

УДК159.9.072

Doi: 10.26456/vtppsyped/2022.2.034

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЙ ПОРТРЕТ ЭФФЕКТИВНОГО НАСТАВНИКА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.С. Назарова, Е.М. Климова

ГОУ ВО «Московский государственный областной университет»,
Московская обл., г. Мытищи

Объект исследования – эффективная деятельность наставника в строительной организации. Цель исследования – формирование профессионально-личностного портрета эффективного наставника. В статье приведен теоретический анализ компетенций и личных качеств, характерных для наставника в различных организациях: органах исполнительной власти, структуре правоохранительных органов, коммерческих организациях, учреждениях образования. На основе проведенного эмпирического исследования с применением методов психологического моделирования, профессиографии, методических средств исследования личности и социально-психологических особенностей наставника, методов математической статистики представлен профессионально-личностный портрет эффективного наставника в зависимости от категории персонала.

Ключевые слова: *наставничество, эффективная деятельность наставника, личностные особенности, профессиональные компетенции, психологический портрет эффективного наставника.*

Значимость кадровой политики для современных строительных организаций, где модернизация и обновление основных фондов происходит быстрыми темпами, очевидна. Применяя эффективные методы строительства, менеджмент строительной организации испытывает трудности. Занимая третье место в российской экономике по объему трудовых ресурсов после обрабатывающей промышленности и сферы торговли, строительная отрасль сталкивается с острой необходимостью в специальной подготовке кадров для производства работ и использования средств механизации, а также с высокой текучестью и нехваткой квалифицированных кадров.

Наставничество как эффективный элемент кадровой политики может успешно решать такие задачи, как повышение профессиональной квалификации и знаний сотрудников всех уровней; снижение текучести кадров и риска профессионального выгорания сотрудников, имеющих длительный профессиональный стаж, носителей знаний, навыков; предоставление опытным работникам возможностей для карьерного роста и укрепления профессионального сотрудничества.

Наставник своим личным примером и передачей знаний обучает молодых специалистов, но кто готовит самого наставника? Какими важными профессиональными компетенциями и личностными особенностями должен обладать эффективный наставник? Каким образом выглядит психологический портрет эффективного наставника?

Постановка проблемы

В современной России на данный момент на федеральном и региональном уровнях отсутствует профессиональный стандарт, который регулирует деятельность наставника. Почти вся наставническая деятельность в организациях любой формы собственности определяется локальными нормативными актами. Не существует программ психологического отбора или сопровождения эффективной деятельности наставника. Каждая организация самостоятельно определяет перечень компетенций, которыми должен обладать наставник.

При определении профессионально-служебных качеств наставников предприятия и организации самостоятельно определяют перечень профессионально-служебных компетенций для эффективной деятельности. К примеру, для государственных служащих наставник должен быть авторитетным, опытным и результативным, у него не должно быть дисциплинарного или коррупционного взыскания или правонарушения [8]. Для наставников органов исполнительной власти, к примеру, в Министерстве транспорта к наставникам предъявляются следующие требования: это работник того же структурного подразделения, имеющий высокие профессиональные качества, опыт работы [9]. Для работников правоохранительных органов наставники – это наиболее подготовленные, обладающие высокими профессиональными и моральными качествами, имеющие склонность к воспитательной работе и пользующиеся авторитетом в коллективе [10].

Для системы образования, к наставникам предъявляют следующие требования: наличие конкретных профессиональных знаний и навыков, которые требуется передать; имеющиеся стабильные показатели в работе, способность и готовность передавать опыт; наставники должны иметь системное представление о работе в целом, обладать коммуникативными навыками и гибкостью в общении [1, 6].

Для коммерческих предприятий наставники – это опытные квалифицированные рабочие, мастера, руководители среднего и высшего звена, знающие особенности и специфику работы по должности стажера. Также в коммерческих организациях часто к наставничеству привлекаются работники пенсионного возраста, продолжающие работать и имеющие значительный опыт и высокую квалификацию [11].

Переходя к психологическим характеристикам эффективной деятельности наставника, отметим, что в учреждениях образования наставник должен на уровне эксперта владеть профессиональными

навыками, иметь отличные коммуникативные и административные навыки, быть самообучаемым [4]. Для частного бизнеса определены следующие компетенции: коммуникативные и организаторские способности; педагогические навыки; успешное решение поставленных задач; саморазвитие, самопереживание эмоциональному состоянию наставляемого. Для госслужащих личностные качества: доброжелательность, терпение, положительное мышление, работоспособность, инициативность и дисциплинированность, межличностная коммуникация, наличие длительного стажа и работа в том же подразделении, педагогические способности, уважение и признание коллег [5].

