

Александрова Людмила Юрьевна

Чебоксарский институт (филиал) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического
университета

Александрова Ольга Сергеевна

Российская таможенная академия

Еремкина Татьяна Викторовна

Чебоксарский институт (филиал) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического
университета

**Система наставничества в условиях партнерства
бизнеса и образования: опыт информационной компании и вуза**

Аннотация. В статье рассматривается практика формирования и развития наставничества в условиях партнерства информационной компании и вуза. Актуальность исследования обусловлена необходимостью интеграции бизнеса и образования, а также возрастающей ролью информационных технологий и высшего образования как драйверов цифровой экономики.

Теоретические обобщения, анализ локальных нормативных актов, программ обучения и результатов проведенного нами опроса сотрудников информационной и образовательной организации позволили раскрыть сущность и ключевые характеристики наставничества, его преимущества для всех сторон, формы наставнического взаимодействия и их значимость.

Обосновано, что эффективная система наставничества в условиях партнёрства бизнеса и образования базируется на дуальной модели обучения, при которой теоретическая подготовка остаётся за вузом, а формирование практических компетенций происходит непосредственно в компании-партнёре. Показано, что системный подход к наставничеству (включающий нормативную базу, плановость, мониторинг и обратную связь) обеспечивает устойчивость и эффективность партнёрства. Результаты исследования могут быть использованы при проектировании систем наставничества в организациях, взаимодействующих с образовательными учреждениями.

Ключевые слова: наставничество, система наставничества, информационная компания, образовательная организация, партнерство бизнеса и образования, наставническое взаимодействие.

Alexandrova Lyudmila Yuryevna

Cheboksary Institute (branch) of Moscow University of
humanities and economics

Alexandrova Olga Sergeevna

Russian Customs Academy

Eremkina Tatiana Viktorovna

Cheboksary Institute (branch) of the Moscow University of
humanities and economics

**The system of mentoring in the conditions of partnership business and education:
experience of the information company and the university**

Annotation. The article examines the practice of forming and developing mentoring in the context of partnership between an information company and a university. The relevance of the study is due to the need for integration of business and education, as well as the increasing role of information technology and higher education as drivers of the digital economy. Theoretical

generalizations, analysis of local regulations, training programs, and the results of our survey of employees of information and educational organizations allowed us to reveal the essence and key characteristics of mentoring, its benefits for all parties, and the forms of mentoring interaction and their significance.

It is substantiated that an effective mentoring system in the context of business-education partnership is based on a dual learning model, in which theoretical training remains with the university, and the formation of practical competencies takes place directly in the partner company. It is shown that a systematic approach to mentoring (including a regulatory framework, planning, monitoring, and feedback) ensures the sustainability and effectiveness of the partnership. The research results can be used in the design of mentoring systems in organizations that interact with educational institutions.

Keywords: mentoring, mentoring system, information company, educational organization, business-education partnership, and mentoring interaction.

Введение

В современных социально-экономических условиях наставничество является одним из наиболее востребованных инструментов развития персонала [8]. С одной стороны, это свидетельствует о его высокой эффективности, с другой – подчеркивает сложность и ответственность реализации данной формы взаимодействия. Особую актуальность приобретает наставничество в контексте сотрудничества коммерческих структур с образовательными организациями, когда компании и вузы объединяют усилия для подготовки будущих специалистов, их адаптации к реальной профессиональной среде и формирования кадрового резерва.

Цель настоящей статьи – провести анализ действующей системы наставничества в условиях партнерства бизнеса и образования (на примере ООО «Гарант-Чебоксары» и Чебоксарского института (филиала) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета).

В работе использованы методы анализа локальных нормативных актов и программных документов, опроса сотрудников и обобщения опыта совместных мероприятий.

Результаты исследования

Наставничество активно изучалось в 70-80-е гг. XX века в рамках адаптации молодых специалистов на производстве [2]. В начале 1990-х годов, в связи с переходом к рыночным отношениям и сменой профессиональных приоритетов, наставничество, как форма введения молодых работников в профессию, временно утратило актуальность. В последнее десятилетие интерес к этой уникальной технологии развития возродился.

Наставничество – структурированный процесс передачи знаний и умений более опытным человеком (наставником, специалистом с профильной квалификацией) менее опытному (наставляемому) в ходе их совместной деятельности с соблюдением этических-правовых норм и стандартов отрасли.

