

ОСНОВЫ ПОСТРОЕНИЯ ПРОЦЕССА МОДЕЛИРОВАНИЯ ИНТЕГРАТИВНОГО КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ

К.А. Талашманова

ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет
им. А.И. Герцена», г. Москва

Обсуждается роль моделирования в науке. Рассматривается теория Ури Бронфенбреннера относительно разработки моделей, процесс моделирования в контексте анализа профессиональной надежности сотрудников юридических компаний, отношение между моделями и реальностью, использование множественной регрессии для анализа зависимости между показателями профессиональной надежности, а также выделяются три основные функции моделей. Описаны критерии значимости моделей профессиональной надежности, предлагаются различные модели в виде диаграмм для наглядного представления результатов. Представлены конкретные этапы построения процесса моделирования.

Ключевые слова: разработка моделей, моделирование, профессиональная надежность, интегративное качество личности.

Введение

Существует разнообразие моделей: модели представления для иллюстрации отношений, экспериментальные модели для определения или проверки гипотез, теоретические модели для получения информации о фактах, операционные модели, которые могут быть использованы для помощи в принятии решений или планировании [11].

Модели используются для более широкого понимания процессов, и особое значение здесь занимают три основные функции [10]: иллюстративная (модели являются моделями чего-либо, а именно иллюстрациями, изображениями процесса или объекта); сокращенная (модели, как правило, не охватывают все атрибуты оригинала, который они представляют, а только те, которые кажутся релевантными для целей исследования); прагматическая (модели могут отражать то, чего нет у оригинала, но оно осуществимо).

Цель моделирования определяет назначение модели. В соответствии с целью моделирования модели сокращаются до прикладных представлений, то есть дается только та информация, которая необходима. Посредством моделирования определенного объекта становится возможным поиск и изучение закономерностей, которые не лежат на поверхности, так как могут не проявляться без определенных обстоятельств [8]. В процессе моделирования определяются характерные черты явления или процесса, его определяющие особенности, что позволяет определить

структуру или поведение системы. Можно сделать вывод о том, что модели создаются за счёт разделения интегративного качества личности на показатели (посредством анализа профессиограмм), а затем перегруппировки этих показателей на определенные группы моделей [4].

На выбор средств, за счет которых будет происходить исследование, также влияют цели моделирования, в том числе природа объекта, этапы моделирования. «Один и тот же объект может иметь множество моделей, а разные объекты могут описываться одной моделью. Модели одного и того же объекта, предназначенные для разных целей, могут быть совершенно разными. Например, для описания такого объекта моделирования, как "личность в профессии", могут применяться следующие модели: профессиограмма специалиста, квалификационные требования, профессиональный стандарт» [1]. В своих исследованиях О.И. Шиман отмечает, что причины профессионального выгорания делятся на объективные, а именно особенности деятельности, и субъективные – индивидуально-психологические особенности личности. Ученый обозначил интересный факт, что на деятельность юриста влияет индивидуальный тип реагирования на стресс, а не возраст, пол, стаж работы. Причиной ненадежного поведения выступают: недостаток самостоятельности, отсутствие удовлетворенности результатами работы, уровень самооценки [6].

При моделировании такого интегративного качества, как профессиональная надежность работника юридических компаний, обращается большее внимание на показатели: наличие или отсутствие созависимости, социально-психологическое благополучие семьи, групповая сплоченность, вовлеченность, ведущий тип реагирования, потребность в достижении цели, самоэффективность, саморазвитие, состояние стресса, степень осознанности (внимательность), личностные характеристики [4]. Таким образом, заранее необходимо обратить внимание на то, что для анализа способов построения моделей необходимо оперировать конкретным интегративным качеством. Так как свойством интегративности выступает целостность показателей или качеств, которые могут быть проанализированы только как совокупность, но не как отдельные части, то данный факт лишь подчеркивает невозможность подтверждения полученных результатов моделирования без конкретизации.

Разработка моделей профессиональной надежности на примере работников юридических компаний соответствует следующим целям: поиск закономерностей между определенными показателями профессиональной надежности, понимание сущности исследуемого объекта, прогнозирование прямых и косвенных показателей ненадежности.

