

УДК: 159.9.37

© Бочелюк В.Й., 2013 р.

В.Й. Бочелюк
Класичний приватний
університет, м. Запоріжжя

ПСИХОЛОГІЯ СПІЛЬНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У роботі проводиться аналіз проблеми психології управління спільною трудовою діяльністю. Вказується на те, що основну особливість психології управління складає вивчення організованої спільної діяльності.

Ключові слова: психологія управління, соціалізація індивіда, соціалізація праці, соціалізація потреби, соціалізація поведінки, спільна діяльність.

В.Й. Бочелюк

ПСИХОЛОГИЯ СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В работе проводится анализ проблемы психологии управления совместной трудовой деятельностью. Указывается на то, что основную особенность психологии управления составляет изучение организованной совместной деятельности.

Ключевые слова: психология управления, социализация индивида, социализация труда, социализация потребностей, социализация поведения, совместная деятельность.

V.V. Bocheljuk

PSYCHOLOGY OF JOINT WORK

The paper analyzes the problems of psychology of the common occupational. Specifies that the primary feature of psychology is the study of organized joint activities.

Key words: psychology, social individual, socialisation of labor, social needs, social behavior, joint activities.

Психологія управління – це новий напрям у психології, який розглядає перш за все проблеми управління трудовою діяльністю особистості і діяльністю трудового колективу в цілому. Будь-який науковий напрям у період свого виникнення спирається на вже наявні наукові напрями і формується у взаємодії з ними, запозичуючи у них поняття, методи і проблеми, розвиваючи одні і відкидаючи інші і тим самим формує власну предметну область і власний погляд на неї. Яка ж предметна область психології управління, в чому своєрідність її погляду на речі? Саме цій актуальній проблемі присвячена наша стаття.

Основний зміст статті. Аналізуючи розвиток психології управління як наукового напрямку порівняно з іншими напрямками психології важливо розрізнити два рівні – рівень логіки розвитку науки і рівень потреб суспільного життя. Перший рівень пов'язаний з розвитком системи наукових

понять, другий – з розвитком суспільного життя, появою нових її форм, що вимагають нового осмислення за допомогою наукових понять. Ці два рівні пов'язані таким чином, що без звернення одного не можна зрозуміти логіку іншого, хоча обидва рівні існують цілком автономно.

Перший рівень розгляду психології управління – це рівень психологічних галузей і напрямів, в колі яких виникла психологія управління: загальна психологія, педагогічна психологія, інженерна і соціальна психологія і т.п. Кожна з цих галузей психології має свої поняття і методи, свою предметну область дослідження. Якщо обмежуватися лише цим першим рівнем розгляду, то навряд чи можна переконливо показати, чим особистість працівника, досліджувана в психології управління, відрізняється від особистості, що вивчається в загальній психології, психології праці або інженерної психології, а група або колектив – в психології управління відрізняється від групи або колективу – в соціальній або педагогічній психології.

Проте відмінності в розумінні особистості і колективу як об'єктів управління між психологією управління і іншими напрямками психології наявні цілком виразно, якщо звернутися до другого рівня, тобто до історії появи цих напрямів і потреб суспільного життя, які їх породили і які вони покликані задовольняти. Обмежимося тими напрямками, предметні області яких найбільшою мірою близькі предметній області психології управління, – психологією праці, інженерною психологією і соціальною психологією праці.

Важливо підкреслити ті відмінності між вказаними напрямками психологічної науки, які пов'язані з розумінням процесу праці. Для психологів праці – це діяльність окремого працівника. Для інженерної психології – це діяльність оператора, включеного в технічну систему управління. Для соціальної психології праці – це діяльність колективу або групи людей. Специфіка психології управління також може бути визначена у зв'язку з властивим їй розумінням процесу праці.

Відмітна особливість психології управління полягає в тому, що об'єктом її досліджень є організована діяльність. І не просто спільна діяльність людей, об'єднаних спільними інтересами або цілями, симпатіями або цінностями. Це діяльність людей, об'єднаних в одній організації, що підкоряються правилам і нормам цієї організації і що виконують задану їм спільну роботу відповідно до економічних, технічних і організаційних вимог. Правила, норми і вимоги організації передбачають і породжують особливі психологічні відносини між людьми, які існують лише в організації, – управлінські відносини людей. На відміну від соціально-психологічних відносин, які виступають як «взаємостосунки людей, опосередковані цілями, завданнями і цінностями спільної діяльності, тобто її

реальним змістом» [5, с. 160], управлінські відносини складають організовану спільну діяльність, роблять її організованою. Коротше кажучи, це не відносини у зв'язку з діяльністю, а відносини, що створюють спільну діяльність.

