

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2020-10-4-46-52
УДК 316.282(045)

Стажерство как фактор развития социального потенциала компании

Г.Г. Силласте^а, Е.А. Санакина^б

^{а,б} Финансовый университет, Москва, Россия,

^а <https://orcid.org/0000-0002-3103-1796>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-3351-744X>

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается роль стажерства в развитии социального потенциала компании. Одним из факторов такого развития является двухуровневая система повышения профессиональных качеств стажеров, каждая составляющая которой имеет свои конкретные характеристики. Авторы дают понятийные определения и анализируют особенности таких форм подготовки молодых кадров как стажерство и наставничество. При наличии определенных общих черт данные явления все же имеют существенные различия в моральном, административном, временном и правовом аспектах. Методом социологической диагностики анализируется эффективность организации стажировок в одной из крупных компаний на рынке фармакологической продукции. В ходе исследования была произведена группировка и выстроена иерархия разновидностей знаний и умений на базе самооценки респондентов. Результатом работы стало выявление факторов слабого развития феномена стажерства в современной России при достаточно большом потенциале.

Ключевые слова: стажерство; социальный потенциал; трудовой коллектив; наставничество; конкурентоспособность

Для цитирования: Силласте Г.Г., Санакина Е.А. Стажерство как фактор развития социального потенциала компании. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2020;10(4):46-52. DOI: 10.26794/2226-7867-2020-10-4-46-52

ORIGINAL PAPER

Internships as a Factor in Developing the Company's Social Potential

G.G. Sillaste^а, E.A. Sanakina^б

^{а,б} Financial University, Moscow, Russia

^а <https://orcid.org/0000-0002-3103-1796>; ^б <https://orcid.org/0000-0002-3351-744X>

ABSTRACT

The article examines the role of internship in the development of the social potential of the company. One of the factors of this development is a two-level system for improving the professional qualities of trainees, each component of which has its specific characteristics. The authors give conceptual definitions and analyze the features of such forms of training young personnel as internship and mentoring. While there are certain common features, these phenomena still have significant differences in moral, administrative, temporal and legal aspects. We used the method of sociological diagnostics to analyze the effectiveness of organizing internships in one of the largest companies in the pharmaceutical market. In the course of the study, we made a grouping, and a hierarchy of varieties of knowledge and skills was built based on the respondents' self-esteem. The result of the work was the identification of the factors of the weak development of the internship phenomenon in modern Russia with a sufficiently large potential.

Keywords: internships; social potential; workforce; mentoring; competitiveness

For citation: Sillaste G.G., Sanakina E.A. Internships as a factor in developing the company's social potential. *Gumanitarnye Nauki. Vestnik Finasovogo Universiteta = Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. 2020;10(4):46-52. DOI: 10.26794/2226-7867-2020-10-4-46-52

СТАЖЕРСТВО И ЕГО СУЩНОСТЬ

В каждой организации существуют проблемы, связанные с подготовкой квалифицированных кадров для эффективной деятельности компании на рынке товаров и услуг. Одним из действенных инструментов такой подготовки является **стажерство**, к которому все чаще обращаются руководители различных организаций. Исследование стажерства осуществлялось, с одной стороны, как социальное явление, обладающее своими специфическими особенностями и социальными функциями. С другой — как социальный процесс, имеющий свои стадии развития. Анализ этого процесса может опираться на принципы и закономерности, изучаемые такими частными социологическими теориями, как социология менеджмента, социология управления и социология организаций, непосредственно связанными с направлениями экономической социологии.

Вместе с тем, как показал анализ, категория «стажерство» не «прописана» в социологических словарных источниках. Поэтому была разработана авторская интерпретация данной категории, на основании которой и осуществлена ее операционализация и социальные показатели измерения.

Итак, по мнению авторов, *стажерство — это вид социальной деятельности в системе производственно-трудовых отношений, осуществляемой во взаимодействии опытного специалиста и начинающего работника в целях оказания ему помощи в развитии навыков и умений в профессионально-трудовой сфере практической деятельности.*

Можно по-разному подходить к анализу стажерства. В оценке эффективности процесса стажерства, его влияния на кадровую политику и подготовку персонала важное место принадлежит методам социологической диагностики, позволяющей с помощью социологического исследования определить наиболее ресурсные области возможного укрепления социального потенциала самой организации. Применение методов социологической диагностики актуализируется в условиях цифровизации экономики и перехода работников на цифровые технологии и коммуникации.

