ПОТРЕБНОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ФАКТОРЫ ОТНОШЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА К РАБОТЕ

УДК: 159.9:331.101.3
ББК: 88.566+88.8
DOI: 10.22394/2304-3369-2020-1-158-168

ГРНТИ: 15.81.35
Код ВАК: 08.00.05, 19.00.03

Б.А. Сосновский
Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 441400

АННОТАЦИЯ:
Внедрение прикладной психологии в широкую производственную и общественную практику является объективно необходимым, поскольку любая эффективная работа с людьми, особенно, управление невозможны без опоры на учет тех или иных психологических фактов, закономерностей и механизмов. Человек-работник является не просто участником, а решающим компонентом любого производственного процесса. Современная управленческая доктрина «человеческих отношений» предполагает, в частности, систематическое исследование и учёт субъективного отношения человека к своей работе, которое является одним из важнейших компонентов всего психического облика работника. Такое переживаемое, осмысленное отношение формируется под воздействием целостной системы факторов (объективных и субъективных, социальных и технологических) и во многом определяет успешность и надежность работника, жизнеспособность и устойчивость любой организации или предприятия в целом. В результате эмпирического психологического исследования группы руководителей среднего звена управления (350 чел.) установлены достоверные связи субъективного отношения человека к работе с его ведущими социогенными потребностями: в достижении, в познании, в доминировании, в аффилиации. Чем выше и разнообразнее потребностный потенциал личности, тем позитивнее его отношение к работе. Выявлены значимые корреляции отношения к работе с субъективной оценкой её организации, с возможностью продвижения по служебной лестнице, с общей удовлетворенностью жизнью. Обозначены качественные различия субъективных смыслов отношения к работе, доминирования и других психологических параметров в сознании респондентов – руководителей: мужчин и женщин. «Женская» психология представляется более пластичной и защищенной. Подчеркнута особая, социально обостренная значимость моральных и нравственных качеств как профессионально необходимых психологических особенностей руководителя любого уровня.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: потребности, удовлетворенность потребностей, мотивы, смыслы, сознание, личность, отношение к работе, управление.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Борис Алексеевич Сосновский, доктор психологических наук, профессор, Уральский государственный экономический университет,
620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62, sosnovsk@list.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Сосновский Б.А. Потребностно-смысловые факторы отношения человека к работе // Вопросы управления. 2020. № 1 (62). С. 158–168.

© Сосновский Б.А., 2020

Практика эмпирического и экспериментального исследования, а также разрозненные примеры эффективного учета некоторых психологических особенностей человека в условиях промышленного производства формально имеет достаточно продолжительное прошлое, но довольно короткую системную или организационную историю. Оформление психологии труда как востребованной и развивающейся отрасли науки произошло в начале XX века в связи с резким возрастанием промышленного производства и хронологически связано с публикацией известной работы Г.Мюнстерберга «Психотехника» (1910). Человек-работник постепенно становится предметом целенаправленных, собственно психологических и усложняющихся исследований. Общепризнанный основатель «научной организации труда» Ф.У.Тейлор (1856-1915) неоднократно и отчётливо призывал, например, к принудительному «сотрудничеству» рабочих и хозяев, формулируя разрозненные практические советы, рекомендации и психолого-педагогические управленческие приёмы на уровне «здравого смысла» [1].

Со временем получает должное и достаточно широкое практическое признание очевидный факт, что во всякую производственную систему обязательным (и как правило, решающим) компонентом входит реальный и живой человек – создатель, исполнитель и потребитель производства. Поэтому неизбежно и настоятельно актуализируются многочисленные психологические вопросы и проблемы эффективной организации распределенного или совместного труда множества неравноправных и несхожих участников. Иными словами, в грамотное управление производством и производственными отношениями необходимо включаются некие базовые закономерности и понятия научной психологии. Вследствие этого изначально преимущественно технократическая, строго выверенная и нормированная («урочная») система Тейлора со временем всё более расширяется, социализируется, гуманизируется или психологизируется.

