

Взаимосвязь социально-психологических особенностей руководителей на государственной службе со склонностью к осуществлению наставничества



Проценко Сергей Анатольевич

Кандидат психологических наук, директор центра разработок и аналитики факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Москва, Российская Федерация
e-mail: proccent@mail.ru



Цаплин Евгений Валерьевич

Эксперт центра разработок и аналитики факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Москва, Российская Федерация
e-mail: caplin.evgeniy@mail.ru

Аннотация

В статье представлен анализ взаимосвязей показателей наставничества с социально-психологическими особенностями руководителей в организационной среде. Исследование базируется на данных психологического тестирования и социально-сетевого опроса. В ходе исследования выявлено, что в целом по выборке наставничество демонстрирует слабую положительную связь с различными характеристиками личности, включая социально-демографические характеристики, и некоторые мотивационные, интеллектуальные и личностные

особенности. Предпочтения руководителей разного возраста с высокой выраженностью наставничества в сферах общения, вербальной логики, здоровья и интеллектуальных способностей подчеркивают важность персонализированных подходов при разработке программ обучения и развития. Результаты анализа возрастных и половых особенностей влияния наставничества на различные аспекты личности и профессионального поведения позволяют говорить о необходимости учета индивидуальных предпочтений при разработке программ поддержки и развития лидеров как наставников.

Ключевые слова

• государственная гражданская служба • наставничество • уравнищенность • дружелюбие • интеллект • вербальная и невербальная логика • пространственное мышление • внутренняя мотивация • творчество •

Введение

В современном обществе, характеризующемся динамичными социально-экономическими и политическими изменениями, эффективность работы государственных структур становится важным фактором для успешного развития страны. В связи с этим в последние годы усиливается внимание к проблеме управления персоналом на госслужбе [5; 10]. Развитие кадровой функции на госслужбе поможет перевести саму кадровую функцию и систему госслужбы на следующий уровень развития и сделать её более эффективной в осуществлении деятельности по управлению государством и созданию условий для эффективной и комфортной жизнедеятельности граждан.

Одним из ключевых элементов повышения качества управления персоналом на госслужбе является система наставничества на госслужбе [1; 3; 4; 9]. Формирование сообщества наставников в организации является стратегически важным шагом, способствующим устойчивому развитию персонала и повышению общей эффективности трудового коллектива. Наставничество играет ключевую роль в передаче знаний, опыта и корпоративной культуры, способствует более эффективной адаптации новых сотрудников и повышению профессионализма опытных служащих [2, с. 260-261].

На наш взгляд, актуальность изучения возможностей применения наставничества на госслужбе связана с ролью наставничества в повышении сплоченности профессионального сообщества государственных служащих, а также в развитии госслужбы как системы в целом.

С нашей точки зрения, повышение сплоченности профессионального сообщества госслужащих и развитие госслужбы могут быть достигнуты за счет следующих аспектов, которые позволяет осуществить кадровая технология наставничества:

- поддержание преемственности знаний и опыта: система наставничества обеспечивает передачу знаний и опыта от опытных госслужащих к новым членам профессионального сообщества, что особенно важно в условиях быстрых изменений и высокой непредсказуемости в развитии общества;
- развитие управленческих качеств: наставничество способствует формированию и развитию лидерских, менеджерских и экспертных навыков у молодых сотрудников, что в свою очередь повышает качество госслужбы;
- создание благоприятного психологического климата: взаимодействие между наставниками и подопечными способствует тому, что сотрудники чувствуют поддержку и мотивацию к карьерному росту;
- развитие персональных и профессиональных навыков: процесс наставничества обеспечивает индивидуальный подход к развитию потенциала каждого госслужащего, что важно в условиях разнообразия задач и функций;
- содействие в преодолении трудностей и конфликтов: наставничество служит эффективным инструментом для преодоления трудностей и конфликтов внутри коллектива, создавая благоприятные условия для решения проблем.

Научно-обоснованный и тщательный подход к формированию сообщества наставников обеспечивает успешное интегрирование практики наставничества в корпоративную культуру организации и способствует долгосрочному успеху в развитии персонала.

Выбирать кандидатов для роли наставника следует внимательно, учитывая не только их опыт и компетенции, но и способность эффективно обучать, поддерживать и вдохновлять других сотрудников.

Следует подчеркнуть, что не каждый сотрудник обладает необходимыми качествами для роли наставника. Эффективное наставничество требует не только глубоких профессиональных знаний, но и таких личностных особенностей, как эмпатия, просоциальная мотивация, стремление состояться в профессиональ-

ном сообществе, дружелюбие, коммуникабельность, лидерские качества и готовность к постоянному обучению и т.п.

В настоящей статье рассматривается взаимосвязь показателя наставничества с различными социально-демографическими, мотивационными, интеллектуальными и личностными характеристиками наставников.

Выборка и методы

Основой для данного исследования послужил материал, изложенный ранее в статьях [6; 7; 8]. Акцент в данном исследовании сделан на выявлении связи показателя наставничества с различными характеристиками образа муниципального служащего у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы. Исследование проводилось на группах руководителей разного возраста и пола с разной степенью выраженности показателя наставничества.

