

ОТЕЧЕСТВЕННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА: НЕКОТОРЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

© 2010 г. А. Л. Журавлев*, А. Б. Купрейченко**

*Член-корреспондент РАН, директор Учреждения Российской академии наук
Института психологии РАН, Москва;

**Кандидат психологических наук, доцент, старший научный сотрудник, там же

Анализируются тенденции развития междисциплинарных социально-психологических исследований трудового сознания и поведения. Показано, что интенсивное становление социальной психологии труда связано с исследованием психологических проблем трудовой занятости, широко трактуемой трудовой активности индивидуального и коллективного субъекта труда, с нарастанием доли нестандартных и неформальных видов трудовой деятельности. Многообразие форм последних сопровождается новыми социально-психологическими особенностями трудового поведения: профессиональной универсализацией субъекта труда, возрастанием доли его нерегламентированных творческих видов, требующих высокого уровня интеллектуального развития и креативных решений и т.д. Аргументируется основная тенденция в развитии современной психологии труда – глубокий анализ и учет роли разнородных социальных факторов трудовой деятельности.

Ключевые слова: междисциплинарные исследования; занятость: нестандартная, неформальная; гуманизация труда; социальная активность; этическое лидерство и управление; психология безработицы; предпринимательство; отношение к труду; нравственная регуляция трудового поведения.

Становление социальной психологии труда как междисциплинарной и прикладной научной отрасли неотделимо от тенденций развития общественной, главным образом, социальной и экономической жизни. К важнейшим из них за два последних десятилетия следует отнести смену общественной формации, произошедшую в нашей стране за сравнительно небольшой исторический промежуток времени и включающую радикальное изменение системы политических и правовых, экономических и социальных, в том числе трудовых, отношений в российском обществе. Этот период ознаменовался появлением различных форм собственности, резкой трансформацией структуры экономики и ее государственного регулирования, формированием новых социально-экономических групп, отменой обязательной трудовой занятости, снижением или полной отменой социальных гарантий для многих категорий работников, ранее имевших их, появлением безработицы и недоиспользованием трудового потенциала [15, 21, 29, 30, 37].

К общемировым тенденциям можно отнести интенсификацию взаимодействия разных культур и связанные с ней глобализационные и антиглобализационные процессы, локальные и мировые кризисы и т.п. Кроме того, в мире в целом происходит изменение экономики как сферы человече-

ской деятельности, прежде всего ее структуры: резко увеличивается доля отраслей, относящихся к категориям “экономика сервиса”, “экономика инновационного развития”, “экономика знаний” и т.д. Исследователи также отмечают, что в развитых странах происходит существенное изменение в распределении “ролей” между традиционным производством и новыми формами трудовой занятости. Это приводит к реальному повышению значения творческого труда; большей гибкости трудовых отношений; снижению стабильности занятости и формированию соответствующих компенсаторных механизмов, встроенных в рынок; росту доли занятых в отраслях нематериального производства и сфере услуг [30].

РАЗВИТИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Интенсивно нарастающая гибкость трудовых отношений и рынка труда в целом выражается и в развитии разнообразных форм занятости. Наряду с обычной ранее работой по найму на основе

бессрочного договора, все большее распространение получают разные формы *нестандартной* занятости. В настоящее время к ним относят занятость: неполную, сверхурочную, временную на основе трудовых договоров, рассчитанных на определенный срок; случайную; на основе договоров гражданско-правового характера; в компаниях, осуществляющих лизинг персонала; вторичную и неформальную. *Неформальными* видами занятости (без оформления контракта) считаются: индивидуальное предпринимательство; найм на работу у физических лиц; производство в домашнем хозяйстве товаров для продажи; нерегистрируемая занятость в формальном секторе. По оценкам специалистов, за последние годы нестандартно занятыми в российской экономике являются 20–25% от общей численности занятых (без учета занятых производством продуктов только для собственного потребления в личном подсобном хозяйстве, доля которых составляет 14–17%). При этом неформальная занятость составляет 11–15% от общего числа занятых [21, 29].

Совершенно очевидно, что *психология работников* в условиях разных форм занятости даже в рамках одной профессии и на одном предприятии будет различной. Социальные потребности и интересы, склонности и мотивация, отношение к труду, к профессии и организации (в частности, лояльность), взаимоотношения с руководителями, коллегами и партнерами и многие другие социально-психологические характеристики будут значительно отличаться у работающих по бессрочному, срочному, разовому контракту или вообще без него. Это должно рассматриваться психологами в качестве специальной научной задачи.

В связи с этим весьма разнообразными становятся и психологические *типы карьеры*: наряду с “вертикальным”, распространенным становится “горизонтальный” тип карьеры, заключающийся в росте известности, авторитетности и востребованности работника в профессиональной среде. Такой тип карьеры характерен, в частности, для получающей все большее распространение формы занятости – “фриланса” (удаленной работы, при которой взаимодействие с работником осуществляется с помощью технических средств связи). Этот термин и его производные (“фрилансер”, “фриланс-группа”, “фриланс-сообщество”, “фриланс-культура” и т.д.) уже получили достаточно широкое распространение в экономической и социологической литературе. Список услуг, предлагаемых на рынке фриланса, в последние годы стремительно расширяется – сфера IT, реклама, маркетинг, менеджмент, консалтинг и т.д. Социально-психологический феномен фри-

ланс-сообщества состоит в том, что, являясь, по сути, конкурентами, фрилансеры уважительны, дружелюбны и отзывчивы по отношению друг к другу [36]. Регулярно проходящие конференции и товарищеские встречи фрилансеров, акции в поддержку коллег и т.п. позволяют говорить о существовании *фриланс-культуры*, имеющей свои социально-психологические особенности, которые необходимо специально исследовать.