К середине XX века в цивилизованном и промышленно развитом мире постепенно оформляется и эпизодически (частично) внедряется в сферу производства управленческая концепция *«человеческих факторов»*, а затем и более широкая и многофакторная концепция *«человеческих отношений»* (К. Левин, Э. Мэйо, М. Вебер, Ликерт, Мак Грегор и др.). [2,3,4]

В основе управленческой доктрины *«человеческих отношений»* лежит трудоемкая, долговременная и систематическая реализация нескольких известных социально-психологических положений (феноменов или направлений и принципов эффективной работы с людьми):

– признание обязательного наличия (и адекватная поддержка) в рабочем коллективе различных неформальных микрогрупп, объединенных по каким-то, не обязательно производственным признакам (состояние здоровья, семейная обстановка, жилищно-бытовые условия, личностные ценности, характер досуга, непроизводственные занятия, условия транспорта, образованность, возраст, национальность, вероисповедание и др.),

– активное привлечение сплоченной производственной группы и отдельных рабочих к посильному участию в работе советов предприятия в целом, в обсуждении и принятии групповых производственных решений,

– систематическая выработка и поддержка социальных традиций предприятия, создание отличительного «духа» (имиджа) компании (совместные празднества и юбилеи, форменная одежда и бренды, знаки отличия, престижа и т.п.),

– налаживание оптимальных личных, неофициальных и уважительных отношений рабочих и предпринимателей (руководителей).

Несомненно, что в этом далеко неполном перечне реально существующих «отношений» человека логически явно не хватает выделения, по крайней мере, двух взаимосвязанных психологических пространств: отношение человека к самому себе, и субъективное отношение к работе.

Подчеркнем, что фактическая сущность человеческого, то есть изначально социального бытия заключается во взаимодействии и общении, которые невозможны без наличия системы соответствующих и многообразных отношений человека к Миру и с Миром [5].

Эти объективные отношения так или иначе выбираются, реализуются, переживаются, осмысляются, осознаются и оцениваются индивидом, образуя некое субъективное («отношенческое») «пространство» человеческой психики. Можно сказать, что психика или Душа человека соткана из переживаемых отношений к другим людям и к Миру, к делу, к самому себе. Для психологии значимо не только то, кем и как человек, например, работает. Важно именно то, как он относится к своей работе, что его побуждает, какой реальный личностный смысл или субъективную ценность имеет для него выполняемая работа. Какие психологические параметры человека (и влияния факторов многоликого общества) создают то или иное субъективное отношение к происходящему?

Практически важный управленческий вопрос заключается в том, возможно ли реальное влияние руководителя на отношение подчиненного к работе? В какой мере адекватно и грамотно должны и могут быть учтены действительно существенные, необходимые или профессионально значимые (важные) психологические особенности работника? Обилие и содержательное разнообразие таких сугубо индивидуальных и социально-психологических качеств личности практически неисчерпаемо и не подлежит строгой унификации (достоверного обобщения), с чем убедительно столкнулись, например, многочисленные и обширные исследования психологических особенностей лидера, проводимые в русле известной концепции «теории черт» [6].

С позиций классической отечественной методологии живая человеческая психика существует и функционирует в диалектическом единстве деятельности (в том числе, трудовой), сознания (как высшей формы психики) и личности [7]. В этой философской схеме понятийного «триединства» нет линейных причинно-следственных отношений, все её понятия или условные компоненты взаимообусловлены, взаимосвязаны и взаимообратимы. Человеческая психика является нерасторжимо целостной, иерархически организованной, и в ней нет чего-либо второстепенного или случайного. Любой психологический параметр может стать фактически решающим: свойства темперамента, сила воли, качества интеллекта, манера общения, способности, знания и умения, самооценка и саморегуляция, неисчислимые черты характера и т.д. Но психологически несомненно, что у истоков всякой деятельности, поведения и отношений человека стоят его потребности и мотивы, смыслы и ценностные ориентации, которые существуют не сами по себе, а в некоторой личностной, системной организации. Они не только «побуждают» человека к конкретной деятельности, обуславливая её ход и результативность, но убедительно «окрашивают» всю психику субъективными смыслами и живыми, пристрастными переживаниями. Потребности и смыслы представлены в живой психике в виде неких целостных потребностно-смысловых образований. Поэтому поведение человека инициируется не самой потребностью (переживаемой нуждой) и не одиночным мотивом (предметом потребности), а реальными внутриличностными связями между тем, что нужно для удовлетворения потребности (мотивом) и субъективным смыслом, то есть ответом на вездесущий и настоятельный вопрос: зачем именно оно нужно индивиду [8].

