

УДК: 159.9.072

DOI: 10.25629/НС.2022.02.16

## ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Назарова Е.С.<sup>1</sup>, Булгаков А.В.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Московский государственный областной университет

<sup>2</sup>Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя

**Аннотация.** Строительная отрасль России по объему материальных и трудовых ресурсов занимает третье место после обрабатывающей промышленности и сферы торговли. Текучесть кадров и нехватка квалифицированного персонала – проблемы, с которыми сталкивается строительная отрасль. Наставничество успешно решает указанные проблемы. Важность и значимость наставничества отмечена в Национальных проектах России и в федеральных целевых программах. Научные исследования по теме наставничества возобновились только в 2000 годах и носят междисциплинарный характер, работы по наставничеству имеются в психологии, педагогике, философии, экономике, менеджменте. Вместе с тем отмечается малоизученность такой темы в наставничестве как эффективная деятельность наставника в организациях любых сфер деятельности, его отличительным профессионально-личностным характеристикам. В статье приводятся результаты проведенного эмпирического исследования с применением методов экспериментальной психологии: анкетирования, экспертного опроса, профессиографического исследования, психологического моделирования в части предметно-содержательного моделирования искусственного объекта – эффективной деятельности наставника в строительной организации. Определены структурные компоненты деятельности, среди которых психологический, экономический и организационный компоненты, построена математическая модель эффективной деятельности наставника. Продолжением исследований будет являться формирование психологического портрета эффективного наставника в строительной организации.

**Ключевые слова:** наставничество, особенности строительной организации, эффективная деятельность наставника, психологическое моделирование, структурные компоненты модели эффективной деятельности наставника.

### Введение

Человеческий капитал имеет важное значение для современных предприятий и организаций, где развитие и обновление производственных мощностей осуществляется быстрыми темпами. Одной из задач устойчивой кадровой политики любой организации является задача привлечения молодых и перспективных сотрудников и сохранения уже имеющегося кадрового состава, способного передать свой опыт и знания более молодым. С решением этих задач успешно справляется система наставничества, которая способна оптимизировать процесс адаптации молодого специалиста.

На нормативном уровне наставничество упоминается в Национальном проекте «Производительность труда и содействие занятости» [16], а именно в Федеральном проекте «Системные меры по повышению производительности труда» на сроках реализации с 2018 по 2024 год [17]. Наставничество рассматривается в качестве меры по нефинансовому стимулированию внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений для производительности труда наряду с волонтерством. Важность и актуальность системы наставничества отметил Президент РФ своим указом в марте 2018 года учредив знак отличия «За наставничество».

Согласно приведенным статистическим данным в 2020 году строительство как отрасль народного хозяйства по занятости и обороту материальных ресурсов занимала 3 место после обрабатывающей промышленности и сферы торговли, в строительной отрасли занято более 8,3% трудовых ресурсов Российской Федерации [23].

Строительными организациями считаются все общестроительные и специализированные организации, занимающиеся разработкой и проектированием строительных проектов, инженерными изысканиями, строительством зданий, сооружений, объектов коммунального хозяйства, дорожной инфраструктуры, включая ремонтно-строительные организации, тресты (управления) механизации и домостроительные комбинаты. Среди проблем, с которыми сталкивается строительная отрасль, это нехватка квалифицированного персонала и высокая текучесть кадров. Текучесть кадров связана с потерей молодых специалистов по причине нехватки умений и высокого темпа работы, поскольку при поступлении работника или выпускника на работу, всегда существует разрыв между уровнем знаний и степенью владения практическими навыками выпускниками учебных заведений строительной отрасли, с одной стороны, и требованиями строительного производства, с другой. Как было отмечено выше, эта проблема успешно решается внедрением системы наставничества, которое оптимизирует процесс адаптации молодого специалиста к новым условиям деятельности.