Процесс моделирования строится на выбранной теории, которая используется как основополагающая. В дальнейшем теоретическая основа помогает систематизировать выбранные показатели и увидеть между ними более глубинную взаимосвязь. Моделирование профессиональной

надежности происходит на основе теории Ури Бронфенбреннера, которая основана на принципе экосистем. Для исследования профессиональной надежности теоретические аспекты концепции Ури Бронфенбреннера интересны в двух отношениях: с одной стороны, она позволяет проследить, как влияют разные социальные пространства на сотрудника и определить их потенциальные возможности; с другой стороны, позволяет смоделировать на микросоциологическом уровне генезис социальных пространств, начиная с конкретного сотрудника. В этом смысле следующие соображения касаются прежде всего установления связи экосистемного моделирования с исследованиями социального пространства. Отметим, что исследование социального пространства имеет прямое отношение к моделированию развития человека. Изучение профессиональной надежности путем разработки моделей представляет собой актуальный подход, так как учитывается индивидуальное развитие персонала в контексте микро- и макросоциальных пространств. Важно заметить, что «пространство» обсуждается не как социальная категория, оно косвенно связано с развитием человеческой деятельности через выявление социально эффективных воздействий окружающей среды. Согласно Бронфенбреннеру, социальное пространство влияет на разные сферы жизни. Под экологией человеческого развития подразумевается прогрессивная взаимная адаптация между активными, развивающимися людьми и влиянием непрерывного развития всего социального пространства. Понятие «развитие» трактуется как постоянное изменение в том, как человек воспринимает окружающую среду и справляется с ней [7].

Процедура и методы исследования

В целом под разработкой моделей профессиональной надежности понимается получение моделей, которые наглядно раскрывают зависимость надежности от показателей. Важно уточнить, что под показателями понимается единица измерения, благодаря анализу которой возможно судить о стоящих за ней и проявляемых через нее психических явлениях. Множественная регрессия в данном случае используется в качестве основы построения моделей, за счёт которой показатели разделяются на зависимые и независимые переменные. Таким образом появляется возможность моделировать, как изменение независимых переменных влияет на зависимые и наоборот. При этом в статистике под регрессией понимается метод, при помощи которого возможно проанализировать взаимосвязь между переменной-откликом и переменными-предикторами.

Методы исследования: опросник оценки вовлеченности (Gallup Q12), тест «Определение групповой сплочённости К. Сишора», тест на выявление созависимости Д. Фишер, Л. Спенн, тест определения самооффективности Дж. Маддукса и М. Шеера, опросник внимательности и осознанности (MAAS), краткий личностный опросник

TIPI-RU, экспресс-диагностика состояния стресса (Кристан Шрайнер), методика «Типовое семейное состояние» (Э.Г. Эйдемиллер, И.В. Юстицкис), опросник «Диагностика ведущего типа реагирования» (М.М. Кашапов, Т.Г. Киселева), опросник Ю.М. Орлова «Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха», «Диагностика реализации потребностей в саморазвитии» (по методике Н.П. Фетискина).

Характеристика выборки: опрос прошёл 501 специалист юридического профиля. Средний возраст составляет 33 года, общий стаж – 13 лет, стаж работы в одной компании – 7 лет. В эксперименте приняли участие 226 мужчин (45 %) и 275 женщин (55 %).

Процедура обработки результатов: статистический анализ результатов проводился в программе R.

Результаты

Построение моделей профессиональной надёжности происходит на основе множественного линейного регрессионного анализа и меняется при выборе зависимой переменной. Таким образом возможно получить количественное представление о силе взаимосвязи зависимой и независимой переменных [5]. При проведенном анализе на основе множественной линейной регрессии учитывалась связанность по смыслу показателей профессиональной надёжности, был произведён подсчёт по результатам проведения диагностики, распределение значений независимой переменной близки к нормальному (при этом допустимы отклонения от нормальности), между независимыми переменными корреляция не выявлена, так как нежелательно брать во внимание предикторы, совпадающие по смыслу [3]. Мера точности предсказаний анализируется за счёт уровня объясняющей силы (R^2 – знак объясняющей силы) [2]. В проведенном регрессионном анализе в качестве зависимых переменных выступают поочередно показатели профессиональной надёжности. Intercept в таблице регрессии сообщает нам среднее ожидаемое значение для переменной ответа, когда все переменные-предикторы равны нулю. Параметр b в регрессионном анализе называется коэффициентом регрессии. Его величина показывает среднее изменение результата при изменении фактора на одну единицу. Std.Err. – стандартная ошибка регрессии, а именно среднее расстояние, на которое наблюдаемые значения отклоняются от линии регрессии. T-value – это критерий, основанный на распределении Стьюдента. Принято считать, что при $t > 2$ значение параметра в линейной регрессии является значимым для модели. Последнее значение в таблице – это P-value, связанное со статистикой F . Чтобы увидеть, значима ли общая модель регрессии, нужно сравнить p -значение с уровнем значимости: 0,01, 0,05 и 0,10 (табл. 1). Состояние стресса (см. табл. 1) зависит от следующих показателей: созависимость, осознанность (внимательность), преобладание логики над этикой, общая неудовлетворенность, оптимальное разрешение как

ведущий тип реагирования, потребность в достижении цели, общий стаж работы. Коэффициент детерминации составляет 30 %.