Ключевыми характеристиками наставничества, универсальными для любой организации, являются:

- целенаправленность – ориентация взаимодействия на четкие цели [11] (ускорение адаптации, освоение новых навыков, профессионально-личностное развитие, повышение мотивации) и согласование целей с стратегическими задачами организации;
- практико-ориентированность: погружение в реальные или максимально приближенные к реальности рабочие задачи; передача теории и практических аспектов профессиональной деятельности через разбор кейсов и совместное выполнение действий на рабочем месте [4];
- конструктивность, поддержка и помощь – эмоциональная и содержательно-профессиональная, имеющая четкое предметное направление;

– экспертность – оказание помощи специалистом с глубокими профессиональными знаниями и подтвержденными компетенциями с использованием проверенных подходов [15];

– обратная связь – предоставление структурированных комментариев и рекомендаций относительно трудового поведения, действий и результатов работы наставляемого [5; 14];

– системность – организация упорядоченного процесса с согласованным планом работы, распределением ролей и зон ответственности, графиком встреч [13], критериями оценки и механизмами корректировки.

Система наставничества:

– взаимосвязанная совокупность элементов, процессов и условий обеспечения эффективного взаимодействия наставника с наставляемым;

– целостный многоуровневый и динамический механизм их профессионально-личностного развития через персонализированную поддержку и целенаправленную передачу опыта.

Преимущества системного подхода: предсказуемость и прозрачность, адаптивность (возможность корректировать план без потери общей логики [3]) и масштабируемость процесса и результатов наставнической деятельности.

Партнерство бизнеса и образования – динамическая система, создающая положительную синергию практического опыта и академических знаний. Это позволяет, с одной стороны, снижать затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников [9], формировать кадровый резерв на этапе обучения [16], повышать HR-бренд компании; с другой стороны – повышать качество практической подготовки студентов и готовить специалистов, максимально соответствующих запросам рынка труда.

ООО «Гарант» – одна из ведущих информационных компаний России, разработчик компьютерной правовой системы ГАРАНТ и комплекса информационно-правового обеспечения [7]. Огромный банк актуальных правовых документов, мощные поисковые инструменты, индивидуальные заключения от экспертов, готовые решения для конкретной практической ситуации, профессиональные журналы, безупречное сервисное обслуживание – все это отличает исследуемую компанию и делает ее уникальной.

Основной вид деятельности по ОКВЭД – 63.11.1 (деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов).

Компания уделяет особое внимание наставничеству, рассматривая его как системный процесс, включающий подготовительно-диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы. Непосредственное руководство наставничеством осуществляет координатор – директор по персоналу, в обязанности которого входит формирование нормативной базы, методическая помощь наставникам и анализ результатов работы наставнических пар. Ценность наставничества в организации признаётся на всех уровнях: компания создаёт условия, при которых молодые специалисты работают в командах с признанными экспертами, выполняя реальные задачи.

Реализуемая программа наставничества представляет собой комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого. В 2023 г. завершился очередной курс «Наставничество», автором которого выступила тренинг-менеджер Анна Сергеева [10].

Партнёрство ООО «Гарант-Чебоксары» с Чебоксарским институтом (филиалом) Московского гуманитарно-экономического университета (МГЭУ) носит многолетний системный характер и охватывает широкий спектр направлений: научные и образовательные мероприятия, профессиональное развитие студентов, укрепление HR-бренда компании и практическую подготовку будущих специалистов.

Ежегодно компания выступает организатором и участником совместных проектов, среди которых: «С ГАРАНТом легко учиться!» (27 марта 2026 г.), «О цифровизации работы юриста» (27 февраля 2026 г.), «Участие в онлайн-семинаре» (17 декабря 2025 г.), «В гостях

у «Гаранта» (28 марта 2025 г.), «Юрист будущего: карьерный старт» (24 сентября 2024 г.). Особого внимания заслуживает участие компании в качестве партнёра XXV межрегиональной научно-практической конференции среди обучающихся «Путь в науку» (22 апреля 2024 г.), организованной институтом и посвящённой 555-летию города Чебоксары и 30-летию Чебоксарского института (филиала) МГЭУ [17]. Руководитель направления по работе с учебными заведениями Анастасия Егорова выступила в качестве приглашённого эксперта секции «Юридические науки», где прозвучали доклады по актуальным темам гражданского, семейного, уголовного и корпоративного права [17]. Такое сотрудничество не только обогащает научную программу, но и позволяет студентам получить представление о реальных задачах, стоящих перед бизнесом.