### **Степень научной разработки проблемы**

Возобновление отечественных научных исследований о наставничестве в начале нулевых нашего века связывают с перестроением российской экономики, модернизацией производственных мощностей и возросшей потребности в обновлении кадровой политики, способной отвечать запросам современности. Научные публикации о наставничестве присутствуют в психологических [9;15;21]; педагогических [22]; экономических науках [20]; имеются монографии в области кадровой политики на государственной службе [19]. Все перечисленное указывает на междисциплинарный научный характер исследований. Профессионально-личностные особенности исследовались в контексте работ по формированию и исследовании структурных компонентов эффективной деятельности и эффективности организации [5;8;11;13].

В современных зарубежных публикациях также отмечается рост интереса к институту наставничества [26]. В США прослеживается трансформация наставничества от первоначального дуалистического отношения «один к одному» к множественному наставничеству «менторская или наставническая сеть» [24]. В Великобритании исследования наставничества проводятся в области формального наставничества, суть которого есть процесс получения квалификационных навыков и умений, положительность наставничества отмечается в преодолении феномена «липкий пол» (the «sticky floor») и «стеклянный лабиринт» («glass labyrinth») [25]. В Европе популярны научные исследования такой разновидности наставничества как взаимное наставничество [27].

Анализ отечественных научных исследований по теме наставничества, эффективности наставнической деятельности свидетельствует о том, что большинство из них рассматривают лишь отдельные проблемы феномена наставничества: корпоративного обучения кадров и носят прикладной характер, или формирования педагогической компетентности наставников, мастеров обучения на производстве, в образовательной деятельности [15;16], или посвящены изучению феномена наставничества на государственной службе. Работам по выявлению профессионально-личностных качеств и особенностей наставников в строительной сфере, а также эффективной наставнической деятельности уделены лишь отдельные параграфы в перечисленных работах, также не исследованы психологические особенности, способствующие эффективной деятельности наставников на современных предприятиях. В российских публикациях отсутствуют исследования о структурных компонентах эффективной деятельности наставника, о влиянии личностных особенностей на эффективность наставнической деятельности в любых типах организаций.

### **Постановка научной задачи и гипотезы**

Теоретический анализ результатов научных исследований позволяет сделать вывод о том, что недостаточная теоретическая проработанность вопроса об эффективной деятельности наставника и практическая реализация в виде программы по отбору эффективных наставников или программы сопровождения и повышения эффективности деятельности наставника в строительной отрасли является полем для научного исследования. Выявленное противоречие между потребностью исследования психологических особенностей эффективной деятельности наставника по отраслям народного хозяйства и недостаточностью теоретической и практической реализации наставничества как элемента кадровой политики породило научную задачу об определении содержания, структуры и способов реализации эффективной деятельности наставника, являющегося важным элементом системы наставничества в целом. Безусловно, проблема отбора сотрудника в наставники, является актуальной для многих предприятий. Эффективность деятельности наставника будет определяться особенностями предприятия, организационной культурой, а также его профессионально-личностными особенностями. Определяя структурные компоненты эффективности деятельности наставника, можно предположить, что они будут складываться из психологических, экономических и организационных составляющих, что и порождает основную гипотезу исследования - эффективная деятельность наставника строительной организации представляет собой интегрированную совокупность профессиональных и личностных особенностей, включающую в себя психологические, экономические и организационные компоненты.

### **Описание выборки**

В анкетировании, проводимом в 2020-2021 году, приняли участие 37 организаций строительной отрасли города Москвы. При этом доля организаций, занимающихся производством строительного-монтажных работ составила 44%; организаций, занимающихся строительством инженерных сооружений – 38%; разработкой строительных проектов – 12%; прочая строительная деятельность – 6%. Структура среднесписочной численности по профессиональным группам среди строительных организаций следующая: удельный вес руководителей всех звеньев строительных организаций составляет 10%, высоко квалифицированных специалистов – 9.8%, специалистов среднего уровня квалификации – 4,2%, прочих работников – 2.8%, рабочих – 47,5%, разнорабочих без профессии – 9,3%. Из приведенной статистики, очевидно, следует укрупненные названия численной структуры строительной организации: рабочие; инженерно-технический персонал и руководители. При этом доля рабочих в этой структуре около 70%, ИТР около 20%, администрация – 10%.