Таблица 1

Итоговый регрессионный анализ состояния стресса

Показатели	<i>b</i>	Std.Err.	t-value	P-value
Intercept	5,53	0,68	8,08	0,00
Наличие созависимости	0,07	0,01	6,2	0,00
Внимательность / осознанность	-0,05	0,00	7,43	0,00
Этика или логика	0,35	0,2	1,73	0,05
Общая неудовлетворенность	0,05	0,02	3,34	0,00
Оптимальное разрешение как тип реагирования	-0,08	0,03	-2,56	0,01
Потребность в достижении цели	-0,09	0,03	-2,84	0,001
Общий стаж работы	0,01	0,00	1,85	0,05

Согласно табл. 2, R^2 составляет 41 %, что немного ниже, чем в изначальной модели. Однако его снижение, вероятно, обусловлено уменьшением количества факторов более чем в 2 раза.

Таблица 2

Регрессионный анализ вовлеченности

Показатели	<i>b</i>	Std.Err.	t-value	P-value
Intercept	0,90	0,63	1,43	0,15
Групповая сплоченность	0,33	0,03	12,83	0,00
Межличностная коммуникация	-0,03	0,01	-6,30	0,00
Внимательность / осознанность	0,03	0,01	3,4	0,00
Семейная тревожность	-0,04	0,02	-2,41	0,01
Агрессия как ведущий тип реагирования	0,15	0,05	3,13	0,001
Уход как тип реагирования	-0,1	0,05	-2,10	0,01

На уровень вовлеченности влияют показатели: групповая сплоченность, межличностная самоэффективность, осознанность, семейная тревожность, агрессия и уход как ведущий тип реагирования.

Важно уточнить, что в данном случае не будет рассматриваться регрессионный анализ некоторых показателей, а именно: групповой сплоченности, реализации потребности в саморазвитии. Вследствие низкого коэффициента детерминации возможно говорить о том, что данные показатели не являются «чувствительными» к изменениям независимых переменных. Данный аспект говорит о том, что групповая сплоченность, как и реализация потребности в саморазвитии, являются объясняющими показателями профессиональной надежности, но не ведущими, и в целом в большей степени несут поддерживающий характер, нежели остальные показатели.

Созависимость (табл. 3) взаимосвязана с повышенным состоянием стресса и семейной тревожностью. Данный показатель, как и уровень групповой сплоченности, является вспомогательным для разработки моделей. При этом важно отметить, что при повышении созависимости необходимо обратить внимание на продолжительность стресса во взаимосвязи анализа наличия или отсутствия семейной тревожности.

Таблица 3

Регрессионный анализ созависимого состояния

Показатели	<i>b</i>	Std.Err.	t-value	P-value
Intercept	30,03	18,17	1,65	0,09
Уровень групповой сплоченности	-0,16	0,1	-1,66	0,05
Состояние стресса	0,97	0,16	6,01	0,00
Эмоциональная стабильность	1,05	0,57	1,84	0,05
Нервно-психическое напряжение	-0,24	0,13	-1,82	0,05
Семейная тревожность	0,27	0,08	3,23	0,001

На предметную самооффективность (табл. 4) влияют вовлеченность, реализация потребности в саморазвитии, состояние стресса, уровень осознанности, преобладание логики над этикой и сенсорики над интуицией, нервно-психическое напряжение, агрессия и уход как ведущий тип реагирования. Самооффективность снижается от повышенной реализации потребности в саморазвитии.

