

На правах рукописи



ЗЛОБИНА АННА АЛЕКСЕЕВНА

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА В
ОПЕРАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

19.00.03 –психология труда, инженерная психология, эргономика
(психологические науки)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва - 2016

Работа выполнена на кафедре экономической психологии и психологии труда
НАНО ВО «ИМЦ»

- Научный руководитель: ГНЕЗДИЛОВ Геннадий Валентинович
кандидат психологических наук, профессор
- Официальные оппоненты: АВДЕЕВ Александр Дмитриевич
доктор психологических наук, доцент;
начальник кафедры Пограничной академии ФСБ
РФ
- ЧУДИНОВ Кирилл Юрьевич
кандидат психологических наук,
исполнительный директор ООО «УГМК АСК»
- Ведущая организация: Государственное образовательное учреждение
высшего образования Московской области
«Московский государственный областной
университет»

Защита состоится 29 июня 2016 года в 11.00 на заседании Объединенного диссертационного совета Д 999.057.03 на базе АНО ВО «Российский новый университет», ФГБОУ ВПО «Рязанский государственный университет имени С.А.Есенина», НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций» по адресу: 105005, г. Москва, ул. Радио, 22, конференц-зал (аудитория 523).

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в Научной библиотеке АНО ВО «Российский новый университет» по адресу: Российская Федерация, 105005, г. Москва, ул. Радио, 22 и на сайте АНО ВО «Российский новый университет» по адресу: <http://diss-psy.rosnou.ru/>.

Сведения о защите диссертации и автореферат размещены на сайте АНО ВО «Российский новый университет»: <http://diss-psy.rosnou.ru/> и на сайте ВАК Министерства образования и науки РФ: <http://vak3.ed.gov.ru/> «29» апреля 2016 года.

Автореферат разослан «25» мая 2016 г.

И.о. ученого секретаря
диссертационного совета,
доктор психологических наук, профессор



Крук Владимир Михайлович

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современных рыночных отношениях остро встает вопрос о правильной организации системы наставничества. Данная система призвана не только качественно подготовить начинающих трудовой путь специалистов к эффективной профессиональной деятельности в занимаемой должности, но и актуализировать у самих наставников мотивацию, активность и ответственность за эффективность наставнической работы с ними.

Большинство отечественных и зарубежных исследований по оценке эффективности наставничества как важного направления работы психолога в компании говорит в его пользу: наставничество считается залогом успешной карьеры как для обучаемого специалиста, так и важным этапом в развитии его наставника.

Однако, при достаточно большом количестве работ, посвященных теме наставничества, написанных как российскими, так и зарубежными авторами, реально действующей и налаженной системы организации и эффективного функционирования наставничества в современных компаниях недостаточно. На сегодняшний день данная проблема крайне слабо разработана и не реализуется на производстве как в плане отбора наставников, так и формирования у них готовности эффективно обучать закрепленных трудовых партнеров, сопровождать их процесс профессиональной и социально-психологической адаптации.

Достаточное количество исследований, специально посвященных разработке средств формирования профессионально-психологической и психолого-педагогической компетентности наставника в электросетевом комплексе, на данный момент отсутствует. Глубокое исследование этой проблемы может значительно усовершенствовать систему отбора кадров для эффективного выполнения наставнической деятельности. Реализация системы наставничества в современных условиях вскрывает следующие противоречия между:

- высокой потребностью системы труда в компетентных наставниках и отсутствием целостного представления о понимании сущности, структуры, содержания и психологических особенностях профессиональной и психолого-педагогической миссии наставника в системе личностно-профессиональной подготовки закрепленных трудовых партнеров;
- необходимостью формирования профессиональной и психолого-педагогической компетентности у наставников и недостаточной разработанностью условий и средств для организации системы наставничества;
- интересами формирования компетентного кадрового состава, подготовленного к эффективной наставнической деятельности и отсутствием системы ассессмента и аттестации специалистов, способных и мотивированных к ведению наставнической деятельности;
- востребованностью сформированности высокой мотивации лучших специалистов к участию в наставнической деятельности и отсутствием научно обоснованной системы мотивации и организации труда наставников.

На современных предприятиях организация системы наставничества для профессиональной и психологической подготовки закрепленных трудовых партнеров становится наиболее актуальной («Распоряжение ОАО "РЖД" от 28.04.2008 № 906р" Об утверждении Положения о наставничестве в ОАО "РЖД"», Положение об организации наставничества в органах внутренних дел, утвержденное приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139). Для качественной подготовки операторов в электроэнергетике система наставничества выступает как эффективное средство, позволяющее в короткие сроки с минимальными затратами подготовить закрепленных трудовых партнеров. Наставничество для операторов имеет ряд особенностей, связанных с родом деятельности оператора электроэнергетического комплекса. Среди них наиболее значимые - условия работы опасные для жизни, в связи с чем система наставничества должна быть построена таким образом, чтобы качественно в короткий срок подготовить закрепленного трудового партнера к осуществлению профессиональных задач в заданных условиях. Все это обуславливает особенности работы наставника-оператора, которые на данный момент не определены в электроэнергетическом комплексе.

Исследование наставнической деятельности демонстрирует отсутствие целенаправленности, системности в работе по личностно-профессиональному развитию вновь принятых специалистов, что негативно сказывается на обеспечении эффективности этого процесса по следующим параметрам: адаптация и профессиональное становление; производительность труда обучаемых; прибыль компании и удовлетворенность действием системы наставничества наставником и обучаемым специалистом. Все это определяет актуальность исследования проблемы наставничества в электроэнергетическом комплексе.

Состояние научной разработанности проблемы. Исследование проблемы наставничества имеет длинную историю, которая берет свое начало еще в Древней Греции. Великие Сократ и Платон рассматривали наставника как покровителя ученика, приставленного к нему для помощи во взрослении, в понимании мира и обучении военному ремеслу. В Европе наставничество рассматривали: Жан-Жак Руссо, Эрик Парслоу; Лесли Рай, которые понимали его как деятельность, осуществляющуюся в форме консультирования и предоставления совета. Также исследованием проблемы наставничества занимались американские психологи: Д. Меггинсон, Д. Клаттербак, Г. Льюис; в их работах нашел отражение анализ разных подходов к организации и реализации наставничества в современных компаниях. В Советской России практика наставничества на предприятиях развивалась особым образом: под руководством опытных мастеров учились люди, начинающие осваивать трудовую деятельность. При этом передача опыта младшему поколению была организована достаточно системно, но реализовывалась чаще всего на формальном уровне, так как считалось, что каждый опытный мастер (специалист) должен и может быть хорошим наставником. В исследованиях отечественных психологов этой проблеме также уделялось большое значение как одному из направлений развития личностного роста (Е.Бухаркова, О.Горшкова, Л.Иванова и К.Ушинский).