В таких потребностно-смысловых конструктах осуществляется психологическая трансформация, субъективная интеграция или психологическое единство формально разделяемых «мотивационных» вопросов: что нужно, зачем нужно и как этого достичь. Здесь задаётся сугубо личностное, субъективное отношение человека ко всему, что он делает: к учебе, к работе, к себе и другим людям, к жизни, наконец. Такое переживаемое, осмысленное отношение человека ко всему происходящему с ним является неотъемлемым атрибутом его психики. Поэтому многогранные субъективные отношения человека должны непременно исследоваться и по возможности учитываться при грамотной организации и «стимулировании» человеческой деятельности. Человек как «Homo sapiens» – это разумное существо, наделенное сознанием и ориентированное не просто на цель, а на её смысл, то есть ответ на вопрос: «зачем».

Реальный субъективный смысл должен находиться в определенном соответствии с объ-

ективным значением выполняемой работы. Можно, например, трудиться только во имя зарплаты, а можно – ради достижения авторитета, во имя созидания какого-то необходимого людям продукта или уникального изделия и т.п. Если в сознании человека субъективные смыслы работы (или какого-то события, явления, социального процесса) остро противоречат её объективному (или официально декларируемому) значению, в психике индивида формируется затяжной дискомфорт (эмоциональный, интеллектуальный, моральный). Это может привести к развернутым и негативным психическим последствиям, к возникновению негативного отношения человека не только к работе, но и к себе, к другим людям и ко всему происходящему.

Например, благозвучные официальные цели (называемое значение) Реформы образования, проводимой в нашей стране уже четверть века, резко противоречат тем реальным субъективным смыслам, которые приобрели многие административно введенные педагогические «инновации» в деятельности и сознании массовых рядовых потребителей и исполнителей образовательного процесса (учащихся и преподавателей) [9].

Целью нашего эмпирического исследования является изучение предполагаемых связей субъективного отношения человека к работе с некоторыми социогенными потребностями и субъективным уровнем их удовлетворения. Для этого использован валидный и широко апробированный авторский опросник (Ю.М.Орлов, Б.А.Сосновский), в котором задействованы (измеряются) следующие психологические параметры (конструкты): личностные потребностно-смысловые образования достижения, познания, аффилиации, доминирования (по 15-ти балльной шкале), а также меры их субъективной удовлетворенности (8-ми балльная шкала); шкала «отношение к работе» (15 баллов), субъективная оценка «возможностей профессии» (10 баллов), оценки «трудностей работы», её «организации» на предприятии, субъективной «удовлетворенности работой» (все по 5-ти балльным шкалам).

Респондентами выступили (350 чел.) мастера, инженеры, руководители среднего звена управления, из которых 250 человек женщины и 100 человек мужчины, работающие в Москве (промышленные предприятия и научные организации) и в г. Ухте (сотрудники аппарата Газпрома).

Полученные срединные значения измеренных параметров представлены в сводной таблице 1. Для содержательной интерпретации результатов приведем краткое описание реальных смыслов задействованных в исследовании потребностно-смысловых параметров, которые были выделены, апробированы и валидизированы на основании многочисленных предшествующих исследований, психосемантического анализа утверждений теста и построения соответствующих факторных моделей.

Симптоматика «достижения» характеризует осознанное и выраженное стремление человека к деловому, инвариантному функционированию, к активной работе; чёткую установку на результативность деяний; спокойную уверенность в себе; упорство и настойчивость; любовь к выполняемому делу; соревнование в работе с самим собой и другие личностные качества, связанные не с субъективной тенденцией к осторожному «избеганию неудач» в работе, но именно с наличием внутренней уверенности «достигающего» человека в успехе своего дела.

