

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2017, Том 5, номер 4 (июль – август) <http://mir-nauki.com/vol5-4.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/42PSMN417.pdf>

Статья опубликована 02.09.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кузьмина О.В., Виноградова Е.Е. Связь организации времени руководителем с функциональным состоянием рабочих // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 4 <http://mir-nauki.com/PDF/42PSMN417.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 159.9.07

Кузьмина Ольга Викторовна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург¹

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: kuzminaov@yandex.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-001-8385-7330>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=662283

Виноградова Елена Евгеньевна

ГБПОУ «Свердловский областной медицинский колледж»

Филиал в городе Серове, Россия, Серов

Педагог-психолог

E-mail: vinogradova-elena@yandex.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=809627

Связь организации времени руководителем с функциональным состоянием рабочих

Аннотация. Многие современные организации сталкиваются с проблемой дефицита времени. Время выступает важным ресурсом развития взаимоотношений руководителя и подчиненных. Способность к организации времени выступает важной компетенцией современного руководителя и является ведущей составляющей регуляционных возможностей человека. В статье обосновывается влияние личностных дезорганизаторов времени руководителя на функциональные состояния подчиненных, которые проявляются в психической устойчивости, монотонии, усталости, напряженности. В представленном эмпирическом исследовании описаны корреляционные связи показателей организации времени линейными руководителями с функциональным состоянием их подчиненных. Корреляционные плеяды, описанные в статье, позволяют наглядно продемонстрировать спектр возможных взаимосвязей. Повышение уровня личностных дезорганизаторов у руководителя приводит к снижению общей психологической устойчивости рабочих и повышению их утомляемости и напряженности. С увеличением проблем при планировании и организации личного трудового процесса руководителями снижается стрессоустойчивость и повышается утомляемость у подчиненных. Полученные данные важны для руководителей при рефлексии собственной деятельности и проблем, связанных с организацией трудового процесса подчиненных.

Ключевые слова: организация времени; личностные дезорганизаторы времени; дефицит времени; самоорганизация деятельности; функциональное состояние работников; управление рабочим временем

¹ 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, д. 62/45

На современном производственном предприятии происходит автоматизация основных трудовых процессов. Это приводит к повышению информационной насыщенности профессиональной деятельности и увеличению нагрузок на сенсорную, когнитивную, эмоционально-волевою системы организма всех членов трудового процесса. Происходит усложнение профессиональной деятельности. Возникает задача повышения эффективности, качества, надежности и продуктивности труда работников предприятия. Результативность деятельности во многом зависит от способов управления. Основным социальным заказом для научных исследований выступает разработка способов эффективного управления для получения высокого результата при минимальных затратах сил, энергии, времени и денег.

Одним из условий успешной деятельности, по мнению многих ученых и практиков (Н. Н. Абросимова, К. А. Абульханова-Славская, Г. А. Архангельский, Р. А. Ахмеров, А. К. Болотова, О. В. Кузьмина, С. В. Леонов, Б. И. Цуканов и др.) выступает организация времени трудовых операций. От современных специалистов требуется принятие самостоятельных решений, умения самостоятельно организовывать свою работу, расставляя приоритеты в условиях ограниченных временных ресурсов. Среди управленческих компетенций, необходимых современному руководителю, выделяют целеполагание, планирование, постановку задач, принятие решений, координацию работы подчиненных, самоорганизация в условиях ограниченного времени [5; 10]. Ключевой проблемой управления временем на предприятии, как отмечают Виноградова Е. Е. и Анохин С. Ю., является снижение дефицита времени [3].

Организация времени выступает в качестве одной из ведущих составляющих регуляционных возможностей человека, определяющих его успешную включенность в деятельность [9]. В психологии данное понятие раскрывается через соотнесение различных этапов, периодов жизни, установление оптимальной для личности последовательности жизненных событий и скорости их протекания [15]. Современный работник должен уметь оценить существующую ситуацию, вписаться во временную заданность производственного процесса, неопределенность или дефицит времени [7]. Успешность данного процесса во многом определяется функциональным состоянием человека.

Функциональные состояния достаточно глубоко изучены в современной психологии и психофизиологии. Данное понятие используется для характеристики мобилизационных возможностей и энергетических затрат человека, включающих в себя комплекс физиологических, психологических, поведенческих функций и качеств.

