

УДК 159.9: 331.4

СИСТЕМА «СУБЪЕКТ ТРУДА – ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СРЕДА» КАК ОБРАЗУЮЩЕЕ УСЛОВИЕ ДЛЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.С. Ребрилова

Тверской государственной университет

Представлен анализ производственной среды в качестве образующего условия психологического контракта и части эргатической системы «Субъект труда – производственная среда». Проанализирована производственная среда на макро-, мезо- и микроуровнях, описаны основные компоненты производственной среды, сделаны предположения относительно детерминации особенностей психологического контракта субъектов труда компонентами производственной среды.

***Ключевые слова:** система «Субъект труда – производственная среда», организационное взаимодействие, психологический контракт.*

Актуальность изучения системы «Субъект труда – производственная среда» не снижается уже довольно продолжительное время (с начала XX века). Обусловлен исследовательский интерес к этой проблематике, во-первых, тем, что эта система позволяет максимально использовать человеческие ресурсы не во вред психическому и физическому здоровью субъектов профессиональной деятельности и повышать интенсификацию труда, чего требует современная действительность. Во-вторых, эта система всесторонне характеризует качество и количество организационного взаимодействия субъектов в рамках организационного процесса. В-третьих, развитие мирового производства, экономики, рынка влечет за собой изменение и усложнение производственной среды, новые требования, предъявляемые к субъектам труда. Все это определяет неоднозначное понимание структурных компонентов такой системы, широкий спектр их проявления, отсутствие четких показателей и – как следствие – отсутствие комплексного диагностического инструментария для их эмпирического изучения, что и представляет практический запрос.

Первая часть системы «Субъект труда – производственная среда» рассмотрена нами в более ранней публикации [2], в этой публикации мы сместим вектор изучения и рассмотрим производственную среду в качестве образующего условия для психологического контракта сотрудников организации.

Взаимодействие субъекта деятельности с производственной средой представляет собой выполнение определенных формализованных действий, операций, коммуникаций, предписанных официальным договором трудового найма и функциональными обязанностями, а также

неформальными отношениями, складывающимися в процессе организационной жизни субъектов труда, что и представляет собой систему организационной действительности «Субъект труда – производственная среда», индивидуальная интерпретация которой отражается непосредственно в психологическом контракте сотрудников организации.

Вопрос о детерминантах психологического контракта субъектов труда возникал уже на самых ранних этапах исследования этого феномена (R. Elliot, J. Baillie, P. Mirvis, D. Hall, G. Kissler, J. Hiltrop, A. Mant, D. Guest, N. Conway, N. Anderson, W.H. Turnley, D.C. Feldman, M.A. Cavanaugh, R.A. Noe, L.J. Millward, P.M. Brewerton, М.И. Магура, Д. Руссо, Э. Шейн, Д. Гест и др.). Многие авторы склоняются к тому, что окружающая производственная действительность наряду с индивидуально-психологическими особенностями субъектов деятельности может быть отнесена к наиболее важным детерминантам имплицитного соглашения [4; 5].

Производственная среда понимается в широком смысле как макросреда – ситуация в народном хозяйстве в целом, экономическое положение в стране, мире, состояние той отрасли экономики, в которой индивид трудится; как мезосреда – социально-экономические факторы поселенческой структуры (того населенного пункта или региона, где индивид живет и трудится); как микросреда – совокупность производственных условий, в которых субъект труда выполняет свою непосредственную трудовую деятельность. Очевидным является факт, что на субъекта профессиональной деятельности в той или иной мере оказывают влияние все проявления производственной среды, в которую он включен и на макро-, и на мезо- и на микроуровне. Однако справедливости ради необходимо отметить, что наиболее быстро и интенсивно субъект интерпретирует условия микросреды, то есть те объективные внешние обстоятельства, окружающие индивида ежедневно как сотрудника организации, ее подразделения, рабочей производственной группы, в рамках которой и осуществляется непосредственное организационное взаимодействие между ее членами. Следовательно, имплицитное соглашение субъектов деятельности как результат интерпретационного процесса, феномен личностного (индивидуального) уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах самого субъекта, его представлениях об условиях трудового соглашения, взаимном обмене обещаниями со второй стороной организационного взаимодействия, опосредован прежде всего особенностями микропроизводственной среды, меняется и развивается с течением времени в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденцию к нарушению.

