

ISSN 2524-2369 (Print)

ISSN 2524-2377 (Online)

УДК 001.89-057.4:005.963.2:303.425.2(476)

<https://doi.org/10.29235/2524-2369-2026-71-1-28-38>

Поступила в редакцию 18.09.2025

Received 18.09.2025

**А. П. Соловей**

*Институт социологии Национальной академии наук Беларусь, Минск, Беларусь*

**О РОЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ  
НАУЧНЫХ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ  
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ)**

**Аннотация.** Статья посвящена изучению института научного наставничества как одного из механизмов воспроизведения и укрепления интеллектуального кадрового потенциала страны. Цель исследования – выявить роль наставничества и отдельных аспектов его функционирования в системе подготовки научных кадров высшей квалификации. Научно-практическая значимость исследования заключается в получении уникальных социологических данных, необходимых для разработки научно обоснованных рекомендаций, имплементация которых позволит повысить эффективность научного наставничества и подготовки научных кадров высшей квалификации. Методология исследования базируется на таких концептуальных подходах социологического дискурса, как теория обмена, символический интеракционизм, понимающая социология, феноменологическая социология и социальный конструкционизм. Методы сбора эмпирических данных – анкетный опрос, экспертный опрос с помощью интервью. По результатам комплексного социологического исследования, проведенного в 2024 г., установлено, что большинство соискателей ученых степеней ощущают поддержку со стороны коллектива своего института и могут обратиться к коллегам за профессиональной помощью при необходимости. Среди выявленных условий, которые сопряжены с научным наставничеством и детерминируют подготовку докторантов, помощь научного руководителя занимает лидирующую позицию. По мнению большинства респондентов, в их организации в той или иной степени реализуются все задачи научного наставничества в рамках подготовки научных кадров высшей квалификации. При этом в наименьшей степени реализуются две задачи научного наставничества: создание и развитие научных школ; формирование успешных ролевых моделей ученых в науке. Более половины соискателей ученых степеней указали, что институт научного наставничества влияет на показатели воспроизведения кадрового потенциала науки Республики Беларусь. Результаты, полученные в ходе научно-исследовательской работы, свидетельствуют о необходимости дальнейшего повышения роли института научного наставничества как одного из ключевых факторов подготовки научных кадров высшей квалификации для обеспечения кадровой безопасности государства в научной сфере.

**Ключевые слова:** ученые, наука, институт наставничества, роль и задачи научного наставничества, подготовка научных кадров, соискатели ученых степеней, эффективность взаимодействия с наставником, проблемы и противоречия в развитии института наставничества

**Для цитирования:** Соловей, А. П. О роли наставничества в системе подготовки научных кадров высшей квалификации (на примере Республики Беларусь) / А. П. Соловей // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Серыя гуманітарных навук. – 2026. – Т. 71, № 1. – С. 28–38. <https://doi.org/10.29235/2524-2369-2026-71-1-28-38>

**Alesia P. Solovei**

*Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus, Minsk, Belarus*

**ON THE ROLE OF MENTORING IN THE SYSTEM  
OF TRAINING HIGHLY QUALIFIED SCIENTIFIC STAFF  
(ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF BELARUS)**

**Abstract.** The research is devoted to the study of the institute of scientific mentoring as one of the mechanisms for the reproduction and strengthening of the country's intellectual human resources potential. The purpose of the work is to identify the role of mentoring and individual aspects of its functioning in the system of training highly qualified scientific personnel. The scientific and practical significance of the study lies in obtaining unique sociological data necessary for the development of scientifically based recommendations, the implementation of which will improve the efficiency of scientific mentoring and training of highly qualified scientific personnel. The research methodology is based on such conceptual approaches of sociological discourse as exchange theory, symbolic interactionism, understanding sociology, phenomenological sociology and social constructionism. The methods of collecting empirical data are questionnaire survey, expert survey by interview method. Comprehensive sociological research conducted in 2024 found that most degree seekers feel support by their institute staff and can ask colleagues for professional help if necessary. Among the identified conditions that are associated with scientific mentoring and determine the preparation of dissertations, the assistance of a scientific supervisor occupies leading position.

According to the majority of respondents, their organization implements to one degree or another all the tasks of scientific mentoring within the framework of training highly qualified scientific personnel. At the same time, two tasks of scientific mentoring are least implemented: creation and development of scientific schools; formation of successful role models of scientists in science. More than half of applicants for academic degrees indicated that the institution of scientific mentoring influences the indicators of reproduction of human resources potential of science in the Republic of Belarus. The results obtained during the research work indicate the need to further enhance the role of the institute of scientific mentoring as one of the key factors in the training of highly qualified scientific personnel to ensure the personnel security of the state in the scientific sphere.