Анализируя психологические средства произвольной саморегуляции, В. В. Барабанщикова, Т. А. Злоказова, А. С. Кузнецова, А. Б. Леонова, дали характеристику функциональным состояниям [8; 12; 13]. А. Б. Леоновой выделены уровни анализа данных состояний при выполнении профессиональных действий [11; 12; 13]. В. Я. Апчел, М. В. Григорьевой Н. Н. Даниловой, А. Б. Леоновой, В. И. Медведевым и др. определены факторы, их детерминирующие [1; 11; 12].

В физиологии труда имеется ряд исследований доказывающих, что функциональные состояния работников во многом определяются факторами окружающей среды, характеристиками трудового процесса, личностными особенностями человека и психологическим климатом рабочей среды, а также зависят от жизненного уклада, биологических ритмов, режимов труда и отдыха [2; 4; 6; 13; 14]. Несмотря на широкий спектр изучаемых вопросов, остается мало исследованной проблема влияния личностных особенностей и способностей руководителя на состояние подчиненных. Организация времени руководителя исследуется только с позиции личной эффективности. Остается открытым вопрос ее влияние на подчиненных.

С целью изучения взаимосвязи показателей организации времени руководителя с функциональным состоянием подчиненных проведено эмпирическое исследование. В-первых, были проанализированы дезорганизаторы времени, встречающиеся в управленческой деятельности руководителей. Во-вторых, выделены особенности самоорганизации управленческого состава организации. Функциональные состояния рабочих анализировались через такие показатели как, монотония, утомление, психическое пресыщение, напряженность, настроение, психологическая устойчивость к стрессу.

Диагностика руководящего состава проводилась в индивидуальной форме с применением следующих психодиагностических методик: «Диагностика особенностей самоорганизации-39» (А. Д. Ишков), «Методика диагностики личностных дезорганизаторов времени» (О. В. Кузьмина), «Дефицит времени в управленческой деятельности» (Н. В. Водопьянова). Диагностика функционального состояния рабочих осуществлялась в групповой форме с помощью батареи следующих методик: «Методика дифференциальной диагностики состояний сниженной работоспособности» (ДОРС) (А. Б. Леонова, С. Б. Величковская), «Опросник психологической устойчивости к стрессу» (ОПУС) (Е. В. Распопин), «Диагностика самочувствия, активности и настроения» (САН) (В. А. Доскина, Н. А. Лаврентьева, В. Б. Шарай и М. П. Мирошникова). Статистическая обработка данных осуществлялась с применением описательной статистики, коэффициента корреляции r_{xy} Пирсона и использованием пакета прикладных программ SPSS STATISTIC 22.

Исследование проводилось на базе металлургического предприятия АО «СУАЛ» – филиал «БАЗ-СУАЛ» в городе Краснотурьинске, Свердловской области. В диагностике принимали участие работники цеха декомпозиции, среди которых было 10 линейных руководителей и 83 рабочих. Выборка ограничена количеством работников в цехе. В функции данных руководителей входит организация технологических процессов переработки сырья и полуфабрикатов. Для них характерны нерегулярность нагрузки, необходимость принятия нестандартных решений. Группа рабочих представлены аппаратчиками-гидрометаллурги. В функциональные обязанности данных специалистов входит осуществление визуального наблюдения за показаниями приборов, которые установлены на щитах управления, а также проведения химического анализа проб. Их труд протекает в напряженной обстановке. Для него характерны высокая концентрация внимания, мгновенная реакция на сигналы, разная степень умственного и нервно-эмоционального напряжения.

Организационная структура в данном цехе – линейно-функциональная. С одной стороны, происходит выполнение узкоспециализированных функций, с другой – система подчиненности ответственности за непосредственное выполнение определенных задач.

Результаты исследования в тексте статьи представлены в виде корреляционных плеяд. Это позволяет изобразить значимые корреляционные связи и наглядно продемонстрировать их между показателями. Корреляции зафиксированы отдельно по каждой методике, диагностирующей особенности организации деятельности руководителей во времени.

На рисунке 1 представлена корреляционная плеяда, демонстрирующая взаимосвязь личных дезорганизаторов времени у руководителей с функциональным состоянием рабочих.