Стажерство как форма помощи начинающему работнику в его адаптации к новой для него работе в производственной сфере деятельности — метод не новый. В советское время стажировка начинающих работников на производстве была широко развита в разнообразных формах. Одна-

ко в связи с переходом к рыночной экономике, установлением новых норм и правил в экономической деятельности стажерство оказалось забытым, невостребованным и долгое время фактически не использовалось.

В последние годы в связи со стремительным ростом цифровой экономики, требующей высокой квалификации работника, профессиональных знаний, умений и компетенций, многие предприятия и компании стали возвращаться к социальной технологии стажерства. Она вновь стала использоваться как инструмент ускорения обучения персонала профессиональным навыкам и социальной адаптации к производственным условиям и освоению норм организационной культуры.

Практика стажерства возвращается на предприятия разных форм собственности как эффективный инструмент повышения конкурентоспособности и социального потенциала самой компании, предприятия, организации. *Социальный потенциал — это характеристика социальных и профессиональных качеств членов трудового коллектива, развивающихся в системе производственных отношений и обеспечивающих доступ к ресурсам других субъектов.* Чем выше уровень социального потенциала организации, тем она конкурентоспособнее на рынке товаров и услуг.

Для развития социального потенциала любой организации необходимы две составляющие. Первая — уровень профессиональной подготовки принимаемых на работу кадров. Он складывается из следующих характеристик: уровень образования; производственная квалификация; способность быстро адаптироваться в новом коллективе; коммуникативные качества в налаживании взаимодействия в трудовом коллективе и в выполнении общих целевых задач; знание и выполнение норм корпоративной (или организационной) культуры; готовность к повышению квалификации в интересах компании (организации); знание основ менеджмента своей производственной деятельности; владение иностранным языком и информационными технологиями.

Понятно, что сразу все эти качества у работника работодателю не сформировать. Поэтому необходима вторая составляющая: обеспечение соответствующих условий работы стажера, которые позволят начинающему работнику при помощи руководителя стажировки быстрее овладеть недостающими компетенциями; навыками выполнения конкретных производственных за-

дач, поддержания норм корпоративной культуры; пониманием целей, задач компании/организации и требований, предъявляемых к выполнению должностных обязанностей.

Таким образом, стажерство — это процесс, в котором непосредственно участвуют и тесно взаимодействуют две личности в роли объекта и субъекта. От эффективности этого взаимодействия, от уровня профессиональной подготовки самого руководителя стажировки зависит ее эффективность и возможность работодателя отобрать себе лучшие кадры.

Можно сказать, что социальный потенциал организации в конечном счете зависит от целенаправленной деятельности по подготовке и отбору кадров, эффективности пройденной ими стажировки и успешности интеграции подготовленного работника в реализацию целей и задач компании, стремления к дальнейшему развитию своих профессиональных знаний и опыта.

В настоящее время в большинстве организаций и компаний пока не сложилось четких, разработанных и проверенных практикой программ и методик стажерства. Так, стажировку поручается вести менеджеру по управлению производством, т.е. должностному лицу, которое по служебным обязанностям должно организовывать работу стажеров и руководить стажировкой.

СТАЖЕРСТВО ИЛИ НАСТАВНИЧЕСТВО – ВОТ В ЧЕМ ВОПРОС

Еще одна эффективная форма оказания помощи в профессиональном становлении начинающих работников — наставничество. В ряде случаев молодые руководители компаний или организаций не видят разницы между стажерством и наставничеством, но это ошибочная позиция.

Во-первых, наставничество как форма помощи молодым работникам в освоении профессии, обретении навыков, знаний и умений профессиональной деятельности в конкретной сфере производства имеет более широкий диапазон применения. Это связано с тем, что цель наставничества — воспитать личность, приверженную своей освоенной профессии; личность, которая служит этой профессии, совершенствуется в ней и передает свои знания следующему поколению учеников.

Наставничество предполагает проведение этой сложной воспитательной работы под руководством сложившегося специалиста, мастера своего дела, обладающего большим авторитетом

и знаниями в своей профессии. Наставничество осуществляется не по служебной должности (обязанности), как в случае стажерства, а по морально-нравственным критериям готовности и желания наставника оказывать помощь и внести свой вклад в становление личности будущего специалиста, профессионала в своей области. Иначе говоря, молодой работник осваивает не должность, а профессию.