Так само як у соціальній психології окремих працівників виступає не інакше як частка, елемент цілого – соціальної групи, поза якою його поведінка не може бути зрозумілою, так і для психології управління окремих працівників і соціальна група, колектив виступають в контексті організації, в яку вони входять і без якої їх характеристика в плані управління виявляється неповною. Вивчення особистості працівника в організації, аналіз впливу організації на соціально-психологічну структуру і розвиток колективу – такі головні питання досліджень в психології управління.

Від індивідуальної форми праці до праці автоматизованої, далі – до праці колективної і, нарешті, до організованої спільної праці – такий розвиток у вивченні процесу праці в історії радянської психології, який привів до появи психології управління. Кожен новий напрям, пов'язаний з вивченням праці, відкриває нове вимірювання трудового процесу і на певному етапі розвитку суспільних продуктивних сил відповідає певній суспільній потребі. Ускладнення видів суспільної праці, його технічне оснащення і пов'язана з цим необхідність їх психологічного забезпечення привели до появи інженерної психології разом з психологією праці, яка вирішує проблему підвищення продуктивності простіших видів праці. І те ж ускладнення суспільної праці сприяло розвитку соціальної психології, що вирішує проблему створення стабільних трудових колективів. Останнім часом розвиток суспільного виробництва, що привів до необхідності розширення самостійності підприємств і їх підрозділів, пошуку нових форм і методів управління, визначає розвиток психології управління, вирішуючи проблему організації колективних форм діяльності. Але і етап еволюції радянської психологічної науки не можна визнати заключним. На сьогодні зроблена заявка на новий напрям психології – економічну психологію. Його появу можна вважати цілком закономірною, вона відображає подальше поглиблення представлень психологів про суть трудового процесу, є спробою співвіднести психологічну детермінацію трудової діяльності працівника і колективу з економічними механізмами підприємства і суспільства [1].

Отже, основну особливість психології управління складає вивчення організованої спільної діяльності. Далі необхідно показати, що психологія управління не просто запозичує у суміжних наукових галузей їх поняття і вирішення проблем, але і трансформує поняття і пропонує нові рішення. Звернемося послідовно до трьох основних взаємозв'язаних понять психології управління: спільна праця, трудова мотивація, управлінська ситуа-

ція.

У основі поняття праці, використовуваної у всіх описаних вище психологічних напрямках, лежить визначення суті праці. Праця – це процес, що здійснюється між людиною і природою, процес, в якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою і природою. Це визначення можна знайти в працях з психології праці [2], інженерної психології [5] і навіть соціальної психології [7].

Але чи досить для вирішення проблем психології управління розглядати працю тільки як процес регулювання обміну речовин між людиною і природою, поза зв'язком з іншими людьми, незалежно від форми власності тощо.

Так, у соціальній психології і соціології праці зроблено чимало щодо залежності вивчення праці від соціальних умов. Але при певній розгалуженості соціально-психологічних робіт, присвячених вивченню праці, не буде перебільшенням сказати, що їх відрізняє поверховість у вирішенні проблеми зв'язку індивіда з суспільством у процесі праці. Причина цього становища, на наш погляд, полягає в тому, що в соціології і соціальній психології передбачалося (явно або неявно), що саме існування індивіда в умовах суспільства робить його працю суспільною, що сама свідомість того, що, працюючи для інших, людина працює для самого себе, досить для того, щоб забезпечити нерозривний зв'язок працівника з суспільством, злити воедино їх інтереси.

Проте реальне життя показує, наскільки гострими можуть бути конфлікти, що породжуються суспільним розподілом праці, наскільки різними можуть бути інтереси виробника і споживача і наскільки складним і опосередкованим є зв'язок індивіда і суспільства. Все це говорить про необхідність пошуків ефективнішого вирішення проблеми, яка ніби вирішена і тому залишається осторонь, - проблеми соціалізації, узагальнення індивідуальної праці, перетворення її в працю суспільно необхідну. Першою умовою адекватного усвідомлення і вирішення цієї проблеми в соціальних умовах, що склалися, слід визнати відмову від «постулату безпосередності» у розумінні відносин індивіда і суспільства.

Опосередкованість припускає наявність проміжної ланки. Такою ланкою в нашому розумінні є організована спільна праця, організована спільна діяльність індивіда з іншими людьми.

У психології управління організована спільна діяльність не є чисто теоретичним поняттям, вона реально втілюється в різних організаційних утвореннях. Саме ці організаційні утворення – підприємства, установи, організації – є конкретні соціальні умови, в яких відбувається поєднання праці окремого індивіда з іншими людьми, перетворення індивідуальної

праці в працю суспільну, тобто відбувається соціалізація праці.