Таблица 4

Регрессионный анализ самооффективности в предметной области

Показатели	<i>b</i>	Std.Err.	t-value	P-value
Intercept	12,94	10,48	1,23	0,22
Уровень вовлеченности	-2,64	0,47	-5,59	0,00
Реализация потребности в саморазвитии	-0,23	0,1	-2,39	0,01
Состояние стресса	1,49	0,61	2,45	0,01
Внимательность / осознанность	-0,41	0,11	-3,84	0,00
Этика или логика	8,6	2,95	2,92	0,001
Интуиция или сенсорика	3,9	2,24	1,75	0,05
Нервно-психическое напряжение	1,17	0,31	3,81	0,00
Агрессия как ведущий тип реагирования	3,45	0,62	5,58	0,00
Уход как тип реагирования	2,16	0,63	3,44	0,00

Коэффициент детерминации такой зависимой переменной, как межличностной самооффективности (табл. 5), составляет 38 % и объясняется за счёт созависимости, уровня вовлеченности, групповой сплоченности, осознанности, преобладания логики над этикой, нервно-психического напряжения, ведущего типа реагирования (в основном проявляется в большей степени избегание или агрессия).

Таблица 5

Регрессионный анализ самооффективности в межличностных взаимоотношениях

Показатели	<i>b</i>	Std.Err.	t-value	P-value
Intercept	-4,22	7,55	-0,56	0,58
Наличие созависимости	0,25	0,14	1,84	0,05
Групповая сплоченность	0,56	0,3	1,88	0,05
Уровень вовлеченности	-2,48	0,44	-5,56	0,00
Внимательность / осознанность	-0,39	0,08	-4,7	0,00
Этика или логика	8,51	2,4	3,54	0,00
Нервно-психическое напряжение	1,12	0,25	4,48	0,00
Агрессия как ведущий тип реагирования	3,15	0,49	6,48	0,00
Уход как тип реагирования	1,79	0,49	3,69	0,00

После преобразований получили, что на уровень осознанности (внимательности) положительно влияют (табл. 6): уровень вовлеченности, эмоциональная стабильность и самое продолжительное время работы в одной компании. Отрицательное влияние оказывают межличностные коммуникации и уровень стресса.

Таблица 6

Регрессионный анализ осознанного поведения

Показатели	<i>b</i>	Std.Err.	t-value	P-value
Intercept	53,36	1,68	31,76	< 0,00
Самозффективность (межличностное общение)	-0,12	0,02	-5,91	0,00
Уровень вовлеченности	0,82	0,19	4,13	0,00
Состояние стресса	-1,85	0,22	-8,09	0,00
Нейротизм или эмоциональная стабильность	2,06	0,88	2,36	0,01
Продолжительность работы в одной компании	0,22	0,06	3,4	0,00

На общую неудовлетворенность (табл. 7) оказывают влияние с положительным знаком уровень стресса, рациональность, семейная тревожность, уход как тип реагирования, отрицательное влияние оказывает стаж работы. Коэффициент детерминации 39 %.

Таблица 7

Регрессионный анализ общей неудовлетворенности

Показатели	<i>b</i>	Std.Err.	t-value	P-value
Intercept	0,34	0,49	0,68	0,49
Состояние стресса	0,26	0,09	2,86	0,001
Рациональность или иррациональность	1,19	0,37	3,25	0,001
Семейная тревожность	0,49	0,03	14,12	< 0,00
Уход как тип реагирования	0,17	0,09	1,88	0,05
Общий стаж работы	-0,04	0,02	-2,57	0,01

Преобразованная регрессия наличия нервно-психического напряжения в семье (табл. 8) имеет коэффициент детерминации 53 %. Нервно-психическое напряжение положительно зависит от агрессии как типа реагирования, общей неудовлетворенности, межличностной самозффективности, групповой сплоченности, преобладания этики и рациональности. Отрицательное влияние оказывает уровень вовлеченности.

Таблица 8

Регрессионный анализ состояния нервно-психического напряжения

Показатели	<i>b</i>	Std.Err.	t-value	P-value
Intercept	1,63	0,57	2,88	0,01
Агрессия как ведущий тип реагирования	0,11	0,06	1,83	0,05
Общая неудовлетворенность	0,46	0,03	17,85	0,00
Самозффективность (межличностное общение)	0,02	0,01	3,69	0,00
Уровень групповой сплоченности	0,09	0,04	2,28	0,05
Уровень вовлеченности	-0,22	0,06	-3,59	0,00
Этика или логика	0,7	0,33	2,153	0,05
Рациональность или иррациональность	1,11	0,26	4,13	0,00

Уровень семейной тревожности (табл. 9) увеличивается с уровнем общей неудовлетворенности, наличия созависимости и уменьшается с

повышением вовлеченности и реализации потребности в саморазвитии. Коэффициент детерминации 38 %.