Во-вторых, если стажерство — это процесс, ограниченный довольно коротким сроком проведения стажировки (регламентом стажерства), то наставничество — процесс воспитательно-педагогический, длительный, на протяжении которого предстоит сформировать специалиста, обогатить его профессиональные знания и навыки, передать опыт ученику.

В Положении о системе наставничества в Финансовом университете при Правительстве РФ (от 5 июня 2020 г.) наставничество определяется как «форма стимулирования профессионального становления работников и обучающихся при содействии наставника». Задачи наставничества определяются как для работников, так и для обучающихся. При этом в версии «Положения о наставничестве» Финансового университета допускается назначение и закрепление наставников за их преемниками, но не из числа работников прямого подчинения. Осуществлять наставническую деятельность наставник может в отношении не более трех преемников или в отношении одной группы преемников. Это уже пример организации института наставничества в обновленной социальной версии, с учетом реалий нового времени.

Исходя из опыта советского института наставничества можно отметить, что помощь наставника не ограничивается никакими временными и возрастными рамками, а опирается прежде всего на морально-нравственные критерии, личный авторитет и ответственность наставника как воспитателя. Поэтому не случайно, что на очень многих крупных производственных предприятиях советской эпохи формировались и вносили большой вклад в дело воспитания молодых кадров целые династии опытных наставников.

В условиях конкурентной борьбы социальные организации, которые используют стажерство как форму работы с начинающими сотрудниками, могут рассматривать его в качестве инструмента укрепления социального потенциала своей организации.

Таблица 1 / Table 1

Степень развитости качеств стажеров в начале процесса стажировки, % опрошенных / The degree of development of trainees' qualities at the beginning of the internship process, % of respondents

Способности	В значительной мере	В незначительной мере	Плохо развиты	Затрудняюсь ответить
Внимательность	87,2	8,5	4,3	0,0
Усидчивость	85,2	14,9	0,0	0,0
Логическое мышление	85,1	14,9	0,0	0,0
Выход из конфликтной ситуации	53,2	40,4	2,1	4,3
Управление проектом	48,9	38,3	4,3	8,5

Источник / Source: составлено авторами / the authors.

Стажерство может осуществляться как на основе трудового соглашения, так и без него. Стажер должен знать, в какой форме будет проходить и завершаться стажировка, какое документальное (доказательное) подтверждение ее прохождения он будет иметь.

Многие международные компании берут на стажировку в основном студентов выпускных курсов (3–4-й курс бакалавриата и 4–5-й курс специалитета), а также студентов магистратуры. Однако большинство из этих компаний не дают полной гарантии дальнейшего трудоустройства стажеров в рамках своей организации. Таким образом, руководители стажировок по большей части повышают квалификацию начинающих специалистов, приобретающих первый трудовой опыт, и отпускают их с полученными профессиональными навыками на рынок труда.

МОЖНО ЛИ ИЗМЕРИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТАЖЕРСТВА И КАК ЭТО СДЕЛАТЬ

В исследовании стажерства в одной из международных компаний ставилась задача определить эффективность этой социальной технологии, ее влияние на подготовку начинающих работу в компании сотрудников. С этой целью анализировался комплекс социальных измерительных показателей. Например, такие как степень развитости качеств стажеров в начале процесса стажировки (табл. 1).

Прежде всего, отметим, что эмпирическим объектом исследования являлись стажеры этой компании. Это были студенты различных российских вузов, как правило, обучающиеся в бакалавриате и магистратуре и параллельно проходившие стажировку в данной компании.

По результатам социологического измерения, наиболее развитыми у студентов (согласно их самооценке) в начале стажировки являются такие качества, как внимательность (87,2%), усидчивость (85,2%) и логическое мышление (85,1%). Учитывая, что абсолютное большинство стажеров — студенты различных московских вузов, можно предположить, что эти качества хорошо развиваются в образовательном вузовском процессе.

Среди плохо развитых способностей выделены две: поведение в конфликтной ситуации и умение выйти из нее, а также управление проектом. Хотя отметим, что почти каждый второй посчитал, что у него эти способности развиты в полной мере (53,2 и 48,9% соответственно). Однако практика показывает, что владение этими двумя видами способностей и навыков у стажеров сильно преувеличено. И, видимо, развитие именно этих способностей, приобретение навыков работы в этих сферах требуют наибольшего внимания со стороны руководителей стажеров.