Среди зарубежных публикаций последних лет можно отметить работы о личностных качествах, влияющих на эффективность деятельности. В работах американских авторов указывается пять основных компетенций для всех наставников, независимо от того, является ли наставляемый студентом, руководителем, преподавателем и является ли цель наставляемого успешной исследовательской карьерой, опытом в клинической практике, образовании или управлении. Эти компетенции включают знания, доверие, коммуникацию, альтруизм и целеустремленность [15]. Также имеются работы о влиянии лидерских качеств наставника на выполнение его функций, где установлена положительная корреляционная связь между эффективностью деятельности и лидерскими качествами [14, 16].

Из перечисленного очевидно, что при отсутствии единого стандарта представляется затруднительным сказать однозначно, какими свойствами и качествами – как личностными, так и профессиональными – должен обладать наставник.

Вместе с тем общественными организациями, например ОНФ (Общероссийский народный фронт) в рамках одной из целей фонда по созданию сильной современной конкурентоспособной экономики России, созданию новых рабочих мест, повышению престижа труда был создан «Стандарт наставничества на предприятиях» [12]. Говоря о содержании данного общественного документа, хочется отметить, что этот стандарт, по сути, представляет короткие общие рекомендации по созданию и реализации наставничества на предприятии; при этом под предприятием подразумевается юридическое лицо, созданное для производства продукции и выполнения работ (оказания услуг) в любой сфере экономики. В разделе критериев отбора наставников отмечено пять позиций: профессионализм, личная заинтересованность, авторитет, навыки обучения, психология личности и лояльность предприятию [12]. По нашему мнению, профессионально-личностный портрет наставника должен содержать более детальную и обширную информацию не только о профессионально-личностных характеристиках наставника, но и о критериях отбора.

Подводя итоги теоретического анализа данной проблемы, отметим, что исследованиям по формированию психологического портрета эффективного наставника уделено не много внимания. К примеру, в работе о профессионально важных качествах личности наставника на примере педагогической деятельности отмечается, что наставник является примером для подражания в профессиональной деятельности. При этом отечественные исследователи выделяют эту функцию как эталонную [3], работы о выявлении психофизиологических параметров, личностных характеристик и профессионально-служебных компетенций эффективной деятельности наставника в строительной организации отсутствуют, имеются подобные работы о деятельности спасателей, женщин-руководителей, а также женщин предпринимателей.

Программа исследования

Цель исследования – формирование профессионально-личностного психологического портрета эффективного наставника в строительной организации. При этом подразумевается, что формирование такого портрета есть выявление служебно-профессиональных и личностных особенностей наставника для эффективной реализации поставленных перед ним задач. Для этой цели было проведено исследование в ряде строительных организаций Московского региона. Исследование проводилось в 2021–2022 гг. Объем выборки составил 222 наставника.

В исследовании приняли участие 222 наставника, среди которых по категориям персонала: рабочих – 150 человек (67 %), специалистов (инженерно-технических работников) – 42 человека (19 %) и руководителей – 30 человек (14 %). При этом подавляющее большинство – мужчины (88 %), женщин – 12 %. Средний возраст по категориям персонала: рабочие – 56 лет, специалисты – 56 лет, руководители – 47 лет. Средний стаж наставнической деятельности: рабочие – 12 лет, специалисты – 14 лет, руководители – 16 лет. Вовлеченность персонала в наставническую деятельность: рабочие – 54 %; специалисты – 64 %; руководители – 83 %.

Используя метод предметно-содержательного психологического моделирования – создание модели деятельности на основе профессиограммы [7], – был разработан искусственный объект в виде совокупности показателей (признаков), которые представляют собой компетентностную модель эффективной деятельности наставника (ЭДН):

$$\text{ЭФД} = 36,70(\text{ЛО}) + 18,44(\text{МС}) + 23,06(\text{ЭК}) + 21,77(\text{ОК}),$$

где ЭФД – эффективная деятельность наставника; ЛО – личностные особенности наставника; МС – мотивационная сфера; ЭК – экономический компонент; ОК – организационный компонент.

При этом частной гипотезой исследования считается, что профессионально-личностный психологический портрет эффективного наставника в строительной организации состоит как из базисных (схожих) профессионально-личностных особенностей, так и значимо различимых особенностей по категориям персонала.