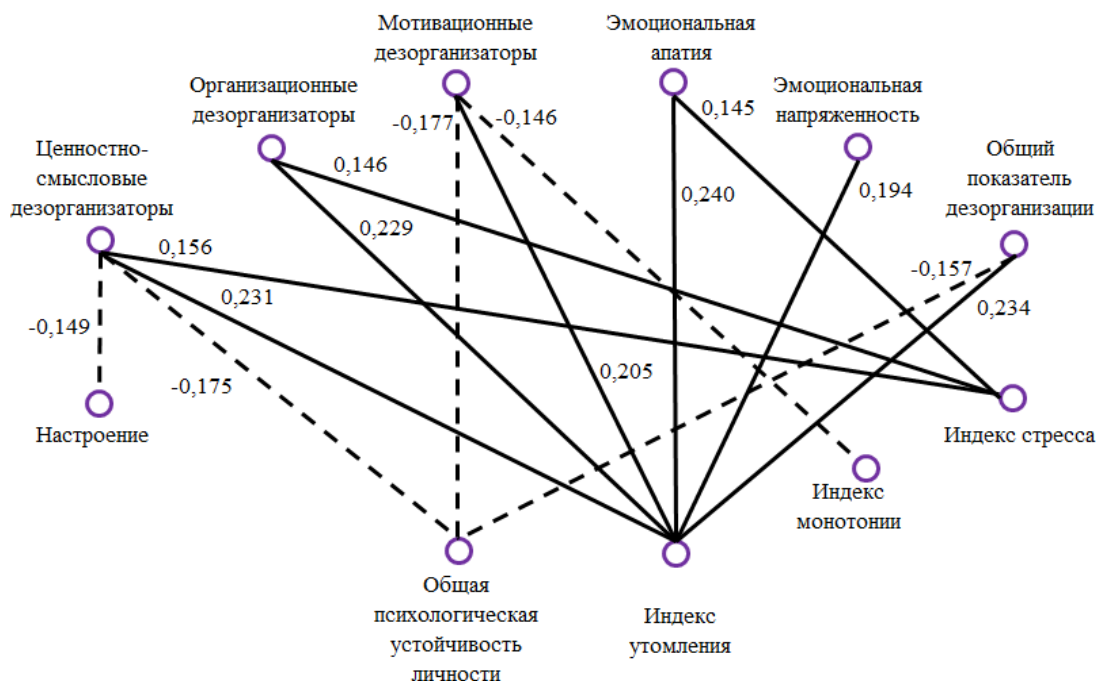


Рисунок 1. Взаимосвязь личных дезорганизаторов линейных руководителей с функциональным состоянием рабочих (составлено автором)

Данные позволяют констатировать наличие как прямых, так и обратных корреляционных связей. Показатели шкалы «Ценностно-смысловых дезорганизаторов», измеряемых у линейных руководителей, имеют обратную корреляционную связь с показателями шкал «Настроение» ($r_{xy} = -0,149$ при $p = 0,047$) и «Общая психологическая устойчивость» ($r_{xy} = -0,175$ при $p = 0,024$), а также прямую корреляционную связь со значением шкал «Индекс утомления» ($r_{xy} = 0,231$ при $p = 0,004$) и «Индекс стресса» ($r_{xy} = 0,156$ при $p = 0,040$) выделенных у рабочих. С увеличением у руководителей дезорганизаторов, связанных с отсутствием жизненных целей, и осознанием своей перспективы в жизни, у работников, находящихся в их подчинении, прослеживается снижения настроения и психологической устойчивости. В эмоциональном состоянии данных людей появляется грусть, озабоченность, пессимистический настрой, появляется негативная оценка социального окружения, постепенно снижается самооценка. Также у них усиливается стрессовое состояние и начинает возрастать утомление.

Значения показателей шкалы «Организационные дезорганизаторы» имеют прямую взаимосвязь с величиной показателей шкал «Индекс утомления» ($r_{xy} = 0,229$ при $p = 0,005$) и «Индекс стресса» ($r_{xy} = 0,146$ при $p = 0,050$). Чем чаще руководитель работает ситуативно, не выделяет приоритеты, не может установить очередность своих дел, прибегает к откладыванию дел «на потом», тем выше у его работников состояние утомления и стресса. Увеличивается дискоординация в совместно реализуемой деятельности между руководителем и подчиненным.

Показатели «Мотивационных дезорганизаторов» руководителя имеют прямую взаимосвязь с «Индексом утомления» ($r_{xy} = 0,205$ при $p = 0,010$) и обратную с «Общей психологической устойчивостью» ($r_{xy} = -0,177$ при $p = 0,023$) и «Индексом монотонии» ($r_{xy} = -0,146$ при $p = 0,050$) подчиненных. Чем выше у линейных руководителей проявляется равнодушие в работе, чем чаще отсутствует желание добиваться успеха, тем выше утомление рабочих, ниже психологическая устойчивость к стрессам.

