

Оценка надпрофессиональных компетенций наставников водителей на вывозке леса методом «360» градусов

Научный руководитель – Корнеева Яна Александровна

Смирнова Анастасия Дмитриевна

Студент (специалист)

Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, Высшая школа психологии и педагогического образования, Архангельск, Россия

E-mail: Smirnova.a.d@edu.narfu.ru

Высокая напряженность и экстремальные условия вахтовой работы на Крайнем Севере являются одним из факторов текучести кадров среди водителей лесовозов (до 41% по данным 2020 года), что приводит к финансовым потерям [1]. В сложившихся условиях успешность профессиональной интеграции молодых специалистов детерминирована наличием у наставника не только профильных знаний, но и развитых надпрофессиональных компетенций («гибких» навыков) [2]. Несмотря на значимость данных компетенций в условиях высоких профессиональных рисков, их выраженность и специфика остаются малоизученными применительно к деятельности водителей лесовозов, что делает исследование актуальным.

Цель исследования – выявить и описать выраженность надпрофессиональных компетенций наставников водителей на вывозке леса методом «360 градусов».

Надпрофессиональные компетенции наставников исследованы методом «360 градусов», включавшим самооценку и оценку со стороны руководителей и стажеров. Выборку составили 35 наставников мужского пола в возрасте от 31 до 60 лет (средний возраст: $45,31 \pm 8,03$) из разных подразделений лесозаготовительного предприятия в Архангельской области. Оценка компетенций осуществлялась комиссией из 11 экспертов (руководителей подразделений и специалистов департамента управления персоналом организации), которые оценили деятельность наставников, а также 25 стажерами в возрасте от 21 до 52 лет (средний возраст: $39,4 \pm 9,4$).

Методы исследования. Для оценки компетенций – опросник на основе метода «360 градусов» «Надпрофессиональные компетенции наставников в должности водителя автомобиля на вывозке леса лесозаготовительного предприятия» (Я. А. Корнеева) (оценка 43 индикаторов компетенций по 4-балльной шкале (никогда, иногда, в большинстве случаев, всегда)). Для оценки эффективности деятельности наставников – «Анкета оценки эффективности и безопасного поведения водителей» (Я. А. Корнеева) (оценка: параметров эффективности по 10-балльной шкале; частоты встречаемости факторов, проявляющихся в работе наставника по 7-балльной шкале).

Результаты. Согласно результатам MANOVA, статистически значимые различия между самооценками наставников и внешними оценками стажеров выявлены только по надпрофессиональной компетенции «ориентация на результат» ($p = 0,013$). При этом наставники демонстрируют более высокий уровень самооценки данной компетенции по сравнению с оценками стажеров. Анализ средних значений показывает, что все исследуемые компетенции наставников (развитие других, понятность и доступность речи, альтруистическая установка на развитие стажера, управление конфликтом, руководство и оценка деятельности стажера) развиты на уровне выше среднего.

В ходе сравнительного анализа параметров эффективности деятельности стажеров-водителей лесовозов, были сопоставлены самооценки стажеров и оценки их наставников.

Согласно результатам MANOVA, статистически значимые различия в частоте встречаемости выявлены по трем параметрам: конфликты с коллегами ($p < 0,001$), непонимание с руководством ($p = 0,055$) и поломки автомобиля ($p = 0,001$). Во всех случаях стажеры оценили выше частоту встречаемости в своей деятельности данных параметров, чем их отметили наставники. Выявленные расхождения указывают на наличие у наставников «слепых зон» в восприятии проблем стажеров, что может способствовать выбору неоптимальных стратегий их обучения и сопровождения. Аналогичные результаты были получены при сравнении субъективных оценок объективных параметров эффективности деятельности стажеров (выполнение плана, качество работы, безопасность и количество ДТП): установлено, что стажеры оценивают количество ДТП, как в период стажировки, так и за первый год работы, существенно выше ($p < 0,001$), чем их наставники.

Сравнение самооценок наставников с внешними оценками руководителей показало их высокую согласованность, что может говорить об адекватности самовосприятия наставников собственных надпрофессиональных компетенций. Однако по компетенции «управление конфликтом» ($p = 0,021$) выявлено расхождение: руководители оценивают данное качество у наставников значимо выше, чем сами наставники, что может указывать на излишнюю самокритичность последних либо на их неполное осознание своих сильных сторон в данной области.

Согласно данным MANOVA, руководители оценивают эффективность наставников значимо выше, чем сами наставники. Наибольшие расхождения (в пользу оценок руководителей) зафиксированы по параметрам удовлетворенности работой наставников ($p = 0,014$), их продуктивности ($p = 0,034$) и выполнения плана стажером ($p = 0,004$). Вероятно, руководители оценивают наставников по конечному результату (выход стажера на плановые показатели), тогда как сами наставники в большей степени анализируют текущие операционные трудности, сопровождавшие процесс обучения.

Выводы. Сравнительный анализ оценок различных групп респондентов позволил выявить ряд значимых рассогласований. Зафиксированы различия в оценке компетенции «ориентация на результат»: стажеры оценивают ее развитие у наставников ниже, чем сами наставники ($p = 0,013$). По компетенции «управление конфликтом» наблюдается обратная тенденция: руководители ставят наставникам более высокие оценки, чем те сами себе ($p = 0,021$). При этом, согласно самооценкам наставников и оценкам руководителей, уровень развития всех надпрофессиональных компетенций превышает средние значения.

Анализ структуры надпрофессиональных компетенций показывает, что наиболее выраженными у наставников являются: способность развивать других, ясность и доступность речи, альтруистическая направленность на развитие стажера, а также навыки руководства и оценки деятельности стажера. Наименее развитыми оказались компетенции управления конфликтами и ориентации на результат.

Существенные различия выявлены и в восприятии профессиональной эффективности стажеров и наставников. Стажеры значимо выше оценивают напряженность рабочей среды, чаще фиксируя конфликты с коллегами, непонимание с руководством, поломки автомобиля, а также указывают на большее количество ДТП по сравнению с тем, как эти параметры оценивают в их работе наставники.

Руководители, напротив, склонны давать более высокие оценки эффективности наставников (их удовлетворенности работой, продуктивности и вкладу в выполнение плана стажерами), тогда как сами наставники акцентируют внимание на собственных трудностях, среди которых выделяются непонимание с руководством и необходимость работы во внеурочное время.

Источники и литература

- 1) Аничин, В. Л. Текучесть кадров: измерение и управление / В. Л. Аничин, Г. И. Худобина, Н. Ю. Яковенко // Инновации в АПК: проблемы и перспективы. – 2021. – № 1(29). – С. 142-149.
- 2) Данилевская, Т. М. Наставничество как механизм управления знаниями на промышленном предприятии [Текст] / Т. М. Данилевская // Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты : сборник научных статей студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей. Том Выпуск 1. – Пермь : ИП Сигитов Т.М., 2016. – С. 42-45.