



СЕКЦІЯ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:159.947.23:331.108

ПСИХОЛОГИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ВКЛЮЧЕННОСТИ ЕЕ В ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Валецкая О.В., к. ю. н.,
доцент кафедры истории и теории государства и права
Черноморский государственный университет имени Петра Могилы

Статья посвящена исследованию психологической детерминанты формирования ответственности и дисциплинированности как базовых понятий института трудовой дисциплины в трудовом праве. Актуальность исследования обусловлена изменениями требований к личности профессионала и его профессиональной деятельности в новых социально-экономических условиях, условиях жесткой конкуренции на рынке труда.

Ключевые слова: ответственность, дисциплинированность, интернальность, локус контроля, профессиональное поведение, трудовые отношения.

Стаття присвячена дослідженню психологічної детермінанти формування відповідальності та дисциплінованості як базових понять інституту трудової дисципліни у трудовому праві. Актуальність дослідження обумовлена змінами вимог до особистості професіонала та його професійної діяльності у нових соціально-економічних умовах, умовах жорсткої конкуренції на ринку праці.

Ключові слова: відповідальність, дисциплінованість, інтернальність, локус контролю, професійна поведінка, трудові відносини.

Valetska O.V. THE PSYCHOLOGY OF RESPONSIBILITY OF PERSONALITY IN CONTEXT OF ITS INCLUSION IN LABOR RELATIONS

The article is devoted to investigation of psychological determinants which create responsibility and discipline as basic concepts of institute of labor discipline in labor law. Relevance of study is based on changes in requirements to individuality of a professional and his professional activity in new socio-economic conditions on highly competitive labor market.

Key words: responsibility, discipline, internality, locus of control, professional behavior, labor relations.

Реформирование трудового законодательства является одной из наиболее острых проблем отечественной правовой системы. Это обусловлено и объективными, исторически определенными факторами, и субъективным подходом всех сторон социального диалога к вопросу труда и трудовых отношений. Объективными факторами, по нашему мнению, является, с одной стороны, существование большой группы норм, полученной в наследство от советского периода, с другой – «новшествами» стихийно возникшего рынка труда, стремящегося для быстрого обогащения привнести только негативные черты капиталистического способа производства. К субъективным факторам относится нежелание и работодателей, и наемных работников, и зачастую государства систематически реформировать трудовое законодательство, что подразумевает длительность, взаимную ответственность и компромисс. В этой статье делается попытка предложить иной подход к усовершенствованию такого важного института трудового права, как институт трудовой дисциплины. Целью данного исследования является анализ психологической детерминанты понятий ответственность и дисциплинированность, как основополагающих института трудовой дисциплины. Этой теме посвящены работы юристов (Л. Таль, В. Миронов, К. Гусов, В. Толкунова, А. Колосовский, В. Венедиктов и др.) и психологов (К. Муздыбаев, В. Васильев, В. Сахарова, Н. Сатонина, Г. Семенова и др.). Актуальность исследования

обосновывается кардинально меняющимися требованиями к личности профессионала и его профессиональной деятельности в новых социально-экономических условиях, в условиях жесточайшей конкуренции на рынке труда.

На формирование психологии нескольких поколений довоенного, военного, послевоенного периода огромное влияние оказала партийная идеология тоталитарного режима, что отразилось и на сфере трудовых отношений. Сталинская Конституция 1936 года закрепила в ст. 12 норму, что труд в СССР является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу: «Кто не работает, тот не ест», закрепила право граждан СССР на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством (ст. 118) [1]. Данное право обеспечивалось социалистической организацией народного хозяйства, неуклонным ростом производительных сил советского общества, устранением возможности хозяйственных кризисов и ликвидацией безработицы. А неуклонный рост производительности труда, кроме идеологической и экономической составляющей, базировался на укреплении трудовой дисциплины с использованием и методов поощрения и убеждения, и методов принуждения и запугивания. Статья 130 Конституции установила обязанность каждого гражданина соблюдать Конституцию СССР, исполнять законы, блюсти дисциплину труда, честно относиться к общественному

