

УДК 159.923: 331

**СУБЪЕКТ ТРУДА КАК НОСИТЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КОНТРАКТА И ЧАСТЬ ЭРГАТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ
«СУБЪЕКТ ТРУДА – ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СРЕДА»**

Е.С. Ребрилова

Тверской государственный университет

Представлен анализ субъекта труда как носителя психологического контракта и части эргатической системы «субъект труда – производственная среда». Анализ субъекта труда осуществлен с позиций субъектно-деятельностного подхода, представлены характеристики субъекта, субъектности, субъекта деятельности, дано определение субъекта труда, охарактеризованы его признаки и свойства. Показано, что имплицитное соглашение формируется под влиянием индивидуально-психологических особенностей субъектов труда. Показана перспектива исследования контракта во взаимосвязи с особенностями производственной среды. **Ключевые слова:** система «субъект труда – производственная среда», организационное взаимодействие, психологический контракт.

В настоящее время внимание исследователей к субъективным факторам развития организаций обусловлено прежде всего нестабильным состоянием современной экономики, когда многие предприятия испытывают дефицит финансовых активов и делают акцент на инвестировании в нематериальные. К нематериальным активам предприятий относят объекты интеллектуальной собственности, авторское, имущественное и исключительное право патентообладателя на изобретение и разработки различного рода, деловую репутацию организации и много другое. Несомненным является факт того, что обладателем всего вышеперечисленного являются люди или группа людей – работники организаций. Отмечается также, что в состав нематериальных активов не включают интеллектуальные, деловые качества субъектов труда, их квалификацию, работоспособность и некоторые другие характеристики, не отделяемые от своих носителей. Таким образом, обладая определенным набором своих индивидуальных ресурсов, используя ресурсы производства (орудия и средства труда), трансформируя окружающую организационную действительность, работники производят интеллектуальные продукты (нематериальные активы), тем самым повышая организационную эффективность и – как следствие – материальную и нематериальную ценность предприятия. Очевидно, что в процессе своей профессиональной активности сотрудники организаций взаимодействуют с окружающей организационной действительностью, формируя эргатические системы «субъект труда – производственная среда». Эргатическая система – схема производства, одним из элементов которой является человек или группа людей, особенностью которых являются социально-психологические аспекты функционирования. Такая система характеризуется множеством элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, что образует определенную целостность и единство [3]. Спецификой системы является то, что все множество элементов обладает свойствами, отсутствующими у отдельных элементов этой системы или отношений, их образующих. Все это позволяет говорить о том, что современная организация представляет собой систему, состоящую из множества подсистем «субъект труда – производственная среда». Внутри этой системы каждый

сотрудник организации выполняет определенные формализованные действия, операции, коммуникации, предписанные официальным договором трудового найма и функциональными обязанностями, а также неформальными отношениями, складывающимися в процессе организационной жизни субъектов труда, что и представляет собой организационную действительность, индивидуальная интерпретация которой отражается непосредственно в психологическом контракте сотрудников организации.

Таким образом, система «субъект труда – производственная среда» всесторонне характеризует организационное взаимодействие. При изучении таких систем возникают определенные сложности, а именно – неоднозначное понимание ее структурных компонентов, широкий спектр их проявления, отсутствие четких показателей и – как следствие – отсутствие комплексного диагностического инструментария для их эмпирического изучения. Эти сложности определяются прежде всего быстрым изменением качества и количества взаимодействия субъектов в рамках организационного процесса, поскольку само взаимодействие осуществляется через многие действия персонала в организации, приводящие к выполнению определенных работ и в свою очередь оказывающие влияние практически на все организационное окружение.

Для лучшего понимания системных отношений «субъект труда – производственная среда» и феноменов, описывающих качество и специфику самой системы, необходимо рассмотреть ее стороны (полюсы), а именно субъекта труда как носителя психологического контракта и производственную среду в которой и формируется имплицитное соглашение как интерпретация организационной действительности и ответная реакция на нее.

Рассмотрим один полюс системы – «субъект труда».

Поскольку система «субъект труда – производственная среда» предполагает, что в этих рамках происходит определенного рода активность индивида, то есть он (индивид) осуществляет профессиональную деятельность, то рассмотрение самого субъекта деятельности, на наш взгляд, необходимо осуществить с позиций субъектно-деятельностного подхода (Л.И. Анцыферова, К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и др.), согласно которому важная роль в раскрытии механизмов функционирования психических явлений принадлежит субъектности как целостной характеристике активности индивида [1].