В современных условиях проблема наставничества является междисциплинарной и рассматривается различными науками, такими как: психология (К.В. Колесниченко, Д.А. Красило, И.В. Круглова, Е.В. Чарина), педагогика (С.Г. Антипин, А.В. Бабаян, А.А. Багдасарян, Г.К. Бегалиева, Л.Х. Гайтова, Н.И. Гридасов, А.Е. Измайлов, Н.М. Ичетовкина, Л.Ф. Пашко, А.Н. Плотников, Е.Н. Фомин, Е.А. Черникова), юриспруденция (Б.С. Сахин), философия (Ш. Гылычмедова, Н.С. Смольникова), история (С.М. Жеребцов, Э. Ходжибеков), философия (О.Ю. Лапко) и экономика (Ф.А. Джиеова).

Таким образом, система наставничества в реальной практике, в условиях реформ, финансово-экономических кризисов и других социально-экономических изменений призвана способствовать повышению конкурентоспособности организаций, а также сохранять и укреплять их позиции на рынке труда. Совершенствование системы наставничества позволит не только удержать ценных работников, которых желательно привлекать к наставнической деятельности, но и повысить уровень их психолого-педагогической компетентности и личную заинтересованность в успехе работы закрепленных трудовых партнеров и всей компании.

Работа опытных наставников на производстве представляет собой сложный и многогранный процесс, требующий наличия профессиональной подготовки, предрасположенности к обучению, воспитанию и развитию закрепленных трудовых партнеров и передачи им своего опыта. Для обучаемого в процессе «вхождения» в должность необходим опытный наставник, который призван помочь сформировать у него знания, навыки и умения, необходимые для выполнения профессиональных задач. Успех решения анализируемых проблем во многом зависит от эффективной организации психологических служб в компаниях, которые призваны осуществлять психологическое обеспечение деятельности организации. Одной из стратегических задач работы психолога является деятельность по внедрению системы наставничества и подготовке руководителей к решению задач по ее реализации.

Научная задача исследования заключается в уточнении сущности и психологических особенностей наставничества в операторской деятельности, которое при активном взаимодействии и содействии закрепленному трудовому партнеру со стороны высококвалифицированного профессионала обеспечивает эффективное достижение ими более высокого уровня соответствия требованиям этой деятельности.

Объект исследования – система наставничества в операторской деятельности специалистов электроэнергетической компании.

Предмет исследования - психологические особенности и условия эффективной деятельности наставников-операторов.

Цель исследования - выявить психологические особенности эффективной деятельности наставников-операторов и обосновать психологические условия оптимизации наставнической работы в электроэнергетической компании.

Гипотеза исследования состоит в утверждении того, что уточнение сущности, психологических особенностей и условий развития наставничества дает возможность разработать теоретическую базу для экспериментального исследования и на основании полученных теоретических и эмпирических данных реализовать экспериментально проверенную систему мероприятий по совершенствованию труда наставника, способствующую повышению его готовности к наставнической деятельности и подготовки к целенаправленному активному взаимодействию с недостаточно подготовленными закрепленными трудовыми партнерами для содействия им в более высоком уровне соответствия избранной системе труда и требованиям профессиональной деятельности. Это во многом обусловливается совершенствованием условий труда, включающих развитие мотивации и организации труда наставников совместно с закрепленными трудовыми партнерами, оптимизацию психологического обеспечения процесса наставничества.

Задачи исследования:

1. Исследовать генезис психологического знания о феномене наставничества в системе труда, на основе которого обосновать теоретико-методологический подход и методы системного познания его психологических особенностей;

2. Уточнить сущность, структуру, содержание и психологические особенности наставничества в операторской деятельности;

3. Обосновать критерии, показатели и уровни эффективности развития профессионализма наставника, с использованием которых оценить его реальное состояние и динамику изменения;

4. Экспериментально исследовать психологические особенности наставничества, для совершенствования которого разработать и апробировать профессиографическую модель наставника и экспериментально исследовать ее эффективность в развитии и самореализации профессионала;

5. Выявить психологические условия и средства оптимизации системы наставничества среди операторов электроэнергетической компании.

Теоретико-методологическая база исследования являются: принцип развития, принцип детерминизма, системный подход в изучении личности (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов), субъектно-деятельностный подход (А.Н. Леонтьев, С.Л.Рубинштейн), положения психологии профессиональной деятельности (Л.Г.Дикая, Е.А. Климов, С.К. Стрелков), изучение психологических аспектов профессионального отбора (Б.Г. Ананьев, В.А. Бодров, К.М. Гуревич и др.), изучение вопросов наставничества (О.Бухаркова, Е.Горшкова, К.Ермолина, Д.Клаттербак, К.Колесниченко, Н.Лисовская, Г.Льюис, Д.Меггинсон, Э.Парсло, Л.Рай, Г.Шер).

Методы исследования. Для решения исследовательских задач и достижения поставленной цели был использован ряд научных методов: анализ научной литературы; метод опросов и экспертных оценок; анализ документов; психологическое тестирование и анкетирование; констатирующий и формирующий эксперимент; статистический анализ данных (критерии Стьюдента, Пирсона, Вилкоксона). В исследовании проведено тестирование для наставников по методикам: «Шкала оценки уровня реактивной и личностной

тревожности» (опросник Спилбергера-Ханина); «Преобладание мотивации к достижению успеха или избеганию неудач» (Т. Элерс); «Метод последовательной динамической оценки деятельности» (Б.Я. Шведин); тест «Коммуникативные и организаторские способности» (В.В. Синявский); «Методика диагностики степени готовности к риску» (Шуберт); «Исследование склонности к риску» (А.Г. Шмелев); «Анализ особенностей индивидуального стиля наставнической деятельности».

Этапы исследования.

Первый этап исследования (сентябрь 2011 - март 2012) – состоит из определения основных характеристик наставничества и методов его исследования, теоретико-методологический анализ литературных источников.

Второй этап (март 2012 - декабрь 2013) – исследовательская часть работы, которая проводится определенными ранее методами в соответствии с планом исследования и предполагает проведение констатирующего эксперимента, систематизацию и обработку полученного экспериментального материала, статистическую обработку (критерий Стьюдента и Пирсона) и анализ полученных результатов исследования.

Третий этап (декабрь 2013 - декабрь 2015) разработка программы психологической подготовки и стимулирования наставников, проведение формирующего эксперимента с последующим анализом экспериментальных данных и их обработкой при помощи методов математической статистики, систематизация и обобщение полученных результатов, оформление результатов диссертационного исследования и выполнение программы аспирантской подготовки.

