

Переработка и ее восприятие персоналом разной возрастной и гендерной принадлежности: пилотное исследование

Лангман Инна Александровна

Аспирант

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

E-mail: tyva2772@gmail.com

Актуальность. Переход экономики к новому технологическому укладу Индустрии 4.0 обуславливает востребованность персонала, готовому к принятию технологических и управленческих инноваций, вовлеченного и берущего на себя ответственность за развитие вместе с развивающейся компанией [4]. Отставание России в производительности труда и в уровне инновационности в условиях санкций обостряет проблему вовлеченности персонала. Вместе с тем в мире в целом и в России, в частности, растет нежелание персонала погружаться в дела компании, выполнять сверхурочную работу, все более отчетливым становится тренд выполнения работы на уровне возможного минимума. Этот феномен назван тихим увольнением, нередко он сопровождается и увольнением по собственному желанию, и увольнением по инициативе менеджмента [2]. Феномен является неизученным ни с точки зрения причин, ни с точки зрения привязанности к конкретным сферам бизнеса, распространенности в разных гендерных и возрастных группах. Тем не менее, есть исследования, результаты которых раскрывают негативные действия фактора стресса, порождаемого усталостью, диссонансом между трудовыми нагрузками и снижением уровня субъективного благополучия, трудовой мотивации, выгорания, ухудшением состояния здоровья [1, 3, 5]. Все это закономерно сказывается на вовлеченности персонала в трудовую деятельность и организационную жизнь компании. Острую актуальность приобретают вопросы эффективного управления персоналом в условиях переработок.

Цель исследования: выявить характер влияния переработок на субъективное благополучие мужского и женского разновозрастного персонала в разных сферах профессиональной деятельности.

Респонденты и методы. С помощью анкеты субъективного благополучия [1], модифицированной под задачу изучения влияния переработок, опрошены 572 респондента, работающих в ИТ бизнесе, производственной и социальных сферах. Респондентами явились мужчины и женщины. Обработка данных (критерии Манна-Уитни и Вилкоксона) проведена путем расчета статистической значимости различий между гендерными и возрастными подгруппами (до 35 лет, 35-54 года, 55 лет и старше для женщин, 35-59 лет и старше 60 лет для мужчин).

Результаты исследования. Переработки выявлены примерно у половины респондентов во всех изучаемых сферах профессиональной деятельности: 47% в ИТ сфере, 51% в производственной и 56% в социальной сферах. Временной диапазон переработок также достаточно равномерно представлен: большая часть - до 75% переработок это переработки до 10 часов в неделю; в ИТ сфере и социальной сфере 26% переработок составляет от 10 до 20 часов в неделю. В производственной сфере в этом временном интервале переработки составляют 15%, свыше 20 часов перерабатывают 8-10% респондентов. По большей части перерабатывают сотрудники молодого и среднего возраста, мужчины больше, чем женщины, за небольшими исключениями: например, в ИТ сфере молодые женщины перерабатывают меньше, чем мужчины (33% против 48%), а в социальной сфере больше перерабатывают молодые женщины (47% против 28%). Сотрудники старшего возраста во

всех изучаемых сферах перерабатывают меньше других возрастных групп (диапазон переработки от 4% до 14%). Максимум в 14% зафиксирован у женщин старшего возраста в ИТ сфере, против 4% у мужчин. Отношение к переработкам зависит от вознаграждения. Чем выше вознаграждение, тем большее число респондентов признает переработки естественным продолжением работы. Оценка адекватности вознаграждения носит весьма субъективный характер и, видимо, зависит от уровня заработной платы и возрастной группы. Так в социальной сфере более всего довольны вознаграждением женщины старшего возраста, их оценки достигают 4-4.5 баллов, в то время как у молодых женщин этот показатель составляет 0.9 при вынужденных переработках и 2.7 при добровольных ($p \leq 0.05$). Это объясняется тем, что молодые женщины более часто получают подработки. Они больше времени хотят тратить на личную жизнь, а подработать при необходимости могут в других более высоко оплачиваемых сферах занятости. Такие высокие оценки удовлетворенности оплатой подработок можно видеть только у молодых мужчин в ИТ сфере (4.5) балла при их добровольном выборе, а если переработка вынужденная, то оценка удовлетворенности оплатой составляет только 2.8 балла ($p \leq 0.05$). Это свидетельствует о том, что сотрудники могут при желании найти более выгодную подработку или даже новую работу. Хотя переработки представляются положительным фактором в трудовой деятельности, поскольку, в основном, оплачиваются, но они негативно сказываются на здоровье, что отражается в самооценках здоровья респондентами. Особенно в ситуациях систематических переработок от 15 часов в неделю. Там, где переработка является вынужденной, самооценка состояния здоровья находится в интервале от -5 до 2.4 баллов, а там, где естественной - от +1 до +3.2 (по подгруппам $p \leq 0.05$).

1. Восприятие сотрудниками компаний переработок не является однотипным и зависит от сферы профессиональной деятельности, их добровольности или вынужденности.

2. Переработки негативно сказываются на самооценке здоровья сотрудников при их вынужденном характере, субъективной недостаточности оплаты, возрастной и гендерной принадлежности.

3. Представляется обоснованным исследование вопроса влияния организационных условий компаний на восприятие переработок респондентами, а также выявление факторов более активного вовлечения в трудовой процесс сотрудников старшего возраста при существующем дефиците квалифицированного персонала.

Источники и литература

- 1) Захарова Л.Н., Саралиева З.Х., Леонова И.С., Заладина А.С. Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. 2019, № 2. С.36-52.
- 2) Мир охватила волна тихих увольнений. К чему она приведет в России. РБКpro <http://pro.rbc.ru/demo/6310da459a794766299af044>
- 3) Graf B., Antoni C.H. Drowning in the flood of information: a meta-analysis on the relation between information overload, behavior, experience, and health and moderating factors // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2022. Last article. DOI: 10.1080/1359432X.2022.2118051.
- 4) Kergroach S. Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labour Market. Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11. № 4. P. 6–8.
- 5) Oppenauer V., Van De Voorde K. Exploring the relationships between high involvement work system practices, work demands and emotional exhaustion: a multi-level study // The International Journal of Human Resource Management/. 2018. Vol.29. №2. P. 311-337.