Возникшее разнообразие форм занятости сопровождается высокой вариативностью организационно-управленческих и социально-экономических условий трудовой деятельности: структуры и стабильности/нестабильности занятости; наличия различных возможностей кадрового роста или их отсутствия; специфики межгрупповых отношений и корпоративной культуры и т.д. Все это вызывает необходимость формирования *нового подхода* к исследованию детерминации и динамики не только экономико- и организационно-психологических, но и многих других групповых феноменов в новых или принципиально изменившихся трудовых сообществах, в том числе временных, географически разделенных, “виртуальных” и т.п. Особую актуальность при этом приобретают исследования *социальных сетей*, специфика которых в российских условиях остается на сегодняшний день не раскрытой [40]. Локальные и семейные сети являются важным ресурсом преодоления россиянами трудных жизненных ситуаций, особенно безработицы [8, 9]. Они же являются основой выживания и развития малого бизнеса. Важно то, что по своей природе более гуманные неформальные отношения в таких сетевых сообществах могут быть индикаторами *новых тенденций делового взаимодействия* и, возможно, одним из вариантов будущей российской *деловой культуры*. Все это требует профессионального психологического анализа.

Изменения затронули и *демографическую структуру* занятости – гендерную, возрастную и т.д. [20]. В психологическом смысле важно отметить, что в настоящее время на рынок труда выходит молодое поколение, большая часть жизни которого (практически с рождения) прошла в нестабильных социально-экономических условиях. Трудовое поведение и отношения, карьерные и профессиональные стратегии молодежи, формировавшейся в таких жизненных условиях, характеризуются “антикризисными” свойствами. Для представителей этого поколения характерно стремление к получению качественного образования и освоению нескольких профессий, высокая мобильность и распространенная вторичная занятость и др.

Глобализационные процессы, в которые активно включена российская экономика, тесное деловое взаимодействие представителей разных культур, нарастающий поток мигрантов, скачкообразная динамика идеологических и нравственных устоев в нашей стране в течение последнего столетия – все это обуславливает особую актуальность исследований *социально-нормативного и нравственного* аспектов межличностных, внутригрупповых и межгрупповых отношений в различных трудовых сообществах и организациях. Не случайно исследователи подчеркивают явно выраженную полиментальность сознания россиян как одну из особенностей современного исторического периода [32]. Нормы протестантской трудовой этики и других конфессий, социалистического уравнительного распределения материальных благ, разнообразные профессиональные, корпоративные и иные этические кодексы сосуществуют и вступают в противоречие в деловых сообществах, при взаимодействии представителей организаций и деловых партнеров разных стран, в отдельных трудовых группах одной и той же организации и в сознании многих работников.

Происходящие изменения трудового поведения, трудовых отношений и структуры занятости в нашей стране в последние два десятилетия носили зачастую *стихийный, неуправляемый характер*. Это привело к целому ряду *негативных последствий*, в частности: росту безработицы (в том числе скрытой); обесцениванию и потере значительной части трудового потенциала, сформированного в советское время для другого типа экономики; неразвитым формам компенсаторных механизмов, особенно заметным в кризисные периоды и т.д. Осложняют трудовые отношения в нашей стране и такие экономические факторы как низкая цена труда и “сжатие” шкалы зарплат [30].

Все описанное выше приводит к *недоиспользованию трудового потенциала* страны. Приток дешевой рабочей силы в российскую экономику усугубляет сложившуюся ситуацию. Особенно настораживает то, что использование этой рабочей силы происходит в тех сферах и видах деятельности, которые в социально зрелом и нравственно здоровом обществе охотно выполняют сами граждане. Речь идет о деятельности по защите экологии; благоустройству, озеленению и украшению среды обитания; обеспечению безопасности и правопорядка; оказанию помощи пострадавшим в результате природных и техногенных катастроф; проявлению заботы о детях-сиротах, инвалидах, пожилых людях и других категориях, нуждающихся в социальной помощи

и психологической поддержке; восстановлению памятников истории и архитектуры; участию в научных археологических изысканиях и др.; организации патриотических мероприятий; подготовке к общественным праздникам и приему гостей на крупных спортивных соревнованиях, фестивалях, конкурсах и т.д.

В нашей стране остался в прошлом добровольно-принудительный труд в народных дружинах, на коммунистических субботниках, сельскохозяйственных и других временно организуемых работах советского периода. Несмотря на это, можно утверждать, что наметились некоторые позитивные тенденции *роста социальной активности* населения. Это подтверждается следующими примерами:

- в СМИ регулярно проходит информация о создании жителями ряда российских городов и крупных поселков собственных правоохранительных и пожарных дружин;
- российские и зарубежные волонтеры (чаще всего – студенты) активно участвуют в восстановлении разрушенных храмов, усадеб и других памятников культуры;
- ежегодно увеличивается число молодежных сельхозотрядов (в 2009 г. их численность превысила 1 000), значимыми мотивами участия в которых является не столько стремление заработать, сколько желание посетить другие регионы, завести новых друзей, включиться в общественно-значимые виды деятельности;
- фестиваль граффити, прошедший летом 2009 г. в Москве, является примером позитивного опыта “перепрофилирования” этого вида молодежного творчества (который ранее нередко рассматривался в качестве формы вандализма) в общественно значимый и полезный труд по украшению городской среды обитания;
- рост волонтерского движения в деле помощи временно нуждающимся, а также пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др. является примером проявления и реализации важных нравственных чувств и социальных потребностей людей – любви к людям, сострадания и заботы, помогающего поведения и взаимоподдержки.