**Keywords:** scientists, science, institute of mentoring, role and tasks of scientific mentoring, training of scientific personnel, applicants for academic degrees, effectiveness of interaction with a mentor, problems and contradictions in the development of the institute of mentoring

**For citation:** Solovei A. P. On the role of mentoring in the system of training highly qualified scientific staff (on the example of the Republic of Belarus). *Vestsi Natsyyanal'nai akademii navuk Belarusi. Seryia humanitarnykh navuk = Proceedings of the National Academy of Sciences of Belarus. Humanitarian Series*, 2026, vol. 71, no. 1, pp. 28–38 (in Russian). <https://doi.org/10.29235/2524-2369-2026-71-1-28-38>

**Введение.** Проблематика наставничества как социального феномена, выявление форм наставничества в современном обществе и различных его сферах являются актуальными исследовательскими и практическими задачами для различных государственных направлений по расширению возможностей преемственности опыта между поколениями. Одной из тематик исследования наставничества является его изучение в научной сфере, включая роль наставничества в подготовке научных кадров высшей квалификации. Квалифицированные научные кадры – необходимый социальный и кадровый ресурс обеспечения научно-технологической безопасности государства. Значимость исследования различных аспектов функционирования института наставничества детерминируется Программой совершенствования научной сферы Республики Беларусь, согласно которой институт научного наставничества должен стать важным компонентом деятельности по созданию и развитию научных школ, а также подпрограммой 6 «Научно-ориентированное образование» государственной программы «Образование и молодежная политика на 2021–2025 гг.» [1; 2]. Наличие института научного наставничества в научно-исследовательской организации является одним из факторов, который способствует повышению кадрового потенциала организации, эффективности исследовательской деятельности ученых в целом.

Научное наставничество охватывает два основных направления: профессиональную (в том числе должностную) и психосоциальную поддержку. Первая предполагает помочь в квалификационном и карьерном развитии, включая сопровождение научной карьеры, развитие исследовательских навыков, установление профессиональных контактов. Вторая включает эмоциональную и мотивационную поддержку, рост уверенности и ролевое моделирование [3, с. 79]. Роль научного наставничества может рассматриваться посредством структурно-функциональной оптики в парсонианской аналитической схеме AGIL (Adaptation, Goal Attainment, Integration, Latency) [4]. В соответствии с ней научное наставничество выполняет функции адаптации, интеграции нового члена научного коллектива в сложившуюся социокультурную среду организации и структурного подразделения, а также определение целей, трансляцию наличного профессионального и социального опыта, необходимых для успешной трудовой деятельности в данной научной организации. Исходя из определения наставничества (менторства) как «помощи одного человека другому в совершении значимых переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков или мышления» [5, с. 4–5], применительно к научной сфере наставничество направлено прежде всего на передачу теоретических знаний, исследовательских практических навыков (методов и методик), способствующих генерированию новых научных идей, адаптацию в научном коллективе молодых исследователей для повышения кадрового потенциала науки.

Роль наставничества в научной деятельности соискателя ученой степени, на наш взгляд, состоит в следующем: 1) формирование интереса к научному поиску; 2) информирование об общественной значимости научного труда, престижности и перспективности профессии ученого; 3) личный пример наставника (наставник как значимый «Другой» для соискателя ученой степени); 4) заинтересованность в будущем молодом ученом; 5) профессиональная адаптация в науке посредством включения в научный коллектив и структурное подразделение научной организации,

знакомство с профессиональной этикой и корпоративной культурой научного сообщества, традициями и нормами научного коллектива; 6) профессиональная помощь (выбор научного направления, темы диссертации); 7) передача знаний и понимания области (предмета) выбранного научного направления; 8) создание благоприятных условий для работы над диссертационным исследованием; 9) оказание консультативной помощи соискателю ученой степени на протяжении всего процесса написания диссертации; 10) помощь в преодолении предвзятого отношения к соискателю ученой степени со стороны научного сообщества, авторитетных ученых; 11) решение конфликтных ситуаций на рабочем месте; 12) продвижение научной карьеры молодых ученых (в том числе помощь соискателю ученой степени при выходе на защиту диссертационной работы); 13) формирование успешных ролевых моделей мужчин и женщин ученых в науке; 14) создание и развитие научных школ.

Актуальность и возможности социологического исследования роли научного наставничества методологическими и методическими средствами социологического знания обусловлены рядом факторов. Во-первых, значением института наставничества в профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов – молодых ученых в научном коллективе. Во-вторых, потенциалом наставничества (менторства) при реализации научно ориентированного образования (в работе аспирантуры и докторантуры). В-третьих, снижением эффективности деятельности указанных видов научно ориентированного образования в последние годы: повышением среднего возраста соискателей, защитивших кандидатскую и докторскую диссертации, снижением доли лиц, защитивших диссертацию в пределах установленного срока обучения [6, с. 94–95]. В-четвертых, необходимостью дальнейшего совершенствования института наставничества в современных реалиях в научных институциях и организациях.