Значительную роль в партнёрстве играют практико-ориентированные форматы. Так, в рамках мероприятия «Растем вместе с нашими партнёрами» (22 марта 2023 г.) Анастасия Егорова провела обучение возможностям системы «ГАРАНТ», продемонстрировала студентам эффективные поисковые и аналитические инструменты, а также высокотехнологичные сервисы [7]. 18 марта 2022 г. состоялось выездное занятие в офисе компании, в ходе которого директор по внешним связям Анастасия Мешкова познакомила студентов с деятельностью компании и формами её сотрудничества с государственными органами и бизнесом. Участники прошли тестирование на сертификат профессионального пользователя «Гарант», что позволило им официально подтвердить свою квалификацию в работе со справочно-правовой системой.

Традиционно компания проводит презентации новых ресурсов: 4 марта 2022 г. – «ГАРАНТ – для динамичных профессионалов», 10 февраля 2021 г. – «О возможностях и нововведениях системы «Гарант», 25 ноября 2021 г. – презентация новых ресурсов [7]. Эксперты компании не только демонстрируют основные поисковые инструменты, но и представляют специальные интернет-версии, разработанные для студентов юридических и экономических специальностей, включающие актуальные документы органов власти, комментарии, энциклопедию судебной практики, собрание классики отечественной правовой науки, консультационные и справочные материалы.

Организация стажировок и практик остаётся одной из ключевых форм взаимодействия. Согласно опросу 25 сотрудников компании, проведённому в феврале 2025 г., 84% респондентов считают этот формат наиболее эффективным, позволяющим обеспечить молодых специалистов практическим опытом и оценить их как потенциальных сотрудников (рис. 1).

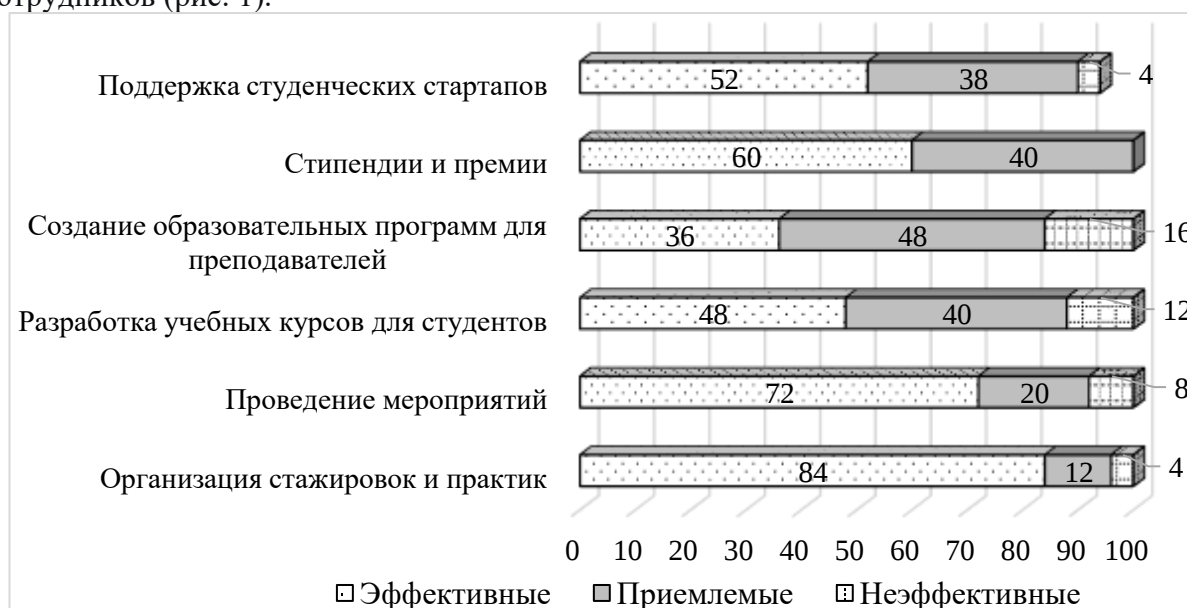


Рисунок 1 – Форматы взаимодействия ООО «Гарант-Чебоксары» с учебными заведениями, %

Составлено авторами

Рисунок 1 показывает, что вторым по значимости (72%) является проведение различных мероприятий: мастер-классов, гостевых лекций, конференций, круглых столов, воркшопов и бизнес-игр.