долгу, уважать правила социалистического обещания [1]. Невыполнение обязанности привело к применению уголовного наказания. Все пути улучшения трудовой дисциплины сводились к усилению наказания за невыполнение установленных норм. И отголоски такого подхода мы наблюдаем в современный период в концепциях отдельных ученых и практиков вводить новые виды дисциплинарных взысканий, таких как приостановление действия трудового договора. Новое поколение работодателей, которые вышли на рынок труда в 90-е годы XX столетия и уже в начале XXI века, кардинально изменили свое отношение к трудовой дисциплине, рассматривая ее не как способ оптимального распределения в рабочее время рабочей силы для эффективного выполнения трудовых обязанностей, а как воплощения неограниченной хозяйской власти работодателя и возможности любыми средствами возместить свои затраты на выплату заработной платы. Отсюда и предложения узаконить штрафы как меры дисциплинарного взыскания, которые якобы и так де-факто уже существуют в трудовых отношениях.

Этими двумя подходами не ограничивается перечень предложений по реформированию института трудовой дисциплины, однако их анализ дает основания утверждать, что все они сводятся к усилению мер наказания, или очень немногочисленные – к усилению мер поощрения, причем поощрения материального (экономической заинтересованности, участие в распределении прибыли предприятия). Ответственность является одним из наиболее универсальных профессионально важных качеств, которые востребованы в любой профессиональной деятельности и являются основой для развития дисциплинированности, пунктуальности. Американский философ Д. Лэндц предлагает рассматривать ответственность в качестве сущностной характеристики человека. Понятие ответственность используется в философии, социологии, юриспруденции и психологии. Основопологающим подходом всех наук является понимание ответственности как свойства личности, которое формируется в процессе социализации личности. В данном исследовании мы остановимся на психологическом его толковании, на возможности применить выводы психологов для реформирования института трудовой дисциплины в трудовых отношениях.

Среди психологов отсутствует единая позиция в отношении понятия ответственности, его составляющих. Сложность изучения и диалогическим подтекстом, поскольку люди предельно чувствительны к тому, что является их долгом, а призывы к ответственности часто воспринимаются как угрожающие в силу неотвратимости наказания, что вызывает дискомфорт [2, с. 2]. Данные категории и сегодня рассматривают в одном ряду с философскими и морально-этическими категориями долга, совести, свободы выбора. Такая многогранность интерпретации понятия «ответственность» не позволяет в рамках психологии выделить ее в качестве отдельного фактора личности, обладающего операциональными характеристиками [2, с. 3]. «Измеряя ответственность, мы все еще не можем с полной уверенностью сказать, что именно мы измеряем – черту личности, ее свойство (какое именно?), необходимость (отчитаться), способность выбрать ответ, чувство

