

Секция «Организационная психология и организационное консультирование»

## Предикторы ухода сотрудников из проектных организаций

Научный руководитель – Леонова Анна Борисовна

*Султанова Фания Ривалевна*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

*E-mail: faniya2014@gmail.com*

В настоящее время проектная форма организации труда становится одной из наиболее часто встречающихся форм во всех сферах экономической деятельности (Landy, Conte, 2016; Gelfand et al, 2017). К сотрудникам проектных организаций время и экономика предъявляет свои особые требования, а именно: мобильность, высокая переключаемость, адаптивность к различным условиям работы и клиентам, сложность оценки деятельности и результатов труда (Whitley, 2006). Поиск сотрудников, способных оставаться эффективными в таких условиях становится нетривиальной задачей для руководителей проектных организаций. Одним из примеров проектной организации в промышленной индустрии может служить конструкторское бюро. Для работы в нем помимо вышеперечисленных компетенций сотрудник должен обладать и высокими техническими знаниями, навыками и подготовкой в сходной инженерно-конструкторской отрасли (Болдина, Русаков, 2014). Инженерно-технические работники являются одной из наиболее востребованных и сложных для поиска категорий сотрудников, поэтому текучесть кадров в данной сфере может привести не только к срыву сроков выполнения проектов, но и к прекращению функционирования организации. Целью данной работы является поиск предикторов ухода сотрудников из проектных организаций.

В исследовании участвовали сотрудники трех проектных организаций. Выборка составила 72 человека (49 мужчин и 23 женщины), 61 из которых имеют высшее образование и по большей части являются инженерно-техническими работниками. Организационный стаж сотрудников варьируется от 3 месяцев до 26 лет.

Участники исследования заполнили пакет диагностических методик, который включал в себя опросники на оценку индивидуально-личностных показателей сотрудников: «Анкета для оценки субъективно важных характеристик деятельности» (Г.Р.Олдхем и Дж.Хакмен), «Якоря карьеры» (Э. Шейн), «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман), а также опросники на оценку компонентов организационной культуры «Привлекательность ОК» (В.М.Снетков) и «Оценка субъективного отношения к ОК» (А.Майер) (Практикум по психологии., 2001; Чикер, 2003).

Прежде чем подвергнуть данные регрессионному анализу был проведен факторный анализ шкалы всех методик, за исключением «Анкеты для оценки субъективно важных характеристик деятельности», с целью редукции количества показателей, таким образом, в дальнейшей статистической обработке участвовали уже обобщенные показатели методик (Леонова, Султанова, 2015).

Для достижения цели исследования был проведен иерархический линейный регрессионный анализ, в котором прежде была уравнена выборка по а) демографическим характеристикам, а именно полу, возрасту, образованию; б) организационным характеристикам: должность и организационный стаж, в) после чего осуществлён поиск индивидуальных мотивационных показателей и организационных аспектов, влияющих на эффективность организаций.

В качестве основного результата проведенного исследования были получены три регрессионные модели: ухода из организации ( $R^2=0,47$ ;  $p=0,020$ ), удовлетворённости работой ( $R^2=0,63$ ;  $p=0,0001$ ) и удовлетворенности жизнью ( $R^2=0,41$ ;  $p=0,078$ ).

Предикторами ухода сотрудников из проектной организации являются: сложность работы ( $B= -0,185$ ;  $p = 0,033$ ), значимость работы ( $B= -0,235$ ;  $p = 0,006$ ), четкость организации труда ( $B= 0,325$ ;  $p = 0,003$ ) и ориентация на социальную самореализацию ( $B= 0,101$ ;  $p = 0,033$ ). Как мы видим из полученных данных, уменьшить текучесть кадров позволяют такие характеристики труда как: субъективная значимость и сложность выполняемой работы. Однако, четкая организация труда с жестко установленными должностными обязанностями скорее способствуют уходу сотрудников из проектных организаций. Также люди, мотивированные на социальное взаимодействие и признание будут склонны к тому, чтобы покинуть проектную организацию, и, возможно, будут искать работу, которая позволит им реализовать их желание к общению.

Так как многие авторы исследований связывают текучесть кадров с удовлетворенностью работой и жизнью в целом, нами были построены прогностические модели и для этих психологических феноменов, чтобы в дальнейшем сравнить их с моделью вероятности ухода из организации. Как мы и предполагали набор предикторов и удовлетворенностью работой и удовлетворенностью жизнью по большей части совпадал. Предикторами удовлетворенности работой были: автономия выполнения работы ( $B= 0,469$ ;  $p = 0,007$ ), эффективность организации труда ( $B= 0,245$ ;  $p = 0,0001$ ). В качестве значимых предикторов удовлетворенности жизнью выступили: автономия выполнения работы ( $B= 0,433$ ;  $p = 0,067$ ), установка на полноценную жизнь ( $B= 0,244$ ;  $p = 0,020$ ), эффективность организации труда ( $B= 0,184$ ;  $p = 0,013$ ). Таким образом, на оценке удовлетворенности работой и жизнью позитивно сказываются возможность самостоятельно планировать выполнение поставленных перед работником задач и общая эффективность деятельности предприятия. Стоит отметить, что удовлетворенность жизнью также характеризуется тем, насколько сотрудник нацелен на сбалансированную полноценную жизнь, включающую в себя, как и профессиональные достижения, так и хобби, семью и личную жизнь. Интерес представляет и результат корреляционного анализа, который показал, что вероятность ухода сотрудников никак не связана с их удовлетворённостью жизнью и работой. Исследование выполнено при поддержке гранта РФФИ № 17-06-00994 "Жизнестойкость и стресс- резистентность субъекта труда как факторы успешности профессиональной деятельности сотрудников современных российских организаций".

### Источники и литература

- 1) Болдина Т.В., Русаков С.В. Оценка эффективности труда специалистов конструкторского бюро инновационных предприятий ракетно-космической отрасли. Вестник СибГАУ, 2014. №4 (56). С. 264-268.
- 2) Леонова А.Б., Султанова Ф. Р. Взаимосвязи привлекательности организационной культуры и мотивационно-ценностных установок сотрудников рабочих групп // Основные тенденции развития психологии труда и организационной психологии: сб. статей. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2015. С. 614–623.
- 3) Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб: Речь, 2001.
- 4) Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб: Речь, 2003.

- 5) Gelfand M.J., Aycan Z., Erez M., & Leun, K. Cross-Cultural Industrial Organizational Psychology and Organizational Behavior: A Hundred-Year Journey [Электронный ресурс] // Journal of Applied Psychology. 2017, February 16. Advance online publication. URL: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000186>
- 6) Landy F., Conte J.M. Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology, 4th ed. Hoboken, NJ.: Wiley, 2016.
- 7) Whitley R. Project-based firms: new organizational form or variations on a theme? // Ind. Corp. Change. 2006. Vol. 15. № 1. P. 77–99. doi: 10.1093/icc/dtj003