**Результаты и их обсуждение.** По результатам целевого комплексного социологического исследования, проведенного в июне – декабре 2024 г., рассмотрим ключевые аспекты функционирования института научного наставничества и его роль в системе подготовки научных кадров высшей квалификации и повышении интеллектуального потенциала страны. В ходе исследования методом анкетного опроса были опрошены аспиранты и докторанты (в том числе соискатели); сотрудники, которые окончили аспирантуру / докторантуру, но еще не защитили диссертационную работу, представляющие академическую и вузовскую науку Республики Беларусь. Опрос проводился в 49 организациях Национальной академии наук Беларуси и 33 высших учебных заведениях Республики Беларусь, реализующих программы первой и второй ступени научно ориентированного образования ( $N = 1050$ ). Также были проведены экспериментные опросы методом социологического интервью с представителями административного корпуса, руководителями аспирантуры / докторантуры, наставниками (научными руководителями / консультантами) соискателей ученой степени, имеющими опыт подготовки научных кадров высшей квалификации (кандидатов и/или докторов наук) академической и вузовской науки ( $N = 66$ ). Методология исследования, интерпретация и операционализация понятия «научное наставничество» базируются на теоретико-методологических положениях структурно-функционального подхода Т. Парсонса и Р. Мертона [7; 8], теории обмена (Дж. Хоманс) [9], теории символического интеракционизма (Дж. Г. Мид, Г. Блумер) [10; 11], понимающей социологии (М. Вебер) [12], феноменологической социологии (А. Шюц, Г. Гарфинкель) [13; 14], а также социального конструкционизма П. Бергера и Н. Лукмана [15]. Интеграция методологического аппарата данных концептуальных подходов позволила не только исследовать структурные элементы функционирования научного наставничества и его роль в системе подготовки научных кадров высшей квалификации, но и получить уникальные социологические данные качественного характера для разработки научно-практических рекомендаций по повышению роли научного наставничества в системе подготовки научных кадров высшей квалификации для обеспечения государственной кадровой безопасности в научной сфере.

Поддержка со стороны научного сообщества и коллектива, непосредственных коллег и наставников позволяет начинающим исследователям чувствовать себя более уверенными в научной среде, сконцентрироваться на генерировании новых идей, а также стимулирует продолжать научный поиск даже в случае снижения мотивации или трудовых неудач. Результаты анкетного

опроса показали, что подавляющее большинство соискателей ученых степеней ощущают поддержку со стороны коллектива своего института. При необходимости могут обращаться за помощью по научной работе к своим коллегам 92,7 % респондентов (в том числе 59,6 % ответили: да, всегда, 33,1 % – скорее да). Только 7,3 % участников опроса не могут обратиться за данной помощью (в том числе 0,6 % ответили: нет, никогда, 6,7 % – скорее нет) [16, с. 64]. Более того, важность поддержки опытных коллег в процессе профессионального становления и квалификационного развития соискателя ученой степени подтверждается ее значимостью среди факторов повышения творческой активности, эффективности научной деятельности соискателя ученой степени и успешной защиты его диссертационной работы. Условия, связанные с научным наставничеством и влияющие на подготовку диссертационных работ, по мнению респондентов, ранжируются следующим образом: помочь научного руководителя – 50,4 %; заинтересованность научного руководителя / ученого совета / совета по защите диссертаций – 39,9 %; поддержка со стороны научного сообщества – 21,2 %; развитая система научного наставничества – 14,0 %; наличие научной школы – 13,6 %.

Оценка степени реализации задач научного наставничества в организации в рамках подготовки научных кадров высшей квалификации позволяет охарактеризовать не только общий уровень функционирования института научного наставничества, но и определить его проблемные моменты, требующие дальнейшей консолидации усилий администраторов науки, наставников и соискателей ученых степеней. Данная оценка, с одной стороны, отражает фактическое функционирование различных аспектов института научного наставничества, с другой – субъективное мнение одного из ключевых акторов наставничества (соискателя ученой степени) относительно реализации задач научного наставничества исходя из его профессионального и личного опыта [16, с. 65]. Средняя оценка эффективности взаимодействия с наставником / научным руководителем / консультантом по десятибалльной шкале (где 1 – «абсолютно неэффективна», 10 – «эффективна в полной мере») является достаточно высокой – 8,23 балла. Оценка эффективности взаимодействия с наставником зависит от сектора науки и научного статуса соискателя ученой степени. Представители вузовской науки в среднем выше оценили эффективность своего взаимодействия с научным наставником, чем представители академического сектора науки: 8,52 и 7,90 балла соответственно. Докторанты и аспиранты оценили эффективность своего взаимодействия с наставником выше, чем соискатели ученой степени, окончившие докторантуру и аспирантуру, но пока не защитившие диссертационные работы, – 9,06 и 8,75; 7,87 и 7,32 балла соответственно. Респондентам было предложено оценить, в какой мере реализуются задачи научного наставничества в их организации в рамках подготовки научных кадров высшей квалификации, исходя из их профессионального опыта (табл. 1).

**Таблица 1. Оценка соискателями ученой степени реализации задач научного наставничества, %**

**Table 1. Assessment of the implementation of scientific mentoring tasks by applicants for an academic degree, %**

Задачи научного наставничества	Полностью реализуются	Скорее реализуются	Скорее не реализуются	Полностью не реализуются	Затрудняюсь ответить
Адаптация соискателя ученой степени в трудовом научном коллективе (в том числе освоение корпоративной культуры организации, культуры поведения в профессиональной научной среде)	39,2	45,3	7,3	2,2	5,5
Информирование об общественной значимости научного труда и перспективности профессии ученого	34,8	40,6	13,7	4,7	6,1
Моральная поддержка обучаемого (соискателя)	37,4	41,0	12,7	4,1	4,8
Оказание консультативной помощи соискателю ученой степени в процессе написания диссертации	47,9	39,2	7,5	2,1	3,3