Психологическое диагностирование осуществлялось с помощью следующих методик: 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (форма А) в адаптации А.Н. Капустиной, Л.В. Мургулец, Н.Г. Чумаковой [2]; 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» [13]. Методы математико-статистической обработки данных: первичные описательные статистики, непараметрический критерий U Манна–Уитни для независимых выборок.

Программа исследования предполагала следующий алгоритм: указанная выборка диагностировалась с помощью выбранных методик, для сравнительного анализа и определения схожих (базисных) и значительно различимых психологических особенностей был использован метод парных сравнений с использованием непараметрического критерия U-Манна–Уитни для независимых выборок, т.к. при проверке на нормальность распределения была выявлена правосторонняя асимметрия. Сравнение между группами проводилось по каждой категории персонала между собой: руководители, специалисты и рабочие.

Результаты исследования и их интерпретация

Для проверки гипотезы о том, что психологический портрет эффективного наставника в строительной организации состоит как из базисных (схожих) профессионально-личностных особенностей, так и из значительно различимых особенностей по категориям персонала, результаты исследования выводятся только по значимым различиям.

Значения показателей личностных особенностей наставников по категориям персонала:

Личностный опросник Р. Кеттелла (форма А) в адаптации А.Н. Капустиной, Л.В. Мургулец, Н.Г. Чумаковой. Данный опросник предназначен для оценки личностно-психологических особенностей, диагностируются социально-психологические, коммуникативные, эмоциональные и интеллектуальные свойства личности.

Среди значимых различий можно отметить: между группой «Специалисты» и группой «Руководители» существуют значимые различия по шкале «Фактор В – интеллект»), также между группой «Специалисты» и группой «Руководители» существуют значимые различия по шкале «Фактор Q4 – самоконтроль/высокий самоконтроль».

Выявлены различия по шкале «Фактор I – жесткость/чувствительность» между группой «Руководители» и группой «Рабочие», также существуют значимые различия по шкале «Фактор Q4 – низкий самоконтроль/высокий самоконтроль» между группой «Руководители» и группой «Рабочие» (табл. 1).

Таблица 1

Значимые личностные различия парных сравнений категорий персонала
руководители/специалисты, руководители/рабочие

Шкала методики	Категория персонала		U-эмп.	p-value
	Руководители	Специалисты		
Фактор В	6.0	4.143	136	0.042*
Фактор Q4	6.3	4.714	129	0.013*
	Руководители	Рабочие		
Фактор I	4.62	6.2	132.5	0.018*
Фактор Q4	5.24	6.3	141.0	0.027*
	Специалисты	Рабочие		
	Значимых различий нет			

* – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$

Различий по другим исследуемым шкалам выявлено не было.

Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК) – многофакторный личностный опросник, предназначенный для получения более полного представления о личности, составления вероятностного прогноза успешности профессиональной деятельности.

При исследовании с использованием этой методики были выявлены различия по шкале «Фактор А открытость/замкнутость» между группой «Специалисты» и группой «Руководители», по шкале «Фактор С – эмоциональность», шкале «Фактор К – чувствительность / рациональность» и шкале «Фактор М – предпочитающий собственные решения / следующий за общественным мнением» (табл. 2).

Таблица 2

Значимые различия парных сравнений социальной компетентности категорий персонала руководители/специалисты, руководители/рабочие, специалисты/рабочие

Шкала методики	Категория персонала		U-эмп.	p-value
	Руководители	Специалисты		
Фактор А	12,2	7,571	27	0,011*
Фактор С	12,2	6,000	2	0,002***
Фактор К	8,7	14,714	135	0,003***
Фактор М	8,5	12,000	110	0,018*
	Руководители	Рабочие		
Фактор А	7,94	12,2	121,5	0,01**
Фактор С	8,64	12,1	145,5	0,037*
	Специалисты	Рабочие		
Фактор К	14,714	10,16	599	0***

* – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$

С использованием этой методики были выявлены различия по шкале «Фактор А – открытость/замкнутость» между группой «Руководители» и группой «Рабочие» (табл. 2), по шкале «Фактор С – эмоциональность».

При сравнении групп персонала было отмечено, что между группой «Специалисты» и группой «Рабочие» существуют значимые

различия по шкале «Фактор К – чувствительность/рациональность» (табл. 2). Различий в других исследуемых шкалах выявлено не было.