Необходимо отметить, что во всех перечисленных и многих других видах социально-трудовой активности субъектами труда *осознается важная роль* этой неоплачиваемой или низкооплачиваемой работы в различных социально-психологических процессах, прежде всего в *социальной и профессиональной адаптации и самоопределении*. Кроме того, участие в разных видах общественно полезной деятельности способствует развитию

многих *позитивных личностных качеств*, например, росту уверенности в своих силах и собственном будущем; формированию важнейших чувств независимости, автономности, безопасности, доверия миру и окружающим людям; удовлетворяет потребности личности в самореализации и самоутверждении, самопознании и позитивной самоидентификации, актуализации ее творческого потенциала, причем не только в сферах культуры, искусства, науки и техники, но и руководства, организации, социального переустройства жизни общества и т.п. Обращение к психологическим проблемам социальной активности в настоящее время чрезвычайно актуально.

В складывающихся условиях специалисты разных отраслей науки, естественно, стремятся предложить свои направления улучшения ситуации в сфере труда. Экономисты, например, считают приоритетными следующие способы (пути) формирования *эффективной структуры занятости* населения: создание комфортной институциональной среды; согласование макроэкономической политики с политикой занятости; уменьшение структурных диспропорций путем создания регистрируемых рабочих мест в приоритетных отраслях и постепенного их свертывания в неперспективных; повышение мобильности работников, их профессиональной адаптации, переадаптации и т.п.; более строгое регулирование трудовой миграции; совершенствование информационно-статистического обеспечения занятости и рынка труда; дифференцированный подход к занятости различных профессиональных и социально-демографических групп [37].

Со своей стороны, социальные психологи труда в тесном взаимодействии с психологами личности, экономическими и организационными психологами должны представить конкретные данные о том, какие *психологические факторы* будут способствовать или препятствовать эффективной реализации перечисленных выше и других мер. В частности, необходимо ответить на вопрос о том, какие *психологические свойства* определяют предпочтение того или иного вида трудовых отношений и формы занятости, склонность и готовность к работе на предприятиях различных форм собственности, предпочтение конкретного типа организационной культуры и т.д.

Вполне очевидно, что упомянутые социальные, экономические и организационные процессы в настоящее время определяют *новый характер субъекта труда, а также новые виды трудовых сообществ и взаимоотношений в них*. В связи с этим можно высказать предположения, *во-первых, о со-*

временном субъекте труда, который, по нашему мнению, явно более мобилен и свободен в выборе вида, форм и условий труда, но одновременно и менее социально, психологически и морально защищен. Он характеризуется более универсальной профессиональной идентификацией, реальной принадлежностью к разным профессиям, большей самостоятельностью, самоуправляемостью и ответственностью за принятие решений, их исполнение и связанные с ними и принимаемые им риски. Он также более ответствен за собственное будущее, за самоопределение в экономической сфере, труде и профессии. *Во-вторых*, современные трудовые сообщества отличаются высоким разнообразием и динамичностью структурных, экономических, организационных, функциональных, технологических и др. условий труда, большей долей и значимостью неформальных объединений работников, а также полиментальностью. Все это делает остро актуальной *необходимость комплексного анализа психологии человека труда*, многообразных трудовых сообществ и организаций. Такой анализ должен учитывать наряду с социально-экономическими, организационно-управленческими и технологическими переменными также высоко значимые психологические (личностные, субъектные и др.), нравственные и духовные регуляторы трудового поведения. *В-третьих*, новые представления необходимы и об окружающих условиях, которые недостаточно рассматривать как социальную, экономическую, управленческую или организационную *среду*, данную субъекту труда извне, а следует анализировать с позиции самого субъекта, как *социально-психологическое пространство* – выбираемое и оцениваемое, конструируемое и формируемое в соответствии с его потребностями и интересами, жизненными целями и ценностями, ожиданиями и опасениями и т.д. Именно третье выделенное направление изменения научных представлений о сфере труда, в первую очередь, побуждает актуализировать проблему гуманизации труда современного работника, а также организационно-управленческого взаимодействия в целом в условиях современного производства товаров и услуг.

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Анализ современного состояния отечественной психологии труда, инженерной психологии и эргономики, представленный в юбилейной обзорно-аналитической статье В.А. Бодрова [2], обобщающей содержание работ Л.Г. Дикой,

Г.М. Зараковского, А.В. Карпова, С.А. Маничева, А.А. Обознова, Ю.К. Стрелкова и др., позволяет сделать вывод о том, что перспективы развития этих отраслей психологии связаны, прежде всего, с назревшей необходимостью их перехода на новый этап, для которого, предположительно, будут характерны свои особенности в научной и практической деятельности психологов.

1. Организация междисциплинарных комплексных исследований на границах психологии труда с другими близкими ей отраслями психологической науки, в том числе и социальной психологии, по нашему мнению, должна стать типичной. Речь идет об интенсивном развитии междисциплинарных исследований *внутрипсихологического уровня*. Специфический характер современных условий труда: многообразные виды занятости; межгрупповые, внутригрупповые и межличностные отношения, характерные для трудовых сообществ и организаций разных форм собственности; размер; социально-психологический тип организационной культуры; социально-демографический состав работников, находящихся в различных регионах и в принципиально разных по динамике социально-экономических условиях, — предполагает *высокую степень разнообразия трудовых отношений* даже в рамках одной сферы деятельности и профессии.