(ответственности или вины?), системное качество или же отношение [2, с. 2]. В. Сахарова сводит субъективный смысл ответственности к готовности дать ответ, ответить, предполагающих осознание такой готовности и авторства собственной жизни на уровне идей, чувств, поступков [2, с. 4]. Релевантным ответственности личностным фактором, который имеет операционные характеристики, является интернальность или внутренний локус контроля, в основе которого лежит внутренний тип атрибуции (Я есть, Я причастен к событиям своей жизни, Я являюсь их причиной, Я способен его контролировать и готов ответить за это) [2, с. 7]. В психологии интернальность – это свойство личности, присущее людям, которые принимают ответственность за то, что происходит с ними, за свои поступки на себя, это качество отражает уровень субъективного контроля [3]. «Ответственность» связана с интегральным понятием «сам» и такими производными, как «самость, самостоятельность, самоопределение» [2, с. 7]. Такой подход дает возможность определить ответственность применительно к трудовым отношениям, как свойство стороны трудовых отношений (наемного работника) быть готовым и способным отвечать за свои поступки, контролировать свое поведение и соотносить его с установленными правилами, в т. ч. и моральными нормами, отказаться от части личной свободы в ситуации дисциплинарной подчиненности власти работодателя. Этот отказ предполагает, с нашей точки зрения, и готовность принять негативные меры, связанные с невыполнением или ненадлежащим выполнением своих трудовых обязанностей. Термин «локус контроля» в психологии означает качество, характеризующее склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам (экстернальный или внешний локус контроля) либо собственным способностям и усилиям (интернальный или внутренний локус контроля). Понятие локус контроля предложено американским психологом Д. Роттером [3]. Психологи чаще всего диагностируют определенные признаки ответственности, и именно тесты локус контроля помогают диагностировать релевантный фактор ответственности. Такие тесты разработаны, к ним относятся УСК (Е. Бажин и др.) и лежащая в его основе «Шкала когнитивной ориентации» (по Дж. Роттеру); «Ответственный ли Вы человек?» (А. Махнач); «Индикаторы осознания ответственности»; «Шкала ответственности Гоу»; «Шкала социальной ответственности» Л. Берковица и К. Луттермана; «Диагностика ответственности подростков» (М. Осташева); вопросник атрибуции ответственности Шварца. Если при принятии на работу или в ходе трудовой деятельности предполагается проведение диагностического исследования, то целесообразно было бы включать тесты локуса контроля в них. Особенно это актуально для отдельных категорий работников, труд которых связан с выполнением особых функций в системе и «человек–машина», и «человек–человек». Кроме того, интернальность является устойчивым свойством индивида, формирующимся в процессе его социализации, что включает и процесс общения, выполнения социальной роли и усвоение социального опыта на рабочем месте. Поэтому необходимо вернуться к пониманию особой значимости воспитательной функции



трудового права, формуванню личности работника, особливо молодого работника.

Психологи виділяють специфічну чотирикомпонентну структуру відповідальності, включаючи в себе суб'єкт відповідальності, об'єкт, інстанцію і санкцію [2, с. 7]. Причому два останніх компонента відличають відповідальність від всього многообразия психологічних категорій. Применительно к трудовим відносинам суб'єктом є працівник, об'єктом є трудові зобов'язання (трудова функція, правила внутрішнього розпорядку і т. д.), інстанцією – роботодавець (лицо, що володіє по відношенню к працівнику дисциплінарною властю), санкцією – заходи дисциплінарного стягнення.

Одільна група психологів розглядає проявлення відповідальності личности в контексті життєвих ситуацій. Під відповідальністю розуміється первинне личностне формування, що проявляється в усвідомленні і прийнятті личности свого участя в життєвій ситуації і свого авторства в відношенні почуттів, мислей, поведінки, що виникають в цій ситуації. Під внутрішньособистісним компонентом відповідальності розуміється її частина, що забезпечує постійність і звичність проявлень даного феномена в звичайних життєвих ситуаціях. Ситуаційний компонент відповідальності – це така частина відповідальності, що проявляється тільки в особливих життєвих ситуаціях [4, с. 3]. Г. Семенов розглядає життєву ситуацію, як об'єктивне простір проявлень суб'єктивного, сукупність життєвих обставин конкретної личности, до якої можна класифікувати і виділити три види ситуацій, що мають переважну значення [4, с. 3]. Першою серед ситуацій вказаний автор називає ситуацію повсякденних труднощів – звичайна, стандартна життєва ситуація, що характеризується відносительним благополуччям. По нашому мнению, особливо ця ситуація підходить до описання трудових відносин і виконання повсякденних норм праці в межах визначеного часу – робочого часу. Наступними в класифікації визначались особливі ситуації, пов'язані з віковими кризами і специфікою розвитку, а також особливі ситуації, пов'язані з несподіваними важкими зовнішніми подіями (подрясаєннями) в житті суб'єкта. В дисертаційному дослідженні Г. Семеновою висувалась гіпотеза, що рівень інтернальності в ситуації повсякденних життєвих труднощів вище, ніж в особливих життєвих ситуаціях, але ситуаційний компонент відповідальності залишається неактуалізованим [4, с. 3]. Актуалізація його відбувається в особливій життєвій ситуації, що потенційно може відбуватися і в межах трудових відносин. Автор дослідження робить висновок, що проявлення відповідальності личности є мужеством давати відповідь на питання про власну причастність до життя навіть в самій складній життєвій ситуації [4, с. 8]. Залишаючи за межами нашого дослідження аналіз кризових ситуацій в праці працівника, ми знову повертаємося к питанням про рівень інтернальності, на розвиток якого можливо впливати, що активно впроваджується службами по праці з персоналом на багатьох підприємствах за кордоном. Відголоски такого підходу в праці з персоналом можна знайти і в отечес-