Общее количество наставников в исследуемых организациях - 939 человек, что составляет рекордно низкое значение – 3,5% от общей среднесписочной численности персонала всех обследованных организаций. При этом доля рабочих-наставников – 39%; специалистов – 41%; руководителей – 20%. Вовлеченность персонала в наставническую деятельность среди рабочих – 39,2%; среди инженерно-технического персонала – 41%; среди руководящего состава – 18,9%.

### **Программа исследования**

Для определения содержания структурных компонентов эффективной деятельности наставника и проверки гипотезы исследования нами было проведено предметно-содержательное моделирование. Также были использованы другие методы экспериментальной психологии: анкетирование и метод экспертного опроса.

Экспертный опрос является одним из способов исследования качественно-количественных характеристик трудовых процессов, выявляемых экспертами. Конечным результатом такого метода является определение наиболее важных структурных компонентов, позволяющих оценить эффективность деятельности наставника. Экспертный опрос является наиболее распространенным способом получения информации на основе мнения экспертов, которые отбираются как наиболее грамотные, квалифицированные специалисты в исследуемой сфере [10].

Еще один метод, который возможно успешно использовать в качестве инструмента для определения и оценки структурных компонентов эффективного наставника – моделирование деятельности, прежде всего профессиональной. При этом в рамках данной статьи автор рассматривает и применяет психологическое моделирование, т.е. организацию, воспроизведение того или иного вида человеческой деятельности путем искусственного конструирования среды этой деятельности (в лабораторных условиях) [6;14].

Психологическое моделирование представляет собой соединение функциональных компонентов и создание модели деятельности на основе профессиограммы. Профессиограмма – это изучение, описание и проектирование специальности или профессии, или, в случае с наставником, деятельности наставника [1]. По окончании профессиографии появляется профессиограмма – своеобразный портрет профессиональной деятельности.

В основу профессиографической анкеты для исследования деятельности наставника был положен профессиографический опросник Е.М. Ивановой, включающий следующие блоки: общая характеристика деятельности, требования к психическим процессам: когнитивно-познавательной, эмоционально-волевой, мотивационной сфере, комплексы профессионально-значимых качеств, служебно-профессиональные вопросы [7].

В опросе участвовали 111 экспертов, непосредственно реализующих наставничество в строительных организациях Москвы. Среди экспертов выступили – руководители соответствующих уровней – 54,9%; подразделения по подбору и расстановке персонала – 40,1%; штатные психологи – 8,11%.

Все эксперты отвечали следующим требованиям: эксперты имеют практический опыт реализации системы наставничества в организации, имеют длительный профессиональный стаж (от 7 лет) в организации, все перечисленные эксперты в прошлом являлись или наставниками, или наставляемыми.

Экспертам был предложен Профессиографический опросник, состоящий из 101 вопроса, оценка производилась по 5-ти балльной шкале – 5 – крайне необходимое свойство и качество; 1 – нежелательно [там же]. Эксперты оценивали каждый из пунктов, относящихся к познавательной, эмоциональной, мотивационным сферам, а также экономической сфере и сфере организационной культуры. Затем был посчитан средний бал, как суммированный результат всех баллов, давший возможность ранжирования по значимости, в зависимости от конечного значения. Таким образом, из 101 свойства были выбраны 31, которые характеризуют деятельность эффективного наставника. Для подсчета средних оценок каждого качества брались только те пункты, которые эксперты оценили на 3 балла и выше.

Профессиографическое исследование дало подтверждение, что эффективная деятельность наставника складывается из нескольких структурных компонентов: психологический компонент, экономический и организационный.

