

[Текст] / Жилкин Д.С., Щедрина Г.Н. // <http://www.psi.lib.ru/statyi/sbornik/psiugs.htm>

5. Квашнина, Г.А. Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях: Учебное пособие [Текст] / Г.А. Квашнина. - Воронеж: Воронежский государственный технический университет, 2004. – 145с.

6. Крупник, Е.П. Изучение проблемы устойчивости в различных педагогических школах [Текст] / Е.П. Крупник, Р.А. Тагирова. // Психология человека в условиях социальной нестабильности. – М.: МПГУ, 1994.

7. Куликов, Л.В. Психогигиена личности: Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Учебное пособие [Текст] / Л.В. Куликов. – СПб., 2004.

8. Леонова, А.Б. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека [Текст] / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – Учебное пособие. – М.: Изд-во Московского университета, 1987. – 194с.

9. Общая психология. Тексты. Т. 2. Субъект деятельности. Кн. 1 / Отв. ред. В.В. Петухов. М.: УМК "Психология"; Генезис, 2002. С. 474-479.

10. Привалова, О.Д. Психическая устойчивость как фактор успешности профессиональной деятельности менеджеров малого бизнеса: автореферат дисс. на соиск. уч. степ.канд. психол. наук по специальности 19.00.13. [Текст] / О.Д. Привалова. – Москва, 2004. – 27с.

11. Секач, М.Ф. Акмеологические основы саморегуляции психической устойчивости кадров военного управления. Автореферат на соискание уч. степ.канд. психол. наук по специальности 19.00.13. [Текст] / М.Ф. Секач. – М.: РАГС при президенте РФ. – 50с.

12. Селье, Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. – М., 1977.

13. Шмыков, В.И. Профессиональная адаптация и психическая устойчивость юристов: учебное пособие [Текст] / В.И. Шмыкова. – Пермь: Пермский ун-т, 2007. – 168с.

*В.И. Доминяк, Н.П. Ковалева*

### **Организационно-психологические факторы субъективной эффективности персонала транспортной компании**

В современной организации основным ресурсом становится сотрудник. Его умение своевременно и адекватно реагировать на постоянно меняющуюся ситуацию в экономической, политической и конкурентной среде, значительно сокращает потери, которые неизбежны даже при самом тщательном планировании. В сфере транспортных систем и логистики крупного масштаба, даже погодные условия могут повлиять на

исполнение условий договора, что может повлечь за собой штрафные санкции, превышающие прибыль по контракту, что негативно отразится на жизни коммерческой организации. Текущность кадров, а так же затраты на подбор, обучение, переобучение и адаптацию нового персонала, создание новых команд, а так же потери при расформировании команд в разных регионах на пути следования грузов, повышает ценность для компании более успешных, адаптивных, приспособленных и опытных сотрудников, готовых трудиться в компании, невзирая на возникающие сложности, и вынуждают изучать организационно-психологические факторы эффективности персонала.

Наличие образования или опыта не может однозначно определить эффективность сотрудника в фирме, а выявление данного критерия в условиях рыночной экономики, где материальное стимулирование труда напрямую зависит от доли прибыли в деятельности компании, является приоритетной задачей для отдела персонала. Изучение проблем оценки эффективности труда показывает, что единой теоретической основы и четкого методического инструментария не создано. Многие исследователи, такие как А.К.Маркова, Р.С.Немов, В.Д. Шадриков и др., изучали данную проблему как метод оптимизации обучения и аттестации персонала, организации труда, выявления конкретных критериев с поиском универсальных оценочных систем. В то же время, наиболее частой оценкой эффективности работника в организации является субъективное мнение его руководителя или руководителей. Конечно, это мнение основывается на определенных объективных и субъективных критериях, соотношении полученных результатов и осуществленных затрат, предыдущем опыте самого руководителя и т.д., при этом само понятие эффективности может пониматься руководителями по-разному. Не вдаваясь в подробности формирования таких оценок, мы решили остановиться именно на субъективной эффективности сотрудников, то есть оценке руководителем эффективности сотрудника так, как он ее понимает.