Эмпирическая база исследования. Эксперимент был проведен на базе крупных электроэнергетических предприятий города Москвы. Они оказывают услуги по передаче электрической энергии и технологическому присоединению потребителей к электрическим сетям на территории Москвы и Московской области по общей территории в 46.892 кв.км, а число клиентов компании превышает 17 млн человек, что составляет более 96% потребителей города Москвы и 95% Московской области.

В исследовании участвовало 216 человек: из них 94 наставника и 122 закрепленных трудовых партнера. Выборка наставников составила 90% от генеральной совокупности наставников-операторов оперативно-выездных бригад, работающих в электроэнергетическом комплексе г. Москвы.

Была создана группа экспертов в количестве 90 человек с целью создания профессиограммы наставников-операторов электросетевого комплекса в интересах последующего ее применения в системе их отбора. Стаж работы экспертов в энергетике от 3 до 20 лет и более, возраст составил от 30 до 60 лет. Состав группы:

1. Руководители совета ветеранов – опытные энергетики, проработавшие в отрасли много лет и четко знающие специфику работы в электроустановках (7 человек: по одному представителю из каждого филиала).

2. Руководители совета молодежи – молодые специалисты, занимающие активную позицию в компании, представляющие интересы закрепленных трудовых партнеров, оказывающихся на обучении при поступлении на работу

(7 человек: по одному представителю из каждого филиала).

3.Руководители, в подчинении которых находятся закрепленные трудовые партнеры (66 человек).

4.Штатные психологи (3 человека), а также другие специалисты по работе с персоналом (7 человек).

Результаты, полученные лично соискателем, их научная новизна и отличие от данных других исследователей.

На основании выполненных исследований:

обоснованы теоретико-методологический подход и методы системного познания психологических особенностей наставничества;

уточнены сущность, структура, содержание и психологические особенности наставничества в операторской деятельности. Для их системной характеристики предложены уточненные и новые категории (наставничество в операторской деятельности, наставник-оператор, закрепленный трудовой партнер);

доказаны перспективность использования разработанной профессиограммы наставничества, критериально-оценочное основание и методики для оценки эффективности деятельности наставников, а также формирования их психологической готовности и компетентности как субъекта наставничества;

разработаны психологические условия и средства оптимизации системы наставничества среди операторов электроэнергетической компании.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

Определены теоретико-методологические условия системного исследования психологических особенностей наставничества, психологическая структура, сущность и содержание процесса наставнической деятельности; психологические условия ее эффективности при обучении закрепленных трудовых партнеров с учетом специфики деятельности операторов электроэнергетического комплекса. Эффективно действующая система наставничества в электроэнергетическом комплексе предполагает: психологическую готовность к наставнической деятельности, готовность к негативному воздействию психологических факторов профессиональной деятельности в процессе адаптации закрепленных трудовых партнеров, предрасположенность к деятельности наставника, преобладание мотивации достижения успеха над мотивацией избегания неудач, адекватную личностную тревожность и склонность к оправданному риску, высокие организаторские способности, эффективный стиль наставнической деятельности, коммуникабельность.

Уточнено содержание деятельности наставника в электроэнергетике, которое подразумевает: адекватную реакцию наставника на воздействие негативных психологических факторов при обучении закрепленных трудовых партнеров; продуктивную коммуникацию между наставником и закрепленным трудовым партнером; обеспечение эффективных психолого-педагогических приемов при обучении закрепленного трудового специалиста.

Изложены теоретико-методологические характеристики эффективности деятельности и психологические особенности наставников. Проанализирован

генезис знания в отечественной и зарубежной психологии о феномене наставничества в системе труда, основные направления его развития. Выявлена специфика деятельности по передаче опыта у операторов электроэнергетического комплекса, что позволило определить критерии эффективности наставничества их показатели.

Впервые обоснованно понятие эффективности деятельности наставника в процессе профессиональной подготовки закрепленного трудового партнера, что подразумевает соблюдение сроков адаптационного периода, целенаправленность подготовки закрепленного трудового партнера, удовлетворенность наставника собственной деятельностью и результатами его труда со стороны закрепленных трудовых партнеров. Эффективность наставнической деятельности возможна за счет организации психологического отбора, стимулирования деятельности наставника, специально организованной программы совершенствования наставнической деятельности, что обуславливает психологическую устойчивость к воздействию психогенных факторов и развитие психолого-педагогических качеств.

Применительно к теме диссертации результативно использованы методики, позволяющие выявить психологические особенности деятельности наставника, с целью дальнейшей их коррекции и повышения эффективности системы наставничества.

Значение полученных результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

Разработана и внедрена профессиограмма наставника, а также критерии, показатели и уровни оценки эффективности их участия в наставничестве; положение о наставничестве для электроэнергетических компаний; программа материального и нематериального стимулирования наставников; программа психологической подготовки наставников. Все вышеперечисленные разработки были внедрены и успешно используются в филиалах ПАО «МОЭСК», а также одобрены Электроэнергетическим Советом Содружества Независимых Государств.

Определены психологические факторы, оказывающие влияние на эффективность деятельности наставника в электроэнергетике, что позволило ранжировать их по степени влияния на процесс обучения закрепленных трудовых партнеров, выявить степень соответствия наставников требованиям профессиональной деятельности, а также определить набор методик для системы их профессионально-психологического отбора.

Созданы приемы и методы психологического сопровождения наставнической деятельности в процессе передачи опыта закрепленным трудовым партнерам. В результате профессиографического исследования разработана профессиограмма наставника в электроэнергетике, на основе которой выбранные психодиагностические методы позволили выявить профессиональные, индивидуально-личностные и психолого-педагогические качества наставника. Проведено практическое внедрение в повседневную рабочую деятельность филиалов ПАО «МОЭСК» программы психологической подготовки наставников.

Представлены методические рекомендации, которые направлены на обеспечение высокого качества отбора, подготовки и стимулирования труда наставников.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

Для экспериментальных работ – применение апробированных методов, репрезентативность выборки наставников электроэнергетического комплекса, разнообразие исследовательских процедур и приемов, соответствующих замыслу исследования, математические методы анализа данных (критерии Стьюдента, Пирсона и Вилкоксона).

В теории – реализацию методологических и научных принципов, соблюдением правил теоретического и эмпирического исследований на всех этапах, целостный подход к исследуемой проблеме. В диссертации составлены и проанализированы теоретические и практические положения в соответствии с методологическими правилами исследования.

Идея базируется на анализе опыта отечественных и зарубежных исследователей наставничества и практической необходимости внедрения системы наставничества (отбор наставников, материальное и нематериальное стимулирование их труда, психологическая подготовка наставников) в деятельность предприятий.

Использованы современные методы сбора и обработки исходной информации, представительные выборочные совокупности с обоснованием подбора объектов исследования.

