

Влияние парадигмы управления на работоспособность сотрудников предприятия.**Коробейникова Елена Владимировна**

аспирантка

*Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия**E-mail: jara7777@mail.ru*

В настоящее время в России происходит переход к новой модели бизнеса, основным принципом которой является конкурентоспособность. На уровне предприятий отмеченные преобразования сказались на изменении парадигм управления. Известно, что смена корпоративной культуры, моделей организационного поведения всегда, в конечном счете, преследует цель повышения производительности и качества труда. Именно поэтому возникает следующий вопрос, представляющийся весьма актуальным: влияет ли изменение парадигмы управления на работоспособность сотрудников предприятия? Ведь оказавшись в конкурентной среде, работникам необходимо изменяться вместе с ней, (и даже более) устранять или сглаживать действие прежних поведенческих стереотипов. Это отражается не только на психологическом, но и на психофизиологическом уровне – ускоряется ритм жизни, увеличивается количество стресс-факторов и т.д. И если подобные изменения действительно в итоге приводят к повышению работоспособности человека, то переход на новую систему управления оправдан не только экономической целью, но имеет существенное гуманитарное значение – всестороннее раскрытие человеческого потенциала в труде.

С целью получения ответа на поставленный актуальный вопрос было проведено эмпирическое исследование 60 сотрудников, работающих на четырех предприятиях машиностроительной отрасли. В основу данной работы была положена **гипотеза** о том, что парадигма управления, которая характеризуется корпоративной культурой (КК), принятой моделью организационного поведения (ОП), методами корпоративного обучения (МО), оказывает существенное влияние на показатели работоспособности сотрудников предприятия. Было использовано следующее **методическое обеспечение**: тест САН, компьютерная аудиолатерометрия, тест Э.Ландольта, метод экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности М.П.Мороз, методика OSAI Камерона-Куинна, статистические методы (критерии Спирмена и Вилкоксона).

В результате эмпирического исследования были выделены четыре группы организационных особенностей, влияющих на компоненты работоспособности сотрудников предприятия.

1. Клановая КК, патерналистская модель ОП и групповые МО. В данном случае для большинства работников характерна, в целом, средняя работоспособность, проявляющаяся в отсутствии энтузиазма, в работе «спустя рукава». Среди основных характеристик выделяются: средний уровень продуктивности, выносливости и надежности, на фоне низкой точности деятельности. Отсюда, анализируемая группа работников ориентирована, преимущественно, на среднюю скорость и результативность работы, а среди личностных качеств выделяется непостоянство, уступчивость. Изменение субъективных оценок работоспособности в течение трудового дня не выявлено: для персонала характерно хорошо самочувствие, приподнятое настроение, но средний уровень общей активности. Аналогичная картина выявлена при изучении показателей работоспособности полушарий головного мозга – нет значимых изменений по лабильности, возбудимости, устойчивости. Все это позволяет говорить о стабильно среднем уровне работоспособности сотрудников в течение трудового дня и, как следствие, о поверхностном и даже легкомысленном отношении к своим должностным обязанностям.

2. Бюрократическая КК, автократическая модель ОП и традиционные МО.

Здесь для большинства персонала свойственен низкий уровень работоспособности, в частности, низкая продуктивность, выносливость и надежность, на фоне средней точности деятельности. Такое сочетание характеристик свидетельствует об ориентации исследуемых субъектов на безошибочность работы, а также о проявлении таких личностных качеств, как старательность, терпеливость. В оценках субъективной комфортности найдены значимые различия ($p \leq 0,01$) – ухудшение настроения и снижение активности к концу рабочего дня. При этом выявлено значимое снижение ($p \leq 0,05$) активности левого полушария головного мозга, что является объективным показателем преобладания у сотрудников отрицательных эмоций. Указанные результаты свидетельствуют о неблагоприятном влиянии профессиональной деятельности на организм работника. Длительное и постоянное воздействие подобных патогенных факторов (оргусловий) может приводить к снижению адаптационных возможностей человека, его рабочей продуктивности, физическому и эмоциональному истощению.

3. Адхократическая КК, коллегиальная модель ОП, активные МО.

Сотрудники этой группы показали уровень работоспособности выше среднего, в частности, это проявляется в высокой точности и надежности деятельности, выносливости выше среднего и средней продуктивности. Можно сказать, что в подобных оргусловиях на первый план выходит способность поддерживать на протяжении длительного времени заданный уровень эффективности деятельности, что связано с преобладанием на данных предприятиях сдельной оплаты труда, ненормированного рабочего графика. Отмечена также стабильность в субъективных оценках настроения и самочувствия. Одновременно с этим выявлено значимое увеличение ($p \leq 0,01$) лабильности доминантного полушария головного мозга к концу рабочего дня. Это может свидетельствовать о мобилизации психофизиологических резервов организма человека. Поэтому для того, чтобы подобные оргусловия благоприятно влияли на работника, повышая активность его трудовой деятельности, руководству необходимо сосредотачивать внимание на восстановлении и отдыхе персонала.

4. Рыночная КК, поддерживающая модель ОП, проектные МО. Сотрудники, входящие в эту группу, показали высокий уровень работоспособности. Это нашло свое отражение в высокой продуктивности, выносливости и точности, а также надежности выше среднего. Это позволяет говорить о том, что для них характерна развитая сила воли, способность к длительной концентрации внимания, внутренняя дисциплина, стрессоустойчивость. По мнению автора данной работы, перечисленные характеристики являются ведущими для достижения успеха в современных экономических условиях. Анализируя динамику работоспособности в течение дня, можно отметить стабильно высокие показатели самочувствия и настроения. При этом субъективные оценки активность работников положительно коррелирует с продуктивностью деятельности ($p \leq 0,01$). То есть для данных сотрудников высокая скорость протекания их мыслительных процессов оказывает благоприятное влияние на субъективные оценки их состояния. В данном случае можно говорить о положительном влиянии характеристик парадигмы управления на эмоциональное и физиологическое состояние работника, которое не приводит к профессиональному выгоранию, а, наоборот, способствует раскрытию его потенциала в трудовой деятельности.

Таким образом, организационные особенности предприятия в виде принятой КК, реализуемой модели ОП и системы МО оказывают существенное влияние на уровень субъективной (эмоциональной) и объективной (физиологической) работоспособности сотрудников предприятия. Это влияние имеет широкий спектр проявлений – от увеличения до подавления активности работника; от истощения его ресурсов до

всестороннего раскрытия его знаний, умений и навыков. Полученные результаты дают не только психологическое, но даже психофизиологическое обоснование правомерности проводимых в современной России экономических изменений.