Целью нашей работы стало изучение организационно-психологических факторов, связанных с субъективной

эффективностью персонала транспортной компании. Мы предположили, что в качестве таких факторов можно рассматривать организационную лояльность, оценки возможности реализации и значимости мотивов профессиональной деятельности в организации и удовлетворённость трудом. Объектом исследования стали сотрудники транспортной компании в возрасте от 25 до 40 лет и стажем работы в организации не менее 3 лет. Мужчин в выборке 19 человек, что составляет 63%, женщин – 11 человек, что составляет 37%. Респондентов со средним образованием – 10% (3 человека), остальные (90%) с высшим законченным образованием. Респондентов со стажем работы в организации до 5 лет – 9 человек (30%), от 5 до 10 лет – 21 человек (70%). Всего в исследовании приняли участие 40 сотрудников компании (30 рядовых сотрудников и 10 руководителей, выступавших в качестве экспертов).

Так как производственные совещания по проекту, а так же исполнение конкретных функций происходит в связке (в команде), то начальник каждого департамента регулярно присутствует, а также получает отзывы от своих сотрудников о совместной работе. Регулярные конфликты или задержки в работе, связанные с эффективностью того или иного сотрудника в различных проектах быстро становятся основанием для оценки его производительности, умения работать в команде и, в конечном итоге, для оценки эффективности.

В исследовании приняли участие эксперты, которые выражали своё мнение относительно эффективности персонала транспортной компании, участвовавшего в диагностике, при этом каждый эксперт оценивал каждого сотрудника по десятибалльной шкале. В исследовании участвовали 10 экспертов, которые были достаточно компетентны в оценке сотрудников данной транспортной компании, и требований к должностям в организации в целом. Эксперты были хорошо знакомы со спецификой деятельности в процессе реализации проекта. Они имели достаточный опыт работы, образование и регулярно наблюдали за работой команды респондентов, которых было необходимо оценить. Итоговая оценка

субъективной эффективности для каждого сотрудника определялась как среднее арифметическое десяти экспертных оценок.

Также были использованы следующие методики: «Опросник организационной лояльности (ОСQ)» Л. Портера, «Возможность реализации мотивов» В.И. Доминяка и модифицированный вариант теста-опросника «Удовлетворённость трудом» В.А. Розановой.

Выявленный уровень эффективности персонала позволил разделить выборку на группы, провести сравнение и выявить различия по изучаемым организационно-психологическим факторам. В группу менее эффективных менеджеров попали 14 сотрудников, в группу более эффективных – 16 сотрудников.

Группа более эффективных менеджеров оказалась статистически значимо ( $t=2,68$ ;  $p<0,05$ ) более лояльна к организации ( $M=4,5$ ), чем группа менее эффективных менеджеров ( $M=3,9$ ). При этом уровень организационной лояльности более эффективных менеджеров можно оценить как средний. Качественный анализ ответов менеджеров на вопросы методики позволил заключить, что более эффективные сотрудники ценят свой профессионализм и свое время (69% против 50% не согласны на любую работу лишь бы остаться в организации, 50% против 21% не согласны на сверхурочную работу), в большей степени гордятся своей организацией, хотя и ниже оценивают свою преданность ей.

По мотивационной активности (интегральному показателю значимости мотивов профессиональной деятельности) статистически значимых различий между группами эффективных и менее эффективных сотрудников не обнаружено, т.е. менеджеры в обеих группах хотят от своей работы примерно одного и того же. В то же время, по оценкам возможности реализации мотивов обнаружены статистически значимые различия ( $t=2,62$ ;  $p=0,014$ ) между группами менее эффективных ( $M=5,9$ ) и более эффективных ( $M=7,3$ ) менеджеров. Это может объясняться, с одной стороны, тем, что сотрудники, выше оценивающие возможность реализации мотивов, более лояльны, склонны проявлять большую активность и, соответственно, оцениваются менеджерами как

более эффективные, с другой стороны, руководители могут предоставлять большие возможности тем, кого они считают эффективными.

Мотивационные профили менее эффективных и более эффективных менеджеров приведены на рис. 1 и 2 соответственно.

