

Л. Н. Захарова

*Национальный исследовательский
Нижегородский университет им. Н. И. Лобачевского
Нижний Новгород, Россия*

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ВОЗРАСТ ПЕРСОНАЛА

Представлены результаты теоретико-эмпирического исследования социально-психологического возраста персонала в инновационных и ординарных компаниях. Показано, что, независимо от хронологического возраста и гендерной принадлежности, персонал инновационных компаний имеет более молодой социально-психологический возраст, который является ключевым показателем субъективного благополучия персонала в условиях внедрения инноваций.

Ключевые слова: Индустрия 4.0, персонал, хронологический возраст, организационная культура, социально-психологический возраст, субъективное благополучие.

Lyudmila N. Zakharova

*National Research Lobachevsky
State University of Nizhny Novgorod
Nizhny Novgorod, Russia*

SUBJECTIVE WELL-BEING AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL AGE OF PERSONNEL

The results of theoretical and empirical study of the socio-psychological age of the personnel in innovative and ordinary companies are presented. It is shown that regardless of chronological age and gender affiliation, the personnel of innovative companies have a younger socio-psychological age, which is a key indicator of the subjective well-being of staff in the context of innovation.

Keywords: Industry 4.0, personnel, chronological age, organizational culture, socio-psychological age, subjective well-being.

Введение. Наступление нового технологического уклада Индустрии 4.0, несущего изменения на рынке труда, исчезновение одних и возникновение других профессий, новые требования к персоналу [1], пандемия, беспрецедентные западные санкции создают исключительные вызовы экономике на фоне дефицита инновационности и низкой производительности труда, по данным Министерства экономического развития, в 2–3 раза уступающей, развитым странам. Россия занимает в 2021 г. 45-е место в Глобальном индексе инновационности, причем по качеству человеческого капитала — 26-е место, а по результативности деятельности, связанными с инновациями, — только 56-е [2]. В исследовании изучено субъективное благополучие как эмоциональный регулятор принятия персоналом инноваций (СБ) [3]. Цель исследования — сравнительный анализ СБ персонала в компаниях, успешно входящих в новый технологический уклад (далее — инновационные компании), и компаний, менеджмент которых на протяжении многих лет безуспешно пытается перевести их в инновационный формат развития (далее — ординарные компании).

Материалы и методы. Общее количество респондентов 840 чел., мужчины и женщины, врачи (класс профессий «человек — человек») и инженеры (класс профессий «человек — техника») трех возрастных групп. В комплекс показателей СБ включены индивидуальные ценности организационного развития (метод OSAI К. Камерона и Р. Куинна), уровень переживаемого организационного стресса (шкалы дистресса Р. Кесслера), самооценка усталости от труда и организационных отношений, самооценка общего состояния здоровья, состояния нервной системы и сердечно-сосудистой системы, психологического самочувствия в трудовом коллективе и возрастная самооценка (авторские анкеты, сочетающие вопросы и прямое шкалирование). В качестве эффектов СБ изучены личностная вовлеченность в трудовой процесс (метод личностных самоидентификаций М. Куна и Т. МакПартленда), участие в корпоративном обучении и самостоятельное повышение квалификации (авторская анкета). Возрастная самооценка (психологический возраст) сравнивалась с оценкой возраста сотрудников менеджерами (социально-психологический возраст).

Результаты.

1. Установлено, что для инновационной производственной компании характерна ОК рыночно-иерархического типа с выраженным адхократическим компонентом. В медицинской сложилась более сбалансированная ОК, но также с выраженным адхократическим компонентом. В ординарных компаниях выявлена кланово-иерархическая (в медицинской) и иерархически-клановая (в производственной) модели с минимальным присутствием адхократического компонента. Таким образом, можно видеть, что менеджмент ординарных компаний пытается перевести их в инновационный формат развития, не меняя ценностную основу ОК. Понимая, что ценности являются предикторами поведения, понятна и тщетность управленческих усилий. Полученные данные хорошо согласуются с результатами исследований жизнеспособных ОК в развитых экономиках [4].