Личный вклад соискателя состоит во включенном участии на всех этапах разработки и внедрения системы наставничества в филиалах ПАО «МОЭСК», непосредственном участии в научных экспериментах и получении исходных данных, а также личное участие соискателя в апробации результатов исследования, обработка и интерпретация экспериментальных данных, выполненных лично автором, подготовка основных публикаций по выполненной работе.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной задачи и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием исследовательской концепции и последовательного плана исследования, непротиворечивой методологической платформы, основной идейной линии, концептуальностью и взаимосвязью выводов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Исследован генезис психологического знания о феномене наставничества в системе труда, на основе которого обоснован теоретико-методологический подход (дифференциально-компетентностный) и привлечение на его основе принципов и методов системного познания психологических особенностей субъекта наставничества. Также на его основе проведен системно ситуативный анализ наставнической деятельности и обоснована модель профессиографического исследования наставничества. Дифференциально-компетентностный подход позволяет целесообразно привлекать средства и методы исследования и системно определять психологические характеристики и особенности наставника, а также актуальное содержание его профессиональной компетентности, выявлять

предпочитаемый вектор развития и подбора кадров для участия в наставничестве.

2. Уточнены сущность, структура, содержание и психологические особенности наставничества в операторской деятельности. Сущность наставничества проявилась в процессе передачи опыта профессионалом высокого уровня закрепленному трудовому партнеру, принявшему новую должность, его обучения, воспитания и психологической подготовки к самостоятельному выполнению профессиональных функций в новом коллективе. Структура системы наставничества раскрыта через совокупность психических образований, определяющих эффективность взаимодействия следующих субъектов деятельности: психолога и руководителя подразделения, наставника и закрепленного трудового партнера, которые способствуют повышению профессиональной культуры всех субъектов наставничества. Содержание наставнической деятельности определяется его целью и задачами, а также условиями, в которых разворачивается процесс наставничества, который проходит такие этапы, как «Знакомство», «Передача опыта» и «Дублирование», при соблюдении которых возможна качественная реализация цели и задач наставничества. Психологические особенности наставничества в операторской деятельности выявлены как стилевые характеристики выполнения субъектами наставничества возложенных на него функций. Выявлены существенные психологические особенности наставничества в операторской деятельности: повышенная психологическая готовность наставника, обеспечиваемая актуализацией когнитивной, мотивационной, эмоционально-волевой сфер; расширение поля детерминационного воздействия на характер наставнической деятельности, определяющего её эффективность; активизация непосредственного и опосредованного взаимовоздействия наставника и закрепленного трудового партнера, оказывающего воздействие на эффективность процесса наставничества.

3. Критерии, показатели и уровни эффективности развития профессионализма наставника представлены как системное оценочное основание, включающее существенные признаки, эталоны, принципы, используемые для определения соответствия эффективности профессионального развития и самореализации субъекта наставнической деятельности заданному критериальному оценочному основанию. Интегральный критерий эффективности развития и деятельности наставника выражает наиболее общий признак, эталон, мерило его соответствия требованиям этой деятельности и обеспечения ее результативности. Соответствующие частные критерии служат сущностными характеристиками готовности и подготовленности наставника выполнять конкретные функции наставничества. Относящиеся к этим критериям показатели выражают количественные и качественные шкалы, по которым сопоставляются сформированные характеристики профессиональной компетентности и результатов наставнической деятельности. Такие использованные в исследовании критерии и показатели, как успешность адаптационного периода и профессионального становления специалиста; соответствие специалиста требованиям профессиональной деятельности и удовлетворенность

результатами ее организации, в частности, наставника работой закрепленных трудовых партнеров и другие, позволили системно оценивать наставников и закрепленных трудовых партнеров по таким уровням, как высокий, средний, низкий и неудовлетворительный уровни профессиональной и психологической готовности и подготовленности наставников к обеспечению успешной адаптации и профессионального становления закрепленных трудовых партнеров по выполнению их профессиональной деятельности. Выявление характеристик этих уровней определило привлечение диагностики, в частности, для определения: индивидуально-личностных, психолого-педагогических и других профессиональных качеств; преобладания мотивации достижения успеха, над избеганием неудач; склонности к оправданному риску, как сформированности важнейшей характеристики волевой сферы личности; адекватной тревожности личности, как компонента эмоциональной психологической готовности; других характеристик профессиональных ЗУН, как главных компонентов готовности и подготовленности к наставнической деятельности;

4. В рамках дифференциально-компетентного подхода, на основе которого разработана и апробирована профессиографическая модель наставника, выявлены и систематизированы его психологические особенности. Экспериментальное исследование эффективности профессиографической модели наставника в развитии и самореализации профессионала позволило обоснованно утверждать, что привлечение ее потенциала оказывает положительное влияние на эффективность развития наставника и его самореализацию в наставнической деятельности. При этом выделено устойчивое проявление таких психологических особенностей, как: адекватный уровень тревожности, склонность к оправданному риску, преобладающая мотивация достижения успеха над мотивацией избегания неудач, высокий уровень организаторских и коммуникативных способностей в процессе реализации индивидуального плана работы с закрепленным трудовым партнером.

5. Выявлены психологические условия и средства оптимизации системы наставничества среди операторов электроэнергетической компании благодаря разработанной программе повышения эффективности наставнической деятельности у операторов, которая обеспечивается профессиональным психологическим отбором, внедрением системы стимулирования труда наставников, формированием кадрового резерва и программой их обучения, что способствует эффективной профессиональной адаптации закрепленных трудовых партнеров.

Апробация и внедрение результатов исследования

По теме диссертации был сделан ряд научных докладов на трех международных конференциях: «Психофизиологическое обеспечение работы с персоналом электроэнергетики государств – участников СНГ» (г. Москва, 2013); XI Международная научно-практическая конференция «Пилотируемые полеты в космос» (Звездный городок, 2015); Международная научно-практическая конференция «Технологии, проблемы, опыт создания и внедрения систем психофизиологического обеспечения профессиональной

деятельности персонала электроэнергетической отрасли государств-участников СНГ» (г. Москва, 2016).

Идеи по внедрению системы наставничества в российских компаниях электроэнергетической отрасли были представлены на всероссийском молодежном конкурсе наукоемких инновационных идей и проектов «Энергетика будущего» (г. Москва, 2012). Обсуждение профессиографической модели наставника осуществлялось в рамках Московской научно-практической конференции «Студенческая наука» - «Роль и место России в современном цивилизационном развитии» (г. Москва, 2015). Участие в конкурсе научных работ в рамках Международной научно-практической конференции ИМЦ на тему: «Россия и мир: столкновение цивилизаций в XXI веке» - диплом I степени.

Разработанная на основании теоретического и экспериментального материала система наставничества, состоящая из профессиографической модели, внедрения системы материального и нематериального стимулирования и психологической подготовки наставников была реализована в крупных электроэнергетических компаниях, на базе которых проводилось исследование наставничества в операторской деятельности. Полученные экспериментальные данные свидетельствуют о высокой эффективности применения системы наставничества в работе компаний электроэнергетического профиля.