В исследовании участвовали 1047 муниципальных служащих. Все участники оценивали группу руководителей из 227 респондентов, из них 85 мужчин и 142 женщины. Подробное описание выборки представлено в статье [6, с. 11]. Группировка выборки по возрасту произведена по следующим категориям: 20-24 года, 25-29 лет, 30-34 года, 35-39 лет, 40-44 года, 45-49 лет, 50-54 года, 55-59 лет, 60-64 года.¹

Для выявления склонности к наставничеству применялся метод социально-сетевого анализа (аналог социометрии), посредством которого были собраны совокупные социально-психологические оценочные представления сотрудников друг о друге для оценки социального взаимодействия внутри организации.² Подробно описание социально-сетевого анализа и интерпретация шкал (индексов) представлены в одной из наших статей [6, с. 11-12].

В рамках исследования мы рассматривали индекс наставничества как показатель, отражающий вовлеченность сотрудников в помощь коллегам. Оценка по индексу наставничества — это доля коллег, обращающихся к сотруднику за помощью, от общего числа знакомых с ним коллег.

Для исследования особенностей образа респондентов использовалось комплексное психологическое тестирование.³ Диагностика трудовой мотивации производилась с помощью методики «Структура трудовой мотивации» (СТМ).⁴ Оценка структуры интеллекта выполнена с помощью методики «Тест интеллектуального потенциала стандартизированный» (ТИПС),⁵ предназначенной для дифференцированной диагностики склонностей к работе с различными типами информации [7, с. 68-69]. Структура личностных факторов у сотрудников выявлена с помощью методики «11 личностных факторов» (11ЛФ).⁶

Для математической обработки данных и поиска взаимосвязей использова-

¹ Ленская И.Ю. Управление персоналом организации: конспекты лекций. Учебное пособие М.: Мир науки, 2017. 127 с. URL: <http://izd-mn.com/PDF/06MNNPU17.pdf> (дата обращения: 12.02.2024).

² Система оценки взаимодействия сотрудников – Бизнес социометрия. URL: <http://bssl.ru/ru/> (дата обращения: 12.02.2024).

³ Методическое пособие по работе с тестом Бизнес-профиль (6 версия). Москва: Лаборатория «Гуманитарные Технологии», 2013 г. 17 с.

⁴ Психометрическое тестирование персонала. Структура трудовой мотивации (СТМ). URL: <https://psytest.ht-lab.ru/katalog-testov/motiv/stm/> (дата обращения: 12.02.2024).

⁵ Психометрическое тестирование персонала. Тест интеллектуального потенциала стандартизированный (ТИПС). URL: <https://psytest.ht-lab.ru/katalog-testov/intellekt/tips/> (дата обращения: 12.02.2024).

⁶ Психометрическое тестирование персонала. Тест «11 личностных факторов» (11ЛФ). URL: <https://psytest.ht-lab.ru/katalog-testov/lichnost/11lf/> (дата обращения: 12.02.2024).

лись r -критерий корреляции Пирсона и r -критерий корреляции Спирмена. Для выбора наиболее подходящего критерия корреляции применялся критерий согласия Колмогорова-Смирнова. Данные критерии позволили выявить значимые корреляции (на уровне $p < 0,05$) индекса наставничества руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, с их социально-демографическими, мотивационными, интеллектуальными и личностными особенностями.

Результаты исследования

В ходе исследования взаимосвязи социометрического показателя, отражающего склонность к осуществлению наставничества у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, с различными показателями образа муниципального служащего выявлены слабые корреляционные связи показателя «наставничество» при высоком уровне значимости со следующими категориями показателей:

- социально-демографические особенности (возраст ($r=0,190$; $p=0,004$) и стаж ($r=0,166$; $p=0,012$));
- мотивационные особенности (внутренняя мотивация ($r=0,241$; $p=0,000$), творчество ($r=0,284$; $p=0,000$), связи ($r=-0,151$; $p=0,023$));
- интеллектуальные особенности (эрудиция ($r=0,198$; $p=0,003$));
- личностные особенности (дружелюбие ($r=0,174$; $p=0,009$), моральность ($r=0,146$; $p=0,028$), нечувствительность ($r=-0,154$; $p=0,021$), оригинальность ($r=-0,137$; $p=0,040$), абстрактность ($r=0,156$; $p=0,018$)).

В ходе исследования выявлена прямая слабая корреляция склонности к осуществлению наставничества и возраста, а также стажа при высоком уровне значимости у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы. Это значит, что чем выше возраст респондента и стаж работы на должности муниципальной службы, тем выше склонность к осуществлению наставничества.

Также выявлена прямая слабая корреляция склонности к осуществлению наставничества и интегрального показателя направленности трудовой мотивации (континуум от внешней мотивации к внутренней), и мотивация творческого самовыражения и самореализации. То есть, чем выше склонность к осуществлению наставничества, тем чаще респондент склонен демонстрировать внутреннюю направленность трудовой мотивации, а также чаще демонстрировать склонность к творческому самовыражению и самореализации. Вместе с тем, выявлена обратная слабая корреляция склонности к осуществлению наставничества и мотивации не денежной формы обеспечения материального и социального благополучия, поиска поддержки, покровительства, т.е., чем выше склонность к осуществлению наставничества, тем чаще респондент склонен демонстрировать ориентацию на самостоятельность в обеспечении для себя материального и социального благополучия, не искать поддержки и покровительства.

Выявлена прямая слабая корреляция склонности к осуществлению наставничества и показателя структуры интеллекта, отражающего широту кругозора у респондента. Таким образом, чем выше склонность к осуществлению наставничества, тем чаще респондент склонен демонстрировать широкий кругозор во взаимодействии с окружающими.