Смысловая картина личностного конструкта «познание» характеризует обобщенный когнитивный потенциал человека: позитивное восприятие всего нового и стремление к его пониманию и объяснению; бескорыстную любознательность личности, стремление к углублению наличных знаний.

Смыслы конструкта «аффилиации» характеризуют заинтересованную включенность человека в социальные взаимодействия и активное общение с подчеркнуто эмоциональной, дружественной окрашенностью; с наличием сопереживания и соучастия; со стремлением оказывать бескорыстную помощь окружающим и принимать её от других людей.

Симптоматика «доминирования» содержит смыслы стремления человека к социальному главенству и старшинству, к оказанию влияния на других людей, к руководству и лидерству, к упорно добываемому доказатель-

ству и утверждению собственной позиции, но не ценой властного подавления мнений других людей (подчиненных или ведомых), а за счет лидерского желания и умения убеждать их и вести за собой.

Конечно, эти измеряемые в исследовании потребности (конструкты, смыслы, ценности) далеко не исчерпывают всю иерархическую систему личностных устремлений, но относятся к неким, несомненно важным сферам человеческого бытия: познание, продуктивная (трудовая) деятельность, социальное взаимодействие в группе, эмоциональные аспекты общения.

Показательно, что у респондентов, работающих на Севере (правый столбец табл.1), потребностно-смысловой потенциал (кроме параметра аффилиации) значимо ниже, чем в группе опрошенных москвичей. Это подтверждает известную закономерность: чем более напряжены условия жизни (в условиях современного мегаполиса, например), тем большая психическая нагрузка человека объективно необходима для адаптации к ним, для успешной социализации и продуктивной деятельности. Однако, экспериментально доказано, что чрезмерно высокая мотивация (внутренняя активация) может привести к возникновению, так называемого, «эмотивного шока», когда изначально адекватный побудитель психологически трансформируется в острое и мощное переживание, разрушающе действующее на исполняемую деятельность. Неосознанно сформировавшийся «эмотивный шок» имеет множество негативных поведенческих, физиологических и психологических проявлений [10].

Согласно полученным данным, относительно «заниженный» потребностно-смысловой потенциал работающих на Севере достоверно сочетается с пониженной субъективной оценкой возможностей профессии, но не сказывается на усредненных показателях отношения к работе, на оценках её трудности и удовлетворенности работой. По-видимому, здесь кроется некий управленческий резерв для проведения не только чисто организационной, но и собственно психологической работы

Таблица 1 – Сводные срединные значения основных параметров теста ($n = 350$)

Психологические параметры	**Пол**	**Место работы испытуемых**		
		Москва	Ухта	
Достижение	мужской	9,05	8,71	
	женский	8,46	8,12	
Удовлетворенность достижения	5,84*		4,48*	
Познание	мужской	10,93	10,32	
	женский	10,42	10,02	
Удовлетворенность познания	6,51*		5,40*	
Аффилиация	мужской	9,68	9,69	
	женский	11,21	11,23	
Удовлетворенность аффилиации	мужской	4,84	5,10	
	женский	6,10	6,00	
Доминирование	мужской	8,53	7,53	
	женский	7,55	6,40	
Удовлетворенность доминирования	мужской	6,10	4,01	
	женский	5,10	3,85	
Отношение к работе	мужской	8,63	9,33	
	женский	9,29	9,75	
Оценка возможностей профессии	мужской	5,95	3,99*	
	женский	4,87		
Оценка трудности работы	2,57*		мужской	2,59
			женский	2,78
Загруженность работой во времени	3,01*		3,12*	
Удовлетворенность работой	3,12*		3,06*	
Оценка организации работы	мужской	3,10	2,59	
	женский	2,71	2,78	

** различий по полу не выявлено*

с людьми с учетом индивидуальных, региональных и совершенно конкретных социально-психологических условий и феноменов.

Необходимо отметить, что во всей выборке опрошенных руководителей величина параметра оценки «организации работы» даёт асимметричное распределение с выраженным уклоном в сторону уменьшения, то есть проявляет статистическое преобладание заниженных оценок. Этот факт заслуживает внимательного рассмотрения и выявления причин (объективных и субъективных) невысоких оценок «организации работы». Как показывает мировая практика, в подобных случаях (организационных или социальных «недоработок») собственно психологические средства оптимизации реальной эффективности трудовой деятельности оказываются не слишком действенными.

