества и их содержание, используемые в зарубежных компаниях

Table 2
Mentoring models used in foreign companies and their content

Модель наставничества	Определение	Определение
Традиционное наставничество («один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	В центре внимания – профессиональное развитие подопечного. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, корпоративные ценности и традиции
Партнерское наставничество: «равный – равному»	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении карьерных цепей

⁵ Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. Режим доступа: <https://www.garant.ru/> (обращение: 19.08.2021)

Групповое наставничество	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику. Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов
Скоростное наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга
Виртуальное наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей. Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний

Учитывая важность вышеобозначенных задач подготовки кадров для МСК страны, на первый план, на наш взгляд, выходит задача совершенствования существующих и разработка новых моделей взаимодействия всех участников программы наставничества (наставника и наставляемого), опирающихся на новые концептуальные идеи, подходы, методы, инновационные условия и ресурсы организации целевой наставнической деятельности, направленной на подготовку профессиональных кадров «на опережение», что возможно в передовых отраслевых корпорациях. К тому же наставник, как основной и ведущий участник программы наставничества, должен быть высококвалифицированным специалистом и обладать высоким уровнем социально-значимых личностных качеств, иметь личностное желание поделиться своим опытом «выхода на плановый уровень производительности труда и корпоративных стандартов качества трудовой деятельности», а также обладать основополагающими компетенциями, такими как: *производственно-технологические компетенции* (способность анализировать технологические процессы; готовность к проектной деятельности по разработке новых технологических решений, процессов и оборудования и др.); *управленческие компетенции* (готовность к управлению коллективом исполнителей, к решению производственных задач в условиях различных мнений; способность взять на себя ответственность за результаты наставнической деятельности и др.); *корпоративные компетенции* (готовность к деятельности в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и корпоративных стандартов качества трудовой деятельности; являться частью команды; способность

к реализации корпоративных технологий и внедрению инновационных технологий) и др.

Социальная и экономическая целесообразность развития института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз наставников России». Сформировалось общее понимание того, что «система наставничества может стать инструментом повышения качества профессионального образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики» [5].

Примером системно выстроенных партнерских многоуровневых связей образовательных организаций высшего образования и ведущих предприятий отечественной минерально-сырьевой базы (образовательных, научных и производственных) является ФГБОУ ВО «Северо-Восточный государственный университет», который имеет долгосрочные договоры с крупными корпорациями и организациями г. Магадана и области, таких как: ЗАО «Серебро Магадана», ЗАО «Горно-обогачительные технологии», ОАО «Рудник им. Матросова», ООО «Кинросс ДВ» и другие предприятия.

Выделенные ведущие организации МСК являются не только местом производственной практики для студентов университета (к примеру, обучающихся по профилю 21.05.04 Горное дело), но и выступают в роли работодателей для выпускников университета. Несмотря на напряженность, объемы и сложность деятельности руководителей и ведущих специалистов предприятий-партнеров,

они активно принимают участие в наставнической деятельности, содействующей успешной профессиональной адаптации и социализации студентов на реальном рабочем месте, участвуют в государственных аттестационных комиссиях и формировании индивидуальных заданий производственной практики, а также знакомят будущих выпускников с отраслевыми ценностями и историческим наследием трудовых коллективов отрасли. Кроме того, при решении образовательных ситуационных задач курсовых и дипломных проектов студенты консультируются с представителями различных горно-геологических компаний, которые в формате наставничества помогают им решать реальные производственные проекты.

Заключение

Новацией в наставнической деятельности в настоящее время стало развитие целевой практики и диверсификация ее содержательных задач, заключающихся: в углубленном формировании экологической компетентности, ее предназначении и значимости для МСК государства; передаче наставником не столько готовых способов действий при решении производственных проблем, сколько в научении использовать имеющиеся материальные и интеллектуальные ресурсы; передаче корпоративных стандартов трудовой деятельности, корпоративной культуры, а также в понимании значимости личностных качеств и гуманистических ценностей специалиста для деловых коммуникаций, сущности и возможных векторов карьерного роста молодых специалистов как в горизонтальном, так и вертикальном направлении и др. К тому же перед вузами стоит ряд задач, в числе которых – соотнесение целевой образовательной программы подготовки будущего специалиста (в большей степени программ магистратуры) с запросами работодателей, что можно успешно решить при непосредственном и активном участии всех субъектов института наставничества.