Учитывая, что стажировка в компании подразумевает ведение стажером определенного индивидуального проекта в рамках задач подразделения, в котором он проходит стажировку, навыки управления развиваются у стажера в течение всей стажировки. По результатам ее прохождения стажер повышает свои профессиональные качества и в дальнейшем способен вести более крупные проекты.

Одна из задач становления стажера как потенциального сотрудника компании состояла в формировании его деловых навыков и качеств.

Таблица 2 / Table 2

Уровень владения стажерами основными навыками и умениями, % опрошенных / The trainees' level of proficiency in basic skills and abilities, % of respondents

Группы навыков и умений	В значительной мере	Отчасти	Очень слабо	Не развиты совсем
1. Умения в области программного обеспечения работы сотрудника				
Пользование MS Word	93,6	4,3	2,1	0,0
Пользование MS Excel	80,9	14,9	4,3	0,0
Пользование MS PowerPoint	61,7	23,4	14,9	0,0
Пользование специализированными программами из вашего отдела, с которыми вы чаще всего работаете	55,3	31,9	10,6	2,1
Поддержка баз данных	29,8	31,9	27,7	10,6
2. Аналитические навыки	66,0	29,8	4,3	0,0
3. Коммуникационные навыки	48,9	44,7	6,4	0,0
4. Навыки профессионально-проектной деятельности				
Подготовка бизнес-документов, презентаций, отчетов	51,1	36,2	10,6	2,1
Административная поддержка бизнес-процессов	48,9	21,3	21,3	8,5
Ведение проекта	42,6	38,3	14,9	4,3

Источник / Source: составлено авторами / the authors.

В исследовании был замерен **общий уровень владения стажером основными навыками и умениями**. О результатах можно судить по показателям табл. 2.

Анализ различных видов знаний и умений в самооценке респондентов позволил построить иерархическую группировку их развитости. Выделены четыре группы навыков и умений (по степени их развитости у стажеров):

1. Умения в области программного обеспечения работы сотрудника.

2. Аналитические навыки.

3. Коммуникационные навыки.

4. Навыки профессионально-проектной деятельности.

В иерархии развитости первое место занимают технические умения. К ним относятся пять различных качеств стажеров. По степени убывания —

это пользование MS Word (97,9%, из них 4,3% — отчасти), MS Excel (95,8%, из них 14,9% отчасти), MS PowerPoint (85,1%, из них 23,4% — отчасти). Столь высокая оценка владения неудивительна: эти программы являются ведущими среди тех, с которыми работают вузы.

Слабее владение специализированными программами, которые необходимы именно данной компании в том или другом ее подразделении. Лишь каждый второй (55,3%) ответил, что владеет ими в значительной мере, а треть стажеров (31,9%) — отчасти.

Еще слабее (самый низкий уровень владения) — поддержка баз данных. Только треть стажеров (29,8%) владеют этим умением в полной мере, и чуть больше (31,9%) — отчасти.

На втором месте — группа аналитических навыков. Это, конечно, более сложная для ста-

жеров область знаний, и за время прохождения стажировки аналитическими навыками овладеть в полной мере невозможно. Но если учитывать, что большинство (66%) посчитали, что их навыки в этой области развиты «в полной мере», то, опять-таки, приходится говорить о завышенной оценке стажерами своих качеств.

Скорее всего, с серьезной профессиональной аналитикой стажеры пока еще не имели дело, а их самооценка больше исходит из минимального понимания аналитических умений, которыми они владеют. Понятно, что умение анализировать информацию, документы, эмпирические и статистические данные приходит постепенно — за краткий период стажировки (а она длится лишь несколько недель) навыки не привить. Но определенные принципы этой деятельности объяснить можно, чтобы стажеру было понятно, в каком объеме и на базе чего складывается аналитическая деятельность в данной компании.

На третьем месте — группа коммуникативных навыков. Они занимают третье место по степени развитости у стажеров. И это вполне объяснимо, потому что во время прохождения стажировки человек попадает в коммуникационную среду (которую ему предстоит освоить), где рядом находятся незнакомые ему люди.