Диагностика мотивационных ориентаций в межличностных коммуникациях (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева) дает возможность изучить направленности индивида в общении, межличностной коммуникации и позволяет оценить вероятностно конечный результат и количество усилий сторон для повышения эффективности коммуникации.

Между группой «Рабочие» и группой «Руководители» существуют значимые различия по шкале «Ориентация на достижение компромисса» (табл. 3).

Выявлены различия по шкале «Ориентация на адекватность восприятия и понимание партнера» между группой «Рабочие» и группой «Специалисты» (табл. 3), также имеются значимые различия по шкале «Ориентация на достижение компромисса».

Таблица 3

Значимые различия парных сравнений мотивационных ориентаций категорий персонала руководители/специалисты, руководители/рабочие, специалисты/рабочие

Шкала методики	Категория персонала		U-эмп.	p-value
	Руководители	Специалисты		
	Значимых различий нет		–	–
Ориентация на достижение компромисса	Руководители	Рабочие	140,0	0,027*
	20,6	16,72		
	Специалисты	Рабочие		
Ориентация на адекватность восприятия и понимание	17,16	20,857	492,0	0,02*
Ориентация на достижение компромисса	16,72	20,857	527,0	0,004**

* – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$

Различий в других исследуемых шкалах выявлено не было.

Значения показателей мотивационной сферы наставников по категориям персонала

Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)

Калифорнийский профессор психологии А. Мехрабиан считал, что мотивация достижения представляет собой два вектора мотивации деятельности: достижение успеха и мотивация избегания неудач. Там, где преобладает мотивация достижения успеха, – цель превыше всего. Для такого человека характерен состязательный настрой, достижение высоких результатов и преодоление препятствий. Там, где преобладает мотивация избегания неудач, важна не цель, а порядок и дисциплина. Для

такого человека характерен реалистический настрой, качественное выполнение поставленной задачи, только так можно избежать неудачи и не повредить своей репутации хорошего работника.

Согласно проведенным исследованиям, в группе «Руководители» преобладают наставники со стремлением к достижению успеха (40 %); нейтральных и наставников, стремящихся к тенденции избегания неудачи, по 30 %; в группе «Специалисты» наибольшее количество (42 %) составляют нейтральные наставники, и по 28 % каждой группы – стремление к успеху и избегание неудач; в группе «Рабочие» больше наставников, стремящихся к тактике избегания неудач (36 %), и по одинаковому количеству наставников, использующих нейтральную тактику (32 %) и стремящихся к успеху (32 %).

Диагностика определения мотивации в наставнической деятельности (на основе теста Херцберга)

Используя тест Херцберга, было определена структура мотивации деятельности наставников и определены ключевые причины удовлетворенности или неудовлетворенности деятельностью.

Тест определяет две категории факторов – внутренние (ответственность, достижения в работе, карьера, содержание работы) и внешние (финансовые мотивы, отношения с коллегами и руководством, общественное признание). Внешние факторы связаны с внешней средой, в которой выполняются работы, и их влиянием на результат. Внутренние факторы (мотиваторы) определяют желание достигать успеха, высокую степень ответственности и построение карьеры, их наличие приносит удовлетворение и мотивирует работников к более производительному труду.

Таким образом, было определено: между группой «Руководители» и группой «Специалисты» существуют значимые различия по шкале «Общественное признание» (табл. 4).

Таблица 4

Значимые различия парных сравнений определения мотивации категорий персонала Руководители/Специалисты, Руководители/Рабочие, Специалисты/Рабочие

Шкала методики (внешний фактор)	Категория персонала		U-эмп.	p-value
	Руководители	Специалисты		
Общественное признание	17,8	14,429	113,0	0,01**
	Руководители	Рабочие		
	Значимых различий нет		–	–
	Специалисты	Рабочие		
	Значимых различий нет		–	–

* $-p < 0,05$; ** $-p < 0,01$; *** $-p < 0,001$

Выявлены значимые различия по шкале «Отношения с руководством, «Ответственность», «Содержание работы» (табл. 5).

Между группой «Рабочие» и группой «Специалисты» существуют значимые различия по шкале «Отношения с руководством», «Отношения с коллегами», «Личные достижения», «Содержание работы» (табл. 5).