Таким образом, под производственной средой понимают часть окружающей индивида действительности, образованной природно-климатическими и профессиональными факторами, совокупность

физических, химических, биологических и социальных факторов, воздействующих на индивида в процессе его трудовой деятельности и взаимодействия, а следовательно, и влияющих на вид структуры, состояние и направленность психологического контракта субъектов труда.

Е.А. Климов отмечает, что производственная среда как часть эргатической системы «не сводится к зримой обстановке на рабочем месте» [6].

К основным компонентам этой среды относят:

1. *Витальные (жизненные) санитарно-гигиенические условия труда:* температура, влажность, давление, излучения, силовые поля, пыль, шумы, вибрация, ультразвуки, наличие ядовитых и агрессивных веществ, источники инфекции, вероятность травматизма, функциональных перегрузок, появления экстремальных факторов, состояние невесомости и т. п. Конечно, экстремальные и специфические условия производственной среды относятся и к специфическим производствам, и к специфическим видам деятельности, однако такие параметры, как температура, влажность, давление, шумы и т. п., должны соответствовать санитарным правилам и нормам и являются унифицированными для большинства предприятий и организаций. Поэтому очевидно, что, поступая на работу, субъекты труда вправе ожидать от организации соблюдения этих норм и правил, обязуются, в свою очередь, поддерживать требуемые санитарно-гигиенические условия трудовой деятельности, требуемые производством. Все это дает основание предположить, что эти компоненты производственной среды могут повлиять на формирование таких показателей психологического контракта, как ожидание оптимальных условий труда, удовлетворение от работы в организации и обязательств перед организацией выполнять организационные нормы и поработать в ней продолжительный период. Данный факт, по сути, не проверялся ни в зарубежных, ни в отечественных исследованиях и, следовательно, представляет научный интерес и перспективу эмпирических исследований.

2. *Технология производства* – это широкий спектр отношений, складывающихся в системах «Человек – техника» и «Человек – техника – среда». Эти системы содержат главное, ведущее звено – человека, технику (приборы, оборудование, компьютеры, средства связи и т. п.), посредством которой человек осуществляет профессиональную деятельность, и среду, в которой осуществляется производственный процесс. При этом составляющие этих систем рассматриваются в едином функциональном пространстве, включающем способности человека, возможности техники и специфику среды, и их оптимальное соотношение приводит к эффективному и надёжному функционированию рассматриваемых систем и к эффективности деятельности организации в целом. Отсюда можно предположить, что технология производства, возможно, будет оказывать влияние на формирование ожиданий

личностного и профессионального развития (с учетом усложнения технических систем), хороших отношений в коллективе (если среда предполагает социальное взаимодействие субъектов деятельности), и обязательств добросовестно относиться к выполняемым трудовым функциям, профессионально развиваться по мере производственной необходимости, что также представляет эмпирический интерес.

3. *Социальные условия труда* производственной среды не исчерпываются интегральной характеристикой микроклимата, для формирования которого имеют значение (сплоченность, формальное и неформальное лидерство, особенности ролевого плана, социально-психологический климат, командообразование и др.). Они содержат и другие компоненты, ориентированные, условно говоря, от субъекта труда, например, такие как личный пример окружающих членов профессионального сообщества и других профессиональных групп, их культура, опыт, образ жизни, деятельность, поведение, взаимоотношения, «неписанные законы», традиции организации, группы (референтные и антагонистические), нормы отношения к людям, мнениям, информации в трудовом сообществе, носителями которых являются его члены, реальное место данного человека в структуре трудового сообщества, включенность его в другие группы и группировки (возможно, не связанные с организацией), уровень защищенности его в сообществе от различного рода посягательств и тому подобное [1; 5]. Очевидно, что все вышеперечисленные параметры оказывают влияние на взаимодействие субъектов совместной деятельности, что приводит к лучшему пониманию «психологических ниш», отражающих закономерности «горизонтального» и «вертикального» распределения социальной активности субъектов в профессиональном пространстве [6]. Такие устойчивые социальные образования отражают неоднородность социальной группы, конкретизируют функциональные и межличностные взаимодействия и взаимоотношения субъектов и нередко становятся определяющим условием их профессионального онтогенеза, находя отражение в их психологическом контракте.

В середине XX в. эти компоненты рассматривались как неформальная структура организации, совокупность которых отражает особенности организационной культуры – сложной композиции важных предположений, часто не поддающихся формулированию, бездоказательно принимаемых и разделяемых членами трудового коллектива и представляющих последний компонент производственной среды в этой классификации.