Выявлена прямая слабая корреляция склонности к осуществлению наставничества и личностных особенностей, связанных со склонностями к миролюбивому и бесконфликтному стилю поведения, соблюдению моральных и нравственных правил, абстрактному обобщению и интуитивному предугадыванию каких-либо тенденций. То есть, чем выше склонность к осуществлению наставничества, тем чаще респондент демонстрирует указанное выше поведение. Вместе с тем, проявилась обратная слабая корреляция склонности к осуществ-

влению наставничества и склонностями к проявлению чувствительности и оригинальности. Таким образом, чем выше склонности к осуществлению наставничества, тем чаще респондент склонен проявлять чувствительность к деталям и эмоциональным проявлениям во взаимодействии с окружающими, а также ориентацию на следование традиционным ценностям и смыслам, устоявшимся в обществе шаблонам поведения, редко демонстрируя индивидуальность.

Важно отметить, что слабый уровень мощности корреляционной связи (мощность корреляции не достигает уровня 0,7) свидетельствует о том, что группа респондентов с большой долей вероятности не является однородной, требуется дополнительная группировка выборки. Мы полагаем, что повысить гомогенность выборки позволит группировка выборки по половозрастным категориям.

Значимые результаты исследования, достигнутые в ходе осуществления группировки данных по половозрастным категориям, будут представлены далее.

Так, результаты исследования взаимосвязи индекса наставничества и социально-демографических, мотивационных, интеллектуальных и личностных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, отображены ниже (рис. 1; табл. 1).

Таблица 1. Взаимосвязь индекса наставничества и социально-демографических, мотивационных, интеллектуальных и личностных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы (N=227)

№	Показатель	Метод	Значение	p
Социально-демографические особенности				
1.	Возраст	r-Спирмена	0,190	0,004
2.	Стаж	r-Пирсона	0,166	0,012
Мотивационные особенности				
3.	Внутренняя мотивация	r-Спирмена	0,241	0,000
4.	Творчество	r-Пирсона	0,284	0,000
5.	Связи	r-Спирмена	-0,151	0,023
Особенности структуры интеллекта				
6.	Эрудиция	r-Спирмена	0,198	0,003
Личностные особенности				
7.	Дружелюбие	r-Спирмена	0,174	0,009
8.	Моральность	r-Спирмена	0,146	0,028
9.	Нечувствительность	r-Спирмена	-0,154	0,021
10.	Оригинальность	r-Спирмена	-0,137	0,040
11.	Абстрактность	r-Спирмена	0,156	0,018

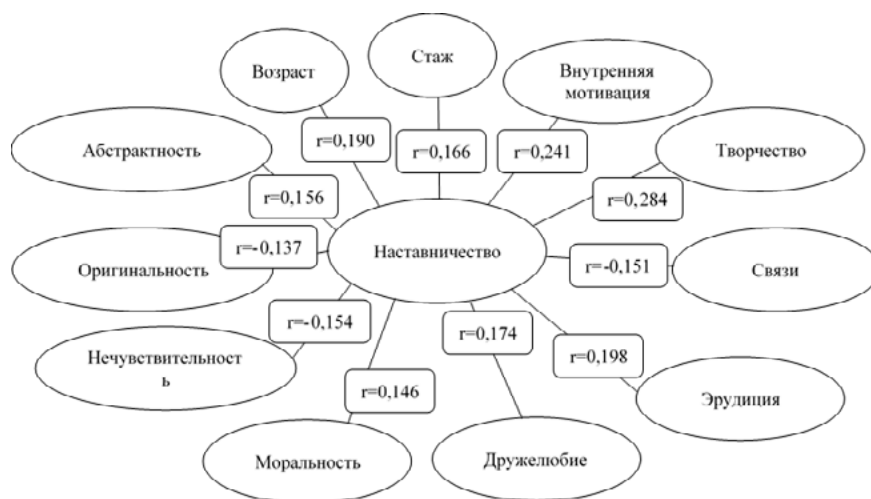


Рисунок 1. Взаимосвязь индекса наставничества и социально-демографических, мотивационных, интеллектуальных и личностных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы

При группировке выборки по полу значимых взаимосвязей социометрического показателя склонности к осуществлению наставничества у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, с различными показателями образа муниципального служащего не выявлено.

При группировке по возрасту выявлены следующие значимые взаимосвязи.

В возрастной подгруппе 30-34 года выявлена сильная положительная корреляция склонности к осуществлению наставничества и ориентации на демонстрацию просоциальной мотивации, готовности активно участвовать в развитии и поддержке своих коллег и подчиненных ($r=0,753$; $p=0,005$) при высоком уровне значимости, т.е., чем выше склонность к осуществлению наставничества, тем выше готовность помогать окружающим и поддерживать их (табл. 2, рис. 2).

Таблица 2. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной подгруппе 30-34 года

№	Показатель	Метод	Значение	p
Мотивационные особенности				
1.	Помощь людям	r-Пирсона	0,753	0,005
2.	Руководство	r-Пирсона	-0,762	0,004

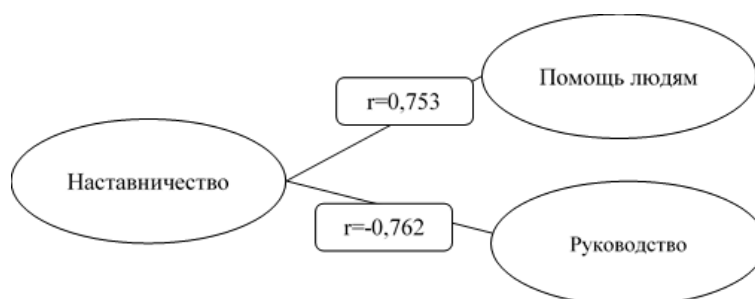


Рисунок 2. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной группе 30-34 года