Основной *тренд развития* современной социальной психологии труда состоит именно в глубоком анализе и учете роли многочисленных и разнородных *социальных факторов* в трудовой деятельности. Этим же обуславливается необходимость для социальных психологов труда использовать данные, накопленные специалистами других областей психологии, и в целом тесно взаимодействовать с ними. Более того, выделенная особенность современного развития относится не только к психологии труда, но и к инженерной психологии и эргономике, в которых в настоящее время активно разрабатывается методология социально-ориентированного проектирования новой техники, технологии и в целом профессиональной среды [5]. Специальное и вполне закономерное обозначение нового научного направления — *“социальная эргономика”* — подчеркивает его междисциплинарный смысл.

В связи с выделенным трендом в развитии психологии труда, можно констатировать некоторый факт *встречного* по отношению к ней развития других указанных выше отраслей психологии. Особенно это относится к современной экономической и организационной психологии, важнейшей тенденцией развития которых становится

установление взаимосвязей между экономическими и трудовыми, а также организационно-управленческими и трудовыми отношениями. Без понимания механизмов формирования трудовых отношений, трудового поведения человека, а также закономерностей в отмеченных связях невозможно объяснить собственно механизмы функционирования и развития как *экономического*, так и *организационного поведения индивидуальных и групповых субъектов*.

Выделенная тенденция прослеживается и в исследованиях по целому ряду других научных направлений и отраслей психологии, например, психологии личности профессионала, психологии руководства [25], психологии управленческого взаимодействия [6, 11] и т.д.

Перспективы *внутрипсихологического междисциплинарного взаимодействия* современной психологии труда реально оказываются значительно более широкими, чем это представлено выше. Так, психологические исследования ответственности личности за выбор сферы деятельности, вида трудовых отношений, психологические проблемы формирования взаимоотношений в трудовом коллективе, а также нравственной и деловой культуры организации [19] и др. — все это обуславливает необходимость сотрудничества психологов труда с исследователями социального, экономического [13] и профессионального [3, 18] самоопределения, социальной активности [28, 31, 38], психологии нравственности [4, 7] и т.д.

Наиболее продвинутыми разделами экономической психологии, тесно связанными и ориентированными на взаимодействие с психологией труда, на сегодняшний день являются психология предпринимательства [16, 22, 33, 35], психология безработицы [9, 26], психология материального самообеспечения [17], для которых чрезвычайно значимы изучаемые феномены, связанные именно с трудом: предпринимательский труд, занятость/незанятость безработных, трудовая деятельность самообеспечения и т.д. Однако сотрудничество социальных психологов труда с экономическими психологами, несомненно, должно охватывать самый широкий спектр научных направлений. В частности, трудовое поведение тесно связано не только с уже названными, но и с другими видами экономического поведения (потребительским, финансовым, сберегающим и т.д.), а также во многом определяется отношением к различным экономическим объектам и явлениям (деньги, собственность, богатство, бедность, экономические ценности, бизнес, экономические притязания

ния и достижения, кризис, прибыль, банкротство, деловое взаимодействие, экономическое партнерство и конкуренция и т.д.). Здесь названа совокупность лишь тех экономических феноменов, отношение к которым реально изучается в современной экономической психологии.

Прежде чем перейти к описанию второй выделяемой нами особенности формирования современной социальной психологии труда, необходимо подчеркнуть то, что существуют некоторые *общие закономерности развития разных отраслей* психологической науки в конкретные исторические периоды. Придерживаясь именно такой методологической позиции, в описании особенностей становления интересующей нас отрасли психологии мы частично использовали результаты ранее выполненного теоретического анализа современного состояния и дальнейших перспектив, во-первых, психологии управления [11] и, во-вторых, экономической психологии [12].

2. Внешнепсихологический уровень междисциплинарных исследований, т.е. организация сотрудничества с представителями смежных наук, является важнейшим направлением движения современной социальной психологии труда. Наиболее актуальным нам представляется процесс взаимодействия не только социальных психологов труда, но и специалистов большинства психологических отраслей с экономистами и социологами, в частности, занимающимися проблемами труда. В этом нам видится общая закономерность эволюции разных отраслей психологии, ориентированных на изучение и решение именно практических проблем.

Движение психологов в сторону экономической и социологической наук возможно по нескольким сформулированным нами ранее направлениям [12]:

- психологам, в том числе изучающим социально-психологические проблемы труда, надо научиться понимать закономерности социального и экономического развития общества, причем в соответствии с разными моделями этого развития;

- необходимо выделить и теоретически отразить наиболее значимые понятия экономической и социологической наук, уже используемые в социальной, экономической, организационной психологии и психологии управления (менеджмента), особенно те, которые могут стать полезными для развития психологии труда в целом, а не только социальной;

- следует описать наиболее крупные, по мнению психологов, “предметные поля”, стержнем которых являются трудовая деятельность, трудовые отноше-

ния, трудовая занятость и т.п., которые паритетно объединяют интересы психологической, социологической и экономической наук и становятся междисциплинарными “зонами” их взаимосвязанного развития на ближайший период;

- важно добиться включения психологов труда в реализацию комплексных теоретических и научно-практических программ, разработанных и выполняемых преимущественно экономистами, социологами и специалистами других смежных отраслей социогуманитарных наук;

- совместно с социологами и экономистами психологам труда необходимо участвовать в профессиональной подготовке по разным направлениям и специализациям, особенно по экономике и социологии труда, менеджменту и управлению персоналом, административному и муниципальному управлению, экономической социологии и др.

3. Теоретические модели для описания, объяснения и прогнозирования динамики тех или иных феноменов трудового сознания и поведения различных индивидуальных и групповых субъектов имеют высокую востребованность. Предполагаемые модели, безусловно, сложны по своему содержанию, так как должны учитывать широкий спектр социальных и экономических, организационно-управленческих и психологических, нравственных и других детерминант. Задача построения теоретических моделей должна реализоваться не только в форме выдвижения логически связанной совокупности теоретических гипотез, но и в результате их эмпирической проверки, т.е. на основе надежного и достоверного знания о психологических феноменах трудовой деятельности и отношений, на основе установленных в конкретных исследованиях закономерностей формирования их структуры и динамики, функционирования и развития и т.д.

