

УДК 65.012.413.001.5

## АКТИВНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ И ЦЕННОСТНОЙ СРЕДЫ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

Саксина Н.Н., Бабенко С.А.

*Костромской государственной технологической университет, Кострома, e-mail: sacsina@mail.ru*

Теория и практика кадрового менеджмента не использует активность личности работника в трудовом процессе как категорию. Поэтому цель исследования состояла в изучении функций и форм проявления активности личности в деятельности работника, а также обосновании новых подходов к организации кадрового менеджмента. Изучение психической деятельности личности позволило определить активность как системному, динамическому свойству, роль организатора психических явлений, выступающего их энергетической основой и проявляющегося во внешней среде посредством деятельности (поведения) личности. В качестве основных факторов активности личности выделены направленность, внешняя среда, уровень психических свойств, духовные свойства (ценности). Понимание ценностей как критериев оценки, обеспечивающих восприятие внешних воздействий и саморазвитие личности, позволило определить активность как категорию ценностную. В связи с этим возможности кадрового менеджмента лежат в сфере создания ценностно значимых условий трудового процесса. Рассмотрение сущности организационной культуры как единства ценностей работников и руководства позволило сделать вывод о ее взаимосвязи с психологическим явлением «социально-психологический климат», который оказывает влияние на уровень активности личности работника в трудовом процессе, формируя при этом ценностную среду. Результаты мониторинга климата могут быть использованы для обоснования управленческих решений по воспитанию соответствующих ценностей у работников, либо по корректировке реализуемых руководством ценностей.

**Ключевые слова:** активность личности, ценности, менеджмент

## ACTIVITY AS AN ELEMENT OF THE SYSTEM OF INDIVIDUAL'S WORK AND VALUE MILIEU OF LABOUR PROCESS

Saksina N.N., Babenko S.A.

*The Kostroma state technological university, Kostroma, e-mail: sacsina@mail.ru*

The theory and practice of staff management does not use an employee's individual activity in the labour process as a category. That's why the aim of the research included the study of the functions and forms of the expressing of an individual's activity in an employee's work process, as well as the proving of new approaches to the staff management. The study of an individual's mental activity let us determine activity as a system and dynamic quality, the organizer of mental process and its energetic basis which is expressed in the environment as an individual's activity (behavior). As the main factors of an individual's activity we have determined: orientation, environment, the level of mental qualities, cultural wealth. The understanding of values as the evaluation criteria responsible for the perception of external influence (impact) and an individual's self-development let us determine activity as a value category. As a result the possibilities of staff management lie in the sphere of the creation of value significant conditions of the labour process. The examination of essence of organizational culture as a unity of employees' and management's values let us come to the conclusion about its correlation with a psychological phenomenon called «socio-psychological climate» which influences the level of an individual's activity in the labour process and forms the value milieu. The results of climate monitoring can be used as the basis for the management decisions aimed at cultivation of proper values among employees or the correction of the values advocated by the management.

**Keywords:** individual's activity, valuable, management

Изучение и систематизация представлений о целях, идентификации, сущности, выполняемых функциях, факторах и проявлении социально-экономического явления «активность работника в трудовом процессе» и психологического «активности личности» убедили авторов в органичном единстве этих явлений, доминирующей роли психологического, а также – в научной и практической значимости активности как категории кадрового менеджмента. [1] Однако теория и практика этого вопроса не разработана, поэтому цель авторского исследования состояла в изучении функций и форм проявления активности личности как ценностной категории в психической и социальной деятельности ра-

ботника, определении ценностной среды трудового процесса и обосновании ценностного подхода к организации кадрового менеджмента.

Авторы исходили из общеизвестного в психологии факта, что активность личности является одним из системных, динамических ее свойств, которому отведена особая роль организатора как внутренней (психической) и, как следствие, внешней (социальной) деятельности, в том числе и в трудовом процессе.

Осмысление этой роли, а также понимание личности как единства ее физиологической и психической среды (деятельности) позволили авторам сформировать систему ее деятельности (рис. 1).



Рис. 1. Активность в системе деятельности личности

Личность формируется во внешней (социальной) среде (семья, работа, общение) посредством функционирования ее психической (внутренней) среды. Материальной основой психической деятельности личности выступает, как известно, физиологическая среда, которая воспринимает воздействия внешней среды и приводит в действие активность личности, как элемента психической среды (психики). Другими элементами психической среды называют психическую структуру, включающую психические свойства, процессы и состояния, а также ценностно-смысловую сферу, представленную духовными свойствами (ценностями).

Получившая импульс активность как системное динамическое свойство мобилизует все остальные психические свойства личности (направленность, темперамент, характер, способности), аккумулирует их потенциал, на основе которого «запускает» психические процессы, определяя их направленность, скорость, продуктивность, проявление личности во внешней среде (деятельность), а также изменение элементов психической среды (свойств, ценностей, состояний).

