

Секция «7. Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике»

Изучение корреляции трудовой нагрузки и инновационного потенциала персонала.

Анноярова Ксения Андреевна

Студент

*Московский государственный университет экономики, статистики и информатики,
экономики и финансов, Москва, Россия*

E-mail: annoyarovashusha@mail.ru

Научный руководитель

доцент Хмелев Игорь Борисович

На сегодняшний день утвердилось мнение, что «трудовая загруженность» - это индикатор, определяющий эффективную работу персонала. Это общепринятое утверждение опровергается исследованиями Simmons School of Management.

Специалисты утверждают, что креативность персонала заметно снижается, когда повышается трудовая нагрузка.

Исследования представленные Kate Kellogg и пятью ее соавторами подтверждают тот факт, что трудовая загруженность не всегда эффективна и может даже привести к снижению прибыли фирмы, поскольку в данном случае не используется инновационный потенциал персонала[3]. В качестве объекта исследования была взята организация, где креативность и инновации важны для конкурентоспособности и дальнейшего успеха.

Оценка инновационного потенциала была основана на «частоте» определенных видов деятельности персонала, стимулирующих инновации таких, как развитие способностей, выявление новых направлений работы, обучение знаниям и навыкам, творческое мышление. Также определялся «индекс нагрузки», задавались следующие вопросы: «нагрузка является проблемой в этой организации», «рабочая нагрузка превышает обычные часы», «нагрузка проблема для меня, я должен работать дополнительные часы», «проблемы рабочей нагрузки ухудшают качество работы моего коллектива», «я регулярно беру работу домой и работаю по выходным».

Результаты исследования показали статистически значимую отрицательную корреляцию между высокой рабочей нагрузкой и инновационным потенциалом. Опрашиваемые констатировали, что высокая нагрузка исключает творческую и инновационную работу[3].

В качестве решения проблемы специалисты предлагают обучение персонала, в частности менеджеров и руководителей, тайм-менеджменту, построению smart целей и другое[5]. Высокая рабочая нагрузка может быть спровоцирована следующими ошибками: во-первых, неспособностью менеджеров сосредоточиться, многие часто забывают, что их задача в эффективном управлении людьми, ресурсами и общей работой, поэтому важна не только индивидуальная работа, а еще и достижение результатов.

Во-вторых, делегирование задач и ответственности часто то, что менеджерам трудно сделать. Вполне вероятно, что в прошлом их постигла неудача, и они не хотят, чтобы это повторилось вновь. В данном случае важно научить управленческий персонал

определять задачи, которые можно сделать самостоятельно, а какие могут быть делегированы. После того как определили те задачи, которые могут быть делегированы, необходимо найти лучшего человека в команде, готового справиться с этой задачей и делегировать обязанности ему.

В-третьих, необходимо говорить «нет». Важно реально оценивать свои возможности, это поможет понять готов ли менеджер взять на себя тот или иной проект, или дополнительную работу.

В-четвертых, планирование. На сегодняшний день это одно из главных условий рационального использования времени. Без сомнения, планирование помогает расставить акценты в деятельности и сосредоточиться на приоритетах. И, наконец, в-пятых, сегодня прослеживается очень модная тенденция, политики «открытых дверей». Однако в данном случае необходимо проследить, чтобы данная концепция не мешала работе, поскольку постоянное отвлечение внимания ставит под опасность результаты эффективной работы. В качестве решения предлагают следующее: назначить время, когда руководитель доступен для решения проблемных вопросов и проблем людей и планировать этот день в календаре.

Обращая внимание на мировую практику, в большинстве странах законодательно разрешено работать около 40 часов в неделю. Однако NEF (New Economics Foundations) рекомендовал двигаться к 21 часовому стандарту рабочей недели. Данная исследовательская организация объясняет это тем, что данный стандарт поможет решить проблемы безработицы, выброса CO₂, низкого благосостояния, укоренившегося неравенства, переутомления, нехватки времени на семью и общей нехватки свободного времени[4]. Интересны разработки Джулиет Шор, профессора социологии в Бостоне. Она подсчитала, что эффективность американского производства в период с 1950 по 1990 год выросла вдвое. Если условно считать, что прирост производительности труда с учётом НТР и непрерывной модернизации увеличивается с тем же темпом, то рабочая неделя сейчас могла бы составлять 6,5 часов, причем при тех же объёмах производства[5].

Действительно, с каждым днем технологии совершенствуются, однако, как показывает практика и статистика, количество рабочих часов, также сверхурочных, не сокращается. Например, в России, согласно опросу, проведенному Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), большинство граждан работают в пределах установленной законом нормы, а именно 35-44 часа в неделю (58%). Но почти треть опрошенных (30%) из 1600 человек превышает эти рамки, работая от 45 до 59 часов или даже свыше 60 часов[1].

Специалисты подтверждают тот факт, что у работников интеллектуального труда меньше производительных часов за день, чем у работников физического труда – в среднем не 8 часов, а 6[2]. Причем работники умственного труда очень чувствительны даже к небольшому дефициту сна. Исследования американских военных показали, что сокращение сна лишь на 1 час в сутки в течение недели приводит к когнитивной деградации, сравнимой с 10 %-ным содержанием алкоголя в крови. «Если бы работники пришли на работу пьяными, - пишет один из исследователей данной проблемы Эван Робинсон, - то начальник мог бы их уволить, увидев риск всему предприятию[2].

Таким образом, хотелось бы подчеркнуть, что длительность рабочей недели не основной критерий эффективности труда. Главное - это производительность. Например, по данным экспертов МОТ, средний американский рабочий ежегодно производит про-

дукции на 63,8 тыс. долл. Производительность среднего работающего в Ирландии составляет около 56 тыс. долл., в Бельгии – 55,2 тыс. долл., во Франции – около 54,6 тыс. долл., а в России - в среднем 25-28 тыс. долл[2]. Однако «чрезмерная» работа ведет не только к ухудшению инновационного потенциала персонала, но и развитию депрессии, гипертонии, хронической усталости. Более того в мегаполисах, где люди тратят несколько часов на дорогу, времени на саму «жизнь» не остается вовсе. Поэтому для развития инновационного потенциала необходимо разработать эффективный график работы, увеличивающий не рабочую неделю, а трудовую производительность.

Литература

1. ОмнибусТВЦИОМ// 27.05. 2011//<http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111648>
2. Инга Сангалова, «Пятичасовой рабочий день оказался эффективнее 10 – часового» 21.12.2012// <http://lf.rbc.ru/recommendation/other/2012/12/21/219655.shtml>
3. Center for Gender in Organizations (CGO)/ Linking gender and organizational effectiveness, April 2002
4. Coote, 21 Hours: Why a Shorter Working Week Can Help Us All to Flourish in the 21st Century// London: New Economics Foundation//2012
5. Workload and innovation/05. 03.2011/ <http://cra-manager.com/news/view&id=19>