Соціалізація індивідуальної праці, а разом з тим і соціалізація особистості може мати різний характер, визначуваний, з одного боку, специфікою спільної праці, здійснюваної в рамках конкретної організації, а з іншого боку, особливостями особистості працівника. Успішність процесу соціалізації зрештою визначається мірою відповідності специфіки організації особливостям особистості працівника. Таким чином, в психології управління на відміну від психології праці на зміну проблемі відповідності працівника його професії, на зміну проблемі професійного відбору і професійної орієнтації приходять проблеми відповідності працівника організації, відбору людей в організацію і їх орієнтації відносно особливостей різних організацій. Тим самим психологія управління виявляється безпосередньо пов'язаною з найважливішим завданням сучасної освіти, необхідність вирішення якої цілком усвідомлена. Вона полягає в тому, що підготовка спеціаліста нині не може обмежуватися тільки його професійною освітою, але повинна доповнюватися його підготовкою до роботи в конкретній організації, в яку він буде направлений після завершення навчання.

Водночас у психології управління на відміну від соціальної психології праці об'єктом вивчення стають не просто відносини людей в колективі або соціальній групі, а відносини людей в організації, тобто в умовах, коли дії кожного учасника спільної діяльності задані, наказані, підпорядковані спільному порядку робіт, коли учасники пов'язані один з одним не просто відносинами взаємної залежності і взаємної відповідальності, а й несуть відповідальність перед законом.

Специфіка психології управління на відміну від соціальної психології праці полягає в тому, що індивід розглядається в зв'язку не просто з суспільством, а й з державою як формою організації суспільного життя через такі державні утворення, якими є установи, організації і підприємства.

Так, держава регулює трудову діяльність працівника, визначаючи його права і обов'язки за допомогою посадових інструкцій; держава визначає відносини працівників і адміністрації за допомогою трудового законодавства; держава визначає технологію і якість вироблюваного продукту системою державного стандарту; нормування і оплата праці здійснюється по нормах і розцінках, затверджуваною державою. І якщо останнім часом робляться спроби частину функцій, що виконуються державою, передати підприємствам, то це ще одне підтвердження важливості вивчення підприємства як ланки, що опосередковує відносини індивіда і суспільства.

Основні особливості розуміння праці в психології управління можуть

бути визначені у таких положеннях: індивідуальна праця є частиною спільної праці, яка здійснюється в соціально організованій формі: на підприємствах, в установах, організаціях тощо; спільна праця, виступаючи в організованій формі, вимагає від учасників підпорядкування певним вимогам, узгодження зусиль, координації дій; самий процес праці, його засоби, послідовність операцій, кінцевий результат задані індивіду технікою і технологією виробництва, він повинен їх освоїти, щоб ефективно працювати; продукт праці не залишається у розпорядженні індивіда, який його виробляє, а стає надбанням суспільства, і можливе його споживання індивідом походить з суспільних фондів.

Тепер спробуємо, спираючись на сформульоване вище розуміння організованої спільної праці, підійти до проблеми трудової мотивації. Ми маємо намір показати, що в умовах організованої спільної праці міняється не тільки характер трудової мотивації, міняється саме джерело спонукань людини.

Визначити мотивацію поведінки індивіда – означає вказати спонукання або, якщо використовувати термін «мотивація» в ширшому сенсі, чинники, що направляють і регулюють діяльність індивіда. Це можуть бути цілі, мотиви, потреби, а також бажання, прагнення, інтереси, нарешті ваблення і інстинкти. У психології управління питання про чинники, що визначають поведінку індивіда, вирішується в контексті аналізу спільної діяльності, що розглядається як особливе утворення, що володіє специфічними закономірностями і що не зводиться до окремих індивідів, що створюють діяльність. Поведінка індивіда, включеного в спільну діяльність, поза контекстом спільної діяльності не може бути пояснена, тому що є частиною цього цілого, вирішуючи те або інше завдання і володіючи доцільністю. Цьому цілому підпорядкована діяльність індивіда, і поза цим цілим вона не може зрозуміти і бути осмислена. Тому як сам індивід, так і дослідник його поведінки в прагненні осмислити дії і вчинки повинні звертатися не стільки до смутних бажань, мотивів і потреб, які створюють мотиваційну сферу в загальноприйнятому розумінні, скільки до тієї спільної діяльності, її цілей, завдань і структур, в яку включений індивід, виконуючи в ній певну функцію і знаходячи в ній своє значення і призначення, а деколи і самий сенс свого існування.