4. В настоящее время существует также острая потребность в разработке таких моделей, которые позволили бы выполнять *математические расчеты* в целях получения конкретных количественных показателей; которые смогут применяться в адекватном и конструктивном планировании развития и использования трудовых ресурсов, а также в более или менее точном прогнозировании трудовой занятости различных групп населения, а более широко – трудовой активности. Такие модели, хоть они и являются вспомогательными для решения основных проблем психологии труда, тем не менее, могут оказать позитивное влияние на развитие этой отрасли, в частности, в плане использования математических методов, в широком смысле – применения точных методов измерения, получения более достоверных данных и т.д.

Нарастающая тенденция использования математического аппарата, прежде всего несложного, наблюдается в настоящее время по отдельным научным направлениям исследований. Примером, иллюстрирующим эту особенность, может служить социально- и экономико-психологическое изучение субъективного качества жизни в целом [14, 27].

5. Исследования **интегральных социально-психологических феноменов** приобретают особую актуальность на современном этапе развития социальной психологии труда. К ним относятся разные формы совместной трудовой деятельности, типы индивидуальной и групповой трудовой активности, трудовое самоопределение личности и группы, психологическая эффективность деятельности организации и ее психологический капитал, психологические критерии конкурентоспособности и эффективности личности и группы в труде и т.д. Один из важных *принципов* исследования интегральных феноменов – комплексность, поэтому высоковалидными в теоретическом отношении являются *комплексный и системный подходы* к изучению этих явлений.

6. **Баланс количественных** (строго стандартизированных) и **качественных** (нестандартизированных) **методов** исследования должен быть характерен для социальной психологии труда, поскольку в этой области развитие неизбежно касается принципов организации и методов исследования. Потребность в сбалансированном сочетании таких методов объясняется сложностью разработки универсальных теоретических моделей, учитывающих современные динамичные условия российской общественной жизни и надежно работающих в них. Своеобразие последних заключается в том, что значимость отдельных регуляторов трудового, профессионального, организационного поведения, а следовательно, и общая система координат в процессе измерения их воздействия резко меняется в течение сравнительно небольших временных (или исторических) периодов. В таких условиях абсолютно невозможно обходиться без качественных, нестандартизированных методов исследования. Особо востребованными становятся пролонгированные исследования, организованные в форме периодических мониторингов сознания, проявляемого в сфере труда представителями различных групп населения в динамично изменяющихся внешних общественных условиях.

7. **Практико-ориентированные методические приемы, диагностические процедуры, формирующие и обучающие тренинги** и т.д. в настоящее время имеют высокую социальную

востребованность. Эти психологические методы и процедуры, приемы и техники необходимы в сферах профориентации и профконсультации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также в службах управления персоналом организаций и отраслей, психологической помощи, области консалтинга, службах занятости разного уровня, органах социальной защиты населения и т.д.

8. **Социально-психологическая экспертиза** текущей, средне- и долгосрочной трудовой политики, инноваций в сфере труда и, в частности, трудового законодательства и других нововведений выступает, безусловно, важным, но неосвоенным направлением научно-практической деятельности социальных психологов труда.

НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

В современной социальной психологии труда перед исследователями стоят как старые, так и новые научные и научно-практические проблемы и соответствующие им направления исследований. Кратко выделим и рассмотрим их.

- В современных радикально изменившихся условиях, когда *социальная потребность в труде* более не является аксиомой, а трудоустройство – обязательным для всех членов российского общества, “вечными” вопросами, к которым вновь необходимо обратиться, являются вопросы об *отношении различных субъектов к труду* как общественно полезной форме активности. Предметом специальных исследований должны выступить: степень выраженности социальной потребности в труде; детерминанты формирования или причины ее отсутствия у различных категорий людей; мотивы трудовой деятельности в современных социально-экономических условиях; характер и уровень необходимого материального и социального, морального и психологического вознаграждения за результаты трудовой активности.

Перспективными являются, в частности, исследования общего отношения к труду, выполненные социальными психологами труда во взаимодействии с представителями такого интенсивно формирующегося направления социальной психологии, как *психология социальной активности*. Развитие данного направления позволит не только выявить психологические, духовные и нравственные потребности, лежащие в основе этой активности, но и оценить скрытый и не используемый на сегодняшний день трудовой потенциал различных групп российского населения.

Интерес представляют также причины, признаки и практические способы эффективной психологической коррекции многообразных и принципиально различных форм *отклоняющегося трудового поведения* – трудоголизма, уклонения от работы, тунеядства, иждивенчества и др.

- Серьезную проблему представляет практически полное отсутствие крупных и специальных исследований по *психологии занятости* как в отечественной экономической психологии, так и в социальной психологии труда. Интересно то, что это происходит на фоне интенсивного и продуктивного развития *психологии безработицы* в структуре экономической психологии [8, 9, 26]. Предметом специальных исследований психологии занятости может выступать *отношение* различных индивидуальных и коллективных субъектов труда к *разным видам трудовой занятости*, в том числе к так называемым нестандартным и неформальным. Интересными являются феномены склонности и психологической готовности к ним. Важен также анализ структуры и динамики психологического отношения. Так, позитивное отношение и готовность к тому или иному виду занятости (например, к предпринимательству, самозанятости, фрилансу и др.) может выступать устойчивой *характеристикой* личности и рассматриваться как необходимый *элемент* трудовой стратегии на конкретном этапе жизненного пути или же как кратковременная и вынужденная мера получения денежных доходов.

