

Секция «Современная организационная психология: основные тенденции развития»  
**Анализ проблемных зон в деятельности организации и вовлеченность в  
работу различных категорий персонала**

**Будилина Наталья Анатольевна**

*Студент (специалист)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

*E-mail: ants65@mail.ru*

Одной из насущных задач современной организационной психологии является необходимость поиска и разработки новых подходов, повышающих эффективность диагностики организационных проблем и нахождение способов их эффективного решения, что в свою очередь подчеркивает актуальность исследований в области диагностики проблемных зон в деятельности организации [1, 3]. В психологических исследованиях в последнее время также все больше внимания начинает уделяться изучению позитивных рабочих состояний, связанных с субъективным благополучием работника и определяющих его отношение к своему труду. Вовлеченность в работу является одним из таких позитивных состояний, которые человек испытывает на работе, определяющих то, как человек подходит к своей работе, к своему участию в процессе трудовой деятельности [2].

В качестве одного из направлений работы по изучению существующих проблем организаций и отношению к ним персонала, представляется важным рассмотрение различных проявлений деятельности сотрудника и вовлеченности в работу, как позитивному состоянию, определяющему его отношение к собственному труду во взаимосвязи друг с другом.

Цель проведенного нами эмпирического исследования состояла в выявлении закономерных взаимосвязей между характеристиками трудовой деятельности сотрудника, проблемными зонами в деятельности организации и вовлеченностью в работу.

В исследовании были обследованы 45 сотрудников военной организации. Для исследования были использованы три уровня системного анализа организации, выделенные в качестве основных в современной организационной психологии - работник, группа, организация. Мы проанализировали проявления деятельности исполнителя на каждом уровне организационных взаимодействий. Подготовленный пакет методик включал в себя следующие стандартизированные тесты: методика организационного скрининга, анкета для оценки субъективно важных характеристик деятельности Дж. Хакмана и Г.Олдхама, опросник «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана, опросник «Атмосфера в группе», опросник UWES (Утрехтский опросник вовлеченности в работу) В. Шауфели и А. Бэккера, опросник трудового стресса (JSS) для выявления субъективно стрессогенных факторов, опросник «Дифференциальная оценка состояний сниженной работоспособности» А.Б. Леоновой и С.Б.Величковой, опросник привлекательности труда в организации В.М. Снеткова, статистическая обработка полученных данных.

Проведенное исследование показало следующие результаты:

- 1) Были выделены обобщенные показатели стрессогенных факторов у сотрудников организации: «Несоответствие обязанностей», «Несовпадение ожиданий», «Чрезмерные перегрузки», «Конфликтогенная среда».
- 2) Были выделены обобщенные показатели мотивационной структуры личности: «Социальная включенность», «Базовые потребности».
- 3) Были выделены обобщенные показатели привлекательности труда в организации: «Мотивационная включенность в работу», «Стабильность в организации труда»
- 4) Были обнаружены предикторы основных компонентов вовлеченности в работу:

- На энергичность в большей мере, чем остальные влияют личностные особенности сотрудника и особенности его деятельности на конкретном рабочем месте.
- Преданность сильнее остальных зависит от того, насколько успешно организация выполняет социальный заказ / продукцию.
- На погруженность в работу в большей степени влияют социальные компоненты: эмоциональный комфорт в коллективе и работа с трудовыми ресурсами (например, обучение).

На основе указанных выше результатов мы можем говорить о том, что выявились конкретные проблемные зоны в деятельности организации (работа с персоналом и успешность создания организацией социальных / материальных благ), которые вносят наиболее существенный вклад в вовлеченность работу сотрудников.

### Источники и литература

- 1) Липатов С. А. Организационная диагностика: теоретические и методологические основания // *Личность. Культура. Общество*. №3, 2005
- 2) Мандрикова. Е.Ю. Увлеченность работой: обзор современных исследований / *Психология в ВУЗе* - 2012 - №6 - с. 53 – 63
- 3) Организационная психология. Учебник. Под ред. Леоновой А.Б. - М.: Инфра.М, 2013\15
- 4) Психология менеджмента: практикум/ под ред. проф. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2010
- 5) Senior B. Organizational change and development // *Introduction to work and organizational psychology: an European perspective* / N.Chmiel (Ed.) - Oxford: Blackwell Publ., 2000
- 6) Wilmar B. Shaufeli, Arnold B. Bakker Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept // *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. - Psychology Press. Taylor & Francis Group - 2010. - P.10-25