Внутри психологического компонента были определены следующие категории: личностные особенности (ЛО) и мотивационная сфера (МС). Личностные особенности были классифицированы по следующим блокам блок интеллектуальных качеств (индивидуально-когнитивные качества) ИКК; блок коммуникативно-организаторских качеств КОК; блок эмоционально-волевых качеств ЭВК; блок нравственно-этических качеств НЭК; блок физиологических качеств человека ФКО [13]. Среди наиболее значимых качеств присутствуют: коммуникативные и организаторские способности – 39% - собранность, исполнительность, требовательность, инициативность, организованность. Личностные качества, характеризующие индивидуально-когнитивные качества – 31%, такие как: склонность к анализу, правильное и быстрое формулирование своих мыслей письменно и устно, длительное и кратковременное запоминание и сохранение в памяти, способность оперировать отвлеченными понятиями и рассуждениями при оценке обстановки и принятии решения. На третьем месте - 18% – эмоционально-волевые качества: эмоциональная устойчивость, самообладание и выдержка, энергичность, умение действовать нешаблонно. К ценностно-мотивационным качествам - 10% относятся следующие качества: высокий уровень ответственности, трудолюбие, дисциплинированность,

высокое чувство долга [4;12]. Также важными показателями эффективности эксперты назвали: межличностные отношения в парах, удовлетворенность участников взаимоотношений в наставнической работе.

Блок личностные особенности в весах показателей имеет наибольший вес – 36,7%. При этом, опираясь на исследование, проведенное автором статьи в 2019 году, качества и свойства, входящие в личностные особенности на этапе предметно-содержательного моделирования выглядят следующим образом:

$ЛО_{эдн}=31,8(ИКК)+38,8(КОК)+17,6(ЭВК)+10,2(НЭК)+1,6(ФКЧ)$ , где

ЛО<sub>эдн</sub> – личностные особенности эффективной деятельности наставника;

ИИК – индивидуально-когнитивные качества;

КОК – коммуникативно-организаторские качества;

ЭВК – эмоционально волевые качества;

НЭК – нравственно-этические качества;

ФКЧ – физиологические качества.

Для мотивационной сфере важными свойствами оказались: уровень мотивации, нацеленность на результат. Экономический компонент (ЭК) представляет собой экономические показатели эффективности, такие как затраты на материальное стимулирование, процент вовлеченности в наставничество, затраты на обучение с наставником/без наставника, процент выполнения плановых показателей, в организационный вошли такие категории, как должность, опыт работы по профессии, стаж профессиональной деятельности, стаж наставнической деятельности, отсутствие взысканий, знание бизнес-процессов и технологий своей организации, опыт по родственной специальности, соблюдение корпоративной культуры (ОК).

Таким образом, на этапе предметно-содержательного моделирования, был разработан искусственный объект в виде совокупности показателей (признаков), которые могут быть положены в основу компетентностной модели эффективной деятельности наставника (ЭДН).

$ЭФД=36,70(ЛО)+18,44(МС)+23,06(ЭК)+21,77(ОК)$ , где

ЭФД – эффективная деятельность наставника;

ЛО – личностные особенности наставника;

МС – мотивационная сфера;

ЭК - экономический компонент;

ОК – организационный компонент.

### **Перспективы исследования**

Дальнейшее исследование будет направлено на формирование психологического портрета эффективной деятельности наставника в строительной организации применительно к различным категориям персонала, выявлению схожих (значимых) и отличных особенностей каждой категории, а также определению влияния выявленных структурных компонентов на эффективность деятельности.

В качестве методического инструментария для достижения поставленной задачи предполагается использовать: 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (форма А) (в адаптации А.Н. Капустиной, Л.В. Мургулец, Н.Г. Чумаковой); Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК); Тест «Интегральная удовлетворенность трудом» Диагностика мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева), тест-опросник А. Мехрабиана, направленный на измерение мотивации достижения (ТМД) (модификация М.Ш. Магомед-Эминова), Тест «Определение мотивации в работе», Тест «Диагностика привлекательности труда», Тест «Уровень организационной культуры» [3]. Методы математико-статистической обработки данных: первичные описательные статистики, непараметрический критерий U Манни-Уитни для независимых выборок, корреляционный анализ, методы математического моделирования (дисперсионный и факторный анализ).

### **Выводы**

1. Наставничество представляет собой перспективное направление в психологической науке и в ближайшее время продолжит свое развитие, т.к. проведенное полевое исследование установило, что в строительной отрасли Московского региона существует проблема высокой текучести кадров, с одной стороны, и крайне малое количество наставников, способных передавать свой профессиональный опыт молодым специалистам в организациях, с другой стороны.