- Важной научно-практической проблемой являются *закономерные изменения форм занятости*, возникающие в динамичных социальных условиях. Так, в периоды экономического спада (и тем более кризиса) временная занятость может превратиться в случайную, эпизодическую и т.п. Высокая мобильность некоторых категорий работников, особенно высококвалифицированных, а также вторичная занятость, возможно, выполняют позитивную функцию в кризисных условиях, но создают сложности для работодателей в периоды устойчивого развития и тем более экономического роста. Исследования перечисленных явлений позволят сделать более надежный *прогноз развития трудовой активности* различных социально-экономических и социально-демографических групп населения в разных экономических условиях.

- Интересными могут быть сравнительные исследования *организационных и групповых психологических феноменов*, возникающих в сообществах разных социально-психологических категорий работников, например, в сообществах мигрантов и местных жителей или временных

работников и работающих по долгосрочным или бессрочным трудовым договорам и т.д. Актуальными являются исследования таких феноменов, как: организационная приверженность и лояльность, социально-психологический климат, организационная культура, доверие к организации и в организации, нравственная культура в группах работников одной организации, различающихся формами занятости. Целесообразно сравнительное изучение восприятия корпоративной культуры у работающих по временным или разовым трудовым контрактам и кадровых (штатных) работников, особенностей их деловых взаимоотношений и взаимодействия, а также возникающих конфликтов и способов их разрешения.

- Новые социальные и психологические *типы трудовых сообществ* – группы неформально занятых, семейные малые предприятия, фирмы, организованные друзьями или выпускниками одного вуза, объединения фрилансеров и др. – определяют перспективность исследования *социальных сетей*, и прежде всего процессов, проходящих в них, например, обмена знаниями между включенными в эти сети субъектами. *Интегральными показателями* взаимоотношений элементов (индивидов, групп, подгрупп и т.п.) в социальной сети являются такие *феномены*, как социально-психологическое пространство, психологическая дистанция, доверие и недоверие, тот же обмен знаниями, социальный капитал и др. Эти качественные и количественные показатели взаимоотношений в деловой среде требуют от психологов большего внимания и углубленного анализа, разработки описывающих их математических моделей.

Интерес представляют также исследования специфических рисков, видов психического напряжения (и напряженности), конфликтов, характерных для разных форм трудовых отношений, категорий работников, видов трудовых групп или сообществ и т.п.

Психологические проблемы, связанные с выбором способов разрешения внутренних противоречий и конфликтов с окружающими, а также предпочтением типов взаимодействия в них актуальны в исследованиях трудовых отношений и трудового поведения.

- Перспективным направлением является анализ *ценностно-нравственной регуляции* профессиональной и социальной активности субъекта труда [10], а также роли *нравственного и эмоционального компонентов* в организационной культуре [1, 19]. Как показывают конкретные исследования, *связи* между организационной культурой, отношением работников к соблюдению

нравственных норм, психологическим климатом, доверием/недоверием и другими организационно-психологическими феноменами являются чрезвычайно сложными и многоуровневыми [19, 45]. На сегодняшний день серьезные трудности представляет слабая разработанность *методического инструментария* для анализа выделенных компонентов организационной культуры.

Тесно связанными с обозначенным выше научным направлением является изучение *гуманизации* труда, трудовых и организационно-управленческих отношений, а также *этичного лидерства и менеджмента* [41–44, 46]. Такие исследования позволяют создать более эффективную систему организации и стимулирования труда благодаря учету психологических особенностей как отдельного работника, так и социальной категории работников, их мотиваций и ценностных ориентаций, способностей и компетенций, характера, их возможностей в целом. Это будет способствовать, помимо всего прочего, повышению уровня открытости, психологической близости, делового доверия взаимодействующих сторон в совместном труде и т.д.

Вышесказанное вызывает необходимость более глубокого и дифференцированного анализа *психологических особенностей различных категорий работников* и учета широкого спектра этих переменных в анализе таких традиционно изучаемых феноменов, как: разные виды удовлетворенности трудом, субъективное качество жизни, субъективное экономическое благополучие, профессиональное выгорание и т.д. Так, быстрое выгорание работников и низкая удовлетворенность трудом совсем не обязательно обуславливаются профессиональными, организационными или даже экономическими факторами, а, например, могут быть связаны с отсутствием собственного жилья, вынужденной продолжительной разлукой с семьей, бытовым дискомфортом у мигрантов и др.

• Необходимость глубокого анализа отдельных категорий работников вызвана, прежде всего, появлением как *новых социальных групп* (предпринимателей, безработных и др.), так и быстрым ростом малочисленных, но уже существовавших ранее (мигрантов (в том числе из-за рубежа), самозанятых, вторичнозанятых, фрилансеров, неформально занятых и других категорий нестандартно занятых трудом). Незнание особенностей их потребностно-мотивационной сферы и специфики необходимых им для работы условий приводит к недоиспользованию трудового потенциала, что особенно актуально для людей с ограничен-

ными возможностями, молодых матерей, студентов и др. Для многих из них реальным выходом из сложной ситуации является самозанятость, фриланс и неполная занятость, которая зачастую не устраивает работодателей. Однако можно предположить, что создание комфортных условий, позволяющих таким работникам (инвалидам, молодым матерям, студентам) трудиться, например, 10–12 часов в неделю, будет вызывать высокую самоотдачу, лояльность и в конечном итоге – большую производительность труда и меньшее выгорание, чем у обычных работников по найму. От того, насколько государственные программы развития трудовой занятости и конкретные работодатели смогут учесть специфические потребности различных социально-трудовых групп, зависит не только их вклад в общественное производство, но и, что не менее важно, уровень социальной адаптации, демографическая ситуация, а также успех реализации молодежной политики.