Например, оценивая «возможности своей работы» на Севере, опрошенные дают негативные ответы не столько по поводу материальных и социально-бытовых условий (30-40 %), сколько по таким, более широким и социализированным субъективным конструктам (представлениям), как «продвижение по служебной лестнице», «удовлетворенность жизнью» (70-85 %).

В этом аспекте психологически выразительны ответы, полученные на вопрос: «Хотели бы Вы оказаться на нынешнем месте, если бы могли начать всё с начала?» Утвердительно ответили лишь 20 % женщин и 11 % мужчин, «не уверены» в ответе – соответственно 49 и 51 %, «не хотели бы оказаться» – 31 и 38 % опрошенных. В этом проявляется очевидное расхождение полученных ответов с довольно распространенным бытовым (или социально одобряемым) и нерушимым «оптимизмом» людей, будто бы ни о чем не сожалеющих и убежденных в правильности своего выбора профессионального и жизненного пути. Можно полагать, это должно представлять профессионально интересный вопрос для многих руководителей разного управленческого уровня.

Симптоматика смыслов достижения и доминирования сильнее выражена у мужчин, симптоматика аффилиации – у женщин см табл.1). Этот феномен представляется банальным и житейски очевидным. Он достаточно известен и подтвержден в статистических исследованиях многих и разноязычных авторов. Однако анализ корреляционных зависимостей и построение факторных моделей задействованных в исследовании переменных выявляет более глубинные и тонкие различия между психологией мужчин и женщин.

Например, удовлетворенность доминирования у женщин обширнее и теснее коррелирует с другими психологическими переменными, чем у мужчин. Доминирование имеет в сознании женщин-руководителей некий иной, более развернутый, устойчивый, широкий и субъективно аргументированный смысл не подавления, а именно социального лидерства, что подтверждают и результаты факторного моделирования измеренных параметров.

Психологически показательно распределение в общей выборке традиционно выделяемых трёх «уровней» (высокого, среднего и низкого) всех потребностно-смысловых образований и их явные диспропорции с «уровнями» соответствующих удовлетворенностей. Средний уровень величин всех потребностей встречается значимо чаще (P=0,03), чем средний уровень величин их удовлетворенности. Зато возрастают доли в выборке «высокого» и «низкого» уровней удовлетворенности. Происходит как бы субъективное «размывание» средних потенциальных устремлений людей в два направления реального оценивания: максимальное (завышенное, оптимистичное) и минимальное (заниженное, пессимистичное). Эту феноменологию можно считать косвенным проявлением своеобразной психологической «защиты» человека, который стремится (не всегда, конечно, осознанно) к индивидуально равновесному совмещению двух противостоящих потребностно-смысловых установок: «быть таким, как все» и «отличаться от других».

Фактические связи между величинами потребностей и степенью их удовлетворения не являются, конечно, линейными. Далеко не всегда неудовлетворенная потребность становится для человека самой настоятельной. Возможен и противоположный психологический результат, когда постоянное неудовлетворение потребности приводит к снижению её уровня, к субъективному переосмыслению потреб-

ности, которая перестает реально участвовать в построении деятельности и поведения человека. Это по-особому проявляется в исследуемых потребностно-смысловых образованиях, являющихся подчеркнуто социальными (социогенными), то есть практически не связанными с неустранимыми биологическими нуждами и потребностями человека. Социогенные потребности и духовные смыслы предоставляют человеку определенную свободу выбора направлений и качеств своего поведения. Зрелая и психологически развитая личность перестает быть «послушным рабом» своих настоятельных и не вполне удовлетворенных потребностей, приобретая осознанную свободу выбора (или открытия, «вычерпывания») новых для неё субъективных смыслов и ценностей работы, бытия и жизни в целом.

Поэтому определенный психологический интерес представляет рассмотрение эмпирически полученного статистического распределения величин субъективного «индекса удовлетворенности» – условного количественного отношения меры удовлетворенности к величине соответствующей потребностно-смыслового конструкта (см. табл. 2).