Окончание табл. 1

Задачи научного наставничества	Полностью реализуются	Скорее реализуются	Скорее не реализуются	Полностью не реализуются	Затрудняюсь ответить
Повышение коммуникативного уровня организаций	29,3	45,2	12,3	2,8	10,4
Повышение профессионального уровня организаций (защита диссертаций)	38,1	43,0	8,6	2,7	7,6
Помощь в получении дополнительных знаний	36,5	44,7	12,1	2,5	4,1
Помощь в преодолении предвзятого отношения к соискателю ученой степени со стороны научного сообщества, авторитетных ученых	27,2	37,7	13,7	4,8	16,6
Помощь при выходе на защиту диссертационной работы	42,6	35,8	7,5	2,2	11,8
Продвижение научной карьеры молодых ученых	34,2	40,6	9,9	3,6	11,7
Решение конфликтных ситуаций на рабочем месте	34,8	40,0	9,3	2,9	13,1
Создание благоприятных условий для работы над диссертацией	33,7	43,2	12,6	4,7	5,9
Создание и развитие научных школ	22,9	35,9	18,5	5,1	17,5
Формирование успешных ролевых моделей ученых в науке	21,8	34,4	15,8	5,3	22,7

Анализ данных, представленных в табл. 1, позволяет заключить, что, по мнению более половины респондентов, в той или иной мере реализуются все задачи научного наставничества в их организации в рамках подготовки научных кадров высшей квалификации. Наиболее полно реализуются такие задачи, как оказание консультативной помощи соискателю ученой степени в процессе написания диссертации – 87,1 %; адаптация соискателя ученой степени в трудовом научном коллективе (в том числе освоение корпоративной культуры организации, культуры поведения в профессиональной научной среде) – 84,5 %; помощь в получении дополнительных знаний – 81,2 %; повышение профессионального уровня организации (защита диссертаций) – 81,1 %. В наименьшей степени реализуются такие задачи научного наставничества, как создание и развитие научных школ (58,8 %); формирование успешных ролевых моделей ученых в науке (56,2 %) [16, с. 65–66].

Одной из важных составляющих изучения функционирования института научного наставничества является оценка различных аспектов взаимодействия соискателя ученой степени и его непосредственного наставника (табл. 2). Во многом от степени удовлетворенности научной коммуникацией и взаимодействием с научным наставником зависят передача знаний и опыта, эффективность подготовки диссертационного исследования, успешная защита работы и выстраивание последующей научной карьеры соискателя.

**Таблица 2. Степень удовлетворенности аспектами взаимодействия с наставником / научным руководителем / консультантом, %**

**Table 2. Degree of satisfaction with aspects of interaction with a mentor / supervisor / consultant, %**

Аспекты взаимодействия	Полностью удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а)	Скорее не удовлетворен(а)	Полностью не удовлетворен(а)	Затрудняюсь ответить
Установление контакта, построенного на доверии и взаимопонимании	67,1	23,9	5,0	1,6	2,4
Совместное определение темы диссертационной работы, ее структуры и плана работы	62,4	25,5	7,5	2,2	2,4
Контроль профессионального роста / работы над диссертацией	52,5	30,5	10,7	2,8	3,5

Окончание табл. 2

Аспекты взаимодействия	Полностью удовлетворен(а)	Скорее удовлетворен(а)	Скорее не удовлетворен(а)	Полностью не удовлетворен(а)	Затрудняюсь ответить
Профессиональная помощь и поддержка по мере необходимости	61,9	26,1	6,8	2,5	2,7
Получение результата – выход на защиту диссертации / защита диссертации	45,6	26,5	9,3	5,0	13,6
Установление профессиональной дружбы	56,3	27,6	5,2	2,7	8,2
Личный бренд и академическая репутация наставника	64,8	21,4	3,7	2,1	8,0
Взаимодействие с наставником / научным руководителем / консультантом в целом	62,6	26,3	5,8	2,1	3,2

Большинство респондентов в целом удовлетворены («полностью удовлетворен(а) + скорее удовлетворен(а)») различными аспектами взаимодействия со своим научным наставником. Установлением контакта, построенного на доверии и взаимопонимании, удовлетворено абсолютное большинство респондентов – 91,0 %. Совместным определением темы диссертационной работы, ее структуры и плана, профессиональной помощью и поддержкой по мере необходимости удовлетворены 87,9 и 88,0 %, при этом каждый десятый не удовлетворен данными аспектами – 9,7 и 9,3 % соответственно. Установлением профессиональной дружбы и взаимодействием с наставником / научным руководителем / консультантом удовлетворены 83,9 и 88,9 %, не удовлетворены – по 7,9 %. Личным брендом и академической репутацией наставника удовлетворены 86,2 %, не испытывают удовлетворенности только 5,8 %. Участники опроса в достаточно высокой степени удовлетворены контролем профессионального роста / работы над диссертацией и получением результатата – выходом на защиту диссертации / защитой диссертации – 83,0 и 72,1 %. При этом доля тех, кто не удовлетворен данными аспектами, выше всего по выборке – каждый седьмой – 13,5 и 14,3 %. Научный статус соискателя ученой степени оказывает влияние на удовлетворенность аспектами взаимодействия с научным наставником<sup>1</sup> (табл. 3).