Структура диссертации включает в себя введение, три главы, выводы, заключение, список литературы и приложения. Основной текст диссертации сопровождается 27 таблицами, 5 рисунками в виде схем, графиков, диаграмм, а также содержит 11 приложений. Общий объем диссертации составляет 223 страницы. Список литературы состоит из 168 источников.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении подтверждается актуальность исследования и разработанность наставничества в операторской деятельности, представлены объект, предмет и цель диссертационного исследования, выдвинуты гипотеза и задачи теоретического анализа и экспериментального исследования психологических особенностей наставничества, обоснованы теоретико-методологические основы, методы и этапы исследования, показаны научная новизна, теоретическая и практическая значимость результатов, представлены также положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Психологические особенности наставничества как актуальная проблема исследования» посвящена анализу и изучению состояния разработанности проблемы. В главе проанализированы работы отечественных и зарубежных авторов по изучению наставничества, выявлена сущность и содержание психологического обеспечения наставничества в современной организации. Полученные результаты дали возможность определить структуру и особенности наставнической деятельности, что позволило дать следующие определения таким понятиям как:

Наставничество в операторской деятельности по результатам исследования, полученным в рамках анализа теоретико-методологических подходов к данной проблеме, определяется как процесс профессионального взаимодействия специалистов и практическая помощь в подготовке кадров,

закрывающаяся в передаче опыта от высококвалифицированных работников к менее компетентным.

Наставник-оператор, в рамках проведенных исследований особенностей системы наставничества в электроэнергетическом комплексе – это субъект труда, который является высококвалифицированным и опытным специалистом, занимающимся профессиональной и психологической подготовкой вновь принятых работников.

Закрепленный трудовой партнер, в рамках полученных результатов исследования субъектов деятельности наставничества в электроэнергетическом комплексе – характеризуется как субъект профессиональной деятельности, поступивший на работу в компанию или переведенный на новое место работы, осуществляющий свою деятельность под присмотром и управлением наставника в течение назначенного срока, определенного для усвоения им профессионально-психологических навыков работы и самостоятельного выполнения своих профессиональных задач.

Структура наставничества в операторской деятельности заключается в совокупности деятельности субъектов: руководителя и психолога, которые организуют отбор наставников, планируют процесс их развития, материального/нематериального стимулирования труда, итоговую оценку результатов подготовленности закрепленного трудового партнера к самостоятельной работе; деятельность наставника, который призван передать опыт закрепленному трудовому партнеру на производстве и сократить сроки его допуска к самостоятельному выполнению работ. Специфика взаимодействия руководителя, психолога, наставника и закрепленного трудового партнера может быть представлена в виде с.



Рис. 1. Структура системы психологического обеспечения наставничества.

Одним из важных показателей вклада наставника в обеспечение эффективной адаптации закрепленных трудовых партнеров должна быть такая деятельность, в результате которой он с наименьшими затратами будет добиваться больших результатов:

- сокращать сроки адаптации;
- повышать производительность труда и прибыль организации;
- получать положительную обратную связь от закрепленных трудовых партнеров после завершения системы наставничества.

Среди основных критериев эффективности деятельности многие психологи выделяют и собственно психологические критерии (А.Я. Анцупов, Г.В. Гнездилов, А.А. Камышанов, В.К.Кошкина, В.М. Крук, И.Н. Носс, С.А. Огнев, К.Ю. Чудинов, Б.Я.Шведин и др.). К ним относятся: формирование целенаправленного поведения, мотивация достижения успеха, склонность к оправданному риску, к нестандартным решениям в стандартных и нестандартных ситуациях профессиональной деятельности, адекватный уровень личностной тревожности. В рамках концепции системно-ситуативного анализа деятельности (ССАД) с помощью метода последовательной динамической оценки (МПДО) деятельности специалиста представляется возможность выявить психологические особенности и критерии эффективности деятельности наставника.

Таким образом, был исследован генезис психологического знания о феномене наставничества в системе труда, на основе которого строился теоретико-методологический подход и методы системного познания его психологических особенностей; были уточнены сущность, структура, содержание и психологические особенности наставничества в операторской деятельности, а также определена профессиографическая модель наставничества на основе дифференциально-компетентного подхода.

Во второй главе «Экспериментальное исследование психологических особенностей наставничества в операторской деятельности» представлены программа и методы исследования и развития наставничества в операторской деятельности, описаны психологические особенности наставничества, представлены результаты констатирующего эксперимента. Для этого исследование было разделено на этапы.

На первом этапе решалась исследовательская задача о необходимости внесения изменений в действующую систему наставничества. При этом использовался метод анализа документа, с помощью которого исследовалось содержание деятельности наставников в ПАО «МОЭСК» с целью выявления ее сильных и слабых сторон в интересах последующей разработки программы совершенствования.

На втором этапе решалась исследовательская задача создания профессиограммы наставника и определения критериев эффективности его деятельности с использованием метода письменного опроса, экспертной оценки, а также методики последовательной динамической оценки деятельности наставника; диагностировались психологические условия и критерии эффективности наставнической деятельности.

Профессиографическое исследование позволило структурировать факторы, влияющие на эффективность деятельности наставника, с помощью методики последовательной динамической оценки ее результатов. В психограмму вошли следующие блоки: **индивидуально-личностные качества наставников, склонность к наставнической деятельности** (мотивация достижения успеха и избегания неудач; ситуативная и личностная тревожность; коммуникативные способности) и **психолого-педагогические качества, организаторские способности** (организаторские способности; стиль наставнической деятельности).

На основе результатов экспертного опроса было определено содержание деятельности наставника по обеспечению эффективной адаптации закрепленных трудовых партнеров в ходе реализации трех этапов: «Знакомство», «Передача опыта», «Дублирование».

1 этап «Знакомство».

В течение трех недель **деятельность наставника** заключается:

- в организации процесса посвящения закрепленного трудового партнера в особенности и специфику работы компании, конкретного филиала и участка, позволяет познакомить с оборудованием и коллективом;
- в формировании плана работы закрепленного трудового партнера с учетом его индивидуальных особенностей и начального уровня подготовки;
- в демонстрации закрепленному трудовому партнеру особенностей выполнения работы в электроустановках, работы с разными типами ячеек, фидеров и трансформаторов (с учетом производителя, года выпуска и т.д.).