твенній практиці, особливо на підприємствах, що належать іноземним підприємцям. Іменно вони привнесли на наші підприємства норми корпоративної моралі, закріплені в кодексах корпоративної етики, поняття корпоративних заходів, програм «Золотий фонд підприємства» і т. д. Праця з персоналом стає найважливішим напрямком діяльності менеджерів різних рівнів в той час, як в недалекому минулому праця з кадрами була віднесена к повноваженням відділу кадрів і відділу профспів'язі.

Логічним продовженням аналізу відповідальності в трудових відносинах з психологічної позиції є дослідження поняття «відповідальне професійне поведіння», запропоноване Н. Сатоною, до якого належить розуміти схильність личности неукоснительно виконувати свої професійні ролі зобов'язання, дотримуючись при цьому прийнятих в даному суспільстві моральних і правових норм, і її готовність нести відповідальність перед собою і зовнішніми інстанціями за свої професійні дії [5, с. 4]. Соціально-психологічна проблема відповідального професійного поведіння розглядається психологами як проблема співвідношення цінностей суспільства (або визначеної соціальної групи) і ціннісних орієнтацій індивідів, ролівих предписань і відносин до них, нормативних вимог ситуацій і відповідності нормі. Це зводиться к тому, що личность постійно зіштовбується з необхідністю узгоджувати цінності, норми і ролі предписання, усвоені в одній сфері діяльності, з вимогами, що діють в іншій сфері, або шукати відповідності компроміси [5, с. 5]. В ході проведення Н. Сатоною дослідження були визначені три види відповідального професійного поведіння – «навязанне», «солідарне» і «моральне», що відображають різні види саморегуляції личности, де в якості внутрішніх регуляторів, що забезпечують її відповідальне професійне поведіння, виступають такі почуття, як страх, сором і вина (совість), що відповідають рівням моральної зрілості личности. В основі «навязанного» відповідального професійного поведіння лежить почуття страху перед зовнішніми санкціями (правовими, адміністративними і т. д.), в основі «солідарного» – почуття сорому перед колегами, страх за свою соціальну репутацію, в основі «морального» – почуття вини, пов'язане з орієнтацією на суспільну мораль, індивідуальні принципи совесті [5, с. 9]. Кожному виду такого поведіння личности, що відображає рівень її моральної зрілості, відповідають особливості індивідуальних психологічних якостей, що ведуть до контролю, ціннісних орієнтацій і спрявленості [5, с. 9]. Знання психологічних особливостей своїх працівників допоможе роботодавцю найбільш ефективно вибрати методи формування відповідального відношення к своїм трудовим зобов'язанням, к покращенню трудової дисципліни на підприємстві, к вибору заходів заохочення і поощрення, відходячи від загальноприйнятих методів «кнути і пряник». В сучасних умовах жорсткої конкуренції на ринку праці і високих вимог при відборі персоналу у працівників формується нове відношення к

своим профессиональным обязанностям, включая их к ответственности в профессиональной сфере. Такое же новое отношение формируется и у работодателя.

