

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3979298>

УДК 316.4

**Сагетдинов А.Ф.**

*Сагетдинов Айдар Фаатович*, Казанский государственный энергетический университет. 420066, Россия, г. Казань, ул. Красносельская 51. E-mail: 5194291@mail.ru.

## **Система наставничества рабочей молодежи: реальность и ожидания**

**Аннотация.** В статье представлены материалы социологического исследования, цель которого заключалась в опросе руководителей различного вида предприятий и организаций, которые работают с молодыми специалистами. Освещается проблема наставничества молодежи, трудящейся по рабочей специальности. Раскрыты такие аспекты как понимание сущности наставничества, его наличие или отсутствие в организации, роль наставничества в ходе адаптации молодых специалистов. Продемонстрированы возрастные и гендерные различия в понимании наставничества для специалистов рабочих специальностей, а также разница ответов руководителей в зависимости от форм собственности предприятия (государственная, частная, индивидуальный предприниматель).

**Ключевые слова:** наставничество, молодой специалист, рабочая профессия, мнение экспертов-руководителей.

**Sagatdinov A.F.**

*Sagatdinov Aidar Fatovich*, Kazan state power engineering University. 170026, Russia, Kazan, Krasnoselskaya st., 51. E-mail: 5194291@mail.ru.

## **Mentoring system for working youth: reality and expectations**

**Abstract.** The article presents the materials of the author's sociological study, the purpose of which was to interview managers of various types of enterprises and organizations that work with young specialists. The problem of mentoring youth working in the specialty is highlighted. Such aspects as understanding of the essence of mentoring, its presence or absence in the organization, the role of mentoring in the adaptation of young professionals are disclosed. Demonstrated age and gender differences in the understanding of mentoring for specialists in working professions, as well as the difference in the answers of managers depending on the ownership of the enterprise (state, private, individual entrepreneur).

**Key words:** mentoring, young specialist, working profession, opinion of expert managers.

**М**атериал статьи основан на результатах авторского социологического исследования проведенного в 2020 г. Методом полуструктурированного интервью было опрошено 30 руководителей, в подчинении которых находятся молодые специалисты, трудящиеся по рабочей специальности. При составлении инструментария социологического исследования, а также проведе-

нии интервью использовались методические разработки и материалы региональных исследователей [1, 2, 3].

Один из блоков вопросов был посвящен системе наставничества на предприятии/в организации. В частности руководителям был задан вопрос: «Какие из приведённых ниже слов наиболее точно отражают суть наставничества?» Согласно полученным результатам 48,1% опро-

шенных считают, что это советник и помощник, для 40,7% процентов это образец для подражания и источник знаний. Каждый третий руководитель назвал наставника экспертом (33,3%), каждый

четвертый – проводником (25,9%), каждый пятый – инструктором (22,2%), а каждый десятый другом (11,1%). Вариант «источник вдохновения» выбрали 3,7% опрошенных (см. рис. 1).

