

DOI: 10.12731/2070-7568-2020-2-78-90

УДК 331.378

УСТОЙЧИВОСТЬ ЛИЧНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТЭК

Коробкова Ю.Ю., Панофенова Л.И., Первова О.В.

Повышение производительности труда сотрудников является одним из стратегических ориентиров в развитии нашего государства. Одной из основных причин низкой производительности труда в России является дефицит профессиональных навыков, вопросы жизнестойкости и самоопределения.

В статье исследована проблема повышения производительности труда сотрудников через выявление профессиональных навыков и умений, которые требуют развития, начиная с периода обучения студентов старших курсов в университете – будущих специалистов и молодых сотрудников предприятий (1–3 год работы). Анализ анкетирования показал, что повышение профессионализма целесообразно начинать с вопросов самоопределения, повышения жизнестойкости и устойчивости личности. Выявлена закономерность влияния повышения устойчивости личности на повышение производительности труда.

Дана авторская трактовка факторов устойчивости человека. В нее входят: ценности человека; традиции; национальность; устойчивая позиция родителей, семьи, рода; вопросы веры, убеждения; принятия себя, родителей, семьи, рода, народа; изучение, самопознание себя; забота о себе, своем здоровье, семье.

Для повышения производительности труда разработан комплекс рекомендаций. В него входит решение вопросов самоопределения, формирование устойчивости личности, создание благоприятной корпоративной среды в Компании.

Цель – разработка подхода повышения производительности труда будущих и молодых сотрудников для крупных и средних компаний.

Метод или методология проведения работы: в статье использовались методы эмпирического уровня и экспериментально-теоретического уровня, а также статистические методы анализа.

Результаты: определен комплекс рекомендаций для повышения эффективности труда будущих/молодых сотрудников.

Область применения результатов: полученные результаты целесообразно применять структурами по развитию персонала Компаний.

Ключевые слова: повышение производительности труда сотрудников; жизнестойкость; устойчивость человека; надпрофессиональные навыки.

A SUSTAINABILITY OF PERSONALITY AS A TOOL FOR INCREASING LABOR PRODUCTIVITY ON THE ENTERPRISES OF THE FUEL-ENERGY COMPLEX

Korobkova Yu. Yu., Panofenova L.I., Pervova O.V.

Increasing employee productivity is one of the strategic guidelines in the development of our country. The lack of professional skills, issues of resilience and self-determination are some of the main reasons for low labor productivity in Russia

The purpose of the article is to explore the problem of increasing employee productivity through identifying professional skills that require development, starting from the period of learning senior students at the university – future specialists and young employees of enterprises (1–3 years of work). The analysis of the questionnaire showed that it is advisable to start increasing professionalism with questions of self-determination, developing the vitality and stability of the personality. The regularity of the influence of increasing the personal stability on growing labor productivity is revealed.

There is the author's interpretation of human sustainability factors. It includes: human values; traditions; nationality; stable position of parents, family, kin; questions of faith, belief; acceptance of oneself, parents, family, kin, people; study, self-knowledge; taking care of oneself, health, family.

A set of recommendations has been developed to increase labor productivity. It includes the solution of self-determination issues, the formation of personal stability, the creation of a profitable corporate environment in the Company.

Purpose: *determination of approaches to increase labor productivity of future and young employees for large and medium-sized companies.*

Methodology: *there are some methods which are used in the article, such as methods of the empirical level and the experimental-theoretical level, statistical methods of analysis.*

Results: *as a result of this project a set of recommendations was identified to increase the labor efficiency of future / young employees.*

Practical implications: *the results should be applied by the personnel development structures of the Companies.*

Keywords: *increasing employee productivity; vitality; human resistance; over-professional skills.*

Введение

Рост производительности труда сотрудников является одним из стратегических ориентиров развития предприятий в соответствии с национальным проектом России «Производительность труда и поддержка занятости» [1]. Это обусловлено возрастающим влиянием роли персонала на повышение эффективности деятельности компаний и, соответственно, целесообразностью повышения инновационной восприимчивости сотрудников [2]. Особенно это касается молодых сотрудников. В.А. Смирнов в своем труде «Молодежная политика: опыт системного описания» обозначил понятие «молодежь» и трактует его, как стратегическую ценность [3, с. 78–79]. Одной из основных причин низкой производительности труда в России были выделены: неэффективная организация труда, дефи-

цит профессиональных навыков, устаревшие мощности и методы производства [14],

Ж.М. Хамдохова выделяет, что «базовыми компонентами потенциала молодежи, как источника устойчивого развития, являются инновационно-деятельностный, интеллектуальный и культурно-ценностный потенциалы» [4, с. 266].

