

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СПІЛЬНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті проаналізовано проблеми психології управління спільною трудовою діяльністю. Вказано на те, що основну особливість психології управління становить вивчення організованої спільної діяльності.

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

I. Вступ

Психологія управління – це новий напрям у психології, який розглядає, перш за все, проблеми управління трудовою діяльністю особистості та 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 в них поняття, методи та проблеми, розвиваючи одні й відкидаючи інші та тим самим формуючи власну предметну область і власний погляд на неї.

II. Постановка завдання

Мета статті – з'ясувати предметну сферу психології управління, своєрідність її погляду на речі.

III. Результати

Аналізуючи розвиток психології управління як наукового напрямку порівняно з іншими напрямками психології, важливо розрізнити два рівні – рівень логіки розвитку науки та 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, у колі яких виникла психологія управління: загальна психологія, педагогічна психологія, інженерна і соціальна психологія тощо. Кожна із цих галузей психології має свої поняття і методи, свою предметну сферу 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 у загальній психології, психології праці або інженерної психології, а група чи колектив – у психології управління відрізняється від групи чи колективу – у соціальній або педагогічній психології.

Проте відмінності в розумінні особистості та колективу як об'єктів управління між психологією управління й іншими напрямками психології наявні цілком виразно, якщо звернутися до другого рівня, тобто до історії появи цих напрямів і потреб суспільного життя, які їх спричинили та які вони покликані задовольняти. Обмежимося тими напрямками, предметні сфери яких найбільше близькі предметній сфері 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 чи цілями, симпатіями або цінностями. Це діяльність людей, об'єднаних в одній організації, що підкоряються правилам і нормам цієї організації та що виконують задану їм спільну роботу відповідно до економічних, технічних і організаційних вимог. Правила, норми та 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 "відносини людей, опосередковані цілями, завданнями і цінностями спільної діяльності, тобто її реальним змістом" [5, с. 160], управлінські відносини становлять організовану спільну діяльність, роблять її організованою. Отже, це не відносини у зв'язку з діяльністю, а відносини, що створюють спільну діяльність.

Так само як у соціальній психології окремий працівник виступає не інакше як частка, елемент цілого – соціальної групи, поза якою його поведінка не може бути зрозумілою, так і для психології управління

окремий працівник і соціальна група, колектив виступають у контексті організації, у яку вони входять і без якої їх характеристика в плані управління є неповною. Вивчення особливості працівника в організації, аналіз впливу організації на соціально-психологічну структуру і розвиток колективу – такі головні питання досліджень у 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, її технічне оснащення і пов'язана із цим необхідність їх психологічного забезпечення привели до появи інженерної психології разом з психологією праці, яка вирішує проблему підвищення продуктивності простіших видів праці. І те саме 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 та їх підрозділів, пошуку нових форм і методів управління, визначає розвиток психології управління, вирішуючи проблему організації колективних форм діяльності. Але й 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 уявлень психологів про суть трудового процесу, є спробою співвіднести психологічну детермінацію трудової діяльності працівника й колективу з економічними механізмами підприємства та суспільства [1].

Отже, основну особливість психології управління становить вивчення організованої спільної діяльності. Далі необхідно показати, що психологія управління не просто запозичує у суміжних наукових галузях їх поняття і вирішення проблем, а й трансформує поняття і пропонує нові рішення. Звернемося послідовно до трьох основних взаємопов'язаних понять психології управління: спільна праця, трудова мотивація, управлінська ситуація.

В основі поняття праці, використовуваної в усіх описаних вище психологічних напрямках, лежить визначення суті праці. Праця – це процес, що здійснюється між людиною і природою, процес, у якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює та контролює обмін речовин між собою й природою. Це визначення мо-

жна знайти у дослідженнях із 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 та соціології праці зроблено чимало щодо вивчення залежності 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 із суспільством у процесі праці. Причина цього становища, на наш погляд, полягає в тому, що в соціології та соціальній психології передбачалося (явно або неявно), що саме існування індивіда в умовах суспільства робить його працю суспільною; що саме усвідомлення того, що, працюючи для інших, людина працює для самого себе, досить для того, щоб забезпечити нерозривний зв'язок працівника із суспільством, поєднати їх інтереси.