Анализ теоретических источников позволяет говорить о том, что субъект – это индивид на высшем уровне активности, целостности, системности, автономности. Субъект, видоизменяя окружающий мир в процессе своей деятельности, формирует новое знание, осваивает его содержание, преобразуя в соответствии со своими целями и ценностями (С.Л. Рубинштейн). Высший уровень активности субъекта определяется по отношению к предшествующим этапам развития, на основе разностороннего опыта индивид как субъект развивается всю жизнь (А.В. Брушлинский) и является творцом в отношении объектов, предметной и социальной среды, внутреннего и внешнего мира (С.Д. Смирнов). Субъектность часто определяют как конкретный способ самоорганизации, саморегуляции, согласования внешних и внутренних условий активности, а субъект – как центр координации всех психических процессов, состояний, свойств, способностей, возможностей личности относительно объективных и субъективных условий деятельности и т.д. [4; 8].

В отечественной психологии имеется существенный опыт исследования

субъекта. Например, разработаны категории субъекта и его роли в исследовании когнитивных процессов, проблем понимания (В.А. Барабанщиков, В.В. Знакова, А.Н. Славская, Т.А. Ребеко и др.), реализованы исследования субъекта интерпретации (А.Н. Славская), субъекта восприятия (В.А. Барабанщиков), субъекта различных видов отношений (В.Н. Мясищев), изучены особенности индивидуального проявления субъектности через организацию субъектом явлений внешнего мира, то есть субъективную организацию жизнедеятельности индивида (Е.А. Климов), представлены исследования индивида как субъекта профессиональной деятельности (Б.Ф. Ломов, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков, Ю.К. Стрелков, Л.Г. Дикая, К.К. Платонов, Н.Д. Левитов и др.).

Деятельность (деятельностный подход) характеризуется прежде всего тем, что это всегда деятельность субъекта, она (деятельность) всегда творческая и самостоятельная и представляет собой прямое или опосредованное взаимодействие субъекта с объектом. Эти черты и характеристики определяют своеобразие категории «субъект деятельности», основной особенностью которого является тот факт, что человек становится субъектом в деятельности, проявляя, формируя и отражая свои деятельностно-ориентированные индивидуально-психологические свойства и качества [2; 8]. Отсюда субъект деятельности – это человек, обладающий сознанием и волей, способный действовать целенаправленно, познающий и преобразующий окружающий мир, инициатор активности, творец в отношениях с объектами предметной и социальной среды [2]. Становление субъекта деятельности со своей позицией, отношением к профессиональной деятельности и ее продуктам, своими профессиональными планами, стратегиями поведения, целями и программами действий происходит в процессе профессионального онтогенеза.

«Субъект труда» как научная категория наряду с определением обладает и своими признаками. Поскольку субъект труда – это прежде всего человек, то признаки субъекта труда, с одной стороны, могут быть рассмотрены как множество свойств индивидуальности человека, с другой, представляют собой исход длительных и сложных взаимовлияний индивидуальности и изменяющейся среды. К основным свойствам человека как субъекта труда относят способность превосходить результат деятельности, ориентацию на результат и стремление в достижении заданного результата, волевою регуляцией деятельности, владение внешними и внутренними средствами работы, осознание связей между производителями и потребителями продуктов деятельности (Е.А. Климов) [6].

Таким образом, в самом общем виде под субъектом труда понимают системную разноуровневую организацию психики, включающую ряд индивидуально-психологических характеристик человека, соответствующих социальной ситуации, цели, предмету, условиям и средствам труда.

В процессе трудовой деятельности человек путем приспособления и адаптации к организационной действительности моделирует, строит планы и реализует свою деятельность, учитывая не только внешние обстоятельства и вероятность возможных событий, но и активно «прислушиваясь» к своим функциональным состояниям, принимая во внимание свои личные особенности, что со временем формирует его уникальный, индивидуальный стиль деятельности – относительно устойчивую индивидуально-своеобразную организацию деятельности, складывающуюся в результате усилий индивида по достижению целей в конкретных условиях (как внешних, так и внутренних [10; 11]).