Поэтому задача состоит в том, чтобы, адаптируя стажера в новую деловую среду, развить его коммуникативные характеристики для межличностного общения в рамках компании. С другой стороны, то, что, по самооценке 48,9% респондентов, у них хорошо развиты коммуникативные навыки, дает возможность предположить, что постепенное овладение навыками межличностного общения в самой компании не станет для стажеров слишком сложной задачей.

На четвертом месте — группа навыков профессионально-проектной деятельности, среди которых по степени владения «в значительной мере»: подготовка бизнес-документов, презентаций, отчетов (51,1%); административная поддержка бизнес-процессов (48,9%); ведение проекта (42,6%).

СТАЖИРОВКА — ДУЭТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТАЖЕРА И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Каков уровень квалификации самих руководителей стажировки? Как показали проведенные нами исследования, руководители стажировок во многих случаях сами никогда не проходили стажировок и не повышали квалификацию в области

руководства стажировкой сотрудника. Главным критерием отбора сотрудника на должность руководителя стажировки является его опыт работы в компании (в большинстве случаев он составляет 5–6 лет) и его должностные обязанности в определенной производственной области.

Недостатком можно считать и то, что сами стажеры не получают по окончании стажировки никакого документа. Пока единственным результатом завершения стажировки является приобретение ими опыта и развитие индивидуальных качеств. Но это никак не подтверждает прохождения ими стажировки в компании и приобретение определенного конкурентного преимущества при устройстве на постоянное место работы. Не говоря уже о том, что и в данной компании у стажера нет гарантий, что его примут на работу (хотя он может быть весьма успешным).

Таким образом, стажер не получает никакого основания для подтверждения полученной производственной подготовки и даже в резюме при устройстве на работу не может это отразить, а о приобретенных навыках знает лишь он. Такой подход гасит стимул стажерства и социальную значимость стажировки.

Вместе с тем практика показывает, что выдача по итогам стажерства сертификата или письма с подтверждением факта прохождения стажировки в той или иной организации, характеристика развитых профессиональных компетенций, которыми овладел стажер, его достижений, существенно облегчает его дальнейший путь в поисках трудоустройства на рынке труда.

Таким образом, стажировку можно рассматривать в качестве определенной социальной технологии укрепления социального потенциала компании (организации). Но как показал социологический анализ, компании нередко недооценивают опыт подготовки самого руководителя стажировки, его умение вести такой процесс.

В целом стажировка, ее организация, нормы, критерии оценки эффективности пока в большинстве компаний не отработаны, что снижает ее результативность. Вместе с тем стажировка как обучение начинающих работников профессионально-производственным навыкам и знаниям, ускорение их социальной адаптации в производственную жизнедеятельность нового коллектива имеет большие резервы. Поэтому совершенствование технологии стажерства в организациях позволит укрепить их социальный потенциал и повысить конкурентоспособность на рынке товаров и услуг.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Силласте Г.Г. Экономическая социология. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-М: ИНФРА-М; 2015.
2. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М; 1999. 479 с.
3. Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. М.: Русский язык; 2000.

REFERENCES

1. Sillaste G. G. Economic sociology. 2nd ed. Moscow: Alfa-M: INFRA-M; 2015. (In Russ.).
2. Raizberg B. A., Lozovskiy L. S., Starodubtseva E. B. Modern economic dictionary. 2nd ed. Moscow: INFRA-M; 1999. (In Russ.).
3. Efremova T. F. New dictionary of the Russian language. Interpretative and word-forming. Moscow: Russian language; 2000. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Галина Георгиевна Силласте — профессор, научный руководитель Департамента социологии, истории и философии, Финансовый университет, Москва, Россия
galinasillaste@yandex.ru

Елизавета Андреевна Санакина — студентка 2-го курса магистратуры факультета социологии и политологии, Финансовый университет, Москва, Россия
lizasan96@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Galina G. Sillaste — Professor, Scientific Chairwoman of the Department of Sociology, History, and Philosophy, Financial University, Moscow, Russia
galinasillaste@yandex.ru

Elizaveta A. Sanakina — 2nd-year student of Master's degree, Faculty of Sociology and Political Sciences, Financial University, Moscow, Russia
lizasan96@mail.ru

Статья поступила 17.05.2020; принята к публикации 15.06.2020.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article received on 17.05.2020; accepted for publication on 15.06.2020.

The authors read and approved the final version of the manuscript.