Показатели эмоционального состояния руководителя и подчиненных связаны между собой. Значения, полученные в шкалах «Эмоциональная апатия» «Эмоциональная

напряженность» у руководителей, имеют прямую корреляцию с показателями «Индекса утомления» ($r_{xy} = 0,240$ при $p = 0,003$ и $r_{xy} = 0,194$ при $p = 0,014$) у подчиненных. Прямая корреляция также прослеживается между показателями шкал «Эмоциональная апатия» и «Индекс стресса» ($r_{xy} = 0,145$ при $p = 0,050$). Можно констатировать, что с увеличением ощущения усталости, тревоги, неуверенности в себе со стороны руководителя возрастает утомление у подчиненных. Чем выше показатели эмоционального утомления у менеджеров, тем чаще возникают ситуации дискоординации рабочих процессов, что приводит к состоянию стресса и нежеланию работать.

Между значениями шкалы «Общий показатель дезорганизации» прослеживается отрицательная корреляционная связь с показателями «Общей психологической устойчивостью» ($r_{xy} = -0,157$ при $p = 0,039$) и положительная с «Индексом утомления» ($r_{xy} = 0,234$ при $p = 0,004$). Чем чаще проявляются и сильнее выражены у руководителей личностные дезорганизаторы в целом, тем сильнее у рабочих проявляется состояние утомления, которое развивается вследствие интенсивного воздействия рабочих нагрузок и дезорганизации трудового процесса, что способствует снижению психологической устойчивости к стрессогенным стимулам.

При изучении связи дефицита времени, встречающегося в управленческой деятельности руководителя, с функциональным состоянием подчиненных были получены следующие корреляционные связи (рисунок 2).

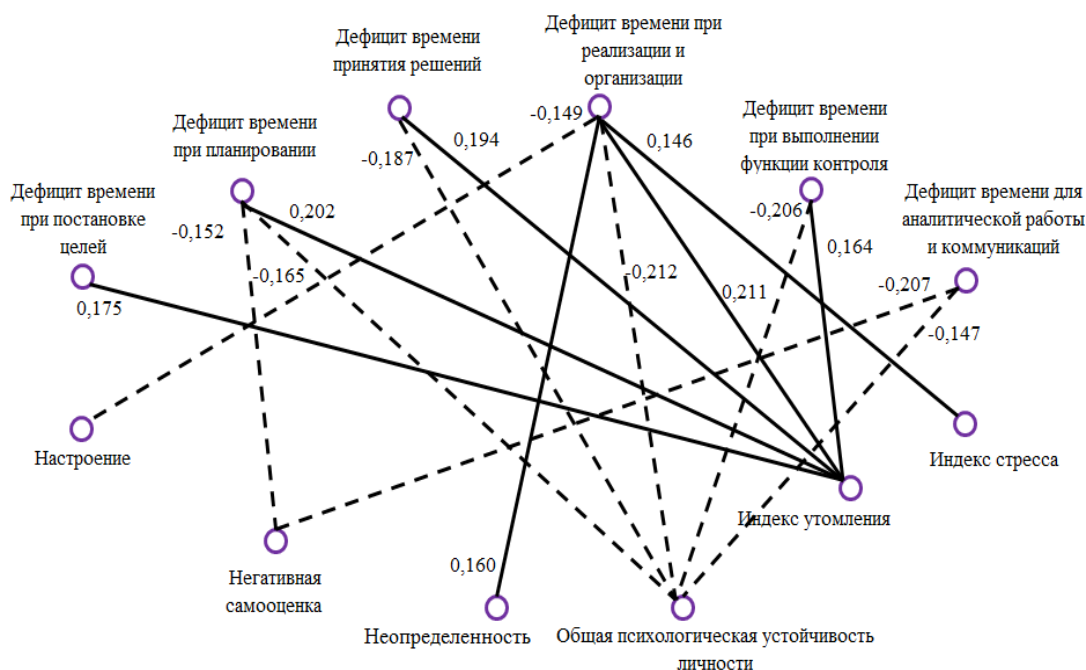


Рисунок 2. Взаимосвязь дезорганизаторов времени в управленческой деятельности руководителей с функциональным состоянием рабочих (составлено автором)