Однако в организационных условиях индивиду практически не избежать

включения в совместную деятельность, которая несомненно провоцирует метаморфозы в индивидуальном стиле деятельности субъекта. Стиль деятельности становится обусловленным не только индивидуальными особенностями субъекта, но и определенно сложившейся системой рабочих отношений, то есть индивидуальностью и активностью всех сторон организационного взаимодействия. Данный феномен получил название «стиль профессиональной деятельности». В концепции стилей профессиональной деятельности помимо категорий «субъект» и «деятельность» вводится понятие «среда» (физические условия, профессиональная деятельность и ее субъекты, их взаимодействия и порождаемые социально-психологические эффекты). В общем социально-психологическом интерсубъектном пространстве деятельности организуются и «распределяются» трудовые функции, социальные роли, происходит инвестирование «ценностных вкладов» друг в друга и в результаты индивидуального и коллективного труда, выстраиваются отношения разного рода и качества и многое другое, тем самым организуется система алгоритмов взаимодействия в пространстве «субъект труда – профессиональная среда» [5; 9; 10; 11].

Таким образом, субъект труда – это активная, целостная, системная и разноуровневая организация психики, включающая ряд свойств индивида и личности, соответствующая ситуации, предмету, цели, средствам и различным условиям производственной среды. Становление индивида как субъекта труда возникает в результате взаимодействия субъекта и производственной среды посредством конфликтующих внутренних и внешних реальностей. Субъект труда характеризуется как носитель индивидуального стиля деятельности, стилей профессиональной деятельности в контексте активной адаптации к условиям производственной среды. В условиях совместной деятельности и взаимодействия с производственной средой субъект труда формирует свой психологический контракт [7].

Ранее нами была установлена взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей субъектов труда с психологическим контрактом. Возраст и уровень образования субъектов труда, система ценностных ориентаций и компоненты индивидуальной трудовой мотивации субъекта взаимосвязаны с видом структуры (ожидания и обязательства) психологического контракта. Установлено, что профессиональный опыт субъектов труда детерминирует свойства (состояние и направленность) психологического контракта [7].

Субъект труда рассматривается нами как носитель своего уникального психологического контракта (имплицитного соглашения) – феномен личностного, индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах субъекта труда, его представлениях об условиях трудового соглашения, взаимном обмене обещаниями (с работодателем, менеджером, коллегами, организацией в целом). Контракт представляет собой и мотивационно-когнитивную систему, и интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия индивида и организационной среды, выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи. Психологический контракт, будучи надстройкой над формальными отношениями субъекта в организации, опосредован особенностями производственной среды, меняется и развивается с течением времени в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденцию к нарушению.

В заключение отметим, что при изучении психологического контракта, наиболее полно описывающего специфику организационной жизни субъекта труда как субъекта деятельности и взаимодействия в организации, необходимо обязательно учитывать условия производственной среды (совокупность социальных и производственных факторов, в которых протекает трудовая деятельность индивида), являющиеся очевидными детерминантами всех проявлений индивида в процессе его профессиональной деятельности и взаимодействия, а следовательно, вносящие определенный вклад и в формирование имплицитного соглашения субъектов.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. 335 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности: Теоретические и прикладные проблемы. М.: ИП РАН, 2006. 623 с.
3. Большой российский энциклопедический словарь. М.: БРЭ, 2003, с. 1437.
4. Брушлинский А.В. Психология субъекта. М.: ИП РАН; СПб.: Алетейя, 2002. 272 с.
5. Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С.19–36.
6. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: МГУ; Академия, 2004. 336 с.
7. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь: ТвГУ, 2009. 231 с.
8. Рубинштейн С.Л. Избранные философско-психологические труды: Основы онтологии, логики и психологии. М., 1997. 463 с.
9. Толочек В.А. Адаптация субъекта к социальной среде: парадоксы, парадигмы, психологические механизмы // Мир психологии. 2006. № 3. С. 127–142.
10. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2008. 432 с.
11. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000. 176 с.

SUBJECT OF WORK AS CARRIER OF THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND PART OF THE ERGATIC SYSTEM «THE SUBJECT OF WORK – THE PRODUCTION ENVIRONMENT»

E.S. Rebrilova

Tver State University

The analysis «the subject of work» as carrier of the psychological contract and part of the ergatic system «the subject of work-the production environment» is presented in article. The analysis of the subject of work is carried out from positions of subject and activity approach, characteristics of the subject, subjectivity, the subject of activity are given, definition of the subject of work is given, his signs and properties are characterized. In article it is shown that the implicit agreement is formed under the influence of individual and psychological features of subjects of work and also the prospect of a research of the contract in interrelation with features of the production environment is shown.
Keywords: *«subject of work – the production environment» system, organizational interaction, psychological contract.*

Об авторе:

РЕБРИЛОВА Елена Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры «Психология» ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: rebrilova@mail.ru