Таблица 9

Регрессионный анализ состояния семейной тревожности

Показатели	<i>b</i>	Std.Err.	t-value	P-value
Intercept	5,92	1,39	4,25	0,00
Общая неудовлетворенность	0,58	0,04	14,54	< 0,00
Наличие созависимости	0,09	0,03	3,2	0,001
Уровень вовлеченности	-0,24	0,08	-3,11	0,001
Реализация потребности в саморазвитии	-0,04	0,02	-2,27	0,01

Объяснительная сила позволяет построить объяснительную модель (показывает взаимосвязь показателей) на основе определения наиболее важных причин и следствий процессов и их взаимозависимости. Фундамент объяснительной модели, а именно выбор показателей, зависит от существующих теорий, выступающих в качестве методологии исследования, а также от профессиограммы определенной профессии. В данном случае возможно привести пример объяснительной модели: в ситуации, когда состояние стресса (30 %) повышается (искусственно или естественно), стабилизации для поддержания профессиональной надежности способствует снижение уровня созависимости, повышение осознанности, снижение состояния общей неудовлетворенности, восстановление баланса между этикой и логикой (в сторону логики), упор на разрешении конфликтных ситуаций (вместо ухода и агрессии), переключение фокуса на потребности в достижении цели, наработка опыта с течением времени. Наибольшая объясняющая сила (первый уровень) принадлежит нервно-психическому напряжению. Примерно равные позиции (второй уровень) занимают вовлеченность, общая неудовлетворенность, самооффективность (предметная и межличностная), семейная тревожность. Третий уровень – выбор типа реагирования (уход, разрешение, агрессия), состояние стресса, осознанность. Завершающий уровень – это реализация потребности в саморазвитии, потребность в достижении цели, которые в силу своей незначимости не рассматриваются более подробно.

На основе исследований можно сделать вывод, что чрезмерное нервно-психическое напряжение влияет на эффективность деятельности [9] и является основным фактором риска по отношению к проявлению сотрудником профессиональной надежности. По тестовой методике Э.Г. Эйдмиллера, В.В. Юстицкого нервно-психическому напряжению соответствуют пары выражений: напряженный – расслабленный, отдохнувший – усталый, беззаботный – озабоченный, свободный – занятый. Профилактические меры по снижению напряжения возможно выстроить на основе повышения удовлетворенности, вовлеченности в рабочий процесс, межличностной самооффективности (средний уровень).

Следующим этапом является ранжирование по такому признаку, как коэффициент детерминации зависимой переменной. Данный аспект

можно наглядно увидеть на примере табл. 10, в связи с чем коэффициент детерминации позволяет определить, какие модели с точки зрения профессиональной надежности сотрудников юридических компаний являются более или менее значимыми.

Таблица 10

Коэффициент детерминации (R^2) по всем моделям профессиональной надежности

Перечисление названия моделей на основе переменной ответа	R^2 , %
Нервно-психическое напряжение	53
Уровень вовлеченности	41
Общая неудовлетворенность	39
Семейная тревожность	38
Предметная самооффективность	38
Межличностная самооффективность	37
Осознанное поведение	31
Оптимальное разрешение как тип реагирования	31
Состояние стресса	30
Уход как тип реагирования	27
Агрессия как тип реагирования	27
Созависимое состояние	21
Реализация потребности в саморазвитии	20
Потребность в достижении цели	11

Для наглядности будут представлены несколько моделей в виде графиков, объясняющая сила которых является достаточной. Первой моделью выступает регуляция нервно-психического напряжения с целью повышения или поддержания уровня профессиональной надежности сотрудника на должном уровне. Снижению нервно-психического напряжения способствует вовлеченность в профессиональную деятельность. И наоборот, нервно-психическое напряжение повышается от агрессивного типа реагирования на конфликтные ситуации, снижения межличностной самооффективности, групповой сплоченности, преобладания логики над этикой, закрытости от опыта, общей неудовлетворенности (табл. 11).

Таблица 11

Ранжирование показателей профессиональной надежности
(модель снижения нервно-психического напряжения)

Показатели	t-value
Вовлеченность	4
Преобладание логики над этикой	-2
Групповая сплоченность	-2
Агрессия как тип реагирования	-2
Закрытость от опыта	-4
Межличностная самооффективность	-4
Общая неудовлетворенность	-18

Повышению вовлеченности в профессиональную деятельность (табл. 12) способствует групповая сплоченность, осознанность, под агрессией как типом реагирования подразумевается в данном случае умение отстаивать собственную позицию с проявлением уверенности в достижении цели. Снижению профессиональной вовлеченности способствует семейная тревожность, избегание конфликтных ситуаций, повышенная межличностная самоэффективность.