Данные рисунка 2 позволяют сделать заключение о том, что максимальное количество корреляционных связей (по пять штук) прослеживается в трех шкалах «Дефицит времени при реализации и организации», «Индекс утомления», «Общая психологическая устойчивость». Значение показателей шкалы «Дефицит времени при реализации и организации» имеет обратную корреляционную связь с показателями шкал «Настроение» ($r_{xy} = -0,149$ при $p = 0,047$), «Общая психологическая устойчивость» ($r_{xy} = -0,212$ при $p = 0,008$) и прямую связь с показателями шкал «Неопределенность» ($r_{xy} = 0,160$ при $p = 0,036$), «Индексом утомления» ($r_{xy} = 0,211$ при $p = 0,008$) и с «Индекс стресса» ($r_{xy} = 0,146$ при $p = 0,049$).

Показатели шкалы «Индекс утомления» корреляционно связаны со значением таких шкал как «Дефицит времени при постановке целей» ($r_{xy} = 0,175$ при $p = 0,024$), «Дефицит времени при планировании» ($r_{xy} = 0,202$ при $p = 0,011$), «Дефицит времени принятия решений» ($r_{xy} = 0,194$ при $p = 0,014$), «Дефицит времени при реализации и организации» ($r_{xy} = 0,211$ при $p = 0,008$), «Дефицит времени при выполнении функции контроля» ($r_{xy} = 0,164$ при $p = 0,032$).

Отрицательная корреляционная связь прослеживается между шкалами «Общей психологической устойчивости» и «Дефицитом времени при планировании» ($r_{xy} = -0,165$ при $p = 0,031$), «Дефицитом времени принятия решений» ($r_{xy} = -0,187$ при $p = 0,017$), «Дефицитом времени при реализации и организации» ($r_{xy} = -0,212$ при $p = 0,008$), «Дефицитом времени при выполнении функции контроля» ($r_{xy} = -0,206$ при $p = 0,010$), «Дефицитом времени для аналитической работы и коммуникаций» ($r_{xy} = -0,147$ при $p = 0,049$). Исходя из выше перечисленных корреляционных связей, можно сделать следующее заключение. Чем чаще руководители испытывают затруднения при планировании своей работы и организации личного трудового процесса в целях реализации поставленных задач, тем ниже стрессоустойчивость, выше утомляемость, накапливаются усталость и негативнее настроение у рабочих. Чем больше проблем у менеджеров при организации трудового процесса, тем выше чувство неопределенности и тревожности у подчиненных. Чем больше у менеджеров затруднений при формировании личных целей и планировании работы, тем более дискоординированы рабочие. Проблемы при принятии управленческих решений по предстоящим делам снижают стрессоустойчивость рабочих, стимулируют желание прекратить деятельность. Чем больше менеджеры испытывают затруднений при обмене информацией, тем меньше устойчива самооценка и стрессоустойчивость рабочих.

С увеличением затруднений при составлении распорядка дня и организации личного трудового процесса повышается негативное настроение рабочих. С возрастанием проблем у руководителей при самоконтроле своей деятельности снижается стрессоустойчивость у подчиненных и возрастает дискоординация в работе.

Многие дезорганизаторы, как утверждают менеджеры и организационные психологи, возникают из-за неправильной самоорганизации работы. Для выделения и уточнения особенностей взаимосвязи самоорганизации руководителей и функциональных состояний их подчиненных была построена корреляционная плеяда (рисунок 3).