Вместе с тем, у респондентов из этой подгруппы выявлена сильная отрицательная корреляция склонности к осуществлению наставничества и ориентации на самоутверждение, реализацию своих способностей, рост статуса ($r=-0,762$; $p=0,004$). То есть, чем выше склонность к осуществлению наставничества, тем выше ориентация на командную деятельность, сниженное самоутверждение среди окружающих. Отрицательная связь с мотивом руководства может также указывать на то, что данная категория руководителей придает больший приоритет сотрудничеству и коллективной эффективности, чем чистому руководству в традиционном понимании. Это важное наблюдение подчеркивает необходимость учета индивидуальных мотиваций в разработке стратегий развития лидерства и наставничества для более точного понимания и поддержки профессиональных целей руководителей данного возраста.

В возрастной подгруппе 35-39 лет выявлена сильная положительная корреляция склонности к осуществлению наставничества и склонности к работе с текстовой информацией ($r=0,757$; $p=0,018$) при высоком уровне значимости (табл. 3, рис. 3).

Таблица 3. Взаимосвязь индекса наставничества и интеллектуальных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной группе 35-39 лет

№	Показатель	Метод	Значение	p
Особенности структуры интеллекта				
1.	Вербальная логика	r-Пирсона	0,757	0,018

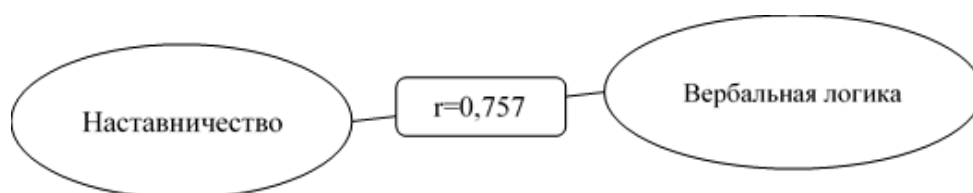


Рисунок 3. Взаимосвязь индекса наставничества и интеллектуальных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной группе 35-39 лет

Обнаруженная положительная связь между наставничеством и вербальной логикой, свидетельствующей о правополушарном мышлении, подчеркивает, что эти руководители проявляют склонность к креативному и ассоциативному мышлению, что часто связано с эмоциональным интеллектом и способностью к творческому подходу к решению задач.

В возрастной подгруппе 40-44 года выявлена сильная положительная взаимосвязь с мотивом поиска интересного общения ($r=0,77$; $p=0,003$) и отрицательная связь со склонностью к работе с графически представленной информацией, т.е. с пространственным мышлением ($r=-0,712$; $p=0,009$) и склонностью к спокойному и уверенному поведению (уравновешенностью) ($r=-0,739$; $p=0,006$) при высоком уровне значимости (табл. 4, рис. 4).

Таблица 4. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных, интеллектуальных и личностных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной группе 40-44 года

№	Показатель	Метод	Значение	p
Мотивационные особенности				
1.	Общение	r-Пирсона	0,77	0,003
Особенности структуры интеллекта				
2.	Пространственное мышление	r-Пирсона	-0,712	0,009
Личностные особенности				
3.	Уравновешенность	r-Пирсона	-0,739	0,006

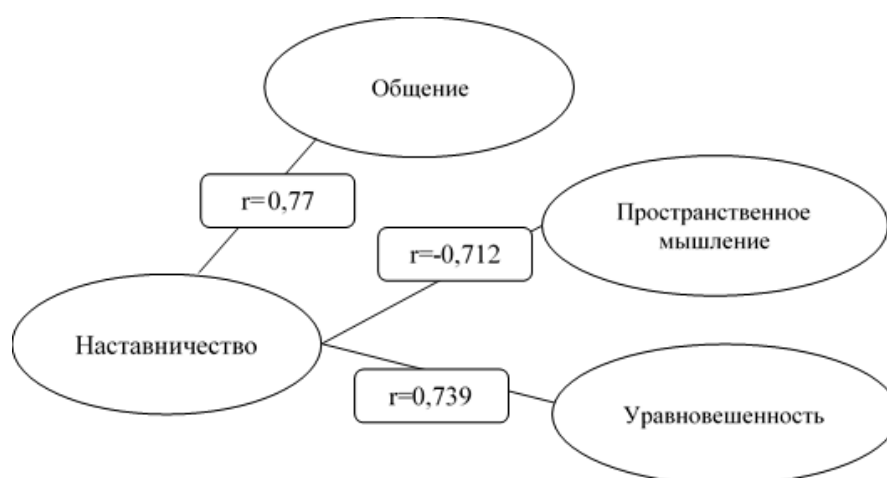


Рисунок 4. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных, интеллектуальных и личностных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной группе 40-44 года

Обнаруженная положительная связь с мотивом общения указывает на значительный акцент руководителей в возрасте от 40 до 44 лет, выделяющихся в наставничестве, на взаимодействие и коммуникацию в рабочем контексте. Вероятно, эти руководители, выражаясь через общение, стремятся создавать благоприятное рабочее окружение и поддерживать эффективное взаимодействие с коллегами.