Завершая наше исследование, хотелось бы остановиться на еще одном важном вопросе, тесно связанном с понятием ответственность – дисциплинированность. В толковом словаре С. Ожегова значение ответственности – необходимость, обязанность отвечать за свои действия, поступки, быть ответственным за них, а ответственный – обладающий достаточными правами и обязанностями для того, чтобы дать полный отчет в своих действиях и принять на себя вину за ошибки, плохой ход дела [6, с. 457]. Дисциплина – обязательное для всех членом какого-либо коллектива подчинение установленному порядку, правилам. Дисциплинированность – привычка к дисциплине, сознание собственного и общественного долга [6, с. 161]. Дисциплинировать – приучить к дисциплине [6, с. 429]. Понятие привычка – это термин психологии, под которым понимают предрасположенность человека к относительно устойчивым способам действия, которые имеют физиологическую основу – закрепленный в условно рефлекторных актах стереотип поведения [7, с. 62]. Привычки возникают на основе многократного повторения отдельных действий, переживаются человеком, как потребности в удовлетворении чего-либо, и подлежат сознательному управлению. Знание основных путей управления привычками позволит без властного давления и щадяще для психики работника сформировать необходимые стандарты поведения в сфере трудовой дисциплины (пусть и в самых простых формах – вовремя приходиться на работу, придерживаться правил техники безопасности, производственной санитарии, экологической безопасности). К основным способам управления привычками относятся: создание объективных условий, которые максимально содействовали выработке полезных привычек и ослаблению, сведению к минимуму вредных; развитию самооценки и самоконтроля личности [7, с. 62].

Для формирования ответственности и дисциплинированности важное значение принадлежит составляющей психологической структуры личности (направленности личности) установке – эта позиция, отношение к целям или задачам, которая выражается в избирательной мобилизованности и готовности к деятельности, направленной на ее осуществление [8, с. 115]. Установка играет значительную роль в деятельности личности, поскольку изменяет перспективу, в которой субъект воспринимает

любое предметное содержание, перераспределяет значимость различных моментов, по-иному расставляет ударения, акценты, интонации, выделяет существенное по-другому – в иной перспективе [8, с. 115–116].

Выводы. Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, реформирование института трудовой дисциплины должно базироваться не только на детальном анализе юридических концепций и подходов, но и на анализе психологических исследований в направлениях психологии личности и социальной психологии, поскольку наемный работник, прежде всего, личность (является объектом изучения психологии личности), включенная в коллектив (коллектив – объект изучения социальной психологии). Во-вторых, знание психологических особенностей своих работников поможет работодателю максимально эффективно подобрать методы формирования ответственного отношения к своим трудовым обязанностям, к улучшению трудовой дисциплины на предприятии, к выбору мер взыскания и поощрения, отходя от общепринятых методов «кнута и пряника». В-третьих, и ответственность, и дисциплинированность – качества, формирующиеся в процессе социализации личности, в том числе и в трудовых отношениях.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Конституция (Основной Закон) СССР, утверждена чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР 5 декабря 1936 года // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1940 г. – № 20.
2. Сахарова В.Г. Ответственность как личностный фактор и возможности ее диагностики: автореф. дис. ... канд. психологических наук: 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии». – Хабаровск, 2003. – 31 с.
3. Карпенко Л.А., Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Краткий психологический словарь / Л.А. Карпенко, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский // psychology.academic.ru.
4. Семенова Г.В. Проявление ответственности личности в контексте жизненных ситуаций: автореф. дис. ... канд. психологических наук: 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии». – Санкт-Петербург, 2006. – 29 с.
5. Сатонина Н.Н. Психология ответственного профессионального поведения личности: на примере работников государственных и негосударственных организаций: автореф. дис. ... канд. психологических наук: 19.00.05 «Социальная психология». – Самара, 2005. – 30 с.
6. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов – М., – 1961. – 900 с.
7. Психологічний словник / [за ред. В.І. Войтко] – К.: Вища школа, 1982. – 215 с.
8. Максименко С.Д. Общая психология / С.Д. Максименко. – М.: Рефл-бук, К.: Ваклер, 2001. – 528 с.