

УДК 331.108.45:004.9

**ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ
РАЗВИТИЯ****IMPLEMENTATION OF A MENTORING SYSTEM IN THE
CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION: PROBLEMS AND
DEVELOPMENT PROSPECTS**

Т. М. Махиянов

студент факультета экономики и права
ФГБОУ ВО Сибайский институт (филиал)

«Уфимский университет науки и технологий», г. Сибай

Научный руководитель: Янтилина Нурзиля Тимерьяновна,
ст.преподаватель

Аннотация. Статья посвящена анализу внедрения системы наставничества в условиях цифровой трансформации экономики. Наставничество рассматривается как инструмент управления человеческими ресурсами, обеспечивающий адаптацию персонала, развитие цифровых компетенций и снижение кадровых издержек. Выявлены организационные и экономические проблемы реализации наставнических программ. Обоснованы перспективы их развития через интеграцию цифровых технологий и повышение эффективности управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: цифровая трансформация; наставничество; управление персоналом; человеческий капитал; цифровые компетенции; экономическая эффективность; HR-менеджмент.

Abstract. The article analyzes the implementation of a mentoring system in the context of digital transformation. Mentoring is considered as a human resource management tool that supports employee adaptation, development of digital competencies, and reduction of personnel costs. Organizational and economic challenges of mentoring programs are identified. Prospects for their development through digital integration and improved human capital management are substantiated.

Keywords: digital transformation; mentoring; human resource management; human capital; digital competencies; economic efficiency.

Современный этап развития экономики характеризуется активной цифровой трансформацией, которая затрагивает не только технологические процессы, но и систему управления организациями. Внедрение цифровых технологий, автоматизация бизнес-процессов и развитие платформенных решений усиливают требования к качеству человеческого капитала. В этих условиях особое значение приобретает формирование эффективных механизмов адаптации и развития персонала.

Одним из таких механизмов выступает система наставничества, позволяющая обеспечить передачу профессионального опыта, развитие цифровых компетенций и сокращение издержек, связанных с текучестью кадров и длительной адаптацией сотрудников. Однако традиционные модели наставничества требуют переосмысления с учётом цифровой среды и новых форм организационного взаимодействия.

Цель исследования — проанализировать особенности внедрения системы наставничества в условиях цифровой трансформации и определить основные проблемы и перспективы её развития с позиций управления и экономики. Объектом исследования являются процессы управления персоналом в цифровой экономике, предметом — организационно-экономические аспекты реализации наставнических программ.

Наставничество в системе управления персоналом рассматривается как инструмент развития человеческого капитала, обеспечивающий передачу знаний, формирование профессиональных навыков и ускорение адаптации сотрудников. С экономической точки зрения оно способствует снижению затрат на обучение и подбор персонала, а также повышению производительности труда. В отличие от разовых обучающих мероприятий, наставничество носит системный характер и интегрируется в стратегию управления организацией.

Цифровая трансформация существенно изменяет содержание и формы наставнической деятельности. Развитие цифровых технологий приводит к появлению дистанционных форм взаимодействия, использованию корпоративных платформ и инструментов онлайн-обучения. Наставник становится не только носителем профессионального опыта, но и проводником цифровой культуры, способствуя формированию у сотрудников необходимых цифровых компетенций.

Таким образом, в условиях цифровой экономики наставничество приобретает гибридный характер, сочетая традиционные формы передачи опыта и современные цифровые инструменты. Его эффективное внедрение требует пересмотра организационно-экономических механизмов управления персоналом и интеграции наставничества в общую цифровую стратегию развития организации.

Внедрение системы наставничества в условиях цифровой трансформации сопровождается рядом организационных трудностей. Во многих организациях отсутствует чёткая регламентация наставнической деятельности, не определены критерии отбора наставников и показатели оценки эффективности. Недостаточная интеграция программ наставничества в цифровую стратегию компании приводит к их формальному характеру и снижению управленческого эффекта.

Существенные проблемы связаны с уровнем цифровых компетенций сотрудников. Не все наставники обладают навыками использования

современных цифровых инструментов и платформ дистанционного взаимодействия. Кроме того, внедрение новых технологий может вызывать сопротивление персонала и снижать мотивацию к участию в наставнических программах.

Экономические ограничения также влияют на развитие наставничества. Реализация цифровых платформ и обучение наставников требуют финансовых вложений, при этом экономический эффект носит долгосрочный характер и не всегда поддаётся быстрой количественной оценке. Отсутствие методик расчёта эффективности снижает заинтересованность руководства в масштабировании подобных программ.

Развитие системы наставничества в условиях цифровой трансформации связано с её интеграцией в стратегию управления человеческими ресурсами. Важным направлением является использование цифровых HR-платформ, позволяющих автоматизировать подбор наставнических пар, фиксировать результаты взаимодействия и осуществлять мониторинг профессионального развития сотрудников. Это повышает прозрачность процессов и усиливает управленческий контроль.

Перспективным направлением выступает развитие цифровых компетенций наставников. Организациям необходимо внедрять программы обучения, направленные на освоение современных инструментов онлайн-коммуникации и управления знаниями. Гибридные модели наставничества, сочетающие очные и дистанционные формы взаимодействия, позволяют сохранить личностный характер передачи опыта и одновременно использовать преимущества цифровых технологий.

С экономической точки зрения эффективная система наставничества способствует сокращению сроков адаптации сотрудников, снижению текучести кадров и повышению производительности труда. В долгосрочной перспективе это формирует устойчивые конкурентные преимущества организации и повышает эффективность использования человеческого капитала.

В условиях цифровой трансформации система наставничества становится значимым инструментом управления человеческими ресурсами. Проведённый анализ показал, что наставничество способствует развитию профессиональных и цифровых компетенций сотрудников, ускоряет их адаптацию и снижает кадровые издержки.

Одновременно выявлены организационные и экономические проблемы, связанные с недостаточной регламентацией процессов, дефицитом цифровых навыков и отсутствием механизмов оценки эффективности. Перспективы развития наставничества связаны с его интеграцией в цифровую стратегию организации и совершенствованием управленческих подходов к развитию человеческого капитала.

Список литературы

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник / М. Армстронг. — Санкт-Петербург : Питер, 2022. — 512 с. — Текст: непосредственный.
2. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Юрайт, 2021. — 381 с. — Текст : непосредственный.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 695 с. — Текст: непосредственный.
4. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. — Москва : Проспект, 2020. — 688 с. — Текст: непосредственный.
5. Дятлов, С. А. Цифровая экономика: теория и практика : монография / С. А. Дятлов. — Санкт-Петербург : СПбГЭУ, 2019. — 340 с. — Текст: непосредственный.
6. Кокуйцева, Т. В. Механизмы управления человеческими ресурсами компании в условиях цифровой трансформации // Экономика и управление. — 2023. — № 7. — С. 45–52. — Текст: непосредственный.
7. Иванова, С. В. Управление человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики // Менеджмент в России и за рубежом. — 2021. — № 4. — С. 15–22. — Текст: непосредственный.