Согласно исследованиям Агентства стратегических инициатив (АСИ) в ближайшие 20 лет у будущих специалистов будут востребованы такие качества, как гибкость, умение быстро и верно принимать решения, распределять ресурсы и управлять своим временем, уметь мобилизоваться и настраиваться на выполнение конкретной задачи, уметь переключаться на другую задачу и расслабляться в стрессовых ситуациях. Соответственно, АСИ выделяет в качестве важных надпрофессиональных навыков такие, как системное мышление, управление проектами, работа с людьми, работа в условиях неопределенности [5].

На развитие надпрофессиональных компетенций направлена государственная программа РФ «Экономическое развитие и инновационная экономика» [6], что позволит будущему молодому специалисту повысить свой профессионализм, повысить свою устойчивость и жизнеспособность и, следовательно, повысить свою эффективность, как сотрудника.

Целью исследования является выявление влияния развития надпрофессиональных компетенций на рост производительности труда и разработка подхода по повышению производительности труда будущих и молодых сотрудников для крупных и средних компаний.

Материалы и методы

Исследуя проблему повышения производительности труда сотрудников через повышение профессиональных компетенций студента/ молодого специалиста, в работе проведено анкетирование в 2019–2020 годы 80 студентов 3–4 курсов ФГБОУ «СамГТУ», обучающихся по направлению «Менеджмент» по профилю «Экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса»

и 35 молодых специалистов Компании НК «Роснефть». За основу была взята модель компетенций менеджера проекта по стандарту в области управления проектами PMI [7].

Анкетированным необходимо было проанализировать свои компетенции по 10-бальной шкале и определить 5 основных навыков и умений, входящих в компетенции, которые, по мнению анкетированных, требуют развития.

Результаты и обсуждения

В результате проведенного исследования выявлено, что респонденты считают, что им требуется развитие следующих навыков и умений:

93% – умение принимать решения;

87% – умение найти выход из трудных ситуаций;

74% – умение решать конфликты, в том числе с вовлечением членов команды проекта или участников проекта.

69% – умение правильно формулировать цели, в том числе личные цели участия в профессиональной деятельности;

65% – умение брать и нести ответственность за результаты.

Вместе с анализом навыков и умений в анкете респондентам предлагалось выбрать актуальные темы для повышения своего профессионализма. Наиболее востребованными, по мнению анкетированных, оказались:

94% – Самоопределение. Кто я? В чем мое мастерство? Как верно выявить свои профессиональные навыки, умения и найти им правильное применение.

85% – Устойчивость и целостность личности. Как быть устойчивым в любой ситуации.

90% – Стрессоустойчивость. Как научиться верно принимать решения в состоянии стресса и неопределенности.

Анализируя полученные данные, авторы пришли к заключению, что повышение профессионализма целесообразно начинать с вопросов самоопределения. Более 90% студентов 3–4 курса и 45% молодых специалистов хотели бы уточнить возможные варианты

развития карьеры с учетом выбранного образования, уточнить специфику своих особенностей, индивидуальности, где выпускник сможет наилучшим образом полноценно реализовать себя.

79% респондентов предпочли получить индивидуальную консультацию по вопросам самоопределения, 21% – готовы взаимодействовать в том числе в групповом режиме.

Особенно важным, на взгляд авторов, является то, что 87% респондентов, отметивших важность «умения найти выход из трудных ситуаций», определили одним из необходимых для развития, ключевых умений «жизнестойкость».

В трудах отечественных психологов стратегии выхода из трудных жизненных ситуаций представляют понятие «жизнестойкость» [8]/

В статье Э. Мерино-Тейедор и др. теоретически обоснована роль жизнестойкости, как основного, моделирующего фактора в вопросах трудовой эффективности. Показана исследуемая взаимосвязь между показателями жизнестойкости и усилиями человека, которые он вкладывает в работу [13].