2. Проведенное профессиографическое исследование дало возможность сформировать набор качеств, свойств и характеристик, характерных для эффективной деятельности наставника, что позволит в дальнейшем с использованием психодиагностических методик сформировать психологический портрет наставника в строительной организации.

3. Проведенное предметно-содержательное моделирование подтвердило гипотезу о том, что структурными компонентами эффективной деятельности наставника являются психологические, экономические и организационные компоненты, что говорит об интегрированном понятии эффективная деятельность наставника.

4. Результатом исследования будет являться программа профессионального отбора наставников, которая даст возможность улучшить имеющуюся или ввести систему наставничества, и как следствие, сделать более результативным деятельность строительной организации.

### **Библиография**

1. Авдеева И.О. Профессиография и ее роль в развитии профессионализма// общество: социология, психология, педагогика. 2013. № 2 С.40-43.
2. Антипин С. Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: дис. ... канд. пед. наук. Нижний Новгород, 2011. 170 с.
3. Батурин Н.А. Современная психодиагностика России: преодоление кризиса и решение новых проблем // Вестник ЮжноУральского государственного университета. Серия: Психология. 2010. № 40(216). С. 4–12.
4. Беспалов Б. И. Профессионально важные компоненты деятельности человека и подходы к их психодиагностике // Организационная психология. 2014. № 4. С. 15—20.
5. Булгаков А.В., Кидинов А.В. Психология внутригрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях: монография / под общ. ред. проф. А.В. Булгакова. Тамбов: Издательство Першина Р.В., 2016. 441 с. ISBN 978-5-91253-682-3.
6. Емельянов А. А. Математическое моделирование в психологических исследованиях // ИЗВ.ВУЗОВ. Приборостроение. Научные и практические разработки. 2017. Т60. С.178-182.
7. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987. 208 с.
8. Кишиков Р.В. Контекстно-модульный алгоритм как технология развития компетенций субъектов профессиональной деятельности// Социокультурная детерминация субъектов образовательного процесса. Сборник материалов международной конференции XI Левитовские чтения в МГОУ. 2016 С.203-205.
9. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. – М.: Академия, 2004. – С 368-387.
10. Кузовкин В.В., Кононов А.Н. Метод экспертного опроса, как инструмент оценки успешности профессиональной деятельности работников торговой организации// Человеческий капитал. 2018. № 7 (115). С. 140-148.
11. Лебедев И.М., Булгаков А.В., Локотилев И.М. Социальные представления о «работе» у сотрудников организаций в контексте межгрупповой работы консультанта по управлению как системы современных способов обучения взрослых (на примере органов внутренних дел, строительных и высокотехнологических компаний) // Психология обучения. 2017. № 11. С. 94-102.