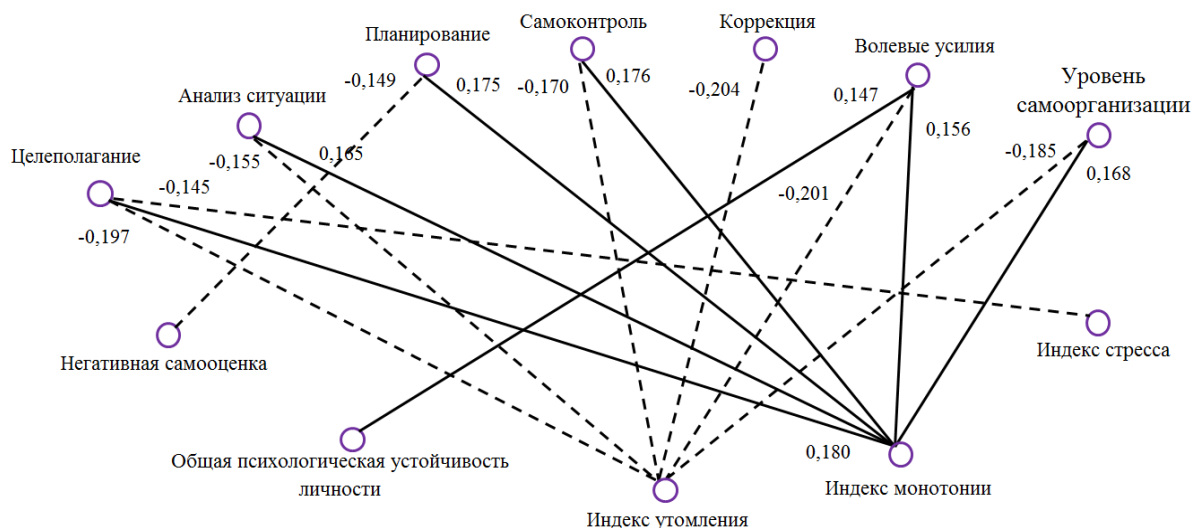


Рисунок 3. Взаимосвязь самоорганизации руководителей с функциональным состоянием рабочих (составлено автором)

В корреляционной плеяде, изображенной на рисунке 3, выделяются два ядра. Центром первого ядра являются значения показателей шкалы «Индекс утомления». Центром второго выступают показатели шкалы «Индекс монотонии». В первом ядре насчитывается 6 обратных, во втором 6 прямых корреляционных связей. Исходя из этого, можно сделать несколько заключений. Чем точнее руководитель может проанализировать существующую ситуацию, сформулировать для себя цели, определить план действий, осуществить в процессе деятельности контроль и коррекцию своего поведения и психоэмоциональных состояний, тем меньше проявляется утомление и выше устойчивость работников к однотипным, монотонным условиям трудовой деятельности. Также можно констатировать, что чем менее выражены у руководителя навыки целеполагания, тем выше состояние стресса у работников. При отсутствии продуктивного планирования трудового процесса со стороны менеджера снижается самооценка у подчиненных.

Таким образом, результаты проведенного эмпирического исследования взаимосвязи самоорганизации менеджеров и работоспособности рабочих показали:

1. Повышение уровня личностных дезорганизаторов у руководителя приводит к снижению общей психологической устойчивости личности рабочих; и повышению их утомляемости. Чем меньше у менеджеров целей и намерений в жизни, больше равнодушия в работе и стремления постоянно откладывать дела, чем выше общий показатель дезорганизации у его подчиненных, тем ниже их сопротивляемость к стрессогенным стимулам. При повышении ценностно-смысловых дезорганизаторов руководителей снижается настроение у рабочих. Чем ниже желание менеджеров проявлять активность, тем ниже стрессоустойчивость рабочих в экстремальных условиях деятельности и выше состояние истощения и психологической напряженности.

2. С увеличением дефицита времени на всех этапах управленческой деятельности снижается психологическая устойчивость рабочих и возрастает утомление, а также снижается позитивная самооценка и самопринятия, происходит дискоординация процесса деятельности. При увеличении дефицита времени при планировании у менеджеров повышается утомление и снижается стрессоустойчивость у подчиненных. Нехватка времени при аналитической работе и коммуникациях у руководителей способствует снижению психологической стрессоустойчивости у их подчиненных. В этой ситуации у рабочих повышается неудовлетворенность собой.

3. Чем выше уровень самоорганизации менеджеров, тем сильнее проявляется мотивация, связанная с завершением деятельности. С увеличением уровня активности менеджеров возрастает психологическая устойчивость рабочих.

Проведенное исследование подчеркивает роль руководителя в производственном процессе. Эмпирические данные, полученные в исследовании, помогут специалистам, занимающимся развитием персонала, в разработке программ повышения квалификации руководителей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Апчел, В. Я. Стресс и стрессоустойчивость человека [Текст] / В. Я. Апчел, В. Н. Цыган. СПб.: Военно-медицинская академия, 1999. – 88 с.
2. Борневассер, М. Стресс в условиях труда [Текст] / М. Борневассер // Психические состояния / Сост. и общая редакция Л. В. Куликова. – СПб.: Питер, 2001. – С. 454-469.