Проте реальне життя показує, наскільки гострими можуть бути конфлікти, що породжуються суспільним розподілом праці, наскільки різними можуть бути інтереси виробника й споживача та наскільки складним і опосередкованим є зв'язок індивіда і суспільства. Усе 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 й 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 суто теоретичним поняттям, вона реально втілена у різних організаційних утвореннях. Саме ці організаційні утворення – підприємства, установи, організації – є конкретними соціальними умовами, у яких відбувається поєднання праці окремого індивіда з іншими людьми, перетворення індивідуальної праці в працю суспільну, тобто відбувається соціалізація праці.

Соціалізація індивідуальної праці, а разом із тим і соціалізація особистості може мати різний характер, визначуваний, з одного боку, специфікою спільної праці, здійснюваної в рамках конкретної організації, а з іншого – особливостями особистості пра-

цівника. Успішність процесу соціалізації зрештою визначається мірою відповідності специфіки організації особливостям особистості працівника. Таким чином, у 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 та їх орієнтації відносно особливостей різних організацій. Тим самим психологія управління є 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, а повинна доповнюватися його підготовкою до роботи в конкретній організації, у 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 у 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 та взаємної відповідальності, а й несуть відповідальність перед законом.

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

Так, держава регулює трудову діяльність працівника, визначаючи його права й 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 й оплата праці здійснюється за нормами і розцінками, затверджуваними державою. І якщо останнім часом робляться спроби частину функцій, котра виконуються державою, передати підприємствам, то це ще одне підтвердження важливості вивчення підприємства як ланки, котра 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; сам 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 із 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 змінюється не тільки характер трудової мотивації, змінюється саме джерело спонукання людини.

Визначити мотивацію поведінки індивіда – це вказати спонукання або, якщо використовувати термін "мотивація" у ширшому сенсі, чинники, що направляють і регулюють діяльність індивіда. Це можуть бути цілі, мотиви, потреби, а також бажання, прагнення, інтереси, нарешті ваблення й інстинкти. У психології управління питання про чинники, котрі визначають поведінку індивіда, вирішується у контексті аналізу спільної діяльності, що розглядається як особливе утворення, яке володіє специфічними закономірностями й 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 чи інше завдання і володіючи доцільністю. Цьому цілому підпорядкована діяльність індивіда, і поза цим цілим вона не може зрозуміти й бути осмислена. Тому як сам індивід, так і дослідник його поведінки в прагненні осмислити дії та 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, у яку включений індивід, виконуючи в ній певну функцію і знаходячи в ній своє значення і призначення, а деколи і сам сенс свого існування.

Йдеться про специфічну форму детермінації поведінки індивіда, що виникає в умовах спільної діяльності. Ця форма детермінації була зафіксована раніше [8] у понятті екзогенної потреби, відмінної від звичайної індивідуальної потреби, названої ендегенною. Тоді, як ендегенна 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 діяльності, відображає брак, недолік, незавершеність у зовнішньому світі, потребу й потреби інших людей. Екзогенна потреба пов'язана із життєдіяльністю не самого індивіда, а того со-

ціального організму, який здійснює спільну діяльність.

Звернемося до трудової мотивації. У звичайному розумінні "потреба в праці" – це лише психологічний стан, аналогічний іншим станам, пов'язаних з потребами в їжі, безпеці, повазі 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 й абстрактної форми праці, що не вимагає співпраці, приміром, виготовлення першого знаряддя праці (умовність такого розгляду досить очевидна).

Ясно, що це знаряддя повинне задовольняти певні вимоги: володіти потрібною формою, вагою, твердістю тощо. Індивід, зайнятий його виготовленням, якщо він розуміє ці вимоги, тобто розуміє те, що йому потрібно, прагне їх дотримати, отже, саме ці вимоги визначають його дії, напрям 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 зробіть діяльність ефективнішою. Отже, праця з виготовлення знаряддя мотивується потребою іншої діяльності, у яку ця праця включається як складова. 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 й іншими екзогенними потребами задається відмінностями організованої спільної діяльності від неорганізованої. Під організованою діяльністю розуміється спільна діяльність, заснована на розподілі праці та функціональної диференціації її учасників. Саме ця функціональна диференціація дає можливість говорити про екзогенні функціональні потреби. У загальних рисах функціональна потреба є спонуканням, що пов'язане з виконанням певної діяльності, формується в ній і виникає з появою умов, супроводжуваних цю діяльністю. На цьому можна закінчити опис того спільного, що об'єднує нас із загальноприйнятим розумінням функціональної потреби.