Показательно, что значение этих индексов по всем измеренным параметрам у женщин выше, чем у мужчин. Можно полагать, что это также свидетельствует о некоей большей пластичности и одновременно защищенности и устойчивости или самозащищенности «женской» психологии. Подобные различия между психикой мужчины и женщины являются, несомненно, не столько количественными, сколько качественными, отнесенными именно к смысловой и эмоциональной стороне исследуемой психической феноменологии.

Например, при диагностике симптоматики аффилиации в опроснике вначале был предложен такой феномен, как «сцены насилия в кино», оценки которого у мужчин и женщин существенно различались (не в пользу априори «грубым» и «агрессивным» мужчинам). Но всякая оценка зависит от её субъективного смысла для опрашиваемого. Специально проведенное исследование (по психосемантической методике Ч. Осгуда) показало, что координаты «насилия» в семантическом пространстве мужчин и женщин существенно различаются. Поэтому впоследствии тестовая формулировка вопроса была заменена на «сцены борьбы в кино». В результате ответы мужчин и женщин стали не так категоричны и однозначны, отчего диагностические возможности этого вопроса в тесте стали заведомо адекватнее или точнее.

Показатель субъективного отношения к работе, рассматриваемый в данном исследовании как своего рода итоговый и комплексный психологический параметр, положительно коррелирует с выраженностью симптоматики достижения, доминирования, а также с показателями их удовлетворенности (у мужчин и женщин одинаково). Этот факт соответствует специфике самой управленческой (лидерской, руководящей) деятельности, а потому может обоснованно считаться характерным для людей руководящих профессий.

В выборке опрошенных женщин выявлена статистически значимая связь субъективного отношения к работе также с познанием и его удовлетворением, хотя средние величины симптоматики познания у мужчин значимо выше (см. табл. 1). Такой эмпирический факт снова свидетельствует об именно качественном различии мужской и женской психологии, что не всегда удается убедительно объяснить с позиций, так называемого, гендерного (полоролевого) подхода. Известно, что биологическое и социальное образуют в человеке и всей его психике некое нерасторжимое и динамическое (переменчивое) единство, и само понятие «гендера» ещё не получило в психологии должной методологической разработки (теоретической и методической).

Таблица 2 – Индексы удовлетворенности по основным потребностно-смысловым образованиям ($n = 350$)

Потребностно-смысловые образования	**Испытуемые**	
	Женщины	Мужчины
Достижение	0,56	0,49
Познание	0,55	0,51
Аффилиация	0,54	0,52
Доминирование	0,59	0,56

Необходимо подчеркнуть основную и общую тенденцию: субъективное отношение человека к работе тем лучше, чем более выражена у него симптоматика всех исследуемых потребностно-смысловых образований. Эта закономерность явно расходится с некоторыми упрощенно технократическими представлениями о том, что будто, чем меньше у человека настоятельных (не реализованных) потребностей, тем более он спокоен, доволен всем происходящим и самим собой.

Практика убедительно показывает, что работник с высоким потребностно-смысловым потенциалом является более активным, успешным, надежным и перспективным, хотя организаторская и управленческая работа с ним требует особых, систематических и терпеливых психологических усилий, соответствующей профессиональной готовности руководителя.

Субъективную потребность индивида невозможно сформировать извне, приказами, поощрениями, наказаниями или словесными убеждениями. Но руководитель может активировать имеющийся у человека потребностный (или смысловой) потенциал путём постановки адекватных целей предъявляемой работы, если эти цели будут входить в некую «зону действия мотива», то есть приобретут для работника психологический статус реального и смыслообразующего «побудителя». В этом заключается одно из психологических направлений известной «мотивирующей» организации управления [3,4,11], когда актуализируется и психологически поддерживается удовлетворение широкого спектра человеческих потребностей, мотивов и смыслов, далеко не сводимых к материальному стимулированию и потреблению. Древняя и не умирающая мудрость: «Не хлебом единым» всегда приобретает всё новые толкования и оттенки в зависимости от конкретных и объективных политических, идеологических и социально-экономических условий существования человека и общества. Но важно осознанно принимать многократно установленную (в том числе, экспериментально) закономерность, что, начиная с определенного (оптимального) уровня своей удовлетворенности, экономические (материальные) факторы мотивации перестают психологически работать, то есть могут не влиять на деятельность конкретного человека, группы людей, даже общества в целом. Живого, а не «экономического» человека мотивируют, к примеру, не деньги как таковые, а именно то, зачем они человеку конкретно нужны, какой субъективный смысл они имеют в данный момент и в общей системе его собственных субъективных ценностей.