Понятие жизнестойкости было разработано в научных трудах С. Мадди, представляющего жизнестойкость, как психологическую живучесть и расширенную эффективность человека [15].

Д.А. Леонтьев определяет понятие жизнестойкости, как меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность без влияния на успешность деятельности [9].

Таким образом, составляющие жизнестойкости характеризуют индивидуальные, самобытные особенности проявления личности и вопросы самоопределения. Они выражаются в стремлении к самореализации, саморазвитии, повышая способность к большей устойчивости, саморегуляции и повышению эффективности сотрудника, а, следовательно, и повышению производительности его труда [10].

Среди факторов, оказывающих прямое влияние на производительность труда, по мнению американских ученых Т. Дилла и А. Кеннеди, в сфере экономики производства, выделены ключевые составляющие организационной культуры: сильная, объединяющая

корпоративная философия и миссия; открытые каналы коммуникаций и доступ к высшему руководству; особое внимание к людям и производительности; особое внимание к клиентам и сервису; наличие поддерживаемых всеми церемоний, ритуалов, обычаев; общий эмоциональный подъем, касающийся работы и будущего; чувство удовлетворения, связанное с исполнительским мастерством, вложенными в общее дело усилиями и вознаграждением [16].

Таким образом, авторами исследуется понятие «человек» с точки зрения системного подхода, что подтверждается в книге В.С. Мерлина «Очерк интегральной индивидуальности». Автор подчеркивает, что к изучению индивидуальности необходимо подходить, как к целостной системе индивидуальных свойств [12].

Основными свойствами системы являются:

Целесообразность, то есть назначение системы, наличие общей цели;

Целостность системы;

Устойчивость – поддержание целостности в условиях внутренних и внешних изменений;

Управляемость – возможность изменения состояния в направлении, определяемой целью управления [11]

Соответственно, авторами человек рассматривается на разных уровнях: человек, как индивид; человек, как семья; человек, как род; человек, как народ; человек, как нация.

Принятие человеком себя на выше обозначенных разных уровнях, верное определение своей миссии, верное целеполагание, выбор оптимальной стратегии и успешная самореализация в согласованности разноуровневых векторов развития личности ведет к повышению осознанности, самомотивации и саморазвитию и, следовательно, к повышению производительности труда.

Следовательно, для формирования устойчивости личности необходимы дополнительные меры для решения вопросов самоопределения, уточнения перспектив профессионального развития молодого человека на более ранних сроках обучения в ВУЗах и при трудоустройстве на предприятиях. Эти меры будут способствовать более осознанному и ответственному отношению молодого чело-

века к себе, к выполняемым обязанностям, пониманию перспектив своего развития, в первую очередь, профессионального развития, к верно выстроенной иерархии целеполагания своей жизни, расширению мировоззренческой позиции. Что, в свою очередь, окажет прямое влияние на уверенность молодого человека в завтрашнем дне и повышению устойчивости личности.

В исследовании вопросов повышения производительности труда, обобщив рассмотренные подходы, дана авторская трактовка факторов устойчивости человека, которая зависит от:

Ценностных ориентиров человека; традиций; национальности; устойчивой позиции родителей, семьи, рода; веры, убеждений; принятия себя, родителей, семьи, рода, народа; изучения, самопознания себя через семейные традиции; системы заботы о себе, своем здоровье, семье.

Заключение

В результате проведенного исследования по повышению производительности труда авторами сделаны следующие выводы:

1. выявлена закономерность влияния повышения устойчивости личности на повышение производительности труда. Чем выше степень принятия и самоопределения себя на разных уровнях изучения личности, тем выше устойчивость личности, что, в свою очередь, ведет к повышению осознанности деятельности и повышению производительности труда.

2. дана авторская трактовка факторов устойчивости человека;

3. проведенное исследование позволило разработать рекомендации для структур по развитию персонала компаний с целью повышения производительности труда молодых специалистов:

1) Приоритетность решения вопросов самоопределения сотрудников, желательно, на более ранней стадии: в процессе обучения в ВУЗе.

2) Целесообразность разработки комплекса мероприятий по повышению устойчивости человека через создание комфортной корпоративной среды в Компании, через систему ценностей, традиций, праздников.

