

УДК 316.331

## РОЛЬ СПОСОБНОСТЕЙ РАБОТНИКА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

*В.А. Ипатов\**, канд. экон. наук,  
*Е.В. Лодкина*, канд. психол. наук  
БрГУ, Братск

*В статье рассматривается сущность способностей как своеобразных личностных ресурсов, которые потребляются в процессе труда совместно с вещественными и информационными факторами процесса труда и оказывают влияние на формирование индивидуального стиля деятельности работника. Проводится мысль, что данный вид ресурсов должен учитываться при организации труда, особенно в сложных формах трудовой деятельности*

**Ключевые слова:** способности, личностные ресурсы, индивидуальный стиль деятельности, эффективность труда, организация труда.

Одними из важнейших социально-экономических последствий научно-технической революции и автоматизации производства являются значительно возросшие требования к уровню квалификации рабочей силы и, как следствие этого, к срокам и стоимости обучения.

Роль способностей в процессе формирования квалификации состоит в том, что обладающий ими человек быстрее и прочнее усваивает необходимые профессиональные знания и навыки, более производительно работает, добивается высоких количественных и качественных показателей в труде. Способностям сопутствуют положительные эмоциональные факторы: растет удовлетворенность трудом, его содержанием и результатами. Недостаток способностей в какой-то степени может быть компенсирован увеличением продолжительности обучения, однако это связано с дополнительными материальными затратами и чрезмерным увеличением сроков отвлечения работника от производительного труда.

Экономическая наука до последнего времени способностей работников не изучала, хотя и не могла обойти вниманием тот факт, что при одних и тех же условиях результаты труда разных работников могут резко отличаться как в количественном, так и в качест-

венном отношении. На основе таких сопоставлений проводилась работа по изучению передовых методов труда и делалась попытка перенесения их на всех работающих. Однако это мало что дало, поскольку методы труда отрывались от личности работника. Вообще сам факт существования людей, которые во много раз перекрывают установленные нормы труда по сравнению с массой средних работников, свидетельствует о том, какие громадные потенциальные резервы заключены в росте производительности труда, в развитии и совершенствовании самого человека в труде, если он находит свое место, наилучшим образом соответствующее его природным способностям.

Поскольку способности человека принадлежат не только ему, поскольку каждый человек – существо еще и общественное, способности людей составляют общественное достояние, особого рода человеческие ресурсы, рациональное использование которых может дать громадный эффект, еще до конца не осознанный обществом.

Наибольшие результаты в изучении способностей получены психологической наукой, где накоплен определенный опыт в исследовании уровня профессионально важных качеств в наиболее сложных и ответственных видах профессий (космонавтика, авиация, горноспасательная служба др.). Соглашаясь с мыслью Б.М. Теплова о том, что успех определяется не только психофизио-

---

\* -автор, с которым следует вести переписку

логическими качествами, но и другими личностными свойствами человека: решительностью, целеустремленностью, настойчивостью, В.Д. Шадриков отмечает, что этот перечень можно расширить за счет включения в него мотивации, условий деятельности, уровня подготовки и др. Мы считаем, что последние качества не могут быть отнесены к способностям, поскольку они характеризуют внешние условия деятельности, не зависящие от человека, но, безусловно, влияющие на эффективность его деятельности. Таким образом, способности следует понимать как сложное структурное образование, состоящее из профессионально важных психофизиологических и личностных качеств, которые находятся в определенном соподчинении, обеспечивающем успешность обучения и дальнейшей профессиональной деятельности. Реальная способность работника, которую экономическая наука и практика ощущает в виде количества и качества выработанной продукции, реализуется с помощью сложной системы психологических качеств и физиологических функциональных систем, выступающих в качестве личностных ресурсов, потребляемых в процессе труда одновременно с материальными, энергетическими и информационными ресурсами. Их качественные и количественные особенности должны учитываться при разработке проектов организации рабочего места с той же полнотой, как это происходит с вещественными факторами процесса труда.

Длительное время экономическая наука находилась в стороне от исследования влияния особенностей работника на формирование особого индивидуального стиля деятельности, определяющего уровень результативности труда. При этом исходили из признания того положения, что главным в успешном освоении профессии является изучение стиля деятельности работника, достигшего наивысших достижений в труде. Но вскоре исследователи трудовых процессов столкнулись с непонятным для них явлением, которое невозможно было объяснить без учета того, что наиболее эффективные способы выполнения работы одного работника не являются таковыми для другого, что из всего арсенала разнообразных способов выполнения работы, которым его обучают и которые демонстрируют другие работники, он отбирает и присваивает себе лишь некоторые, наиболее соответствующие его инди-

видуальным способностям. На основе этого у каждого работника, особенно высококвалифицированного, формируется свой индивидуальный стиль деятельности. Для экономической науки данная категория представляет несомненный интерес, так как позволяет глубже понять, что лежит в основе достижения некоторыми работниками высоких показателей в труде, как можно эти показатели использовать в обучении молодых работников и помочь каждому из них сформировать свой индивидуальный стиль деятельности.