Анализ летней образовательной сессии «Золотая лихорадка», в которой приняли участие студенты специальности «Прикладная геология», проводимой специалистами Корпорации «Кинросс Голд» (крупнейший иностранный инвестор в золотодобывающую отрасль дальнего Востока), выявил достаточно высокий уровень ее результативности. Летняя программа стажировок «Золотая лихорадка» предназначена для студентов 3–5-х курсов, которые имеют хорошую успеваемость (не менее 75% оценок «4» и «5»), обладают хорошими аналитическими способностями, развитыми коммуникативными навыками и лидерскими качествами. Студенты 5-х курсов специальности «Прикладная геология» принимали непосредственное участие в инженерных проектах по выявлению перспектив развития и комплексного освоения минерально-сырьевой базы Магаданской области.

Интересна новация ежегодного участия студентов горных и геологических специальностей под руководством наставников в международном инженерном чемпионате CASE IN, представляющего собой командное соревнование среди обучающихся вузов в решении инженерных кейсов, в рамках которого студенты демонстрируют высокий уровень готовности к самостоятельной работе в условиях высокотехнологичного производства, что невозможно без участия наставников, которые представлены лучшими специалистами отрасли.

Таким образом, исследование научной и практико-ориентированной проблемы, связанной с развитием ин-

ститута наставничества в целом и новаторских идей наставничества лидирующих компаний в частности, выявило целесообразность более широкого развития данного социального института, повышающего уровень профессиональной подготовки специалистов технического профиля «на опережение», что будет содействовать устойчивому развитию кадрового корпуса МСК России. Под понятием «устойчивое развитие» понимается такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего поколения и не ставит под угрозу возможности будущих поколений в недропользовании⁶.

Интересен факт, что на VI Всероссийском форуме рабочей молодежи (6.03.2018) Президентом России было высказано мнение о необходимости принятия закона о наставничестве, чтобы «законодательно прописать в нем меры государственной поддержки наставничества как вида деятельности»⁷. Кроме этого, глава российского государства позитивно оценил движение наставничества, организованное в рамках конкурса «Лидеры России», отмечая, что лично у него были очень мудрые, грамотные, очень порядочные люди, которым он благодарен и вспоминает о них с уважением.

Накануне проведения Всероссийского форума «Наставник» Президентом России был подписан указ об учреждении знака отличия «За наставничество» (14.02.2018), который вручали лучшим наставникам молодежи в различных сферах (за личные заслуги в наставничестве в течение не менее пяти лет), что говорит о признании на государственном уровне института наставничества в профессиональном воспитании студенческой молодежи⁸.

Наряду с решением проблемы повышения качества производственной подготовки выпускников вузов и их востребованности на современном рынке труда, сегодня в системе высшего образования динамично развивается *третья миссия* высшей школы, «предполагающая более активное участие университетов в жизни общества, их ответственность за его развитие, экономический, социальный, культурный прогресс, за формирование развивающей среды в регионе», в которой, по нашему мнению, институту наставничества отводится роль базового связующего звена между современными отраслевыми работодателями и высшей школой [6].

В данном контексте наставничество направлено на компетентностно-ориентированное и профессионально-личностное становление молодого специалиста, которому предстоит пройти путь профессиональной зрелости и этапы социально-трудовой адаптации, творческой актуализации в профессии и роста профессионального мастерства.

Таким образом, в настоящее время наставническая деятельность представляет собой многоплановую «кадровую» технологию инновационной направленности, призванную развивать миссию образовательных организаций высшего образования – более системно и адресно участвовать в профессиональном становлении личности – от студента до сотрудника с недостаточным опытом трудовой деятельности или испытывающего трудности при освоении новых технологий и приемов работы, что широко внедряется в процессе корпоративного наставничества на ведущих предприятиях МСК России.

6 Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе, с. 2. Источник: <https://www.garant.ru/>, обращение 19.08.2021.

7 Из выступления Президента России Путина В.В. на Всероссийском форуме рабочей молодежи, 6.03.2018 г., Нижний Тагил, 6.03.2018. Источник: <http://pomoshch-vuzam.com/2018/03/6-vi.html> (обращение: 17.08.2021).