4. *Корпоративная (организационная) культура* – находится в сложных причинно-следственных отношениях с совокупностью характеристик субъектов труда. С одной стороны, она является смыслообразующим и контрольным механизмом, формирующим аттитюды, имплицитные схемы, профессиональную деятельность, поведение и взаимодействие

субъектов труда в организации и изменяет их при любой своей динамике. Как социальные условия производственной среды, внешней по отношению к субъекту труда, организационная культура посредством ценностей, норм, «предположений», являющихся ориентирами для всех субъектов организации, представляющих собой набор ключевых характеристик ценных для организации, опосредует и формирование психологического контракта. С другой стороны, организационная культура детерминирована как внешними по отношению к организации условиями, так и индивидуально-психологическими особенностями субъектов, поскольку они являются ее носителями [5].

Ранее [3; 5] нами показана детерминация вида структуры, состояния, направленности и типа психологического контракта субъектов труда особенностями (тип, мощность, организационный ценности и нормы, ценностные регуляторы организационного поведения, применяемые организацией мотивационные схемы) организационной культуры. Поскольку корпоративная культура неотделима от социальных условий производственной среды и зачастую сама рассматривается в качестве таких условий [5], то мы можем предположить, что и социальные условия будут оказывать непосредственное влияние на формирование имплицитного соглашения субъектов труда. Эмпирические исследования подобного рода, на наш взгляд, должны содержать показатели, максимально характеризующие проявления социальных условий производственной среды, например, такие как особенности формализованного руководства коллективом, неформальное лидерство, социально-психологический климат, сплоченность коллектива, приверженность своей организации, особенности межличностных коммуникаций как по вертикали, так и по горизонтали, отражающие социальный капитал личности и организации, социально-психологический статус и ролевые позиции субъекта в рабочей группе, командные роли, уровень развития команды и т. п. Предполагается, что все вышеперечисленное найдет отражение при формировании психологического контракта субъектов труда.

Итак, качество всех компонентов производственной среды формирует и качество имплицитного соглашения субъекта труда в организации, однако, на наш взгляд, наиболее существенный вклад в позитивное оценивание организационной действительности и формирование позитивного психологического контракта вносит положительная оценка социальных условий производственной среды и существующей корпоративной культуры, то есть тех условий, которые окружают субъекта в процессе его трудовой и социальной (общественной) жизни в организации, поскольку индивид как субъект совместной деятельности включен не только в «метеорологические», физические условия трудовой деятельности, но и в обязательные условия более или менее интенсивных межличностных отношений с коллегами и организацией в целом.

Таким образом, можно заключить, что психологический контракт, будучи надстройкой над формальными отношениями, детерминирован в разной степени всеми условиями производственной среды и психологическими особенностями субъекта труда, и следовательно, система «Субъект труда – производственная среда» может рассматриваться как основополагающее условие формирования психологического контракта сотрудников организации.

Список литературы

1. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: МГУ; Академия, 2004. 336 с.
2. Ребрилова Е.С. «Субъект труда как носитель психологического контракта и часть эргатической системы «Субъект труда – производственная среда» // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. Педагогика и психология. 2018. № 1. С. 24–28.
3. Ребрилова Е.С. Организационная культура и психологический контракт как показатели взаимодействия персонала и организации // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство, и предпринимательство: материалы междунар. науч.-практ. конф. Тверь: ТвГУ, 2014. С. 71–73.
4. Ребрилова Е.С. Психологический контракт в организации: из истории становления понятия // Вестн. Твер. гос. ун-та. Сер. Педагогика и психология. 2008. № 21 (81). С. 86–95.
5. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь: ТвГУ, 2009. 24 с.
6. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2008. 432 с.

THE SYSTEM «THE LABOR SUBJECT – PRODUCTION ENVIRONMENT» AS THE EDUCATIONAL CONDITION FOR THE PSYCHOLOGICAL CONTRACT OF THE EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

E.S. Rebrilova

Tver State University

Presents an analysis of the production environment as the forming condition of the psychological contract and part of the ergative system «Subject of work – the working environment». The production environment at macro-, meso- and microlevels is analyzed, the main components of the production environment are described, assumptions are made regarding the determination of the features of the psychological contract of labor subjects by the components of the production environment.

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