На сегодняшний день этот стиль формируется стихийно, методом проб и ошибок, что снижает эффективность профессионального обучения, удлиняет срок адаптации работника, повышает вероятность усвоения им случайных, малоэффективных приемов труда.

Поскольку экономика труда не имеет в своем арсенале средств изучения личностных качеств работника, мы предприняли попытку использовать методы, которыми широко пользуется психология труда, а именно опросники, самоотчеты, тесты, шкалы самооценок и др.

Одновременно с этим применялись результаты речевых отчетов, проводилось наблюдение за поведением работника во время труда, за его контактами с другими членами бригады.

На этой основе нами был изучен индивидуальный стиль деятельности рабочих-операторов, управляющих сложным химическим производством. Исследование касалось наиболее квалифицированных специалистов, имеющих стаж работы на данном месте свыше 10 лет, в количестве шести человек. Каждый из них в определенные моменты времени достигал наивысших показателей, поэтому приемы их работы могут быть отнесены к передовым. Результаты исследования показали, что по своим личным и деловым качествам они мало похожи друг на друга.

Так, у оператора А. основу профессионального мастерства составляют хорошо развитая память, наглядно-образный тип мышления, хорошие аналитические способности, благодаря чему он по малейшим вторичным признакам воссоздает в уме картину сложнейших технологических процессов, протекающих в любой момент времени. Его профессиональные способности наиболее ярко проявляются при решении сложных производственных ситуаций, связанных со сбоем в работе оборудования и наруше-

ниями в ходе технологического процесса. Однако завышенная самооценка, свойственная А., чувство собственного превосходства приводят в ряде случаев к грубым просчетам и выработке некачественной продукции.

Оператор Б. старается при управлении технологическим процессом строго следовать инструкциям. Ему больше всего нравится работа, требующая ответственности, аккуратности, тщательности выполнения инструкций. Аналитические способности выражены слабо, он управляет процессом на основе отдельных показателей приборов, но свести эти показатели в единую картину ему чаще всего не удается, и результаты работы целиком зависят от складывающейся ситуации. Если она соответствует заданным инструкциям, то этот оператор добивается высоких производственных результатов, но в случае возникновения нарушений, что бывает нередко, он чувствует себя беспомощным и должен прибегать к советам более квалифицированного персонала.

Оператор В. имеет самые стабильные показатели. Работает без напряжения, эксперты считают его самым надежным работником. В сложных ситуациях не теряет, но рисковать не любит, предпочитает действовать наверняка. Эмоционально зрелый, с хорошо развитым чувством самоконтроля, вдумчивый и рассудительный. Обладает прекрасными качествами наставника, умеет показать и рассказать. Свои производственные секреты не скрывает. Контактный, работать с ним в бригаде легко и приятно.

Оператор Г. считается на предприятии одним из самых больших знатоков и профессиональных секретов. Вдумчивый, неторопливый, замкнутый и мало контактный человек, плохо владеет словом. Ему трудно объяснить, почему он принял то или иное решение, от речевых контактов сильно устает, имеет высокоразвитое внимание и тонкий аналитический ум, обращает внимание на такие мельчайшие детали в работе оборудования, которые другими операторами не улавливаются. Прекрасный диагност, но результаты его деятельности зачастую зависят от внешних обстоятельств, от настроения, состояния здоровья, взаимоотношений в семье и коллективе. В состоянии напряжения замыкается, уходит в себя, поэтому результаты его деятельности не являются стабильными.

Таким образом, в проведенном эксперименте были получены данные, свидетельствующие о том, что люди с разными личностными качествами могут добиваться одинаково высоких результатов в труде, но в зависимости от конкретных обстоятельств эти результаты сильно отличаются. Любая достаточно сложная деятельность состоит из разных элементов, задач, этапов, которые предъявляют к человеку разные требования в отношении степени развития тех или иных качеств личности, поэтому один работник показывает наилучшие результаты в одной ситуации, а другой – в противоположной ситуации. Можно сделать вывод, что при совместном труде комплектовать коллектив следует таким образом, чтобы негативные качества одного члена коллектива уравновешивались бы другими работниками.

При индивидуальном труде изучение стиля деятельности поможет прогнозировать успешность работы исполнителя в зависимости от возникающих ситуаций и подбирать тех людей, которые в наилучшей степени соответствуют наиболее часто встречающимся производственным ситуациям, что обеспечит надежность работы коллектива и высокую эффективность труда.

#### *Литература*

1. Малкин А.В. Способности и потребности личности. М., 1983. С. 8.
2. Рубинштейн С.Л. Проблема способностей и проблемы психологической теории // Проблемы общей психологии. М., 1976. С. 227.
3. Шадриков В.Д. О структуре познавательных способностей // Психологический журнал. 1985. Т. 6. С. 3.
4. Шадриков В.Д. Вопросы психологической теории способностей // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2010. Т. 7. № 3. С. 41-56.
5. Шадриков В.Д. Теоретические проблемы психологии профессиональных способностей. В кн.: Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 2 / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева, 2011. С. 191-207.
6. Шадриков В.Д. Развитие способностей учащихся – путь к повышению интеллектуального потенциала нации. XIII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. В 4 кн. Кн. 1. Москва: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2012. С. 345-354.