Деятельность закрепленного трудового партнера на этом этапе заключается:

- в представлении себя коллективу;
- в теоретическом освоении: основ электротехники; устройств и принципов действия электрических сетей и подстанций, которые входят в зону обслуживания, схем распределительных электросетей зоны обслуживания с размещением распределительных пунктов и трансформаторных подстанций;
- в разработке совместно с наставником плана по профессионально-психологической адаптации;
- в ознакомлении с оборудованием компании;
- в ведении заметок по работе с оборудованием;
- в теоретическом освоении: правил производства переключений в электрических установках; принципов и зон действий релейной защиты электрических установок, их оперативное обслуживание; принципов работы и правил оперативного обслуживания устройств автоматики и телемеханики, которые используются в электроустановках зоны обслуживания; средств связи, расположенных на рабочем месте, подстанциях, автомашинах и правила пользования ими;

- в освоении порядка ведения оперативных переговоров и записей в оперативной документации.

2 этап «Передача опыта».

В течение одного месяца **деятельность наставника** заключается в передаче опыта закрепленному трудовому партнеру и контроле его профессиональных действий, помощи в преодолении возникающих трудностей.

Деятельность закрепленного трудового партнера на этом этапе заключается:

- в повторении теоретического материала;
- в использовании теоретических знаний на практике;
- во внимательном отношении к словам и действиям наставника в ситуациях, вызывающих затруднения, в уточнении способов выполнения задач;
- в формировании практических навыков работы электромонтера;
- в усваивании алгоритма действий.

Наставник и закрепленный трудовой партнер обеспечивают согласованность действий в ходе выполнения следующих работ:

- получение наряда (распоряжения) на работу;
- получение разрешения на подготовку рабочего места и оформления в наряде-допуске;
- проведение необходимых отключений и принятие мер, препятствующих ошибочному или самопроизвольному включению коммутационной аппаратуры;
- размещение запрещающих плакатов на приводах ручного и на ключах дистанционного управления коммутационной аппаратурой;
- проверка отсутствия напряжения на токоведущих частях, которые должны быть заземлены;
- присоединение переносного заземления к заземляющему устройству;
- проверка отсутствия напряжения на токоведущих частях, подлежащих заземлению, исправным указателем напряжения;
- установка переносного заземления или включение заземляющих ножей;
- размещение указательных плакатов «заземлено»;
- ограждение при необходимости рабочих мест или оставшихся под напряжением токоведущих частей и вывешивание на ограждениях предупреждающих и предписывающих плакатов безопасности;
- контроль: двери помещений электроустановок, камер, щитов и сборок должны быть закрыты на замок, кроме камер, в которых проводятся работы;
- переговоры с диспетчером о подготовке рабочего места с целью получить разрешение на получение допуска и оформления в наряде-допуске.

3 этап «Дублирование» (закрепление материала). Данный этап выполняет функцию перехода от действий, требующих постоянного контроля со стороны наставника, к самостоятельному выполнению закрепленных трудовых партнеров оперативных работ.

В течение пяти недель **деятельность наставника** заключается:

- в создании условий для самостоятельного выполнения действий по отключению оборудования и подготовки его к ремонту;
- при необходимости в подсказках закрепленному трудовому партнеру схем правильного выполнения задачи, помощь в преодолении возникающих затруднений;
- в контроле действий закрепленного трудового партнера, усвоенных на предыдущих этапах, с целью обеспечения им самостоятельного выполнения работы.

Главной задачей наставника на данном этапе является оценка знаний закрепленного трудового партнера и его осознанности действий при работе в электроустановках и навыков переговоров с диспетчером.

Деятельность закрепленного трудового партнера на этом этапе заключается:

- в продолжении овладения теоретическим материалом;
- в использовании теоретических знаний на практике;
- в проявлении внимания к словам и действиям наставника в процессе коррекции возникающих затруднений;
- в формировании практических навыков работы электромонтера;
- в стремлении к самостоятельному выполнению действий по ведению оперативных переключений;
- в использовании теоретических знаний на практике и внимательном соблюдении алгоритма работы электромонтера при ведении оперативных переключений.
- В самостоятельном ведении переговоров с диспетчером по согласованию действий при осуществлении оперативных работ.

На третьем этапе констатирующего эксперимента решалась исследовательская задача по диагностике индивидуально-личностных и психолого-педагогических качеств наставников в электроэнергетике, которые также имеют определенное влияние на эффективность процесса обучения закрепленных трудовых партнеров. На основе созданной профессиограммы наставника-оператора в электроэнергетическом комплексе была проведена диагностика.

Корреляционный анализ показал наличие зависимости мотивации достижения, склонности к риску, коммуникативных и организаторских способностей от уровня личностной тревожности наставников. При высоком уровне тревожности повышается мотивация избегания неудач, показатели по коммуникативным и организаторским способностям находятся на низком уровне, склонность к риску находится на среднем или высоком уровне. При среднем или низком уровне тревожности испытуемым свойственна высокая мотивация достижения, оправданный уровень риска, высокие показатели коммуникативных и организаторских способностей.

Таким образом, был определен методический замысел исследования психологических особенностей наставников в электроэнергетическом комплексе, выявлены критерии эффективности их деятельности и проведена первичная диагностика индивидуально-личностных и психолого-

педагогических качеств наставников в рамках констатирующего эксперимента. Выбранные методики обеспечили адекватность экспериментального исследования психологических и психолого-педагогических особенностей наставников. Полученные данные показали недостаточную психологическую готовность наставников к организации процесса адаптации у закрепленного трудового партнера, необходимость формирования профессионально важных навыков у наставников. Для оптимизации процесса адаптации и повышения эффективности наставнической деятельности, а также для уменьшения сроков подготовки закрепленных трудовых партнеров по допуску к самостоятельной работе необходимо внедрить актуализированную систему наставничества.

В третьей главе «Оптимизация наставнической деятельности в электроэнергетической компании» в ходе первого этапа формирующего эксперимента решалась исследовательская задача по созданию и внедрению новой системы наставничества в экспериментальной группе. Данная система предполагает систему стимулирования труда наставников, а также реализацию авторской программы их психологической подготовки с целью повышения эффективности процесса адаптации закрепленных трудовых партнеров.

Программа совершенствования наставнической деятельности у операторов была разработана с учетом:

1) критериев ее эффективности (время адаптации – в интересах сокращения адаптационного периода; повышение прибыли и производительности труда; удовлетворенность деятельностью наставника закрепленным трудовым партнером);

2) негативных психологических факторов, которые оказывают непосредственное и опосредованное воздействие на эмоциональную сферу психики наставников;

3) индивидуально-личностных и психолого-педагогических качеств наставников.

Внедрение системы материального и нематериального стимулирования деятельности наставников направлено на сокращение сроков адаптации закрепленного трудового партнера, повышение у наставников мотивации к работе с закрепленными трудовыми партнерами, формирование психолого-педагогических качеств наставников, обеспечение карьерного роста по средствам реализации планов кадрового резерва, позитивное влияние на выполнение планов производственной деятельности организации и повышение прибыли.