Йдеться про специфічну форму детермінації поведінки індивіда, що виникає в умовах спільної діяльності. Ця форма детермінації була зафіксована раніше [8] в понятті екзогенної потреби, відмінної від звичайної індивідуальної потреби, названої ендогенної. Тоді як ендогенна потреба є відображенням індивідом недоліку, браку, потреби у яких-небудь речах, предметах, інформації, діях або переживаннях, необхідних для життєдіяльності самого індивіда, екзогенна потреба, що виникає в спільній діяль-

ності, відображає брак, недолік, незавершеність в зовнішньому світі, потребу і потреби інших людей. Екзогенна потреба пов'язана з життєдіяльністю не самого індивіда, а того соціального організму, який здійснює спільну діяльність.

Звернемося до трудової мотивації. У звичайному розумінні «потреба в праці» – це всього лише психологічний стан, аналогічний іншим станам, пов'язаним з потребами в їжі, безпеки, поваги тощо, тобто це ендогенна потреба, як вона була визначена вище. Якщо ж розглядати працю як спільну діяльність, то виникає необхідність іншого розуміння чинників поведінки, яка пов'язана з поняттям екзогенної потреби.

Специфіку екзогенної потреби можна показати навіть на прикладі простої і абстрактної форми праці, що не вимагає співпраці, – припустимо, виготовлення першого знаряддя праці (умовність такого розгляду досить очевидна).

Ясно, що це знаряддя повинне задовольняти певним вимогам: володіти потрібною формою, потрібною вагою, потрібною твердістю тощо. Індивід, зайнятий його виготовленням, якщо він розуміє ці вимоги, тобто розуміє те, що йому потрібне, прагне їх дотримати, отже, саме ці вимоги визначають його дії, напрям його пошуків, його переживання, пов'язані з успішним їх виконанням або порушенням. У свою чергу, ці вимоги визначаються тим задумом, який відрізняє працю людини від форм діяльності тварин.

Оскільки ці вимоги розуміються і приймаються індивідом, вони стають внутрішніми спонукальними чинниками його поведінки, аналогічними його власним потребам. Але водночас це потреби не індивіда, а тієї діяльності, для якої виготовляється знаряддя. Це потреба в знарядді, яке зробить цю діяльність ефективнішою. Отже, праця по виготовленню знаряддя мотивується потребою іншої діяльності, в яку ця праця включається як складова частина. Звідси екзогенний характер потреби, що лежить в основі трудової діяльності.

Далі ми спробуємо уточнити поняття екзогенної потреби на прикладі її різновиду, який ми назвали екзогенною функціональною потребою і яка є найважливішою детермінантою праці індивіда в умовах організованої спільної діяльності. Відмінність між екзогенною функціональною потребою і іншими екзогенними потребами задається відмінностями організованої спільної діяльності від неорганізованої. Під організованою діяльністю розуміється спільна діяльність, заснована на розподілі праці і функціональної диференціації її учасників. Саме ця функціональна диференціація дозволяє говорити про екзогенні функціональні потреби. У загальних рисах функціональна потреба є спонуканням, що пов'язана з виконанням певної діяльності, формується в ній і виникає з появою умов, супрово-

джуючих цю діяльність. На цьому можна закінчити опис того спільного, що об'єднує нас із загальноприйнятим розумінням функціональної потреби.

Перейдемо до відмінностей. Основна відмінність полягає в тому, що для нас функціональна потреба пов'язана не з діяльністю індивіда, тим більше з діяльністю організму, а із спільною діяльністю. Функціональна потреба визначається функцією індивіда, що виконується їм в структурі спільної діяльності. Ця функція визначається завданнями останньої, але виконується окремим індивідом. Вона задається йому ззовні, він зобов'язаний її виконувати, будучи членом спільної діяльності. Разом з функцією він приймає на себе і потреби, з нею пов'язані: для успішного виконання функції йому необхідно зробити певну послідовність дій, використати певні засоби праці, йому потрібна допомога інших людей, необхідна координація дій з діями інших людей.

Таким чином, старий термін одержує новий зміст. Екзогенна функціональна потреба як психічне утворення зв'язується і співвідноситься не з фізіологічними основами психічних процесів, не з функціями організму і навіть не з функціями індивіда, що розглядається як відособлене утворення, а з функціями спільної діяльності, в яку включений індивід. Це потреба виконувати певні дії, зумовлені положенням і роллю індивіда в структурі спільної діяльності.