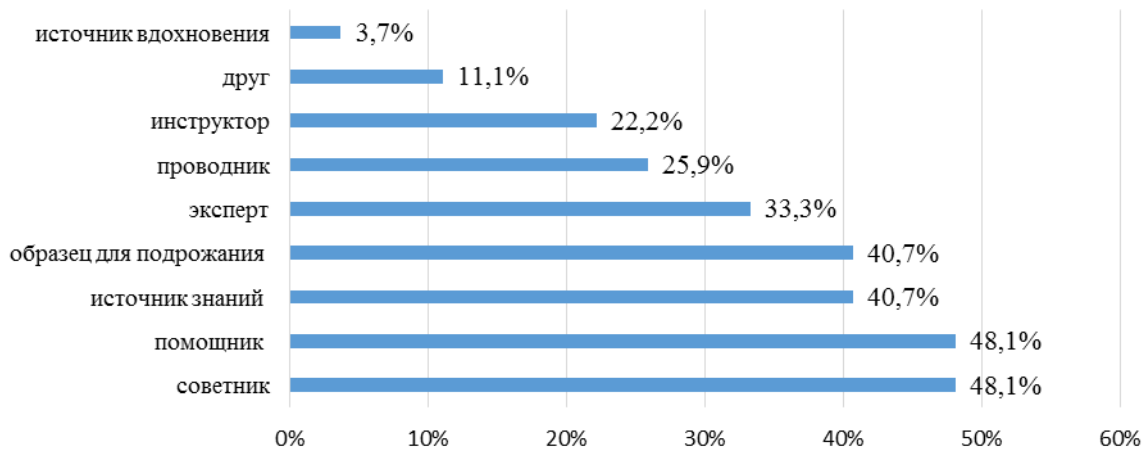


Рис. 1. Смысловая характеристика наставничества

Гендерный срез показал, что мужчины рассматривают наставника как образец для подражания (57,1%), советник и эксперт делят второе место (42,9%), затем следуют помощник и источник знаний (35,7%), проводник и друг (21,4%). Наименьшее количество опрошенных мужчин выбрали такой вариант ответа как «источник вдохновения» (7,1%). У женщин лидирует помощник (61,5%), на втором месте советник (53,8%), потом источник знаний (46,2%), одинаково образец для подражания и проводник (30,8%), наименьший процент набрал вариант «эксперт» (23,1%), тогда как ответы «друг» и «источник вдохновения» отсутствовали.

Возрастной аспект вопроса показал следующую картину. Среди опрошенных руководителей до 30 лет лидирует вариант «эксперт» (66,7%), советник выбрали 44,4% респондентов. Варианты помощник, инструктор, образец для подражания, друг выбрал каждый третий руководитель указанной возрастной группы (33,3%), а каждый пятый назвал наставника проводником и источником знания (22,2%), тогда как вариант «источник вдохновения» вовсе был не выбран. Сре-

ди опрошенных в возрасте 31-40 лет чаще выбирали помощник и советник (60%). Варианты «образец для подражания» и «источник знания» набрали одинаковое количество выборов (40%), варианты инструктор и эксперт выбирал каждый пятый опрошенный (22,1%), вариант источник вдохновения также не был выбран.

Среди респондентов старше 40 лет лидерами стало понимание наставника в качестве источника знания и помощника (53,8%). На втором месте советник и образец для подражания (46,2%), затем проводник (38,5%). Реже выбирали инструктора и эксперта (15,4%), источник вдохновения не был выбран ни разу.

На государственных предприятиях лидирует соотнесение наставника с помощником (62,5%). Советник, источник знания и инструктор выбрал каждый второй руководитель государственных форм собственности предприятий (50%). Следующие варианты расположились в таком порядке: эксперт (37,5%), проводник и друг (25%), образец для подражания и источник вдохновения (по 12,5% каждый вариант). На предприятиях с частной формой собственности каждый второй руководитель называет наставника по-

мощником, советником и образцом для подражания (50%), каждый третий – источником знания (31%), каждый четвертый – экспертом (25%), каждый пятый – проводником (19%). Руководители (ИП) не считают наставника помощником. У

них лидирует понимание его как источника знания, эксперта, проводника, образца для подражания (67,7%), на втором месте идет советник и инструктор (33%), варианты друг и помощник не были выбраны (см. рис. 2).