С другой стороны, отрицательная связь с пространственным мышлением и уравновешенностью может указывать на то, что для этой подгруппы руководителей социальные и эмоциональные аспекты в работе значат больше, чем умение работать с графически представленной информацией. Это может влиять на их стиль руководства, делая его более ориентированным на командное взаимодействие, а не на формальные процессы и аналитический подход. С другой стороны, отрицательная связь с обработкой информации указывает на то, что эта подгруппа руководителей в меньшей степени полагается на левополушарные когнитивные процессы, такие как анализ и систематизация данных. Это может свидетельствовать о предпочтении интуитивных решений и акценте на чувственных и визуальных аспектах процесса принятия решений.

Этот предположение имеет практическую значимость, поскольку учет индивидуальных когнитивных предпочтений при разработке стратегий обучения и развития для данной подгруппы руководителей может сделать эти процессы более эффективными.

Отрицательная связь с уравновешенностью подчеркивает тенденцию к эмоциональной экспрессии и вовлечению в коммуникативные процессы, что может быть важным аспектом в межличностных взаимодействиях, но также требует баланса для эффективного управления и решения задач наставничества. Понимание этих индивидуальных особенностей важно для оптимизации стратегий развития руководителей и эффективного использования их сильных сторон в организационном контексте.

В возрастной подгруппе 45-49 лет выявлена сильная положительная взаимосвязь склонности к осуществлению наставничества с мотивом на сохранение здоровья (здоровье) ($r=0,714$; $p=0,014$), также выявлены сильные отрицательные корреляционные связи с величиной словарного запаса респондента (лексика) ($r=-0,736$; $p=0,01$) и склонностью к работе с графической информацией ($r=-0,702$; $p=0,016$) (табл. 5, рис. 5).

Таблица 5. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных и интеллектуальных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной группе 45-49 лет

№	Показатель	Метод	Значение	p
Мотивационные особенности				
1.	Здоровье	r-Пирсона	0,714	0,014
Особенности структуры интеллекта				
2.	Лексика	r-Пирсона	-0,736	0,01
3.	Пространственное мышление	r-Пирсона	-0,702	0,016

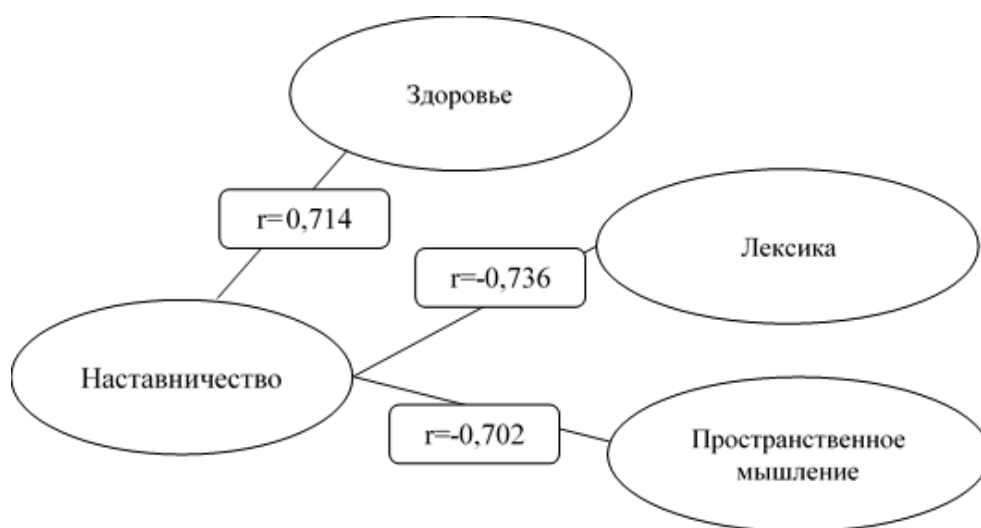


Рисунок 5. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных и интеллектуальных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной группе 45-49 лет

Обнаруженная ориентация на здоровье указывает на значимость для подгруппы руководителей в возрасте от 45 до 49 лет заботы о физическом и психологическом благополучии. Это может проявляться в их стремлении создавать рабочую среду, способствующую здоровому образу жизни сотрудников и обеспечивающую поддержку в сфере физического и эмоционального здоровья.

Отрицательная связь с пространственным мышлением и лексикой может

подчеркивать тенденцию данной подгруппы руководителей к ориентации на конкретные, практические аспекты решения задач в ущерб более абстрактному. Вероятно, они предпочитают решения, ориентированные на практическую целесообразность и заботу о общественном благополучии, а не на абстрактные концепции или лингвистическую точность. Понимание этих особенностей может быть полезным для создания более эффективных программ обучения и развития для данной возрастной подгруппы руководителей.

В возрастной подгруппе 50-54 лет выявлены сильные отрицательные корреляции с мотивом сохранения здоровья, энергии (здоровье) ($r=-0,809$; $p=0,015$), склонностью к левополушарному мышлению при работе с абстрактно представленной информацией (невербальная логика) ($r=-0,72$; $p=0,044$) и интегральной выраженностью среднего показателя по всем факторам структуры интеллекта (общий балл структуры интеллекта) ($r=-0,748$; $p=0,033$) (табл. 6, рис. 6).