Формування екзогенної функціональної потреби представляється нам як результат стійкого успішного прояву здібностей індивіда в умовах спільної діяльності у зв'язку з виконанням певної функції. Тому ясно, що функціональна потреба виникає за одних і тих же умов далеко не у всіх людей і її виникнення визначається відповідністю здібностей людей виконуваним функціональним обов'язкам. Поняття екзогенної функціональної потреби дозволяє по-новому підійти до розуміння праці як потреби. В умовах організованої спільної діяльності рушійною силою поведінки виступає, як правило, праця не як життєва потреба, а як екзогенна функціональна потреба, пов'язана з трудовою функцією працівника, визначуваної його положенням в системі спільної діяльності. Екзогенна функціональна потреба є проміжною ланкою, перехідною формою, що зв'язує суспільну потребу в тому або іншому виді праці з індивідуальною потребою, що не має відношення до праці.

Тут ми знову повертаємося до проблеми соціалізації індивіда, цього разу в аспекті соціалізації потреб. І знову, як і у разі соціалізації праці, вважаємо, що для її вирішення необхідно відмовитися від «постулату безпосередності» в розумінні зв'язку потреб індивіда і потреб суспільства. Вирішувати її необхідно, зіставляючи індивіда не з суспільством в цілому, а з окремими його утвореннями – підприємствами, установами, організа-

ціями і Адже саме в організаціях реалізуються потреби суспільства і саме в організаціях потреби індивіда знаходять умови для реалізації і розвитку.

Соціалізація потреб представляється як процес послідовного переходу від стадії, коли участь у спільній діяльності визначається індивідуальними ендогенними потребами, через стадію, коли ця участь визначається екзогенними функціональними потребами, до стадії, коли індивід спонукає до діяльності не тільки приватними потребами, визначуваними виконуваними їм функціями, але спільними і суттєвими потребами організованої спільної діяльності, що є безпосереднім вираженням суспільних потреб. Соціалізація потреб індивіда усередині підприємства виступає як процес подолання його функціональної обмеженості, перетворення з окремого робітника, яким він включається у виробництво через існування розподілу праці, в спільного робітника у міру того, як індивід засвоює спільні потреби спільної діяльності і розвиває всі здібності, необхідні для її виконання. Розвиток здібностей працівника виявляється безпосередньо пов'язано із засвоєнням функціональних потреб організованої спільної діяльності, подібно тому як усебічний розвиток особи передбачає засвоєння різних суспільних функцій.

У зв'язку з цим одне із завдань психології управління – дослідження впливу на процес соціалізації потреб конкретних умов спільної праці: специфіки підприємства, його технічної оснащеності, змісту і характеру праці, форм оплати, форм організації праці тощо. Це завдання особливо актуальне в світлі пошуку нових форм і методів господарювання, що передбачають розширення самостійності і соціалістичної заповзятливості підприємства і разом з тим – активізацію кожного працівника. Можливо, що в певних умовах розвиток потреб може прийняти небажаний напрям, породити негативні наслідки. У виявленні цих тенденцій і виробленні запобіжних і корегуючих засобів психологія управління повинна взяти активну участь.

Таким чином можна дійти **висновку** про те, що визначена предметна область психології управління і розкрили специфіку її основних понять. Особлива увага приділена одній з найважливіших її проблем – проблемі соціалізації індивіда. Вона розглядається в трьох основних аспектах: як соціалізація праці, як соціалізація потреби і як соціалізація поведінки. В ході аналізу кожного з аспектів проблеми визначалися конкретні завдання психології управління, пов'язані з її вирішенням. Основне положення пропонованого вирішення проблеми соціалізації – відмова від «постулату безпосередності» в аналізі зв'язку індивіда і суспільства та затвердження як ланки організованої спільної діяльності, що є посередником.

Список літератури

1. Китов А.И. Экономическая психология / А.И. Китов. — М.: Экономика, 1987. — 304с.
2. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда / Ю.В. Котелова. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. — 120 с.
3. Краткий психологический словарь. — М.: Политиздат, 1985. — 432 с.
4. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. — М.: Наука, 1984. — 444 с.
5. Основы инженерной психологии / Под ред. Б.Ф. Ломова. — М.: Высшая школа, 1986. — 335 с.
6. Петровский А.В. Вопросы истории и теории психологии / А.В. Петровский. — М.: Педагогика, 1984. — 272 с.
7. Рабочая книга социолога / Отв. ред. Г.В. Осипов. — М.: Политиздат, 1983. — 478 с.
8. Филиппов А.В. Проблема совместной деятельности в психологии управления / А.В. Филиппов, Г.Л. Ильин // Вопросы психологии. — 1984. — № 6. — С. 5–15.