Такое сотрудничество взаимовыгодно: вуз получает грамотного мотивированного специалиста, а компания – кадры, которые погружены в корпоративную культуру ещё до трудоустройства (рис. 2).



Рисунок 2 – Значение взаимодействия ООО «Гарант-Чебоксары» с учебными заведениями, %
Составлено авторами

По данным опроса (рис. 2), 96% сотрудников и 92% студентов отметили, что взаимодействие позволяет повысить профессиональный уровень всех участников, включая наставников. Кроме того, 88% респондентов (среди сотрудников) указали на снижение риска профессионального выгорания ключевых, наиболее опытных сотрудников – носителей знаний и корпоративных ценностей.

Эффективное партнёрство не ограничивается разовыми акциями. Компания использует спектр инструментов системного сотрудничества со студенческим сообществом: заключение договоров на прохождение производственных практик студентов бакалавриата и магистратуры, предложение постоянных командировок, организация и участие в карьерных мероприятиях, спонсорская поддержка студенческих инициатив. Геймификация и бизнес-игры также собирают большее число участников.

Таким образом, в ООО «Гарант-Чебоксары» признаётся ценность наставничества. Системное партнёрство информационной компании и Чебоксарского института МГЭУ служит ярким примером эффективной интеграции бизнеса и образования, создающей благоприятные условия для качественной подготовки кадров и повышения профессионального уровня всех участников (включая наставников), адаптации новичков, формирования устойчивого кадрового резерва и его удержания. Оно (партнёрство) обеспечивает непрерывность наставнического процесса: студенты знакомятся с реальными

бизнес-задачами ещё на этапе обучения, а компания получает возможность оценить потенциальных сотрудников в условиях, приближённых к профессиональной деятельности.

Ключевым механизмом реализации наставничества в рамках системного взаимодействия его субъектов выступает дуальная модель обучения [12], при которой теоретическая подготовка студентов ведётся учебным заведением, а практическая составляющая – непосредственно на производстве, выступающем заказчиком на подготовку и участвующем в разработке учебной документации, включая учебные программы. Этот подход позволяет сократить разрыв между академическими знаниями и прикладными навыками, а также повысить мотивацию обучающихся за счёт решения реальных кейсов.

Опыт взаимодействия подтверждает, что эффективная система наставничества требует постоянного мониторинга и оценки. Как отмечают современные исследователи, «необходимо регулярно анализировать результаты реализации программы, выявлять ее сильные и слабые стороны, вносить коррективы. Важно получать обратную связь от наставников и наставляемых, чтобы учитывать их потребности и предложения» [18]. В анализируемом партнёрстве такой мониторинг осуществляется через ежегодные опросы участников, анализ успеваемости студентов, проходивших практику, и оценку эффективности трудоустройства выпускников.

Реализуемая модель сотрудничества ведёт к появлению в инновационном пространстве профессионального образования нового субъекта воспитания – компании-партнёра, чья деятельность становится востребованной системой образования и тенденциями социально-экономического развития страны. Этот субъект не только формирует заказ на компетенции, но и активно участвует в их формировании через наставничество, проектное обучение и интеграцию в учебный процесс.

Таким образом, результаты исследования демонстрируют, что системное партнёрство ООО «Гарант-Чебоксары» и Чебоксарского института (филиала) МГЭУ создаёт эффективную экосистему наставничества, в которой бизнес выступает равноправным участником образовательного процесса, а студенты получают практико-ориентированную подготовку, существенно повышающую их конкурентоспособность на рынке труда.

Выводы/Заключение

Проведённое исследование показало, что фактором эффективности выступает не просто наличие наставнических пар или разовых мероприятий, а целостная, системно организованная модель взаимодействия. Формирование и развитие системы наставничества в рамках партнёрства бизнеса и образования на практике выражается в нескольких взаимосвязанных аспектах: во-первых, в выстраивании долгосрочного, ежегодно актуализируемого плана совместных мероприятий, охватывающего научные конференции, практико-ориентированные семинары, выездные занятия, стажировки и стипендиальные программы; во-вторых, в нормативно-методическом обеспечении наставничества (положения, дорожные карты, диагностические методики); в-третьих, в создании системы мониторинга и обратной связи, позволяющей корректировать содержание и формы коммуникаций.