Работа человека на производстве, учеба и любая другая деятельность могут рассматриваться как определенные модели достигающего, познавательного, доминирующего, аффилиативного или другого осмысленного поведения. В действительности всякая реальная деятельность полимотивирована и полиосмысленна, т.е. психологически детерминирована соподчиненной личностной системой сложившихся потребностно-смысловых образований. Каждое из них имеет для личности некоторую оптимальную величину, по-разному и в непременных сочетаниях с другими влияя на конечную эффективность деятельности человека, на всё его мировосприятие.

Отсюда возникает психологическая задача большой практической и теоретической важности: систематизация многоликой потребностно-смысловой феноменологии, разработка надежных средств её диагностики, построение целостной семантической (смысловой) модели психики как реально существующего субъективного Мира человеческой Души. При этом всё большее практическое значение в управленческой деятельности приобретают, так называемые, нравственные или духовные качества личности как любого исполнителя, так и особенно – личности руководителя [12,13]. За рамками целенаправленных эмпирических исследований, к сожалению, остаются некие научно не формулируемые, но психологически базисные и практически постоянно действующие представления человека о добре и зле, о порядочности, чести, совести, преданности, державности и т.д. «Служить бы рад, прислуживаться тошно». Это семантически ёмкое выражение А.С. Грибоедова никогда не устареет, приобретая (по мере усложнения общественного и государственного устройства) всё большую актуальность, остроту и практическую значимость.

Акцентированное внимание системы управления именно к человеку, к его душевному состоянию становится всё более необходимым по мере объективного усложнения общественных, в том числе, производственных отношений, по мере бурно расширяющихся контактов, людских взаимодействий и обострения множества противоречий межнационального и межгосударственного характера (экономического, политического, идеологического). В бурную эпоху современной безудержной «глобализации», информатизации и «цифровизации» социального бытия особо острое звучание приобретает проблема гуманного охранения и поддержки неповторимой индивидуальности и морального благополучия человеческой психики. Реальное идеологическое безверие, фанатичный терроризм, безработица, очевидное и недопустимо полярное экономическое и образовательное расслоение российского общества – это уже объективные, тревожные и злободневные «вызовы» современного социума. Неуклонно производимая глобализация экономики не должна распространяться на сферы образования и культуры, на реальную практику управления, на обезличивающую унификацию (как фактическое отрицание) моральных и нравственных ценностей. Такая безоглядная и агрессивная «глобализация» – это завуалированный путь к очередному, всеобщему и мощному обезличиванию и «расчеловечиванию» реальной психики и живой человеческой Души.

Существующая управленческая концепция «человеческих отношений» требует обязательной и тщательной социально-психологической разработки, и непременной конкретизации применительно к неустранимой специфике личности и к реалиям отечественного социума. Убедительным доказательством ошибочного отрицания этого несложного тезиса можно считать, например, очевидные негативные издержки насильственного и мощного внедрения в культуру современного Запада идеологической концепции «толерантности», которая фактически бессмысленна без наличия в сознании человека её диалектического единства с «патриотизмом», то есть признанием обязательного существования (и целенаправленного поддерживания) многоликой психологической специфики реального человека – национальной, идеологической, этической, моральной, политической, экономической, культурологической.

Многомерное субъективное отношение человека к работе является одним из условий эффективности труда и надежности кадрового потенциала любой организации [14]. Поэтому оно должно стать обязательным предметом анализа и системного исследования в управленческой деятельности всех уровней её иерархии: от конкретно группового и муниципального до федерального и обще государственного. Необходимое позитивное отношение человека к работе обуславливается не только множеством личностных и производственных факторов, но и всей целостной системой конкретно общественных и широко социальных взаимодействий и отношений человека как субъекта, гражданина и работника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: МИЭП, 2008.