Нижче наведемо відмінності. Основна відмінність полягає в тому, що для нас функціональна потреба пов'язана не з діяльністю індивіда, тим більше з діяльністю організму, а зі спільною діяльністю. Функціональна потреба визначається функцією індивіда, що виконується ним у 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 із функцією він бере на себе й потреби, з нею пов'язані: для успішного виконання функції йому необхідно виконати 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 пов'язується і співвідноситься не із фізіологічними основами психічних процесів, не із функціями організму та навіть не із функціями індивіда, що розглядається як відособлене утворення, а із функціями спільної діяльності, у яку включений індивід. Це потреба виконувати певні дії, зумовлені положенням і роллю індивіда в структурі спільної діяльності.

Формування екзогенної функціональної потреби, на нашу думку, є результатом стійкого успішного прояву здібностей індивіда в умовах спільної діяльності у зв'язку з виконанням певної функції. Тому зрозуміло, що функціональна потреба виникає за одних і тих самих умов далеко не в усіх людей та її виникнення визначається відповідністю здібностей людей виконуваним функціональним обов'язкам. Поняття екзогенної функціональної потреби дає змогу повному 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 у системі спільної діяльності. Екзогенна функціональна потреба є проміжною ланкою, перехідною формою, котра пов'язує суспільну потребу в тому чи іншому виді праці з індивідуальною потребою, що не має стосунку 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" у розумінні зв'язку потреб індивіда та потреб суспільства. Вирішувати її необхідно зіставляючи індивіда не із суспільством у цілому, а з окремими його утвореннями – підприємствами, установами, організаціями. Адже саме в організаціях реалізуються потреби су-

спільства і саме там потреби індивіда знаходять умови для реалізації та розвитку.

Соціалізація потреб являє собою 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, а й спільними і суттєвими потребами організованої спільної діяльності, що є безпосереднім вираженням суспільних потреб. Соціалізація потреб індивіда всередині підприємства виступає як процес подолання його функціональної обмеженості, перетворення з окремого робітника, яким він включається у виробництво через існування розподілу праці, у спільного робітника у міру того, як індивід засвоює спільні потреби спільної діяльності та розвиває всі здібності, необхідні для її виконання. Розвиток здібностей працівника є безпосередньо пов'язаним із засвоєнням функціональних потреб організованої спільної діяльності, подібно тому як усебічний розвиток особи передбачає засвоєння різних суспільних функцій.

У зв'язку із 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 у світлі пошуку нових форм і методів господарювання, що передбачають розширення самостійності та соціалістичної запозятливості підприємства і разом з тим – активізацію кожного працівника. Можливо, що в певних умовах розвиток потреб може прийняти небажаний напрям, спричинити негативні наслідки. У виявленні цих тенденцій і виробленні запобіжних та корегую-

чих засобів психологія управління повинна взяти активну участь.

IV. Висновки

Отже, визначена предметна сфера психології управління і розкрила специфіку її основних понять. Особлива увага приділена одній з найважливіших її проблем – проблемі соціалізації індивіда. Вона розглядається у трьох основних аспектах: як соціалізація праці, соціалізація потреби і соціалізація поведінки. У ході аналізу кожного з аспектів проблеми визначалися конкретні завдання психології управління, пов'язані з її вирішенням. Основне положення пропонуваного 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 використаної літератури

1. Китов А.И. Психология и экономика / А.И. Китов // Психологический журнал. – 1982. – Т. 3. – № 3. – С. 26.
2. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда / Ю.В. Котелова. – М., 1986. – 120 с.
3. Краткий психологический словарь. – М., 1985. – 432 с.
4. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М., 1984. – 444 с.
5. Основы инженерной психологии / [ред. Б.Ф. Ломов]. – М., 1986. – 335 с.
6. Петровский А.В. Вопросы истории и теории психологии / А.В. Петровский. – М., 1984. – 272 с.
7. Рабочая книга социолога / [отв. ред. Г.В. Осипов]. – М., 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.

Стаття надійшла до редакції 17.07.2012.

Бочелюк В.И. Психологические основы общей трудовой деятельности

В статье анализируются 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.

Bochelyuk V. The psychological foundations of the general employment

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, socialism-tion of labor, social needs, social behavior, joint activities.