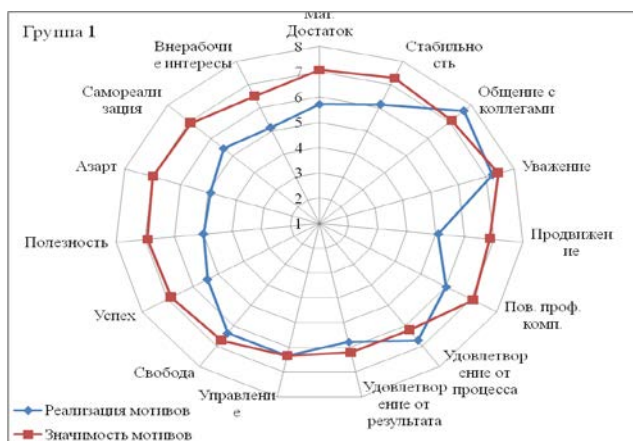


Рис. 1 Мотивационные профили группы менее эффективных менеджеров

Анализируя мотивационные профили группы менее эффективных сотрудников можно обратить внимание, что оценки значимости существенно превышают оценки возможности более чем для половины мотивов. При этом полностью реализуются только мотивы общения с коллегами и удовлетворения от процесса деятельности, близки к этому состоянию мотивы уважения со стороны других, удовлетворения от результата деятельности, управления другими людьми и свободы, самостоятельности в принятии решений. Это свидетельствует в пользу второй интерпретации.



Рис. 2. Мотивационные профили группы более эффективных менеджеров

Мотивационные профили группы более эффективных менеджеров существенно ближе друг к другу, существенные расхождения наблюдаются только для азарта соревнования. Это говорит о том, что более эффективные менеджеры видят существенно больше возможностей реализации мотивов профессиональной деятельности в организации и эта оценка значительно ближе к оценке значимости для них этих мотивов.

Наибольшие различия между группами наблюдаются по удовлетворенности трудом ( $t=9,4$ ;  $p=0,00001$ ). Уровень удовлетворенности трудом для группы менее эффективных менеджеров составляет 37,8; для группы более эффективных менеджеров – 53,6.

Результаты факторного анализа показали, что удовлетворенность трудом объединяется с субъективной эффективностью и, фактически, является одним из ее компонентов, т.е. удовлетворенность трудом, в данном случае, можно рассматривать как показатель субъективной эффективности.

Таким образом, мы подтвердили гипотезы о наличии взаимосвязей организационной лояльности, возможности реализации мотивов профессиональной деятельности и удовлетворенности трудом с субъективной эффективностью персонала транспортной организации. При этом

организационную лояльность и возможность реализации мотивов можно считать организационно-психологическими факторами субъективной эффективности, а удовлетворенность трудом – ее компонентом. Дальнейшие исследования, с нашей точки зрения, должны быть направлены, в первую очередь, на оценку различных моделей, описывающих соотношение организационно-психологических факторов и субъективной эффективности, и проверку их прогностичности.

*Д.Н. Ефремова*

### **Совладающее поведение женщин при разрешении внутриличностных конфликтов**

Актуальность изучения совладающего поведения женщин обусловлена озабоченностью общества состоянием здоровья женщин. Рост невротических расстройств личности, психосоматических заболеваний и увеличение числа женщин страдающих алкоголизмом отмечается как специалистами Всемирной организации здравоохранения, так и данными отечественных статистических исследований.

В период зрелости личности (от 25 до 50 лет) в качестве основных психологических новообразований принято выделять идентификацию, принятие ответственности за события своей жизни и жизни окружающих (К.К.Платонов и др.). Когда неразрешенная кризисная ситуация остается (т.е. на предыдущей стадии индивид не обогатился новыми положительными качествами), то в структуру личности встраивается негативный компонент (базальное недоверие, страх, напряжение, тревожность и др.). Результатом внутриличностного конфликта становятся нарушения поведения, связанные с нервно-психической напряженностью, неуверенностью в себе, тревожностью, которые являются значимыми параметрами, определяющими выраженность эмоциональной неустойчивости и варианты дезадаптации личности.

Исследованию психологических аспектов проблемы совладающего поведения личности посвящены работы таких

Доминьяк В.И., Ковалева Н.П. Организационно-психологические факторы субъективной эффективности персонала транспортной компании // Глобальные риски – локальные решения: сборник материалов международной междисциплинарной научно-практической конференции. Балтийский институт экологии, политики и права, 20 июня 2014 г., Санкт-Петербург / Под ред. А.Е. Рейфе – СПб.: Изд-во «НИЦ АРТ», 2014. – С. 16-22.