3) Создание кабинета психологического консультирования, целью которого является заблаговременное выявление негативных факторов снижения жизнестойкости сотрудников, выявление и предотвращение факторов профвыгорания.

4) Проведение встреч конфликтологического просвещения с целью выявления и предотвращения конфликтов на разных уровнях (индивид, семья, род, народ, нация)/

5) Тренинги профессиональной и социально-психологической направленности (формирование надпрофессиональных навыков, определенных навыков и умений толерантного взаимодействия, таких, как навыки эффективного общения и навыки уверенного поведения), тренинги по улучшению внутригруппового взаимодействия и повышения уровня группового сплочения, тренинги личностного развития, направленные на формирование жизнестойкости, стрессоустойчивости.

Предлагаемые меры будут способствовать повышению жизнестойкости сотрудников, повышению устойчивости личности, улучшению надпрофессиональных навыков и, как следствие повышению производительности труда.

Список литературы

1. Паспорт национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
2. Кутузова А.В., Яркова С.А., Якимова Л.Д., Мельникова Е.В. Инновационный менеджмент: к вопросу о повышении инновационной восприимчивости персонала // Наука Красноярья. 2020. Том 9, No 1. С. 125–145.
3. Смирнов В.А. Молодежная политика: опыт системного описания // Социологические исследования. 2014, No 3. С. 78–79.
4. Тишков В.А., Аствацатурова М.А., Степанов В.В. Молодежь в полиэтничных регионах Северо-Кавказского федерального округа. Экспертный доклад. Пятигорск: Изд-во ПГЛУ, 2014. 101 с.

5. Агентство стратегических инициатив. Атлас новых профессий. <http://atlas100.ru/future/>
6. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 316 (ред. от 08.05.2020) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика».
7. <https://pmppractice.ru/knowledgebase/normative/projectstandarts/pmbok/>
8. Александрова Л.А. Концепции жизнестойкости в психологии // Сибирская психология сегодня: Сб. научн. трудов. Вып.2 / Под ред. М.М. Горбатовой, А.В. Серого, М.С. Яницкого. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. С. 82–90.
9. Леонтьев Д.А. Психология смысла. М.: Смысл, 2003. 487 с.
10. Ощепков А.А., Гильмутдинова А.Г. Человек в условиях неопределенности: Сб. научн. трудов. в 2-х т. / Под общей и научной редакцией д.ф.н. Е.В. Бакшутовой, д.п.н. О.В. Юсуповой, к.псх.н. Е.Ю. Двойниковой. Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2018. Т. 1. С. 200–204.
11. Стёпин В.С. Синергетика и системный анализ // Синергетическая парадигма. Когнитивно-коммуникативные стратегии современного научного познания. М., 2004.
12. Вяткин Б.А., Дорфман Л.Я. Теория интегральной индивидуальности В.С. Мерлина: история и современность // Образование и наука. 2017;(2):145-160. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-2-145-160>.
13. Merino-Tejedor E., Hontangas-Beltrán P.M., Boada-Grau J., Lucas-Mangas S. Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort // Personality and Individual Differences. 2015. Vol. 85, pp. 105–110.
14. McKinsey@Co «Эффективная Россия: производительность как фундамент роста». <http://www.gtmarket.ru/news/state/2009/04/1986>.
15. Maddi S.R., Khoshaba D.M. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. 1994. V. 63. No.2, pp. 265–274.
16. Deal T.E., Kennedy A.A. The New Corporate Cultures: Revitalising the workplace after down siting, mergers and reengineering. London: TEXERE Publ.Ltd., 2000.