**Таблица 3. Степень удовлетворенности аспектами взаимодействия с наставником / научным руководителем / консультантом в зависимости от научного статуса соискателя, %**

**Table 3. Degree of satisfaction with aspects of interaction with a mentor / supervisor / consultant depending on the scientific status of the applicant, %**

Аспекты взаимодействия	Аспирант(ка)		Окончил(а) аспирантуру		Докторант(ка)		Окончил(а) докторантуру	
	уд.	неуд.	уд.	неуд.	уд.	неуд.	уд.	неуд.
Установление контакта, построенного на доверии и взаимопонимании	93,5	4,2	86,6	10,7	100	–	85,5	10,4
Совместное определение темы диссертационной работы, ее структуры и плана работы	91,7	6,5	82,2	15,1	95,5	1,5	83,3	12,5
Контроль профессионального роста / работы над диссертацией	89,8	7,9	71,5	23,3	100	–	75,0	16,7
Профессиональная помощь и поддержка по мере необходимости	91,6	6,3	81,9	14,3	100	–	81,2	14,6
Получение результата – выход на защиту диссертации / защита диссертации	76,9	6,9	61,6	27,1	90,9	–	68,8	18,8
Установление профессиональной дружбы	86,4	5,4	79,2	11,8	93,9	1,5	75,0	14,6
Личный бренд и академическая репутация наставника	90,2	3,0	79,1	10,5	95,5	1,5	83,4	6,3
Взаимодействие с наставником / научным руководителем / консультантом в целом	92,9	4,4	82,2	13,4	100	–	81,2	14,6

<sup>1</sup> Гипотеза подтвердилась при помощи критерия согласия Пирсона ( $\chi^2$  Пирсона), где  $\chi^2 = 51,854$ ,  $\chi^2 = 62,024$ ,  $\chi^2 = 94,408$ ,  $\chi^2 = 65,686$ ,  $\chi^2 = 131,419$ ,  $\chi^2 = 40,015$ ,  $\chi^2 = 67,742$ ,  $\chi^2 = 78,763$ ,  $sig = 0,000$ ,  $sig = 0,001$ ,  $\rho < 0,05$ .

Среди докторантов и аспирантов доля тех, кто удовлетворен аспектами взаимодействия со своим научным наставником, выше, чем среди окончивших аспирантуру / докторанттуру, но еще не защитивших диссертацию. Следует отметить, что 100 %-ная удовлетворенность отмечается среди докторантов такими аспектами их взаимодействия с наставником, как установление контакта, построенного на доверии и взаимопонимании; контроль профессионального роста / работы над диссертацией; профессиональная помощь и поддержка по мере необходимости; взаимодействие с наставником / научным руководителем / консультантом в целом. Среди тех, кто окончил аспирантуру и докторанттуру, но пока не защитил диссертацию, наблюдается самая высокая доля тех, кто не удовлетворен получением результатата – выходом на защиту диссертации / защитой диссертации – 27,1 и 18,8 % соответственно, а также контролем профессионального роста / работы над диссертацией – 23,3 и 16,7 % соответственно.

С целью получения информации качественного характера соискателям ученой степени был задан вопрос о *критериях оценки эффективности* работы наставника / научного руководителя / консультанта. На данный вопрос ответили большинство респондентов – 77,5 % (в том числе 75,1 % – представители академической науки, 79,6 % – вузовской), каждый пятый не ответил на поставленный вопрос (19,9 %) и лишь 2,6 % затруднились с ответом. По мнению участников опроса, эффективность работы научного наставника проявляется в следующих основных аспектах: 1) количество защищенных учеников («желание наставника помочь защитить диссертацию»); 2) количество учеников и последователей, создание научных школ («желание реализовать научные идеи в своем ученике – оставить после себя тех, кто будет продолжать твое дело, идеи»); 3) моральная и профессиональная поддержка соискателя («аспирант сохраняет заинтересованность в процессе исследования, верит в свои силы, способен довести диссертацию до защиты»; «в поддержании высокого уровня мотивации соискателя ученой степени осуществлять научную деятельность»; «выбор правильного алгоритма написания диссертации, в уверенности соискателя в себе и своей работе»); 4) видимый результат соискателя: количество статей, написанных за годы сотрудничества; участие в научных работах и программах; выступления на конференциях; 5) доступность консультаций и помощи («своевременная реакция на просьбы, вопросы аспиранта»; «профессиональный диалог»); 6) заинтересованность в защите диссертационной работы своего обучаемого; 7) качество и полнота участия в научной деятельности аспиранта; 8) профессионализм и компетентность («в использовании актуальных методов исследования и литературных источников, в предотвращении методических ошибок в исследовании»); 9) создание условий и благоприятного морально-профессионального климата для развития соискателя; повышение его профессионального уровня и др.

Исходя из основных функций института научного наставничества, роли наставника в целом в профессиональном становлении соискателя ученой степени, данный институт непосредственным образом детерминирует уровень воспроизведения научных кадров высшей квалификации. Следует отметить, что более половины респондентов ответили положительно на вопрос: «На Ваш взгляд, влияет ли институт научного наставничества на показатели воспроизведения кадрового потенциала науки Республики Беларусь?» – 54,4 % (в том числе 51,6 % – представители академической науки, 56,7 % – вузовской). Однако значительная доля респондентов считает, что институт научного наставничества не оказывает влияния на показатели воспроизведения кадрового потенциала науки Республики Беларусь – 41,7 % (в том числе 45,6 % – представители академической науки, 38,3 % – вузовской). Затруднились ответить на поставленный вопрос 4,0 %.