Таблица 5

Значимые различия парных сравнений определения мотивации категорий персонала руководители/специалисты, руководители/рабочие, специалисты/рабочие

Шкала методики (внутренний фактор)	Категория персонала		U-эмп.	p-value
	Руководители	Специалисты		
Отношения с руководством	Значимых различий нет		–	–
	Руководители	Рабочие		
	17,7	14,64	146,5	0,038*
Ответственность	23,2	19,88	137,5	0,024*
Содержание работы	11,7	16,26	373,0	0,014*
	Специалисты	Рабочие	125,0	0***
Отношения с руководством	20,286	14,64		
Ответственность	24,714	19,44		
Содержание работы	11,714	16,34		
Отношения с руководством	11,143	16,26	541,0	0,002**

* – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$; *** – $p < 0,001$

Различий в других исследуемых шкалах выявлено не было.

Выводы

Теоретический обзор и проведенное эмпирическое исследование позволяют подтвердить гипотезу о том, что эффективный наставник [7] в строительной организации имеет как схожие (базисные) личностные психологические особенности, так и различные в зависимости от категории персонала.

При этом схожие личностные психологические особенности следующие: среди индивидуально-когнитивных качеств – 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; значимо различим на уровне ($p < 0,05$) только фактор В – интеллект: у руководителей средние показатели в группе выше, чем у других категорий персонала.

Коммуникативные и организаторские свойства: собранность, исполнительность, требовательность, инициативность, организованность. Эффективные наставники общительные, коммуникабельные, с развитыми организаторскими способностями; уступчивые и открытые. Среди значимых различий на уровне ($p < 0,05$) руководители-наставники более общительны, значимо более

эмоционально устойчивы, лучше себя контролируют, а также значимо лучше достигают компромисса. Эффективный наставник имеет высокий уровень культуры, эрудирован, подвижен в мышлении, оперативен, в меру критичен и консервативен в принятии нового.

Эмоционально-волевые качества: эмоционально устойчивы, уверены в себе, адекватно воспринимают действительность, уравновешенны, прагматичны. Обладают высоким самообладанием и выдержкой, энергичны, способны действовать нешаблонно. Среди различий – руководители значимо выше других категорий персонала ориентированы на достижение компромисса в межличностных коммуникациях.

Ценностно-мотивационные качества – высокий уровень ответственности, трудолюбие, дисциплинированность, высокое чувство долга. Среди различий – рабочие лучше, чем остальные группы персонала, ориентированы на адекватность восприятия и поведение партнера.

Социально-психологические особенности: умеренны в установлении межличностных контактов, внешне активны и имеют склонность к индивидуальной деятельности.

Все наставники демонстрируют высокую мотивацию к наставнической деятельности, считают наставническую деятельность привлекательной и полезной.

Среди руководителей больше наставников, стремящихся к достижению успеха, что может говорить о наличии таких качеств, как целеустремленность, положительный настрой при реализации задач, заинтересованность в материальном стимулировании.

Среди рабочих преобладают наставники, стремящиеся к тактике избегания неудач, что может говорить о нежелании рисковать, более пессимистичном восприятии действительности.

Уровень ответственности выше у руководителей, чем у других категорий персонала. Содержание работы и личные достижения рабочих волнуют больше, чем остальные группы персонала. Подобные выводы могут говорить о возможности применения нематериальных видов стимулирования для повышения эффективности деятельности рабочих-наставников. Специалистов и руководителей больше волнуют отношения с непосредственными руководителями (акционерами для руководителей высшего звена), что может указывать на определенную зависимость от мнения непосредственных руководителей/акционеров.

Для служебно-профессиональных характеристик важными условиями эффективной деятельности наставника будут: авторитет, опыт и результативность наставника; отсутствие дисциплинарного взыскания и действующей служебной проверки; высокие профессиональные показатели и положительная оценка непосредственного руководителя; лояльность к компании и соблюдение корпоративной этики.