Программа психологической подготовки состоит из двух блоков: общей психологической подготовки и специальной психологической подготовки наставников. Данная программа имеет целью формирование психологической готовности и устойчивости личности наставника к воздействию на него и его подопечного негативных факторов работы оператора в электроэнергетическом комплексе, а также коррекцию индивидуально-личностных и психолого-педагогических качеств наставников. Мероприятия психологической подготовки наставников к эффективной профессиональной адаптации закрепленного трудового партнера планируются и реализуются с целью формирования у них знаний, умений и навыков наставнической деятельности.

Общая психологическая подготовка предполагает моделирование психогенных факторов профессиональной и наставнической деятельности специалиста в области электроэнергетики.

Специальная психологическая подготовка предполагает воздействие со стороны руководителей подразделений и психологов на сознательную и бессознательную сферы психики наставников, а также применение ими приемов самовоздействия с целью обеспечения регуляции оптимальных психических состояний. Обучение регуляционным и саморегуляционным приемам осуществляется в процессе занятий в «Школе наставника» с целью формирования навыков эффективного наставничества.

На втором этапе формирующего эксперимента была произведена повторная диагностика наставников. Решалась задача по выявлению качественных изменений после внедрения системы наставничества в ПАО «МОЭСК». Сравнивались показатели индивидуально-личностных и психолого-педагогических качеств наставников, исследованных с применением апробированных в ходе констатирующего эксперимента методов. Методами математической статистики была осуществлена проверка наличия значимых изменений в экспериментальной группе до и после внедрения системы наставничества (таблица 1). Также на данном этапе применялся метод анализа документов с целью выявления изменений в показателях объективных критериев эффективности наставнической деятельности (таблица 2).

Таблица №1

Изменения показателей по методикам после внедрения системы наставничества

Методика	Исследуемый параметр	Данные до внедрения (эксперимен. группа)	Данные после внедрения (эксперимен. группа)	Критерий Вилкоксона
Уровень личностной и реактивной тревожности по Спилбергу Ханнину	Личностная тревожность	37,7	39,79	304*
	Реактивная тревожность	38,77	40,19	153*
КОС	Коммуникативные способности	10,3	12,28	191,5*
	Организаторские способности	10,15	14,15	3,5*
Степень готовности к риску Шуберта и Шмелева	Риск по Шуберту	1,15	7,85	150,5*
	Риск по Шмелеву	19,64	13,23	260,5*
Достижение успеха и избегание неудач Т. Элерса	Мотивация достижения	12,91	16,66	179*
	Мотивация избегания	14,15	12,49	220,5*
Анализ особенностей индивидуального стиля наставнической	эмоционально-импровизационный стиль	9,09	6,68	174,5*

деятельности	эмоционально-методический стиль	10,64	13,68	294,5*
	рассуждающе-импровизационный стиль	10,04	7,47	261,5*
	рассуждающе-методичный стиль	9,06	11,98	82*

*Примечание: значимые показатели по t-критерию Вилкоксона

На основе представленных в таблице 1 данных можно сделать вывод о наличии значимых изменений в экспериментальной группе после внедрения специально разработанного комплекса мероприятий, включающего в себя систему стимулирования труда наставников и психологическую подготовку к активному взаимодействию с закрепленным трудовым партнером. Данный комплекс способен обеспечить эффективное достижение наставниками более высокого уровня соответствия требованиям наставнической деятельности, сформировать их готовность к обучению закрепленного трудового партнера.

Что касается объективных критериев эффективности наставнической деятельности, то они представлены в табл. 2, а их расчет производился на основе:

1) Анализа сроков адаптационного периода экспериментальной и контрольной группы, который проводился исходя из временных показателей: от начала наставнической деятельности до сдачи экзамена закрепленным трудовым партнером на группу допуска к самостоятельной работе в электроустановках.

2) Анализа прибыли организации по следующим показателям: экономия за счет внедрения системы наставничества на обучении во внешних организациях (17.000руб./чел.), прибыль компании от самостоятельной работы специалиста в месяц (92.000руб./чел.) и разница планового и фактического периода адаптации.

3) Анализа производительности труда по двум показателям: временному – время на устранение аварийной ситуации (2 часа) и по качественному – количество аварийных ситуаций/уменьшение недоотпуска электроэнергии.

Таблица 2

Показатели анализа сроков адаптационного периода у закрепленных трудовых партнеров после внедрения системы наставничества:

Группы:	Экспериментальная группа		Контрольная группа	
	колич. чел.	прибыль	колич. чел.	прибыль
Адаптация 2 месяца	12 чел.	3,516,000 руб.	4 чел.	1,172,000 руб.
Адаптация 3 месяца	39 чел.	7,839,000 руб.	16 чел.	3,400,000 руб.
Адаптация 5 месяцев	11 чел.	187,000 руб.	42 чел.	714,000 руб.
Итого прибыль в группах составила	11,542,000 руб.		5,286,000 руб.	

Производительность труда по времени	85 %	83 %
Производительность труда по качеству	91,89 %	89 %

Из представленной табл. 2 следуют выводы: после внедрения новой программы наставничества процесс адаптации у экспериментальной группы закрепленных трудовых партнеров под руководством экспериментальной группы наставников произошел быстрее, в связи с чем можно говорить о достигнутой цели и о том, что разработанная программа позволяет сократить сроки адаптации у закрепленных трудовых партнеров за счет развития у их наставников организаторских способностей, мотивации достижения, усовершенствования педагогических навыков и т.д.

Анализ прибыли и производительности труда после внедрения системы наставничества позволил выявить следующие показатели: прибыль в экспериментальной группе значительно выше контрольной, поскольку большее количество закрепленных трудовых партнеров были подготовлены к самостоятельной работе в более короткий срок (что непосредственно влияет на прибыль). Производительность труда по временному показателю незначительна и разница составляет +2% в экспериментальной и контрольной группе, а по качеству труда разница составляет + 7 %. На данные показатели влияют психологические факторы (индивидуально-личностные), такие как мотивация достижения, адекватные значения по склонности к риску и тревожности, высокие организаторские и коммуникативные способности.

Подводя итог по внедрению системы наставничества в компании ПАО «МОЭСК», направленной на повышение эффективности адаптационного периода у закрепленных трудовых специалистов, можно сказать, что она позитивно отразилась на полученных после ее внедрения результатах. Программа позволила лучше подготовить наставников к работе с закрепленным трудовым партнером.