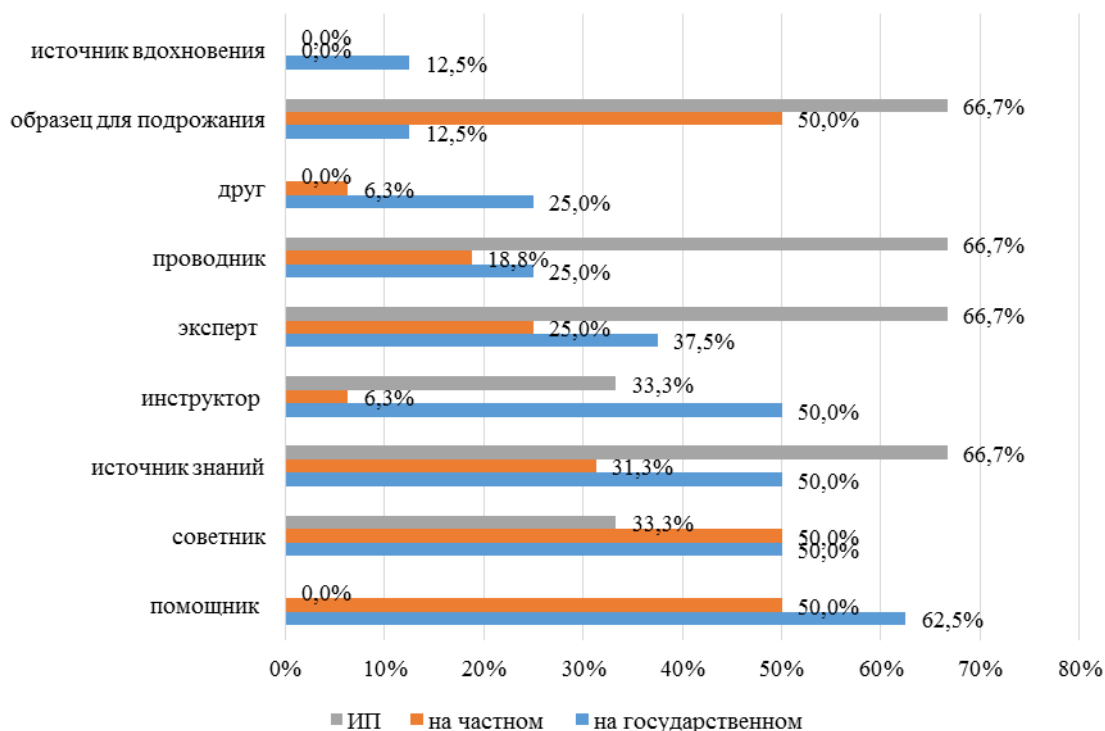


Рис. 2. Смысловая характеристика наставничества в зависимости от формы собственности предприятия

На вопрос: «Организована ли система наставничества для молодых специалистов на вашем предприятии/вашей организации?» большинство ответило утвердительно (90%), среди них процент муж-

чин был выше 93,8 к 85,7 у женщин. 6,7% респондентов выбрали вариант «нет, но была ранее», тогда как 3% вариант «нет» (см. рис. 3).