8 Источник: <https://www.rbc.ru/society> (дата обращения: 29.08.2021)

Список литературы

1. Белл Д. *Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования*. Пер. с англ.; под ред. В. Л. Иноземцева. 2-е изд., испр. и доп. М.: Academia; 2004. 783 с.
2. Козловский А.А. Особенности подготовки горных инженеров и рабочих при переходе к новому технологическому укладу. В: Калмыков В.Н., Рьльникова М.В. (ред.) *Комбинированная геотехнология: переход к новому технологическому укладу: материалы междунар. науч.-техн. конф., г. Магнитогорск, 27–31 мая 2019 г.* Магнитогорск: МГТУ; 2019. С. 40–42.
3. Фомин Е.Н. Педагогический потенциал наставничества в контексте современных требований к подготовке молодого специалиста. *Образование. Наука. Научные кадры*. 2012;(3):254–256.
4. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний. *Стратегии бизнеса*. 2017;(6):08–13. <https://doi.org/10.17747/2311-7184-2017-6-08-13>
5. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент. *Профессиональное образование и рынок труда*. 2019;(3):4–18. <http://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10301>
6. Кудряшова Е.В., Сорокин С.Э. Социальная ответственность в контексте «третьей миссии» университетов. *Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки*. 2018;(5):142–149. <http://doi.org/10.17238/issn2227-6564.2018.5.142>

References

1. Bell D. *The forthcoming post-industrial society: experience of social forecasting*. 2nd ed. Moscow: Academia; 2004. 783 p. (In Russ.)
2. Kozlovsky A.A. Specific features in training of mining engineers and workers during the transition to a new technological paradigm. In: Kalmykov V.N., Rylnikova M.V. (ed.) *A combined mining system: transition to a new technological paradigm: Materials of the International Scientific and Engineering Conference, Magnitogorsk, May 27–31, 2019*. Magnitogorsk: Magnitogorsk State Technical University; 2019, pp. 40–42. (In Russ.)
3. Fomin E.N. Pedagogical potential of mentorship in context of modern requirements by the training of young professional. *Obrazovanie. Nauka. Nauchnye kadry*. 2012;(3):254–256. (In Russ.)
4. Esaulova I.A. New mentoring models in the foreign companies practices of personnel learning and development. *Business Strategies*. 2017;(6):08–13. (In Russ.) <https://doi.org/10.17747/2311-7184-2017-6-08-13>
5. Blinov V.I., Esenina E.J., Sergeev I.S. Mentoring in education: you need a well sharpened tool. *Professionalnoe obrazovanie i rynek truda*. 2019;(3):4–18. (In Russ.) <http://doi.org/10.24411/2307-4264-2019-10301>
6. Kudryashova E.V., Sorokin S.E. Social responsibility in the context of the third mission of universities. *Vestnik of Northern (Arctic) Federal University. Series: Humanitarian and Social Sciences*. 2018;(5):142–149. (In Russ.) <http://doi.org/10.17238/issn2227-6564.2018.5.142>

Информация об авторах

Пастухова Лариса Сергеевна – доктор педагогических наук, профессор РАО, член-корреспондент РАО, проректор, Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: larisa-sinls@mail.ru
Лепявский Александр Николаевич – проректор, Северо-Восточный государственный университет, г. Магадан, Российская Федерация, e-mail: mihaillfw@icloud.ru
Перепелкин Михаил Александрович – кандидат технических наук, доцент кафедры горного дела, Северо-Восточный государственный университет, г. Магадан, Российская Федерация, e-mail: mihaillfw@icloud.com
Фомин Евгений Николаевич – кандидат педагогических наук, генеральный директор, АНО «ТЕХНОПОРТ», г. Москва, Российская Федерация, e-mail: evgeniu@list.ru

Information about the authors

Larisa S. Pastukhova – Dr. Sci. (Edu.), Professor of the Russian Academy of Education, Corresponding Member of the Russian Academy of Education, Vice Rector, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation, e-mail: larisa-sinls@mail.ru
Alexander N. Lepyavsky – Vice Rector, North-East State University, Magadan, Russian Federation, e-mail: mihaillfw@icloud.ru
Mikhail A. Perepelkin – Cand. Sci. (Eng.), Associate Professor, Mining Department, North-East State University, Magadan, Russian Federation, e-mail: mihaillfw@icloud.com
Evgeny N. Fomin – Cand. Sci. (Edu.), Director General, Technoport Autonomous Non-Profit Organization, Moscow, Russian Federation, e-mail: evgeniu@list.ru

Информация о статье

Поступила в редакцию: 26.11.2021
 Поступила после рецензирования: 22.12.2021
 Принята к публикации: 23.12.2021

Article info

Received: 26.11.2021
 Revised: 22.12.2021
 Accepted: 23.12.2021