Социально-психологические исследования в сфере труда могут и должны составить научную базу для разработки государственных и корпоративных программ развития трудовой занятости, учитывающих не только структуру экономики и потребности предприятий, но и специфику трудового потенциала различных социальных групп современного общества.

ВЫВОДЫ

1. Тенденции развития отечественной социальной психологии труда *тесно связаны с общим социально-экономическим развитием* российского общества, прежде всего, производства и трудовых отношений в нем. Наиболее принципиальные изменения в современной российской экономике выделены и проанализированы, естественно, экономистами, однако результаты их анализа чрезвычайно полезны для понимания возникающих современных психологических проблем труда, трудового поведения и трудовых отношений.

2. Среди психологически значимых социально-экономических изменений последнего десятилетия следует выделить порождение и постепенное нарастание доли так называемых *нестандартных форм занятости* российского населения, среди которых целесообразно отметить *неформальные* виды занятости. Распространение этих форм и видов трудовой занятости вызывает важные социально-психологические последствия в разных группах российского общества, которые необходимо специально изучать, объяснять и прогнозировать их динамику.

3. Новые многообразные формы трудовой занятости характеризуются целым рядом социально-психологических особенностей, важнейшими среди которых являются следующие: наметившийся постепенный переход от узкой профессиональной специализации к *профессиональной универсализации* субъекта труда; усиливающийся переход от регламентированных видов трудового исполнения к *нерегламентированным творческим его видам*, требующим креативных решений, высокого уровня интеллектуального развития, общей образованности и др. В целом обнаруживается более общая тенденция в развитии психологии труда – *смещение научного интереса* от анализа конкретных профессиональных видов трудовой деятельности и психологии профессионала к исследованию психологических проблем *трудовой занятости, трудовой активности* не только и не столько профессионала, сколько более широко трактуемого субъекта *труда*.

4. В социальной психологии труда ведущие позиции должен занимать *междисциплинарный, комплексный, интегративный подход* к исследованию социально-психологических явлений, обусловленных трудом. Его становление и развитие основано на использовании данных из различных, тесно связанных между собой, психологических отраслей: психологии труда и психологии личности, социальной, экономической и организационной психологии, психологии управления и др.

5. Социально-психологические изменения, взаимосвязанные с более общими социально-экономическими тенденциями развития российского общества, относятся к трем *основным категориям – объектам исследования* в социальной психологии труда: психологии человека как субъекта труда; психологии трудовых групп и различных трудовых сообществ (в том числе “*виртуальных*”, временных, географически разделенных); психологическим особенностям условий труда, окружающей среды и т.п. Традиционные научные представления о каждой из данных категорий претерпевают принципиальные изменения в современной социальной психологии труда.

6. С одной стороны, социально-психологические изменения, характерные для современного труда, трудовых отношений и поведения, трудовых сообществ и т.д., вызываются, порождаются и во многом определяются тенденциями социально-экономического развития. С другой – изменения непосредственно характеризуют эти тенденции и оказывают влияние на социально-экономическое состояние трудовой деятельности и трудовых отношений, их структуру и динамику.

Поэтому целесообразно говорить о *разных формах взаимодействия* (в том числе паритетного) социально-экономических и социально-психологических факторов (феноменов), связанных с современным трудом, трудовой занятостью и т.п.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аксеновская Л.Н. Ордерное понимание организационной культуры // Психол. журн. 2009. Т. 30. № 4. С. 25–32.
2. Бодров В.А. Современный этап развития отечественной инженерной психологии // Психол. журн. 2009. Т. 30. № 6. С. 66–80.
3. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: Дисс. ... докт. психол. наук. М., 1995.
4. Воловикова М.И. Представления русских о нравственном идеале. М.: ИП РАН, 2004.
5. Голиков Ю.Я. Методология психологических проблем проектирования техники. М.: ПЕР СЭ, 2003.
6. Голубев К.И. Эволюция теории управления предпрятием и гуманизация социально-трудовых отношений в XX веке: Дисс. ... канд. эконом. наук. СПб., 2003.
7. Горбачева Е.И., Купрейченко А.Б. Отношение личности к деньгам: нравственные противоречия в оценках и ассоциациях // Психол. журн. 2006. Т. 27. № 4. С. 26–37.
8. Дёмин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004.
9. Дёмин А.Н., Попова И.П. Способы адаптации безработных к трудной жизненной ситуации // Социологические исследования. 2000. № 5. С. 35–46.
10. Дикая Л.Г., Голиков Ю.Я., Ермолаева Е.П., Занковский А.Н., Костин А.Н. Ценностно-нравственная регуляция профессиональной и социальной активности субъекта труда в современных информационно-технологических условиях // Россия в глобализирующемся мире: мировоззренческие и социокультурные аспекты / Отв. ред. В.С. Степин. М.: Наука, 2007. С. 497–512.
11. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: ИП РАН, 2004.
12. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Некоторые направления и условия развития отечественной экономической психологии // Экономическая психология: Актуальные теоретические и прикладные проблемы: Материалы десятой юбилейной международной научно-практической конференции / Под общ. ред. А.Д. Карнышева. Иркутск: БГУЭП, 2009. С. 22–28.
13. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Экономическое самоопределение: Теория и эмпирические исследования. М.: ИП РАН, 2007.