3. Виноградова, Е. Е. Отношение ко времени у сотрудников организации [Текст] / Е. Е. Виноградова, С. Ю. Анохин // Современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей МНПК. Пенза: Наука и Просвещение. – 2016. – С. 224-234.
4. Вольвич, Ю. К. Психологические модели стресс-преодолевающего поведения личности в организациях разных сфер деятельности [Текст] / Ю. К. Вольвич // Личность и бытие: человек как субъект социокультурной реальности: материалы ВНК / под ред. З. И. Рябикиной и В. В. Знакова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. – С. 200-204.
5. Гуревич, А. М. Ассесмент: принципы подготовки и проведения [Текст] / А. М. Гуревич. – СПб.: Речь, 2005. – 235 с.
6. Дружилов С. А. Основы психологии профессиональной деятельности инженеров-электриков: Монография [Текст] / С. А. Дружилов. – М.: Академия естествознания, 2010. – 119 с.
7. Заборова, Е. Н. Временная компетентность сотрудников организации в ситуации с разным отношением к работе / Е. Н. Заборова, О. В. Кузьмина // Интернет журнал «Мир науки» 2016, Т. 4, № 6 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mir-nauki.com/PDF/83PSMN616.pdf>, свободный.
8. Кузнецова, А. С. Эффективность психологических средств произвольной саморегуляции функционального состояния [Текст] / А. С. Кузнецова, В. В. Барабанщикова, Т. А. Злоказова // Экспериментальная психология. 2008. Том 1. № 1, С. 102-130.
9. Кузьмина, О. В. Временная компетентность личности: понятие, механизмы развития и коррекции [Текст] / О. В. Кузьмина. – Екатеринбург: А-Принт, 2015. – 144 с.
10. Кузьмина, О. В. Технология проведения аттестации персонала [Текст] / О. В. Кузьмина. – Екатеринбург: УрГИ, 2007. – 138 с.
11. Леонова, А. Б. Психологические механизмы саморегуляции функциональных состояний человека [Текст] / А. Б. Леонова // Субъект и личность в психологии саморегуляции / под ред. В. И. Моросановой. – М. – Ставрополь: ПИ РАО, СевКавГТУ, 2007. – С. 345-370.
12. Леонова, А. Б. Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека [Текст] / А. Б. Леонова // Вестн. Моск. ун-та. Серия 14, Психология. – 2007 – № 1 – С. 87-103.
13. Леонова, А. Б. Субъективно значимые характеристики труда [Текст] / А. Б. Леонова // Организационная психология / под ред. А. Б. Леоновой. – М.: ИНФРА-М, 2014 – С. 115-130.
14. Платонов, К. К. Профессиональное утомление [Текст] / К. К. Платонов // Психические состояния / Сост. и общая редакция Л. В. Куликова. – СПб.: Питер, 2001. – С. 316-325.
15. Трубников, Н. И. Проблемы времени в свете философского мировоззрения [Текст] / Н. И. Трубников // Вопросы философии. – 1978. – №2. – С. 111-121.

Kuzmina Olga Victorovna

Ural state university of economics, Russia, Ekaterinburg
E-mail: kuzminaov@yandex.ru

Vinogradova Elena Evgen'evna

Sverdlovsk regional medical college, Russia, Ekaterinburg
E-mail: vinogradova-elena@yandex.ru

The connection of the organization of time with the manager with the functional state of the workers

Abstract. Many modern organizations are faced with the problem of time deficit. Time is an important resource for the development of the relationship between the leader and subordinates. The ability to organize time is an important competence of the modern leader and this ability is the leading component of the regulatory capabilities of man. The article substantiates the influence of personal disorganizers of the leader's time on the functional states of subordinates, which manifest themselves in mental stability, monotony, fatigue, tension. The correlation of the time management indicators by line managers with the functional state of their subordinates is described in the presented empirical study. The correlation galaxies described in the article allow us to clearly demonstrate the range of possible interrelationships. Increasing the level of personal disorganization of the head leads to a reduction in the overall psychological stability of workers and increase their fatigue and tension. With increasing problems when planning and organizing a personal labor process, managers reduce their stress resistance and fatigue in subordinates. The obtained data are important for managers when reflecting their own activities and problems related to the organization of the labor process of subordinates.

Keywords: organization of time; personal disorganizers of time; time deficit; self-organization of activities; functional condition of employees; work time management