Анализ информации качественного характера на открытый вопрос о том, каким образом влияет институт наставничества на показатели воспроизведения кадрового потенциала науки Республики Беларусь, позволил выделить основные группы данного влияния: 1) преемственность поколений в науке (передача знаний и опыта, формирование научных школ); 2) мотивация на науку; 3) профессиональная поддержка. Представители *академического сектора науки* отмечали такие варианты, как «в республике сложились научные школы в различных областях науки, за счет института научного наставничества может быть осуществлена передача накопленных знаний и практических навыков для реализации кадрового потенциала»; «без научного наставничества нельзя подготовить необходимое количество кадров»; «наставник вкладывает в ученика

знания и включает в коллективные работы, что способствует его росту»; «в жизни любого ученого может быть кризис, когда он готов уйти из науки, наставник может поддержать»; «помогает молодежи успешно реализовываться в выбранном направлении науки» и др. В свою очередь представителями *вузовского сектора* были указаны такие ответы, как «институт наставничества акумулирует потенциальных ученых и помогает в результатах научных исследований»; «без наставничества кадровый потенциал замедляет темп»; «без научного наставничества не смогла бы полностью погрузиться в науку, найти столько времени и сил; сомневалась бы в себе»; «большее количество соискателей хочет заниматься наукой»; «если ученые не будут обучать своих учеников, то научные кадры иссякнут; у хорошего наставника должны быть последователи (люди вдохновленные, заинтересованные)»; «возникает преемственность, развитие коллегиальных отношений»; «создает условия для продвижения современных научных идей; способствует развитию научной школы» и др.

Изучив опыт работы научных руководителей (наставников), подготовивших кандидатов и/или докторов наук, были выявлены проблемы и противоречия в развитии института наставничества, которые могут оказывать непосредственное влияние на подготовку научных кадров высшей квалификации в условиях необходимости обеспечения научно-технологической безопасности страны и конкурентоспособности кадрового научного потенциала.

Абсолютное большинство опрошенных *экспертов-наставников НАН Беларуси* отметили наличие определенных проблем, противоречий, существующих в функционировании института наставничества академического сектора науки, в том числе отсутствие мотивации у молодежи для выбора научной сферы; недостаточное количество времени у научных руководителей на работу с аспирантами; падение престижа науки, невысокая значимость научной работы; отток кадров в более высокооплачиваемые отрасли; превалирование интереса к соискательству; нехватка научных лидеров; поколенческие проблемы («возрастной разрыв» между соискателем и наставником); краткосрочность выполняемых научных проектов и др. Большинство опрошенных *экспертов из числа руководящего состава организаций НАН Беларуси* (представители администраций научных учреждений и руководители отделов аспирантуры) также отметили наличие некоторых проблем и противоречий в развитии института наставничества: общее состояние научной сферы – проблемы ее востребованности, престижа, оплаты труда; недостаток наставников, сокращение их числа; «возрастной разрыв», возникший в 1990-е гг.; сокращение желающих поступить в аспирантуру; неформализованность института наставничества; проблема ответственности / заинтересованности научного руководителя; высокая загрузка потенциальных наставников; проблемы личностного плана – взаимоотношения с наставником; несовпадение формального руководителя и наставника и др.

*Эксперты-наставники вузовского сектора* отечественной науки среди проблем научного наставничества выделяют отсутствие отдельного финансирования научной школы; недостаток материально-технической базы; одновременную загруженность образовательной и научной деятельностью; большой объем документооборота. *Представители администрации университетской науки* (проректоры по научной работе, руководители отдела научно ориентированного образования) к проблемным аспектам рассматриваемого социального института отнесли демотивацию поступать в аспирантуру; формальные ограничения в требованиях в руководстве соискателей по отношению к научным руководителям; недостаток коммуникаций в системе «наставник–ментор»; старение кадров (наставников); отсутствие заинтересованности, мотивации наставника и др.

**Заключение.** Проанализировав некоторые ключевые аспекты функционирования института научного наставничества и его роль в системе подготовки научных кадров высшей квалификации, можно сделать следующие основные выводы.

*Во-первых*, наставничество в научной деятельности обеспечивает прежде всего профессиональную адаптацию, поддержку и помочь соискателю ученой степени, способствует высокому уровню трудовой мотивации, научной самореализации, а также формированию успешных «ролевых моделей ученых», развитию научных школ и преемственности поколений в науке.

*Во-вторых*, в результате социологического исследования было выявлено, что абсолютное большинство соискателей ученых степеней могут обращаться за помощью по научной работе

к своим коллегам при необходимости. Среди лиц, осваивающих первую и вторую ступени научно ориентированного образования, доля тех, кто удовлетворен аспектами взаимодействия со своим научным наставником, выше, чем среди тех, кто окончил аспирантуру / докторанттуру, но еще не защитил диссертацию.