В ходе исследования психической среды личности было установлено важнейшее значение психического социального свойства (системообразующего, динамического), называемого направленностью, которая придает активности целесообразность, т.е. формирует направленность активности личности. Направленность трактуют как

«динамическую тенденцию» (С.Л. Рубинштейн), «смыслообразующий мотив» (А.Н. Леонтьев), «доминирующее отношение» (В.Н. Мясищев) и т.д. [2] Ее задача состоит в том, чтобы накапливать информацию об осознанных и неосознанных потребностях (влечениях, желаниях, стремлениях, интересах, склонностях) личности, формирующих мотивы и ориентирующих ее будущую деятельность. Проблема удовлетворения этих потребностей и есть источник активности личности.

Темперамент, в отличие от направленности, является биологическим свойством личности (отражает особенности нервной деятельности), обуславливающий быстроту и силу ее реакции в ходе психических процессов, служащий основным энергетическим источником ее активности.

Характер личности несет в себе природные, но главным образом, социальные черты, определяет форму проявления активности как отношение к себе и окружающему миру, и как способ деятельности. Черты характера могут быть классифицированы по психическим процессам (эмоциональные: впечатлительность, отзывчивость; интеллектуальные: любознательность, сообразительность; волевые: настойчивость, решительность), либо по направленности (по отношению к миру: принципиальность; к деятельности: добросовестность; к людям: общительность).

Способности – индивидуальные особенности личности, являющиеся субъективны-

ми условиями успешного осуществления определенного рода деятельности, обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами этой деятельности (природные, общие и специальные, теоретические и практические) [3]. Они обеспечивают эффективность активности личности.

Ценности личности как ее идеалы, убеждения, мировоззрение, набор стандартов и критериев представляют собой духовное начало всех ее свойств, в том числе активности, а также психических процессов.

Основу психической деятельности составляют психические процессы (эмоциональный, познавательный, волевой) как целостные акты, отличающиеся отражательной и регуляционной спецификой, т.е. носящие оценочный и мотивационный характер. В качестве критериев оценки выступают духовные свойства личности, обеспечивающие формирование отношения к явлениям внешней и внутренней среды личности. Функционирование процессов происходит с использованием энергии активности и потенциала психических и духовных свойств личности. В соответствии с результатами оценки (важности проблемы) регулируется уровень активности и состояния психических и духовных свойств личности.

Так, результатом оценки в ходе эмоционального процесса является первичное, порой неосознанное отношение к проблеме удовлетворения возникших потребностей, которое выражается объективно (смех или слезы) и субъективно (эмоции, чувства). В свою очередь, эмоции и чувства выступают мотиватором (первичным регулятором) активности дальнейшей психической деятельности, определяя фокус внимания личности в ходе познавательного процесса.

Познавательный процесс – это процесс сознательной постановки проблемы удовлетворения потребностей (сущность, цели, задачи), разработки и оценки (на предмет выполнимости) вариантов ее решения, на этой основе – побуждения активности волевого процесса.

Волевой процесс обеспечивает сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности в ходе удовлетворения потребностей посредством:

- постановки цели по поводу удовлетворения потребностей, планирования действий и выбора средств достижения цели;
- собственное волевое усилие, как преодоление возникающих при этом внешних и внутренних трудностей для реализации внешней активности (деятельности);
- повышения уровня психической активности и трансформация ее в поведенче-

скую активность, т.е. проявление личности во внешней среде.

Уровень духовных и психических свойств личности, а также своеобразие протекания в ней психических процессов в определенный период времени определяют ее активное (деятельное) психическое состояние как готовность к совершению поступков по решению проблемы во внешней среде (внешняя активность).

Таким образом, происходящие в психической среде личности явления обеспечивают ее самоопределение, самовоспроизведение, саморазвитие и адаптацию к условиям внешней среды. Активность здесь выступает энергетической основой и проявляется в усилении деятельности свойств, процессов, состояний и, непосредственно, в поведении личности.

Основными факторами активности являются:

- направленность как мотивационная основа активности;
- внешняя среда, ее целевая основа как возможность удовлетворения потребностей и проявления личности;
- уровень психических свойств как инструментальная основа активности;
- духовные свойства (ценности) как критерии оценки внешних и внутренних условий удовлетворения возникших потребностей, определяющие активность как ценностную категорию.

Однако духовные и психические свойства личности формируются как под воздействием внешней среды, так и под воздействием психических процессов. В соответствии с изложенным возможности кадрового менеджмента лежат в сфере создания ценностно значимых условий трудового процесса (условия труда, взаимоотношения с коллегами, система стимулирования, кадровая политика и т.п.).