Таблица 6. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных и интеллектуальных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной группе 50-54 года

№	Показатель	Метод	Значение	p
Мотивационные особенности				
1.	Здоровье	r-Пирсона	-0,809	0,015
Особенности структуры интеллекта				
2.	Невербальная логика	r-Пирсона	-0,72	0,044
3.	Общий балл структуры интеллекта	r-Пирсона	-0,747	0,033

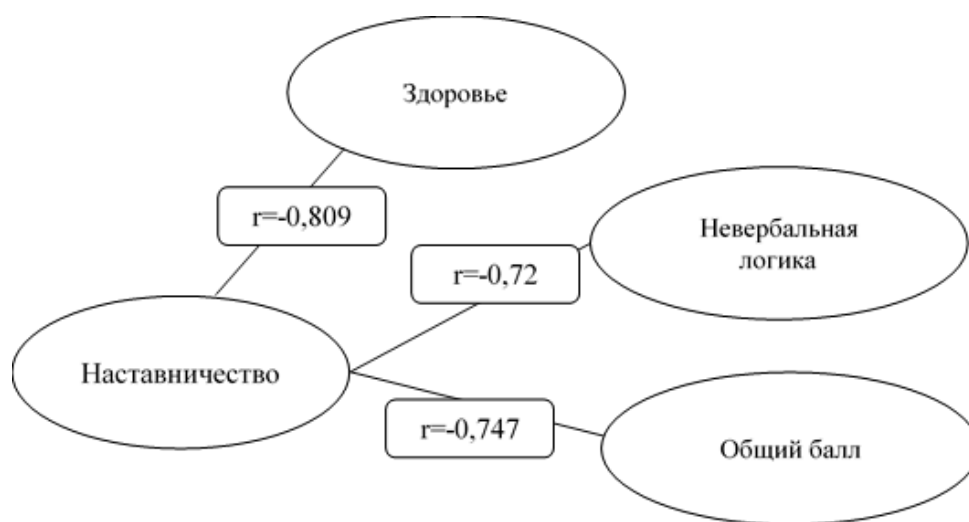


Рисунок 6. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных и интеллектуальных особенностей у руководителей, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной группе 50-54 года

Данные результаты свидетельствуют, что для данной подгруппы наставников свойственны сниженная ориентация на здоровье и недостаточно высокие интеллектуальные способности.

Отрицательная связь с мотивом здоровья, особенно в контексте сохранения энергии, может указывать на сниженную готовность данной подгруппы руководителей отдавать приоритет своему физическому благополучию в рамках ра-

бочей среды и готовность тратить много энергии. Возможно, они акцентируют свои усилия на других сферах, таких как профессиональное развитие или взаимодействие с коллегами.

Отрицательная связь с невербальной логикой и общим баллом по интеллекту может указывать на сниженные интеллектуальные способности данной группы в области анализа сложных проблем. Дополнительно, отрицательная связь с невербальной логикой в контексте данной группы руководителей в возрасте от 50 до 54 лет может также указывать на их предрасположенность скорее решать типовые задачи, нежели задачи, связанные с применением творческих способностей.

Предрасположенность к решению типовых задач может быть ценной особенностью в организационном контексте, особенно в сферах, где требуется исполнение типовых задач и процессов, неукоснительное следование инструкциям. Учитывая этот аспект, стратегии обучения и развития для данной группы руководителей могут акцентироваться на поддержке и стимулировании следования типовым инструкциям и технологиям исполнения профессиональной деятельности.

Исследование взаимосвязи наставничества и личностных особенностей в разрезе половозрастных подгрупп показало, что у женщин, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной подгруппе 25-29 лет сильная положительная корреляция склонности к осуществлению наставничества с направленностью на дружелюбное взаимодействие с окружающими (дружелюбие) ($r=0,862$; $p=0,027$) при высоком уровне значимости (табл. 7, рис. 7).

Таблица 7. Взаимосвязь индекса наставничества и личностных особенностей у женщин, состоящих на должностях муниципальной службы в возрастной группе 25-29 лет

№	Показатель	Метод	Значение	p
Личностные особенности				
1.	Дружелюбие	r-Пирсона	0,862	0,027

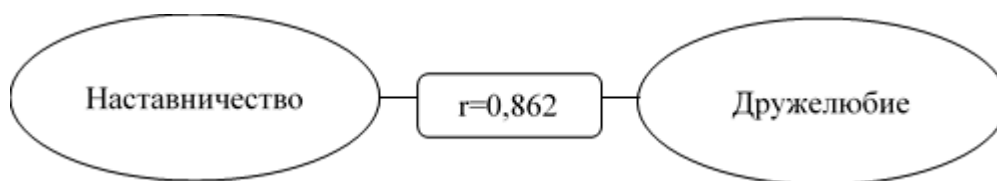


Рисунок 7. Взаимосвязь индекса наставничества и личностных особенностей у женщин, состоящих на должностях муниципальной службы в возрастной группе 25-29 лет

Корреляция между показателем наставничества и дружелюбием свидетельствует о том, что в данной возрастной категории женщины, которых выбрали как наставников, проявляют выраженную тенденцию к созданию поддерживающей, дружелюбной обстановки в процессе взаимодействия с коллегами. Это может свидетельствовать об их стремлении создавать теплые и эмоционально поддерживающие отношения с коллегами, что, в свою очередь, способствует более эффективному обучению и успешному развитию подчиненных.

У мужчин, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной подгруппе 35-39 лет, обозначенных как наставники, наблюдается сильная отрицательная взаимосвязь склонности к осуществлению наставничества со склон-

ностью к концентрации внимания при работе с большими объёмами информации в условиях ограниченности времени (обработка информации) ($r=-0,802$; $p=0,000$) (табл. 8, рис. 8).