2. Выявлены существенные различия в комплексах показателей СБ персонала инновационных и ординарных компаний, независимо от класса профессий и хронологического возраста персонала. Для персонала инновационных компаний характерна приверженность инновационным ценностям, готовность наращивать инновационность компании, меньшая усталость, существенно более высокая оценка состояния своего здоровья. Разница в оценке состояния здоровья между группами с разным хронологическим возрастом есть, но в инновационных компаниях показатели значимо лучше, чем у их сверстников в ординарных компаниях. Персонал инновационных компаний закономерно чувствует себя моложе своего хронологического возраста. Уровень организационного стресса не только существенно выше у всех гендерных и возрастных групп в ординарных компаниях, но и превышает показатели нормы по Р. Кесслеру. Показано, что в условиях попыток менеджмента внедрить инновации психологическая защита, даваемая клановым компонентом ОК, перестает выполнять эту свою функцию.

3. Поскольку СБ само по себе в трудовой деятельности не может рассматриваться как безусловная ценность, а только в сочетании с результативностью труда, важно контролировать эффекты СБ. В инновационных компаниях личностная вовлеченность в трудо-

вую деятельность, участие персонала в корпоративном обучении, работе с информацией, самообразовании существенно выше, чем в ординарных. Особенно показательно, что персонал, достигший пенсионного возраста, готов продолжать трудовую деятельность значительно чаще, чем это наблюдается в ординарных компаниях.

4. В качестве интегрального показателя СБ вполне обоснованно рассматривать социально-психологический возраст персонала. Менеджмент инновационных компаний оценивает большую часть персонала по проявлениям в труде как более молодых и соответствующих требованиям нового технологического уклада. Этот факт менеджерской оценки хорошо согласуется с самооценкой возраста персоналом.

5. На основе применения теоретического анализа к полученным результатам удалось разработать теоретическую модель СБ как социального действия, интерактивного по своей природе и с системной детерминацией на уровнях культуры общества, организационной культуры, личности и психофизиологическом уровне [5]. ОК рассматривается ключевая детерминанта, поскольку она смягчает действие культурных ценностей в условиях сложных вызовов, прививает инновационные индивидуальные ценности, модели поведения и дает чувство СБ, активизирует личностную активность персонала и осуществляет профилактику организационного стресса.

6. Дан анализ управленческих практик достижения СБ персонала. Показано значение построения жизнеспособной корпоративной культуры, ценностной переориентации персонала, поддерживающей модели управленческого взаимодействия, сервисного лидерства.

Заключение. Существующая возможность перейти к мобилизационной экономике, потеря доступа к новым технологиям не снимет необходимость в эмоциональных регуляторах инновационного поведения, а усилит ее, обострится проблема качества жизни персонала. Усиление турбулентности, давление сроков выполнения работ, ответственности способствуют росту организационного стресса, препятствующему созданию инновационных продуктов и принятию инноваций персоналом. Последствия управленческого игнорирования СБ персонала могут быть разрушительными.

Библиографические ссылки

1. *Schwab K.* The Fourth Industrial Revolution. New York : Crown Business, 2017. 172 p.
2. Global Innovation Index 2021 / eds. S. Dutta, L. R. Leyn, S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business, 2021 : [website]. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf (accessed: 29.04.2022).
3. Subjective well-being: three decades of progress / E. Diener, E. M. Suh, R. E. Lucas et al. // Psychological Bulletin. 1999. Vol. 125, № 2. P. 276–302.
4. *Duchek S.* Organizational resilience: a capability-based conceptualization // Business Research. 2020. Vol. 13, № 1. P. 215–246.
5. *Захарова Л. Н.* Субъективное благополучие персонала как социальное действие в условиях внедрения инноваций // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. А. А. Грачев, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М. : Ин-т психологии РАН, 2021. С. 837–851.