Таблица 12

Ранжирование показателей профессиональной надежности
(модель повышения вовлеченности)

Показатели	t-value
Групповая сплоченность	12
Внимательность / осознанность	3
Агрессия как ведущий тип реагирования	3
Уход как тип реагирования	-2
Семейная тревожность	-2
Межличностная коммуникация	-6

Заключение

Значимым для обсуждения является вывод о том, что интегративное качество необходимо анализировать как совокупность показателей, но не как отдельные части, в связи с чем множественный регрессионный анализ позволяет разработать модели.

Этапы разработки моделей интегративного качества личности на примере профессиональной надежности сотрудника юридических компаний: 1. Общий анализ интегративного качества, в том числе частный, на примере конкретной профессии. 2. Определение целей моделирования, а также теоретической базы. 3. Выбор показателей на основе анализа двух предыдущих пунктов. 4. Проведение исследования (подбираются для обследования выбранных показателей тесты, анкеты, опросники и т.д.). 5. Обработка полученных результатов. 6. Множественный регрессионный анализ. 7. Выявление значимых моделей за счёт уровня объясняющей силы. 8. Построение самих моделей (диаграмм) на основе ранжирования критерия t-value и их интерпретация.

Моделирование играет критическую роль в понимании сложных явлений и процессов, а выбор теоретической основы и методологии имеет решающее значение для точности и достоверности полученных результатов. В целом статья представляет собой анализ методов и подходов к моделированию интегративного качества и важности применения таких моделей в научных исследованиях.

Список литературы

1. Копылова Н.В., Якушенко А.А. Метод моделирования в психологии труда: понятие, структура, этапы // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2018. №. 4. С. 58–65.

2. Крокер Л., Алгина Д. Введение в классическую и современную теорию тестов / пер. с англ. Н.Н. Найденовой, В.Н. Симкина, М.Б. Чельшковой; под общ. ред. В.И. Звонникова, М.Б. Чельшковой. М.: Логос, 2010. 668 с.
3. Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. 2-е изд. СПб.: Питер, 2007. 416 с.
4. Талашманова К.А. К проблеме понимания профессиональной надежности субъекта // Человеческий капитал. 2020. № 3(135). С. 239–245.
5. Тимошенко А.И. Математические методы исследования в психологии: учебное пособие. Иркутск: Иркутский государственный университет, 2006. 208 с.
6. Шиман О.И. Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности юриста // Экономика, право, образование: региональный аспект. 2015. С. 224–228.
7. Bronfenbrenner U. Children and Families: 1984 // Society. 1981. V. 18. № 2. P. 38–41.
8. Brotheridge C.M., Lee R.T. Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor // Journal of occupational health psychology. 2002. V. 7. № 1. P. 57–67.
9. Cropley M., Dijk D.J., Stanley N. Job strain, work rumination, and sleep in school teachers // European journal of work and organizational psychology. 2006. V. 15. № 2. P. 181–196.
10. Eckert C.M., Stacey M.K.: What is a model? Reflections on the Epistemology of Design Process Models / Modelling and Management of Engineering Processes, Springer, London. 2010. P. 3–14.
11. Lee Y.H., Chelladurai P., Kim Y. Emotional labor in sports coaching: Development of a model // International Journal of Sports Science & Coaching. 2015. V. 10. № 2-3. P. 561–575.

Об авторе:

ТАЛАШМАНОВА Кристина Андреевна – соискатель ученой степени кандидата психологических наук, ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» (191186, г. Санкт-Петербург, наб. реки Мойки, 48), e-mail: 89999930696@aksios.in

FUNDAMENTALS OF BUILDING THE PROCESS OF INTEGRATIVE PERSONAL QUALITY MODELING

K.A. Talashmanova

Herzen State Pedagogical University of Russia, Moscow

In the article, the role of modeling in science is discussed. Uri Bronfenbrenner's theory regarding the development of models is considered, as well as the process of modeling in the context of analyzing the professional reliability of employees in legal companies. The relationship between models and reality is discussed, the use of multiple regression for analyzing the relationship between indicators of professional reliability is examined, and three main functions of models are identified. Criteria for the significance of models of professional reliability are described, and various models in the form of diagrams are proposed to visually represent the results. Concrete stages of the modeling process are presented.

Keywords: *model development, modeling, professional reliability, integrative quality of personality.*

Принято в редакцию: 22.04.2024 г.

- 103 . Подписано в печать: 24.05.2024 г.