Таблица 8. Взаимосвязь индекса наставничества и интеллектуальных особенностей у мужчин, состоящих на должностях муниципальной службы служащих в возрастной группе 35-39 лет

№	Показатель	Метод	Значение	p
Особенности структуры интеллекта				
1.	Обработка информации	r-Пирсона	-0,802	0,000

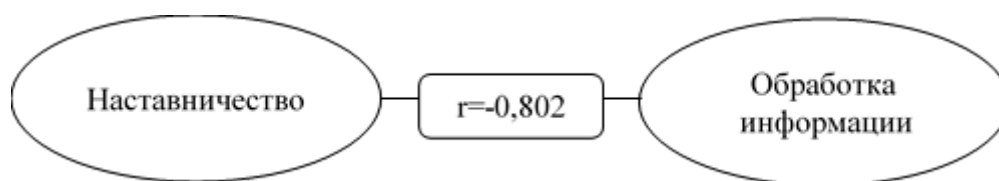


Рисунок 8. Взаимосвязь индекса наставничества и интеллектуальных особенностей у мужчин, состоящих на должностях муниципальной службы служащих в возрастной группе 35-39 лет

Отрицательная взаимосвязь между наставничеством и показателем обработки информации может свидетельствовать о предпочтении правополушарного мышления у данной группы. Возможно, что мужчины-наставники в данной возрастной категории проявляют скорее интуитивный подход к решению задач, в ущерб более строгой обработке структурированной информации. Это открывает перспективы для исследований, направленных на понимание влияния структуры интеллекта и особенностей мышления на эффективность наставничества и позволяет дополнительно рассмотреть индивидуальные особенности мыслительных процессов мужчин данного возраста в контексте их роли наставников.

У мужчин, состоящих на должностях муниципальной службы, в возрастной подгруппе 55-59 лет, обозначенных как наставники, выявлены сильные положительные корреляционные связи склонности к осуществлению наставничества и интегрального показателя направленности трудовой мотивации (внутренняя мотивация) ($r=0,915$; $p=0,029$), и мотивации поиска похвалы и признания (признание) ($r=0,924$; $p=0,025$) при высоком уровне значимости (табл. 9, рис. 9).

Таблица 9. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных особенностей у мужчин, состоящих на должностях муниципальной службы служащих в возрастной группе 55-59 лет

№	Показатель	Метод	Значение	p
Мотивационные особенности				
1.	Внутренняя мотивация	r-Пирсона	0,915	0,029
2.	Признание	r-Пирсона	0,924	0,025

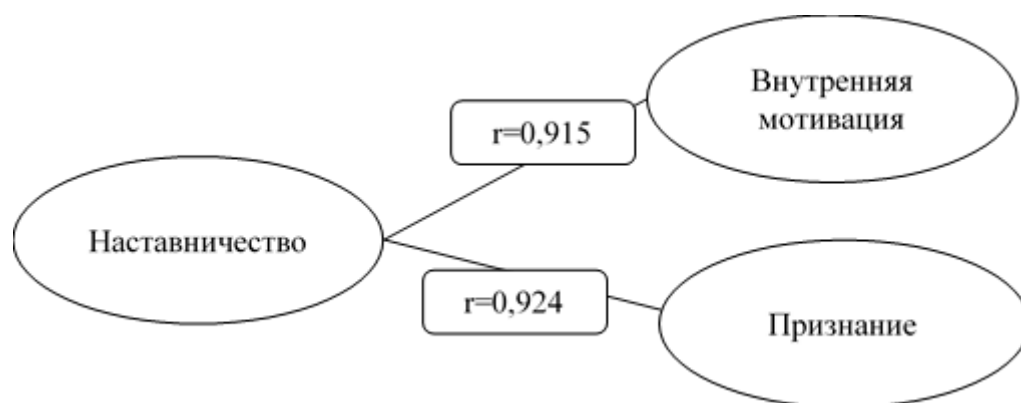


Рисунок 9. Взаимосвязь индекса наставничества и мотивационных особенностей у мужчин, состоящих на должностях муниципальной службы служащих в возрастной группе 55-59 лет

Обнаруженная связь между наставничеством, внутренней мотивацией и желанием признания указывает на важность этих двух мотивационных факторов для данной категории мужчин. Вероятно, «предполагаемые наставники» в данном возрастном диапазоне чувствуют внутреннюю удовлетворенность в процессе передачи знаний и опыта наставляемым, а также рассчитывают получить признание со стороны профессионального сообщества. Это открывает перспективы для более глубокого исследования внутренних мотиваций наставников в различных возрастных подгруппах и может быть использовано для более эффективной поддержки и стимулирования их активности в сфере наставничества.

Заключение

В заключение данной статьи мы приходим к нескольким ключевым выводам. Первым важным наблюдением является тот факт, что наставничество в организационном контексте демонстрирует слабую положительную связь с различными характеристиками личности, включая социально-демографические характеристики, мотивации, и некоторые интеллектуальные и личностные особенности. Эти слабые связи, вероятно, обусловлены гетерогенностью генеральной совокупности руководителей и свидетельствуют о необходимости более детального исследования и разделения по различным подгруппам.

Результаты анализа возрастных и половых особенностей влияния наставничества на различные аспекты личности и профессионального поведения (например, ориентация на дружелюбие среди женщин-наставников в возрасте 25-29 лет и внутренняя мотивация у мужчин-наставников в возрасте 55-59 лет) позволяют говорить о необходимости учета индивидуальных предпочтений при разработке программ поддержки и развития лидеров как наставников.

Предпочтения руководителей разного возраста с высокой выраженностью наставничества в сферах общения, вербальной логики, здоровья и интеллектуальных способностей также подчеркивают важность персонализированных подходов при разработке программ обучения и развития.