Для бизнеса наставничество является инструментом снижения транзакционных издержек на подбор и адаптацию персонала, формирования кадрового резерва и укрепления HR-бренда – то есть решает сугубо прагматические, рыночные задачи. Для образовательной организации наставничество становится механизмом актуализации учебных программ, повышения качества практической подготовки студентов и их трудоустраиваемости, способом выполнения социальной миссии – подготовки востребованных специалистов. В рамках представленного кейса сотрудничество ООО «Гарант-Чебоксары» с образовательной организацией порождает синергию: бизнес получает «выращенные» кадры, вуз – современное содержание образования и мотивированных абитуриентов.

Особую актуальность исследованию придаёт тот факт, что оно выполнено на материале информационной компании – организации, работающей в сфере создания и обработки больших массивов данных, правовой информации, цифровых технологий. В условиях информационного перенасыщения рынка и продолжающейся цифровизации всех сфер жизни именно такие компании становятся драйверами инноваций. Их взаимодействие с высшим образованием – сферой, готовящей кадры для цифровой экономики и формирующей интеллектуальный потенциал будущего, – открывает новые грани для исследования.

Сегодня, когда рынок труда меняется под влиянием искусственного интеллекта и автоматизации [1; 6], изучение того, как информационные компании и вузы выстраивают устойчивые системы наставничества, позволяет не только решать текущие кадровые проблемы, но и прогнозировать траектории развития профессионального образования в целом. Именно поэтому представленный опыт ООО «Гарант-Чебоксары» и Чебоксарского института (филиала) МГЭУ является ценным не только как частный случай, но и как модель, потенциально тиражируемая в других отраслях и регионах.

Таким образом, системное партнёрство бизнеса и образования в области наставничества создаёт инновационное пространство профессионального воспитания, где компания выступает не пассивным заказчиком кадров, а активным соавтором образовательного процесса. Это соответствует современным тенденциям социально-экономического развития.

Список источников

1. Александров Д. С. Человеческий фактор в системе управления персоналом: роль и структура / Д. С. Александров, Л. Ю. Александрова // Социогуманитарные и правовые проблемы современного общества : Материалы XXIII Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 30-летию АНО ВО МГЭУ : Сборник научных статей, Чебоксары, 29 марта 2024 года. – Чебоксары: ООО «Издательский дом «Пегас», 2024. – С. 21-28.
2. Александрова Л. Ю. Наставничество в системе развития персонала: историко-теоретические аспекты / Л. Ю. Александрова, О. С. Александрова, Т. В. Еремкина // Журнал монетарной экономики и менеджмента. – 2025. – № 7. – С. 81-88.
3. Алексеева Н. В. Управление изменениями как технология управления, направленная на предупреждение кризиса в организациях / Н. В. Алексеева, Т. А. Медведева, С. П. Яковлев // Перспективные технологии и инновации в АПК в условиях цифровизации: Материалы III Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 09 февраля 2024 года. – Чебоксары: Чувашский государственный аграрный университет, 2024. – С. 391-393.
4. Евдокимов А. А. Система наставничества на предприятиях как инструмент интеграции молодежи / А. А. Евдокимов, А. И. Курмангалиева, И. Р. Салагор // Экономика и общество: современные исследования и инновационное развитие транспортной отрасли : Материалы Всероссийского научно-образовательного форума. Посвящается 80-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг. и 125-летию со дня основания ОмГУПС (ОмИИТа), Омск, 15-17 октября 2025 года. – Омск: Омский государственный университет путей сообщения, 2025. – С. 19-25.
5. Еремкина Т. В. Управление внутрифирменными коммуникациями: практический аспект / Т. В. Еремкина // Вызовы современного мира в рамках социально-гуманитарного знания. В поисках альтернативы: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции, Ижевск, 28-29 февраля 2024 года. – Ижевск: ИжГТУ имени М.Т. Калашникова, 2024. – С. 30-33.
6. Ивлев Д. Н. Экономический потенциал организации и необходимость ее повышения / Д. Н. Ивлев, А. А. Семенов // Перспективные технологии и инновации в АПК в условиях цифровизации: Материалы III Международной научно-практической

конференции, Чебоксары, 09 февраля 2024 года. – Чебоксары: Чувашский государственный аграрный университет, 2024. – С. 445-449.

7. Компания «Гарант-Чебоксары» [Электронный ресурс]. URL: <https://vk.com/garant121> (дата обращения: 15.02.2026).