14. *Зараковский Г.М.* Психологические факторы качества жизни людей // Проблемы экономической психологии. Том 2. М.: ИП РАН, 2005. С. 483–500.
15. *Заславская Т.И.* Социетальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная концепция. М., 2002.
16. Исследование гендерных особенностей предпринимательской деятельности населения Чувашской Республики / Под общ. ред. В.П. Фоминых. Чебоксары: Изд-во Чувашск. ун-та, 2001.
17. *Китова Д.А.* Материальное самообеспечение личности в изменяющихся социально-экономических условиях России: Психологическое исследование. Ставрополь: СевКавГТУ, 2003.
18. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. М., 1996.
19. *Купрейченко А.Б., Молодых Е.Н.* Нравственно-психологические и эмоциональные факторы организационной культуры // Вестник университета управления. 2008. № 8 (46). С. 82–87.
20. *Мальцева И.О., Роцин С.Ю.* Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.
21. Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.
22. *Позняков В.П.* Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М.: ИП РАН, 2001.
23. Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В.А. Бодрова. М.: ИП РАН, 2004.
24. Психология предпринимательской деятельности / Под ред. В.А. Бодрова. М.: ИП РАН, 1995.
25. Психология экономического поведения руководителей: Материалы комплексного исследования экономического поведения руководителей промышленных предприятий Чувашии / Под общ. ред. В.П. Фоминых. Чебоксары: Изд-во Чувашск. ун-та, 2001.
26. *Ростовский В.П.* Социально-психологические проблемы безработицы // Социальная психология экономического поведения / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1999. С. 224–237.
27. *Савченко Т.Н., Головина Г.М.* Субъективное качество жизни: подходы, методы оценки, прикладные исследования. М.: ИП РАН, 2006.
28. *Сарычев С.В.* Надежность группы в напряженных и экстремальных ситуациях совместной деятельности (социально-психологические основы). Курск: Курск. гос. ун-т, 2007.
29. *Синявская О.В.* Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М.: Поматур, 2005.
30. *Соболева И.* Недоиспользование трудового потенциала страны: путь в направлении, обратном мировому. URL: <http://www.chelt.ru/2003/6-03/soboleva-6-3.html>
31. *Соколова Е.С.* Структура мотивов социальной активности молодежи // Вестник РГНФ. 2009. № 1 (54). С. 138–144.
32. Социальные и ментальные тенденции современного российского общества: Человек и общество: Вып. XXXI / Под ред. В.Е. Семенова. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2005.
33. *Титова О.И.* Гендерные особенности представлений российских предпринимателей о конкурентных и партнерских отношениях: Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2006.
34. *Тонких В.Е.* Гуманизация условий труда в системе социально-трудовых отношений: Дисс. ... канд. эконом. наук. М., 2003.
35. *Филинкова Е.Б.* Социально-психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью: Дисс. ... канд. психол. наук. М., 2001.
36. Фриланс // Википедия. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>
37. *Царева Е.В.* Трансформация структуры занятости в России: Дисс. ... канд. эконом. наук. СПб., 2003.
38. *Чернышев А.С., Лунев Ю.А., Лобков Ю.Л., Сарычев С.В.* Психологическая школа молодежных лидеров. М., 2005.
39. *Чурикова А.Е., Кричевская О.Н.* Социально-психологические проблемы становления женского предпринимательства. М.: ИП РАН, 1996.
40. *Штейнберг И.* Русское чудо: локальные и семейные сети взаимоподдержки и их трансформация // Неформальная экономика: Россия и мир / Под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999.
41. *Coles R.* Lives of Moral Leadership. N.Y.: Random House, 2001.
42. *De Cremer D., Mayer D., Carson J.B., Kuenzi M.* Social Learning Effects of Ethical Leaders on Employee (Un)ethical Behavior // 14th European Congress on Work and Organizational Psychology (EAWOP). Santiago de Compostela, 2009.
43. *Gill R.* Theory and Practice of Leadership. L.: Sage Publications, 2006.
44. *Kalshoven K., Den Hartog D.* Ethical Leadership and Leader Effectiveness // 14th European Congress on Work and Organizational Psychology (EAWOP). Santiago de Compostela, 2009.
45. *Mertens L., Declerck C., De Prins P., Vloeberghs D.* The importance of trust in the relation between HR climate and work engagement: three distinct models // 14th European Congress on Work and Organizational Psychology (EAWOP). Santiago de Compostela, 2009.
46. *Sucher S.J.* The Moral Leader: Challenges, Tools, and Insights. L., N.Y.: Routledge, 2008.

DOMESTIC SOCIAL PSYCHOLOGY OF LABOUR: SOME TENDENCIES IN DEVELOPMENT

A. L. Zhuravlev*, A. B. Kupreychenko**

** Corresponding Member of RAS, Director of the Establishment of the Russian Academy of Sciences,
Institute of Psychology RAS, Moscow*

***PhD, assistant professor, senior research assistant, the same place*

Tendencies in the development of interdisciplinary socio-psychological researches of labour consciousness and behavior are analyzed. Intensive formation of social psychology of labour is connected with the study of psychological problems of employment, loosely interpretation of labour activity of individual and collective subject of labour, increase in number of nonstandard and informal kinds of labour activity. Variety of forms of the latter is accompanied by such new socio-psychological peculiarities of labour behavior as professional universalization of subject of labour and expansion of its unrestricted creative kinds, requiring high level of intellectual development, creative decisions and etc. The main tendency in the development of present-day psychology of labour - profound analysis and taking into account the role of heterogeneous social factors of labour activity – is based on in the article.

Key words: interdisciplinary researches, employment, nonstandard, informal, humanization of labour, social activity, ethical leadership and management, psychology of unemployment, entrepreneurial activity, attitude to labour, moral regulation of labour behavior.