Список литературы

1. Беляева С.С. Роль и значение наставничества в профессиональной деятельности педагога // Сборник материалов участников I Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020. С. 64–67.
2. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла // СПб., 2001. С. 55–97.
3. Колисниченко К.В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов (на примере педагогической деятельности): автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. СПб., 2013. 26 с.
4. Масалимова А.Р. Модель компетенций современного наставника // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2012. № 4 (8). С. 104–108.
5. Методический инструментарий по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (включая общественную оценку). URL: <https://internet.garant.ru/#/document/71020874/paragraph/1542/doclist/5064/showentries/0/highlight/5>. Методический%20инструментарий%20по%20внедрению%20системы%20комплексной%20оценки%20профессиональной%20служебной%20деятельности%20государственных%20гражданских%20служащих%20%20включая%20общественную%20оценку%20.:2 (дата обращения: 24.04.2022).
6. Мишина Г.А. Практика наставничества в педагогической деятельности // Сборник материалов участников всероссийской научно-практической конференции «Наставничество для профессионалов будущего». Томск: ООО «Интегральный переплет», 2020. С. 90–93.
7. Назарова Е.С., Булгаков А.В. Психологическое моделирование личностно-профессиональной эффективности деятельности наставника в строительной организации // Человеческий капитал. 2022. № 2 (158). С. 151–158.
8. Постановление Правительства РФ от 7 октября 2019 г. № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации». URL: <https://internet.garant.ru/#/document/72833182/paragraph/1/doclist/5125/showentries/0/highlight/Положения%20о%20наставничестве%20на%20государственной%20гражданской%20службе%20Российской%20Федерации:4> (дата обращения: 20.04.2022).
9. Приказ Министерства транспорта РФ от 11 июня 2014 г. № 157 «Об утверждении Положения о наставничестве в Министерстве транспорта Российской Федерации». URL: <https://internet.garant.ru/#/document/70693514/paragraph/1/doclist/5292/showentries/0/highlight/Положения%20о%20наставничестве%20в%20Министерстве%20транспорта%20Российской%20Федерации:6> (дата обращения: 23.04.2022).
10. Приказ Следственного комитета при прокуратуре РФ от 15 ноября 2007 г. № 36 «Об утверждении Положения о наставничестве в системе Следственного комитета при прокуратуре Российской Федерации». URL: <https://internet.garant.ru/#/document/1356874/paragraph/8889/doclist/5383/showentries/0/highlight/Об%20утверждении%20Положения%20о%20наставничестве%20в%20системе%20Следственного%20комитета%20при%20прокуратуре%20Российской%20Федерации:8> (дата обращения: 21.04.2022).
11. Распоряжение «Об утверждении Положения о наставничестве в ОАО «РЖД». URL: https://up-pro.ru/library/personnel_management/personnel_training/nastavnichestvo-rzd/ (дата обращения: 24.04.2022).

12. Стандарт наставничества на предприятиях. URL: http://cmrp.ru/uploads/nastav_paper.pdf (дата обращения: 20.04.2022).
13. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 459 с.
14. Aelita Skarbaliene. The Correlations Between Mentors' Leadership Competencies And The Functions Performed By The Mentors. URL: http://www.researchgate.net/publication/299535832_The_Correlations_Between_Mentors%27_Leadership_Competencies_And_The_Functions_Performed_By_The_Mentors (дата обращения: 30.03.2022).
15. David R. Holmes Jr, Carole A. Warnes, Patrick T. O'Gara, M.Rick A. Nishimura. Effective Attributes of Mentoring in the Current Era // Circulation. 2018; 138: 455–457. URL: <https://www.ahajournals.org/doi/pdf/10.1161/CIRCULATION.118.034340?download=true> (дата обращения: 24.04.2022).
16. Malgorzata Baran. Mutual mentoring as a tool for managing employees of different generations in the enterprise. URL: https://www.researchgate.net/publication/270687929mutual_mentoring_as_a_tool_for_managing_employees_of_different_generations_in_the_enterprise (дата обращения: 21.04.2022).

Об авторах:

НАЗАРОВА Елена Сергеевна – аспирант ГОУ ВО Московской области «Московский государственный областной университет» (141014, Московская обл., г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24); e-mail: elena-nazarovna@gambler.ru

КЛИМОВА Елена Михайловна – кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой психологии труда и организационной психологии, ГОУ ВО Московской области «Московский государственный областной университет» (141014, Московская обл., г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24); e-mail: em.klimova@mgou.ru

PROFESSIONAL AND PERSONAL PORTRAIT OF AN EFFECTIVE MENTOR OF A CONSTRUCTION COMPANY

E.S. Nazarova, E.M.Klimova

Moscow Region State University, Moscow region, Mytishchi

The object of study is the effective activity of a mentor in a construction company. The purpose of the study is to form a professional and personal portrait of an effective mentor. The article presents a theoretical analysis of the competencies and personal qualities that a mentor has in various institutions: executive authorities, law enforcement agencies, commercial organizations, educational institutions. A professional and personal portrait of an effective mentor is presented on the basis of the conducted empirical research using methods of psychological modeling, professionography, methodological tools for studying the personality and socio-psychological characteristics of the mentor and methods of mathematical statistics depending on the category of personnel.

Keywords: *mentoring, effective mentor activity, personal characteristics, professional competencies, psychological portrait of an effective mentor.*