12. Назарова Е.С. Теоретико-методологические аспекты исследования успешной деятельности наставника в современной психологической науке // Психология и педагогика: Актуальные проблемы теории и практики. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (к 15-летию факультета психологии МГОУ). 2019. С.105-108.
13. Носс И.Н., Авдоница О.С. Личностно-профессиональные особенности руководителя структурного подразделения органа муниципального образования в сфере обеспечения безопасности // Человеческий капитал. 2019. № S12-2 (132). С. 267-272.
14. Носс И.Н., Ковалева М.Е. Моделирование в психологическом исследовании // Теоретическая и экспериментальная психология. 2019. Т. 12, № 2. С. 63–70.
15. Осипов П. Н., Ирисметова И. И. Наставничество как объект научных исследований // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 2. С. 109–115.
16. Паспорт Национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс]// режим доступа: <http://government.ru/info/35567/>.
17. Паспорт федерального проекта Системные меры по повышению производительности труда// [https://www.economy.gov.ru/material/file/027f0ba395076f753d5d92d3188ad490/FP\\_Sistemnye\\_mery.pdf](https://www.economy.gov.ru/material/file/027f0ba395076f753d5d92d3188ad490/FP_Sistemnye_mery.pdf)
18. Плотников А.Н. Формирование профессионально-педагогической компетентности мастера-наставника в условиях курсовой подготовки: дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2006. 185 с.
19. Современные кадровые технологии в органах власти: монография под общ. ред. С.Е. Прокофьева, А.М. Беляева, С.Г. Еремина. – «Юстицинформ», 2015). [Электронный ресурс]// Режим доступа: <https://internet.garant.ru/#/document/57384802/paragraph/1/doclist/15082/showentries/0/highlight/монография%20современные%20кадровые%20технологии:3/>.
20. Теплов А.О. Методы оценки эффективности наставничества// Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 28. Сентябрь 2011. С.2-8.
21. Чарина Е.В. Отношения в системе «наставник — молодой специалист» в процессе профессионализации: дис. ... канд. психол. наук. М., 2004. 60 с.
22. Черникова Е.А. Наставничество как средство сопровождения профессионально-личностного становления специалиста социальной службы: дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2013. 192 с.
23. Федеральная служба государственной статистики// [Электронный ресурс] <https://rosstat.gov.ru/folder/14458>.
24. Dwuena C.Wyre, Cyndi H.Gaundet, Mary NellMcNeese. So You Want to Be a Mentor? An Analysis of Mentor Competencies [Электронный ресурс]// режим доступа URL:[www.researchgate.net/publication/299570597\\_So\\_You\\_Want\\_to\\_Be\\_a\\_Mentor\\_An\\_Analysis\\_of\\_Mentor\\_Competencies](http://www.researchgate.net/publication/299570597_So_You_Want_to_Be_a_Mentor_An_Analysis_of_Mentor_Competencies)
25. Jenni Jones. How can mentoring support women in a male-dominated workplace? A case study of the UK police force. *Palgrave Commun* 3, 16103/(2017).
26. Malgorzata Baran, Mutual mentoring as a tool for managing employees of different generations in the enterprise. [Электронный ресурс]// режим доступа [https://www.researchgate.net/publication/270687929mutual\\_mentoring\\_as\\_a\\_tool\\_for\\_managing\\_employees\\_of\\_different\\_generations\\_in\\_the\\_enterprise](https://www.researchgate.net/publication/270687929mutual_mentoring_as_a_tool_for_managing_employees_of_different_generations_in_the_enterprise).
27. Min Shen. A Review of the Literature on Enterprise Mentoring: A Perspective of Social Capital Theory. [Электронный ресурс]// режим доступа <https://www.scirp.org/journal/paperabs.aspx?paperid=99110>.

## PSYCHOLOGICAL MODELING OF PERSONAL AND PROFESSIONAL EFFICIENCY OF A MENTOR IN A CONSTRUCTION ORGANIZATION

Nazarova E.S.<sup>1</sup>, Bulgakov A.V.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Moscow Region State University

<sup>2</sup>Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikotya

**Abstract.** The construction industry in Russia ranks third in terms of material and labor resources after the manufacturing industry and trade. Staff turnover and lack of qualified personnel are problems faced by the construction industry. Mentoring successfully solves these problems. The importance and significance of mentoring is noted in the National projects of Russia and in federal targeted programs. Scientific research on the topic of mentoring resumed only in the 2000s and is interdisciplinary in nature; there are works on mentoring in psychology, pedagogy, philosophy, economics, and management. At the same time, there is a lack of knowledge of such a topic in mentoring as the effective activity of a mentor in organizations of any field of activity, his distinctive professional and personal characteristics. The article presents the results of an empirical study using the methods of experimental psychology: questionnaires, expert surveys, professiographic research, psychological modeling in terms of subject-content modeling of an artificial object - the effective activity of a mentor in a construction organization. The structural components of the activity are determined, among which are the psychological, economic and organizational components, a mathematical model of the effective activity of the mentor is built. The continuation of the research will be the formation of a psychological portrait of an effective mentor in a construction organization.

**Key words:** mentoring, features of a construction organization, effective activity of a mentor, psychological modeling, structural components of a model of effective activity of a mentor.