*В-третьих*, более половины опрошенных считают, что институт научного наставничества оказывает влияние на показатели воспроизведения кадрового потенциала науки Республики Беларусь. При этом значительная доля респондентов (41,7 %) указала, что институт наставничества не оказывает такого влияния. Наиболее важными условиями успешной защиты диссертации, связанными с институтом научного наставничества, являются помочь научного руководителя и заинтересованность акторов системы защиты диссертаций в соответствующей работе.

*В-четвертых*, анализ мнений экспертов академического и вузовского секторов белорусской науки показал, что ключевыми проблемными аспектами функционирования научного наставничества в академической и вузовской науке являются следующие: сокращение числа наставников; «возрастной разрыв» между наставником и учеником; отсутствие мотивации, интереса у молодых людей к поступлению в аспирантуру; отсутствие необходимого количества времени у наставников для передачи опыта; недостаточное финансирование научных исследований.

Таким образом, система функционирования института научного наставничества как форма поддержки и обеспечения профессиональной адаптации и развития научной карьеры ученого – один из эффективных механизмов воспроизведения научных кадров высшей квалификации. Преемственность поколений в научной сфере является важным условием проведения фундаментальных и прикладных исследований, укрепления и развития научного кадрового потенциала и научно-технологической безопасности государства. Институт научного наставничества в целом, а также главные продуценты научного знания – ученые (исследователи, научные сотрудники) выступают значимыми акторами популяризации науки, рекрутации прежде всего научной молодежи и кооптации новых поколений исследователей, подготовки научных кадров высшей квалификации и закрепления их в науке. Все это будет способствовать обеспечению устойчивого развития отечественной научной отрасли в условиях современных вызовов и кадровой конкурентоспособности в научно-технологической сфере на международном уровне.

**Рекомендации.** Результаты научно-исследовательской работы могут быть использованы в практической деятельности органов государственного управления наукой, руководством научных учреждений, организациями, обеспечивающими получение высшего и научно ориентированного образования, а также средствами массовой информации для популяризации профессии ученого и роли научного наставника в обществе с целью дальнейшего совершенствования системы подготовки и рекрутации научных кадров высшей квалификации. В качестве возможных мер дальнейшего изучения и развития института научного наставничества могут быть предложены следующие рекомендации.

*Во-первых*, организация социологического мониторинга с целью изучения роли научного наставничества, удовлетворенности различными аспектами и эффективностью взаимодействия соискателя ученой степени и наставника, выявления трудностей в процессе научной коммуникации наставника и менти, решения возникающих конфликтных ситуаций; проведение фундаментальных и прикладных сравнительных исследований, связанных с ролью научного наставничества в системе подготовки научных кадров высшей квалификации вузовского, академического и отраслевого секторов науки.

*Во-вторых*, совершенствование подготовки научных наставников, создание соответствующих курсов для обучения ученых, которые мотивированы на наставническую деятельность.

*В-третьих*, целенаправленная работа по популяризации успешных ролевых моделей наставников в науке, для привлечения новых генераций ученых и повышения престижа профессии ученого в целом.

*В-четвертых*, привлечение в качестве наставников большего количества женщин-ученых для формирования успешного «ролевого образа женщины-ученого» с целью трансформации опыта профессиональной самореализации женщин-ученых, что будет способствовать выбору девушками и женщинами науки в качестве профессиональной сферы самореализации.

*В-пятых*, осуществление сравнительного международного социологического исследования роли наставничества в системе подготовки научных кадров высшей квалификации Союзного государства России и Беларуси, стран СНГ для разработки дорожной карты эффективного функционирования института научного наставничества и обмена профессиональным опытом в условиях современных вызовов.

**Благодарности.** Статья подготовлена в рамках реализации НИР «Роль наставничества в системе подготовки научных кадров высшей квалификации в условиях цифровизации белорусского общества» при поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований (договор № Г23М-022 от 2 мая 2023 г.), научный руководитель – А. П. Соловей.

**Acknowledgments.** This article was prepared as part of the research project “The Role of Mentoring in the System of Training Highly Qualified Scientific Personnel in the Context of the Digitalization of Belarusian Society” with the support of the Belarusian Republican Foundation for Fundamental Research (agreement no. G23M-022 dated May 2, 2023). Supervisor – A. P. Solovei.