Результаты экспериментального исследования позволили системно охарактеризовать сформированность готовности наставников к деятельности по работе с закрепленными трудовыми партнерами по ряду показателей. В частности, была проведена оценка наставников по показателям мотивации, отношения к риску, тревожности и стилю наставнической деятельности. Средний уровень тревожности и готовности к риску позволяет наставнику (с учетом специфики работы оператора в электроэнергетическом комплексе) адекватно относиться к обучению закрепленных трудовых партнеров работе с опасным фактором. Благодаря формированию педагогических навыков передача опыта смогла осуществляться более эффективно, сформировалась мотивация за счет внедрения системы стимулирования, обучения наставников и грамотного планирования их деятельности.

Экспериментальная работа была направлена на обеспечение эффективности формирования у наставников уровней мотивации, коммуникативных, организаторских и педагогических способностей, склонности к оправданному риску и коррекцию тревожности, а также на

дальнейшее развитие продуктивного уровня профессиональных компетенций наставников.

Эмпирическое исследование позволило обеспечить решение следующих задач:

- выявить психологические особенности наставничества;
- разработать профессиографическую модель наставника для его эффективного развития и самореализации как профессионала;
- выявить психологические условия и средства оптимизации системы наставничества среди операторов электроэнергетической компании.
- апробация модели системы наставничества в рамках формирования эффективного адаптационного периода у закрепленных трудовых партнеров и развития профессиональных компетенций у наставников.

На основе повторного исследования после завершения формирующего эксперимента можно сделать вывод об эффективности внедрения наставнической системы, что подтверждено положительной динамикой развития необходимых навыков у наставников и показателями по срокам адаптации у закрепленных трудовых партнеров. Сравнительный анализ показателей по выбранным методикам направлен на подбор наставников, обладающих хорошими коммуникативными качествами, стрессоустойчивостью и при этом аккуратностью при выполнении работ в электроэнергетическом комплексе, умением планировать и организовывать работу закрепленных трудовых партнеров, с высокой мотивацией достижения. Также в интересах повышения эффективности деятельности наставника по обеспечению адаптации закрепленных трудовых партнеров была успешно реализована система кадрового резерва в ПАО «МОЭСК». 46 наставников из экспериментальной группы и 24 из контрольной были отобраны в кадровый резерв компании на основе их соответствия требованиям ПВК.

В заключение диссертации представлены выводы, включающие результаты теоретического анализа и экспериментального исследования. Они свидетельствуют, что решена научная задача исследования, которая заключается в уточнении сущности и психологических особенностей наставничества в операторской деятельности. В работе была подробно изучена история развития понятия наставничества, определено понятие «наставник-оператор» и «наставничество в операторской деятельности» и «закрепленный трудовой партнер» в психологии, а также изучена структура и содержание наставнической деятельности. Был проведен теоретико-методологический анализ современных подходов к ее изучению. В целях изучения эффективности наставнической деятельности были выделены психологические особенности, оказывающие непосредственное влияние на эффективность адаптационного процесса, а также создана профессиограмма наставника оперативного персонала ПАО «МОЭСК».

В исследовании были получены данные, подтверждающие необходимость внедрения системы наставничества в операторской деятельности. В ходе исследования были получены результаты, которые свидетельствуют о том, что в рамках системы наставничества необходимо

обучать наставников деятельности по адаптации закрепленных трудовых партнеров, проводить отбор на роль наставника и формировать его мотивацию на наставническую деятельность, так как результаты удовлетворенности работой наставника, преобладающим стилем его психолого-педагогической деятельности и общей мотивацией самих наставников до внедрения системы являлись низкими.

В интересах обеспечения эффективности наставнической деятельности необходимо корректировать процесс адаптации и работы наставников с помощью отбора наставников, психологической подготовки и внедрения системы стимулирования. Разработанные в ходе данного исследования психологическая подготовка и система материального и нематериального стимулирования показали высокую эффективность. Предложенная программа может быть использована как единая методология психологической подготовки в институте наставничества по направлению труда оператора для различных отраслей промышленности.

Перспективы исследования системы наставничества могут быть связаны с последующим познанием психологических механизмов повышения эффективности наставнической деятельности, расширением спектра диагностических методик для анализа эффективности наставнической деятельности и изучения теоретических методов различных авторов с целью определения сильных и слабых сторон по усовершенствованию наставнической деятельности, а также внедрением данной системы в других компаниях и государственных организациях.

III. ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Основные идеи и новые положения диссертационного исследования изложены автором в 8 публикациях и одной монографии, общий объем которых составляет 15,85 печатных листов. Основные публикации следующие.

а) публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России:

1. Блинова А.А. (Злобина А.А.) Характеристика основных методик исследования эффективности наставника [Текст] // Инновации в образовании №11, М.: Издательство СГУ, 2012, С.5 (п.л. 0,5);
2. Блинова А.А. (Злобина А.А.) Профессиографическая модель личности наставника как ориентировочная основа ее развития [Текст] // Инновации в образовании №11, М.: Издательство СГУ, 2012, (Соавт. Стрижов Е.Ю., Кокорева Е.А. Михайлов Г.С.), С.61 (п.л. 0,5);
3. Блинова А.А. (Злобина А.А.) Психология наставничества: историко-методологические аспекты [Текст] // Психология обучения №4 апрель 2012г. (Соавт. Грачев Г.В., Гнездилов Г.В.), С.43 (п.л. 0,7)
4. Злобина А.А. (Блинова А.А.) Роль психолога в реализации системы наставничества в современной компании [Текст] // Человеческий капитал 2015.- №9 (81) .- М.: Изд.: Буки Веди, 2015 С. 117 (п.л. 0,5)
5. Злобина А.А. (Блинова А.А.) Сравнительный анализ эффективности наставнической деятельности в России и Турции [Текст] // Человеческий капитал 2016.- №2 (86) .- М.: Изд.: Буки Веди, 2016 (Соавт. Гнездилов Г.В., Кокорева Е.А.), С. 39 (п.л. 0,5)

6. Злобина А.А. (Блинова А.А.) Психологические факторы эффективности деятельности наставника в электроэнергетике [Текст] // Человеческий капитал 2016.- №4 (88) - М.: Изд.: Буки Веди, 2016 (Соавт. Гнездилов Г.В., Кокорева Е.А.), С. 39 (п.л. 0,5)

б) монографии:

7. Злобина А.А. (Блинова А.А.) Проблемы эффективного наставничества в операторской деятельности [Текст] //М: Буки Веди, 2015 (11,55 п.л.)

в) другие публикации по теме исследования:

8. Блинова А.А. (Злобина А.А.) Передача опыта или наставничество в современном электроэнергетическом комплексе [Текст] // Вестник №8 Института мировых цивилизаций – М.: ИМЦ, 2014, С. 148 (п.л. 0,5)
9. Злобина А.А. (Блинова А.А.) Организация системы наставничества в компании. Работа психолога в рамках подготовки наставников [Текст] // Кооперация в образовании, науке и инновациях, Сборник докладов Международной научной конференции СГА, М. 2015 С.376 (0,6 п.л.).