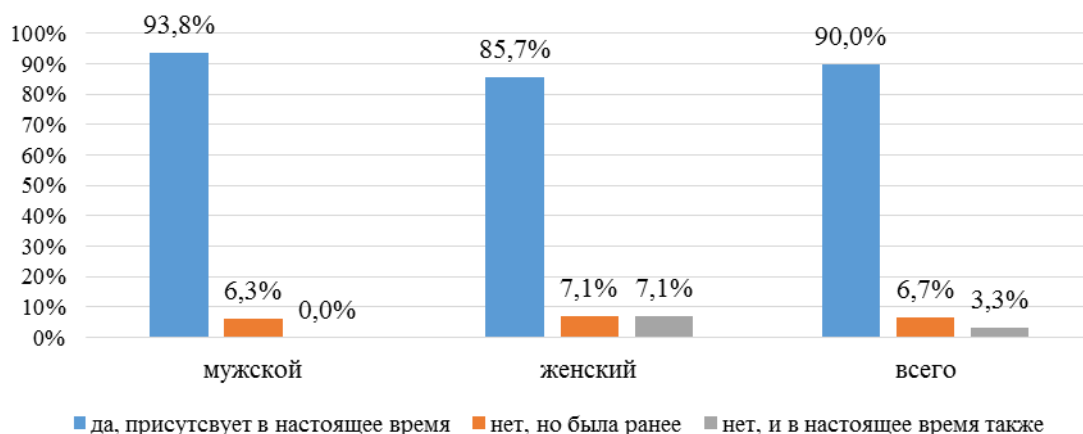


Рис. 3. Наличие наставничества на предприятии/в организации

Руководители до 30 лет чаще оставили свой выбор на варианте «да, присутствует в настоящее время» (88,9%), вариант «нет, но была ранее» выбрал каждый десятый респондент (11,1%), тогда как вариант «нет, и в настоящее время также отсутствует» никто не выбрал. Опрошенные в возрасте от 30 до 40 лет выбрали только вариант «да, присутствует в настоящее время» (100%).

Среди опрошенных старше 40 лет вариант «да, присутствует в настоящее время» набрал (85,7%), а вариант «нет» – 14,3 % от общего числа опрошенных.

Согласно результатам опроса руководители, работающие в государственном секторе, все без исключения утверждали, что система наставничества присутствует в их организации в полном объеме (100%). Руководители частного сектора вариант ответа «да, присутствует в настоящее время» выбирали реже (82%). Каждый десятый из них отрицает наличие наставничества на данный период времени, тогда как 6 % указывают на то, что она была ранее. Среди представителей индивидуальных предпринимателей выбирали только вариант «да, присутствует в настоящее время» (100%).

По итогам проведенного социологического исследования большинство руководителей в наставнике видят в первую очередь советника и помощника, а также

образец для подражания и источник знаний. Ответы мужчин и женщин в этом вопросе не имели существенных отличий, за исключением только одного – руководители мужчины поставили акцент на образце для подражания, а женщины на помощнике.

Были выявлены и возрастные различия. Руководители до 30 лет видят в наставнике эксперта и советника, тогда как у респондентов старше 40 лет лидером стало понимание наставника в качестве источника знания и помощника.

Руководители работающие на государственных предприятиях в смысловое понимание наставничества вкладывают такие значения: помощь, совет, источник знания и инструктор. На предприятиях с частной формой собственности и у индивидуальных предпринимателей помимо данных вариантов этого акцент ставится и на образце для подражания.

Большинство опрошенных утверждают, что по месту из работы система наставничества имеет место быть. Однако каждый десятый руководитель частного сектора и моложе 30 лет говорит об отсутствии наставника в их организации. В целом данную систему наставничества и ее дальнейшее развитие необходимо рассмотреть как значительную меру привлечения молодых специалистов на рабочие специальности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Махиянова А.В. Жизненные ценности современной личности: состояние и роль агентов социализации в их формировании // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. Философия и социология; культурология. Научный журнал. 2011. № 1 (4). С. 99-102.
2. Махиянова А.В. Методика оценки мнения населения по социальным проблемам общества // Электронный экономический вестник Татарстана. 2014. № 2. С. 70-75.
3. Махиянова А.В. Социализация личности в современных условиях. Монография. Изд-во КГЭУ, Казань, 2011.

#### REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Mahijanova A.V. Zhiznennye cennosti sovremennoj lichnosti: sostojanie i rol' agentov socializacii v ih formirovanii // Vestnik Vjatskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta. Filosofija i sociologija; kul'turologija. Nauchnyj zhurnal. 2011. № 1 (4). S. 99-102.
2. Mahijanova A.V. Metodika ocenki mnenija naselenija po social'nym problemam obshhestva // Jelektronnyj jekonomicheskij vestnik Tatarstana. 2014. № 2. S. 70-75.

- 
3. Mahijanova A.V. Socializacija lichnosti v sovremennyh uslovijah. Monografija. Izd-vo KGJeU, Kazan', 2011.

Поступила в редакцию 07.07.2020.

Принята к публикации 11.07.2020.

---

*Для цитирования:*

Сагетдинов А.Ф. Система наставничества рабочей молодежи: реальность и ожидания // Гуманитарный научный вестник. 2020. №7. С. 131-135. URL: <http://naukavestnik.ru/doc/2020/07/Sagatdinov.pdf>