Наконец, отрицательные связи с определенными характеристиками, такими как обработка информации и невербальная логика, могут свидетельствовать о склонностях избирать скорее интуитивные стратегии для решения задач наставничества вместо аналитических подходов.

В целом, полученные результаты предоставляют ценную базу для дальнейших исследований и разработки стратегий поддержки наставничества в организационной среде.

Список литературы:

1. Ачилова А.Р. Проблемы наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации // Студенческий вестник. 2023. № 45-4(284). С. 8-11.
2. Емельянова О.Я. Модель управления профессиональной адаптацией государственных гражданских служащих // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 12-2. С. 256-262. DOI 10.17513/vaael.1992.
3. Иванова Л.Л. Наставничество на государственной гражданской службе: институциональный аспект // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2012. № 4. С. 130-138.
4. Клищ Н.Н. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01. М.: ВШЭ, 2014. 118 с.
5. Проценко С.А. Комплексная система кадровых процессов, как основа реализации национальных проектов: монография. Москва: Директ-Медиа, 2022. 124 с.
6. Проценко С.А. Структура трудовой мотивации как фактор репутации сотрудника на государственной гражданской службе // Личность: ресурсы и потенциал. 2021. № 1(9). С. 10-16.
7. Проценко С.А., Цаплин Е.В. Социально-психологические особенности репутации сотрудника на государственной гражданской службе // Личность: ресурсы и потенциал. 2021. № 4(12). С. 67-77.
8. Проценко С.А., Цаплин Е.В. Личностные и интеллектуальные особенности репутации сотрудника государственной гражданской службы // Научное обозрение. Серия 2. Гуманитарные науки. 2022. № 1-2. С. 71-91. DOI: 10.26653/2076-4685-2022-1-2-06.
9. Путивцев П. В. О психологической оценке профессиональной надежности персонала госслужбы на этапе профессионального роста // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2014. № 3. С. 95-102.
10. Синягин Ю.В., Шебураков И.Б., Управленческая зрелость как интегральная характеристика личности руководителя // Государственная служба. 2022. № 6(140). С. 82-87.

The relationship of socio-psychological characteristics with the tendency to mentor managers in the civil service

Protsenko Sergey Anatolyevich

Candidate of psychological Sciences (PhD), Director of the Center for Research and Analytics of the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human

Resources of the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
e-mail: **proccent@mail.ru**

Tsaplin Evgeny Valeryevich

Expert of the Center for Research and Analytics of the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources of the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
e-mail: **caplin.evgeniy@mail.ru**

Abstract

The article presents an analysis of the interrelationships of mentoring indicators with the socio-psychological characteristics of managers in the organizational environment. The study is based on data from psychological testing and a social network survey and identifies links between mentoring and various aspects of personality and behavior. The study revealed that mentoring in an organizational context demonstrates a weak positive relationship with various personality characteristics, including socio-demographic characteristics, motivations, and some intellectual and personal characteristics, which indicates the heterogeneity of the general population of managers and the need for a more detailed study with the division of the genset into various subgroups. The results of the analysis of age and gender characteristics of the influence of mentoring on various aspects of personality and professional behavior suggest the need to take into account individual preferences when developing programs to support and develop leaders as mentors. The preferences of managers of different ages with a high degree of mentoring in the areas of communication, verbal logic, health and intellectual abilities also emphasize the importance of personalized approaches in the development of training and development programs. Overall, the results provide a valuable basis for further research and the development of strategies to support mentoring in an organizational environment.

Key words

• public civil service • mentoring • poise • friendliness • intelligence • verbal and non-verbal logic • spatial thinking • intrinsic motivation • creativity •

References

1. Achilova A.R. Problems of mentoring in the state civil service of the Russian Federation // Student Bulletin. 2023. N 45-4(284). P. 8-11.
2. Yemelyanova O.Ya. Model of management of professional adaptation of state civil servants // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2021. N 12-2. P. 256-262. DOI 10.17513/vaael.1992.
3. Ivanova L.L. Mentoring in the public civil service: an institutional aspect // State and municipal management. Scientific notes of SKAGGS. 2012. N 4. P. 130-138.

4. Klishch N.N. Mentoring in the civil service – a new technology for the professional development of civil servants (foreign and Russian experience of mentoring in the civil service): Preprint WP8/2014/01. Moscow: HSE, 2014. 118 p.
5. Protsenko S.A. The complex system of personnel processes as the basis for the implementation of national projects: monograph. Moscow: Direct Media. 2022. 124 p.
6. Protsenko S.A. The structure of labor motivation as a factor of employee reputation in the civil service // Personality: Resources and potential N 1(9) 2021. P. 10-16. URL: <http://journal-foir.ru/issues/2021/1>
7. Protsenko S.A., Tsaplin E.V. Socio-psychological features of the reputation of an employee in the civil service // Personality: Resources and potential. 2021. N 4(12) P. 67-77. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_47455366_31399667.pdf
8. Protsenko S.A., Tsaplin E.V. Personal and intellectual features of the reputation of an employee of the state civil service // Scientific review. Series 2. Humanities. 2022. N 1-2. P. 71-91. DOI: 10.26653/2076-4685-2022-1-2-06.
9. Putivtsev P.V. On the psychological assessment of the professional reliability of civil service personnel at the stage of professional growth // Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological Sciences. 2014. N 3. P. 95-102.
10. Sinyagin Yu.V., Sheburakov I.B. Managerial maturity as an integral characteristic of the personality of the head // Civil Service. 2022. N 6 (140). P. 82-87.

Поступила в редакцию: 01.03.2024

Принята в печать: 15.06.2024