## Спісок іспользованих істочників

1. Программа совершенствования научной сферы Республики Беларусь: утв. постановлением НАН Беларуси, Гос. ком. по науке и технологиям Респ. Беларусь от 24 дек. 2013 г. № 5/25 // Национальная академия наук Беларуси. – URL: <http://nasb.gov.by/reference/razvitie/programma.pdf> (дата обращения: 12.08.2025).
2. О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 29 янв. 2021 г. № 57 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: [http://pravo.by/upload/docs/op/C22100057\\_1612386000.pdf](http://pravo.by/upload/docs/op/C22100057_1612386000.pdf) (дата обращения: 12.08.2025).
3. The science of effective mentorship in STEMM / ed.: A. Byars-Winston, M. L. Dahlberg. – Washington: The Nat. Academies Press, 2019. – XXVIII, 288 p. <https://doi.org/10.17226/25568>
4. Parsons, T. Working papers in the theory of action / T. Parsons, R. F. Bales, E. Shils. – New York: Free Press, 1953. – 269 p.
5. Megginson, D. Mentoring in action: a practical guide / D. Megginson, D. Clutterbuck. – 2nd ed. – London: Kogan Page, 2006. – 267 p.
6. О состоянии и перспективах развития науки в Республике Беларусь по итогам 2022 года: аналит. докл. / Гос. ком. по науке и технологиям Респ. Беларусь, НАН Беларуси; под ред. С. В. Шлычкова, В. Г. Гусакова. – Мн.: Бел. ин-т систем. анализа и информ. обеспечения науч.-техн. сферы, 2023. – 298 с.
7. Parsons, T. The social system / T. Parsons. – Glencoe: Free Press, 1952. – 575 p.
8. Merton, R. K. Social theory and social structure / R. K. Merton. – New York: Free Press, 1968. – 702 p.
9. Homans, G. C. Social behavior: its elementary forms / G. C. Homans. – New York: Harcourt, Brace & World, 1961. – 404 p.
10. Mead, G. H. Mind, self, and society / G. H. Mead. – 2nd ed. – Chicago: Univ. of Chicago Press, 1937. – 401 p.
11. Blumer, H. Symbolic interactionism: perspective and method / H. Blumer. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1969. – 208 p.
12. Вебер, М. Понимающая социология / М. Вебер; пер. с нем. М. Левиной – М.: ACT, 2021. – 480 с.
13. Schutz, A. The phenomenology of the social world / A. Schutz. – Evanston: Northwestern Univ. Press, 1967. – XXXVI, 255 p.
14. Garfinkel, H. Studies in ethnomethodology / H. Garfinkel. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1967. – 288 p.
15. Berger, P. L. The Social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge / P. L. Berger, T. Luckmann. – New York: Doubleday & Co, 1966. – 249 p.
16. Соловей, А. П. Институт научного наставничества: мнение соискателей ученых степеней Республики Беларусь / А. П. Соловей // Наука и инновации. – 2025. – № 6. – С. 63–68.

## References

1. Program for improving the scientific sphere of the Republic of Belarus: resolution of the National Academy of Sciences of Belarus, State Committee for Science and Technology of the Republic of Belarus, December 24, 2013, no. 5/25 // *National Academy of Sciences of Belarus*. Available at: <http://nasb.gov.by/reference/razvitie/programma.pdf> (accessed 12.08.2025) (in Russian).
2. About the State Program “Education and Youth Policy” for 2021–2025: resolution of the Council of Ministers of the Republic of Belarus, January 29, 2021, no. 57. *National Legal Internet Portal of the Republic of Belarus*. Available at: [http://pravo.by/upload/docs/op/C22100057\\_1612386000.pdf](http://pravo.by/upload/docs/op/C22100057_1612386000.pdf) (accessed 12.08.2025) (in Russian).
3. Byars-Winston A., Dahlberg M. L. (eds.). The science of effective mentorship in STEMM. Washington, The National Academies Press, 2019. XXVIII, 288 p. <https://doi.org/10.17226/25568>
4. Parsons T., Bales R. F., Shils E. *Working papers in the theory of action*. New York, Free Press, 1953. 269 p.
5. Clutterbuck D., Megginson D. *Mentoring in action: a practical guide*. 2nd ed. London, Kogan Page, 2006. 267 p.
6. Shlychkov S. V., Gusakov V. G. (eds.). *On the state and prospects for the development of science in the Republic of Belarus based on the results of 2022: analytical report*. Minsk, Belarusian Institute of Systems Analysis and Information Support for Scientific and Technical Spheres, 2023. 298 p. (in Russian).

7. Parsons T. *The social system*. Glencoe, Free Press, 1952. 575 p.
8. Merton R. K. *Social theory and social structure*. New York, Free Press, 1968. 702 p.
9. Homans G. C. *Social behavior: its elementary forms*. New York, Harcourt, Brace & World, 1961. 404 p.
10. Mead G. H. *Mind, self, and society*. 2nd ed. Chicago, University of Chicago Press, 1937. 401 p.
11. Blumer H. *Symbolic interactionism: perspective and method*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1969. 208 p.
12. Weber M. *Understanding sociology*. Moscow, AST Publ., 2021. 480 p. (in Russian).
13. Schutz A. *The phenomenology of the social world*. Evanston, Northwestern University Press, 1967. XXXVI, 255 p.
14. Garfinkel H. *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1967. 288 p.
15. Berger P. L., Luckmann T. *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. New York, Doubleday & Company, 1966. 249 p.
16. Salavei A. P. Institution of scientific mentoring: opinion of the academic degree applicants in the Republic of Belarus. *Nauka i innovatsii = Science and Innovation*, 2025, no. 6, pp. 63–68 (in Russian).

### Информация об авторе

**Соловей Алеся Петровна** – научный сотрудник отдела региональной социологии. Институт социологии, Национальная академия наук Беларусь (ул. Сурганова, 1, корп. 2, 220072, Минск, Республика Беларусь). E-mail: alesia.salaviej@gmail.com. <https://orcid.org/0009-0002-4197-922X>

### Information about the author

**Alesia P. Solovei** – Researcher of the Department of regional sociology. Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus (1 Surganov Str., Bldg 2, Minsk 220072, Belarus). E-mail: alesia.salaviej@gmail.com. <https://orcid.org/0009-0002-4197-922X>