8. Коренько Е. А. Наставничество в современных системах управления знаниями организаций / Е. А. Коренько // Наставничество в управлении, экономике, образовании и социальной сфере: тренды развития : материалы Всероссийской очной научно-практической конференции, посвященной Году педагога и наставника, Липецк, 23 ноября 2023 года. – Воронеж: Автономная некоммерческая организация по оказанию издательских и полиграфических услуг «НАУКА-ЮНИПРЕСС», 2024. – С. 83-87.

9. Малахова Д. А. Эффективность внедрения системы наставничества в корпоративную среду / Д. А. Малахова, И. П. Шамраенко // Гуманитарные и технические открытия 2024 : Сборник материалов IV-ой международной очно-заочной научно-практической конференции, Москва, 25 марта 2024 года. – Москва: Научный центр «Издание», 2024. – С. 25-26.

10. Наставников всё больше! [Электронный ресурс]. URL: https://vk.com/wall-57361339_3038?w=wall-57361339_3038 (дата обращения: 12.04.2026).

11. Павлова М. А. Стратегическое развитие организации в условиях цифровой экономики / М. А. Павлова, Т. А. Медведева // Молодежь и инновации : Материалы XX Всероссийской (национальной) научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и студентов. – Чебоксары : Чувашский государственный аграрный университет, 2024. – С. 406-408.

12. Решетников Д. Л. О воспитательной роли наставничества в системе дуального образования / Д. Л. Решетников // Общепрофессиональные компетенции студентов в условиях модернизации образования: опыт формирования и оценивания : сборник научных трудов. – Самара : Общество с ограниченной ответственностью «Офорт», 2016. – С. 125-130.

13. Салюкова Н. А. Поддержка принятия кадровых решений / Н. А. Салюкова, Л. Ю. Александрова, О. С. Александрова // Социогуманитарные и правовые проблемы современного общества: Материалы XXII межрегиональной научной конференции по общегуманитарным, правовым и экономическим вопросам : Сборник научных работ, Чебоксары, 18 октября 2023 года. – Чебоксары, 2023. – С. 123-130.

14. Семенов А. А. Актуальные инструменты противодействия угрозам и рискам кадровой безопасности организации / А. А. Семенов, Н. В. Алексеева // Тенденции развития АПК региона в условиях современных вызовов: экономические и гуманитарные аспекты: Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Чебоксары, 30 октября 2024 года. – Чебоксары: Чувашский государственный аграрный университет, 2024. – С. 498-506.

15. Титова И. А. Наставничество в системе управления персоналом образовательной организации / И. А. Титова, О. В. Ибрагимова // Донецкие чтения – 2025: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : Материалы X Международной научной конференции, посвященной 60-летию создания Донецкого научного центра, Донецк, 05-07 ноября 2025 года. – Донецк: Донецкий государственный университет, 2025. – С. 216-218.

16. Фадеева Т. В. Наставничество и его место в системе развития персонала / Т. В. Фадеева // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике : Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Омск, 26 апреля 2024 года. – Омск: Омский государственный технический университет, 2024. – С. 96-99.

17. Чебоксарский институт (филиал) МГЭУ [Электронный ресурс]. URL: https://vk.com/chf_mgey (дата обращения: 02.04.2026).

18. Ящук Н. Р. Наставники молодых учителей в современной школе: штрихи к типологии / Н. Р. Ящук, О. Д. Федоров // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2021. – № 3(48). – С. 118-130.

Сведения об авторах

Александрова Людмила Юрьевна, канд. пед. наук, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента, Чебоксарский институт (филиал) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета, г. Чебоксары, Россия.

Александрова Ольга Сергеевна, студент кафедры экономической теории и экономики таможенного дела, ГКОУ ВО «Российская таможенная академия», г. Люберцы, Россия.

Еремкина Татьяна Викторовна, канд. пед. наук, преподаватель кафедры экономики и менеджмента, Чебоксарский институт (филиал) АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета, г. Чебоксары, Россия.

Information about the authors

Alexandrova Lyudmila Yuryevna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor, Department of Economics and Management, Cheboksary Institute (branch) IT is AT the Moscow University of Humanities and Economics, Cheboksary, Russia.

Alexandrova Olga Sergeevna, student of the Department of Economic Theory and Economics of Customs Affairs, GKOУ VO «Russian Customs Academy», Lyubertsy, Russia.

Eremkina Tatiana Viktorovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Department of Economics and Management, Cheboksary Institute (branch) of the Moscow University of Humanities and Economics, Cheboksary, Russia.