References

1. Passport of the national project (program) “Labor productivity and employment support” (approved by the Presidium of the Council under the President of the Russian Federation for Strategic Development and National Projects, Minutes of December 24, 2018 N 16).
2. Kutuzova A.V., Yarkova S.A., Yakimova L.D., Melnikova E.V. *Nauka Krasnoyar'ya*. 2020. Vol. 9, No 1, pp. 125–145.
3. Smirnov V.A. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2014, No 3, pp. 78–79.
4. Tishkov V.A., Astvatsaturova M.A., Stepanov V.V. *Molodezh' v polietnichnykh regionakh Severo-Kavkazskogo federal'nogo okruga. Ekspertnyy doklad* [Youth in the multiethnic regions of the North Caucasus Federal District. Expert report]. Pyatigorsk: Izd-voPGLU, 2014. 101 p.
5. *Agentstvo strategicheskikh initsiativ. Atlas novykh professiy* [Agency for Strategic Initiatives. Atlas of new professions]. <http://atlas100.ru/future/>
6. Decree of the Government of the Russian Federation of 15.04.2014 N 316 (as amended on 08.05.2020) “On approval of the state program of the Russian Federation” Economic development and innovative economy “.
7. <https://pmppractice.ru/knowledgebase/normative/projectstandarts/pmbok/>
8. Alexandrova L.A. *Sibirskaya psikhologiya segodnya* [Siberian psychology today]: Sat. scientific. works. Issue 2 / Ed. M.M. Gorbatova, A.V. Seryogo, M.S. Yanitsky. Kemerovo: Kuzbassvuzizdat, 2004. pp. 82–90.
9. Leontiev D.A. *Psikhologiya smysla* [The psychology of meaning]. Moscow: Smysl, 2003. 487 p.
10. Oshchepkov A.A., Gilmutdinova A.G. *Chelovek v usloviyakh neopredelennosti* [Man in conditions of uncertainty]: Sat. scientific. works. in 2 volumes / Under the general and scientific editorship of Ph.D. E.V. Bakshutova, Ph.D. O.V. Yusupova, Ph.D. E.Yu. Dvoynikova. Samara: Samar. state tech. un-t, 2018. Vol. 1, pp. 200–204.
11. Stepin B.C. *Sinergeticheskaya paradigma. Kognitivno-kommunikativnye strategii sovremennogo nauchnogo poznaniya* [Synergetic paradigm. Cognitive and communicative strategies of modern scientific knowledge]. M., 2004.
12. Vyatkin B.A., Dorfman L.Ya. *Obrazovanie i nauka*. 2017; (2): 145-160. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2017-2-145-160>

13. Merino-Tejedor E., Hontangas-Beltrán P.M., Boada-Grau J., Lucas-Mangas S. Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort // Personality and Individual Differences. 2015. Vol. 85, pp. 105–110.
14. McKinsey@Co «Эффективная Россия: производительность как фундамент роста». <http://www.gtmarket.ru/news/state/2009/04/1986>.
15. Maddi S.R., Khoshaba D.M. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. 1994. V. 63. No.2, pp. 265–274.
16. Deal T.E., Kennedy A.A. The New Corporate Cultures: Revitalising the workplace after down siting, mergers and reengineering. London: TEX-ERE Publ.Ltd., 2000.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Коробкова Юлия Юрьевна, доцент кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент», кандидат экономических наук
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»
ул. Молодогвардейская, 244, г. Самара, Самарская область, 443100, Российская Федерация
hylia1978@mail.ru

Панюфенова Любовь Ивановна, доцент кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент», кандидат экономических наук
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»
ул. Молодогвардейская, 244, г. Самара, Самарская область, 443100, Российская Федерация
163dynasty@gmail.com

Первова Ольга Владимировна, старший преподаватель кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент»
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»

*ул. Молодогвардейская, 244, г. Самара, Самарская область,
443100, Российская Федерация
peskova1965@mail.ru*

DATA ABOUT THE AUTHORS

Korobkova Yulia Yurjevna, Associate Professor at the Department of «Industrial Economics and Production Management», Candidate of Economic Sciences
*Samara State Technical University
244, Molodogvardeyskaya St., Samara, Samara region, 443100,
Russian Federation
hylia1978@mail.ru*

Panofenova Lyubov Ivanovna, Associate Professor at the Department of «Industrial Economics and Production Management», Candidate of Economic Sciences
*Samara State Technical University
244, Molodogvardeyskaya St., Samara, Samara region, 443100,
Russian Federation
163dynasty@gmail.com
ORCID: 0000-0002-2849-0393*

Pervova Olga Vladimirovna, Senior Lecture at the Department of «Industrial Economics and Production Management»
*Samara State Technical University
244, Molodogvardeyskaya St., Samara, Samara region, 443100,
Russian Federation
peskova1965@mail.ru*