Связь между этими условиями и психической деятельностью личности работника осуществляется посредством такого психологического понятия как «социально-психологический климат». В нем отражается система отношений между тремя субъектами трудового процесса (работник, коллектив, руководитель) на эмоциональном, познавательном, поведенческом уровнях по поводу следующих объектов: труд, коллеги, руководство, сама личность (отношение к себе). Доминирующим началом в формировании отношений являются ценности личностей работников, следовательно, в климате отражается мера соответствия ценностей названных субъектов. Чем выше это соответствие, тем благоприятнее будет климат и, следовательно, продуктивнее будет влияние его на активность личности.

Экономическая категория, определяющая общие для коллектива и руководства предприятия ценности, в стратегическом менеджменте называется организационной культурой. Изложенное подтверждает органичное (ценностное) единство категорий «социально-психологический климат» и «организационная культура», их взаимное влияние.

Однако, если организационная культура стабильна, исторически определена, то климат ощущаем и подвержен постоянному стихийному изменению. Можно согласиться с мнением Т.О. Соломанидиной, которая утверждает, что климат предшествует появ-

лению организационной культуры, которая, в свою очередь, обеспечивает соответствующий климат [4].

Таким образом, в кадровом менеджменте можно воздействовать на климат, тем самым формировать организационную культуру определенного уровня активности личности в трудовом процессе. Другими словами, ценности работников, ценности руководителей, организационная культура, социально-психологический климат, активность работников и взаимосвязи между данными категориями составляют ценностную среду трудового процесса (рис. 2).

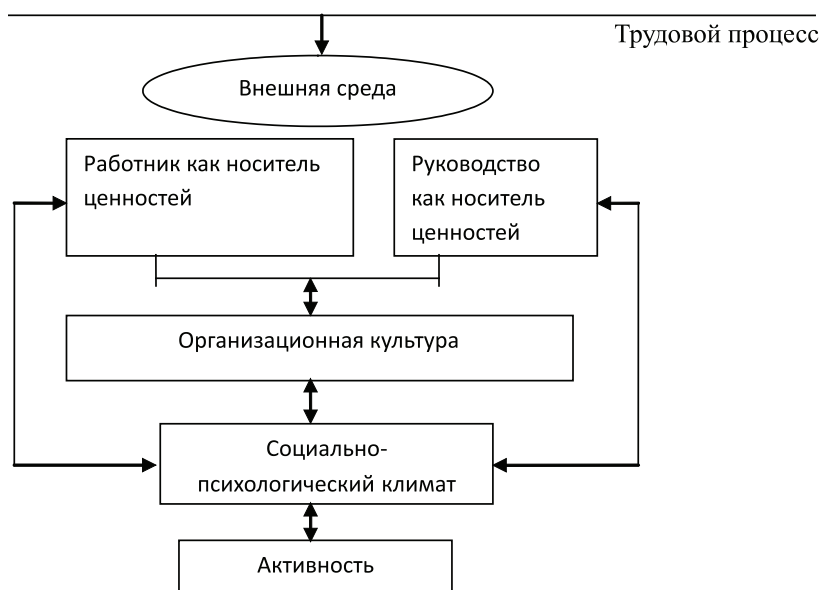


Рис. 2. Ценностная среда трудового процесса

Отсюда следует, в основу ценностной модели кадрового менеджмента должен быть положен мониторинг социально-психологического климата трудового процесса, который позволяет выявить динамику общих ценностей, зоны неудовлетворенности, состояния активности работников и потенциала ее роста. Результаты мониторингового исследования целесообразно использовать для обоснования управленческих решений (воздействие на климат) по воспитанию соответствующих ценностей у работников, либо по корректировке реализуемых руководством ценностей. Авторами разработано методическое обеспечение такого подхода к организации кадрового менеджмента и проведено апробирование на примере костромских предприятий.

**Список литературы**

1. Саксина Н.Н., Бабенко С.А. Исследование активности работника в трудовом процессе предприятия как ценностной категории // Вестник Инжэкона. Серия «Экономика». – 2011. – № 7 (50).

2. Маклаков А. Г. Общая психология: учеб. для вузов. – СПб.: Питер. – 2008. – С. 510.  
 3. Советский энциклопедический словарь. – М.: Изд-во «Советская энциклопедия». – 1980. – С. 1270.  
 4. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 116.  
 5. Правление персоналом: Энциклопедический словарь / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – VIII. – 453 с.  
 6. Семенкина С.В. Социально-экономические проблемы повышения трудовой активности в развитом социалистическом обществе. – Воронеж, 1983.  
 7. Еникеев М.И. Общая и социальная психология: учебник для вузов. – М.: Издательская группа Норма-Инфра•М, 1999. – 624 с.

**Рецензенты:**

Немиров А.Л., д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики и управления, профессор Костромского государственного технологического университета, г. Кострома;  
 Дудяшова В.П., д.э.н., профессор Костромского государственного технологического университета, г. Кострома.  
 Работа поступила в редакцию 29.11.2011.