2. Зинченко В.П., Мунипов В.М. Эргономика. Ориентированное на человека проектирование. М. Логос, 1995.

3. Сосновский Б.А. Теоретические контуры психологии труда [электронный ресурс] // «e-FORUM», 2019 №3 (8) URL: http://eforum-journal.ru/ru/component/content/article?id=210 (дата обращения: 22.01.2020)

4. Вересов Н.Н. Психология управления. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2001.

5. Андреева Г.М. Социальная психология. М: Аспект Пресс, 2001

6. Лебедева Е.А. Некоторые психологические аспекты управленческой деятельности// Известия Алтайского государственного университета. 2014. № 2 (82). С. 38-42.

7. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.

8. Сосновский Б.А. Мотив и смысл. М.: Прометей, 1993

9. Сосновский Б. А. Экопсихологические издержки реформирования отечественного обра-

зования [электронный ресурс] // Год экологии в России: педагогика и психология в интересах устойчивого развития: сборник материалов научно-практической конференции (Москва, 2017). URL: https://www.pirao.ru/upload/iblock/1bc/god_ekologii.pdf (дата обращения: 22.01.2020)

10. Фресс П., Пиаже Ж. Экспериментальная психология. Вып. V. М.: Прогресс, 1975

11. Дышловой И. Н. Анализ современных подходов мотивации персонала, зарубежный опыт // Приоритетные направления и проблемы развития внутреннего и международного туризма в России: Материалы II Всероссийской с международным участием научно-практической конференции, г. Бахчисарай, 25–26 апреля 2019. С. 137–142.

12. Пономаренко В. А. Психология духовности профессионала. М.: ГНИИ МО РФ, 1997.

13. Психология нравственности. М: Издательство «Институт психологии РАН», 2010

14. Высочина М. В. Факторы, влияющие на состояние кадрового потенциала организаций в Российской Федерации // Научный вестник : финансы, банки, инвестиции. 2019. № 1 (46). С. 114–123.

NEED-SEMANTIC FACTORS OF A PERSON'S ATTITUDE TO WORK

B.A. Sosnovsky
Ural State University of Economics,
Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
The introduction of applied psychology into a broad industrial and social practice is reasonably required, since any effective work with people, especially management, is impossible independently of certain psychological facts, patterns and mechanisms. Homo ergaster is not just a participant, but also a crucial component of any production process. The modern management doctrine of "human relations" assumes, in particular, a systematic study and consideration of the subjective attitude of a person to the work, which is one of the most important components of the entire mental image of the employee. This experienced, meaningful attitude is formed under the influence of an integral system of factors (objective and subjective, social and technological) and largely determines the success and reliability of the employee, the viability and stability of any organization or enterprise as a whole. Because of an empirical psychological study of a group of mid-level executives (350 people), reliable links were established between a person's subjective attitude to work and their leading sociogenic needs: achievement, cognition, dominance, and affiliation. The higher and more diverse the individual's need potential, the more positive his attitude to work is. Significant correlations of the attitude to work with the subjective assessment of its organization, with the possibility of promotion, and with overall life satisfaction were identified. Qualitative differences of subjective meanings of attitude to work, dominance and other psychological parameters in the minds of respondents – executives: men and women are indicated. "Female" psychology seems more plastic and protected. The special, socially aggravated significance of morals as professionally necessary psychological features of the executive of any level is emphasized.

KEYWORDS: needs, satisfaction of needs, motives, meanings, consciousness, personality, attitude to work, management.

AUTHORS' INFORMATION:
Boris A. Sosnovsky, Dr. Sci. (Economical), Professor, Ural State University of Economics,
62, 8 marta st., Yekaterinburg, 620144, Russia, sosnovsk@list.ru

FOR CITATION: Sosnovsky B.A. Need-semantic factors of a person's attitude to work // Management issues. 2020. № 1 (62). P. 158–168.

REFERENCES

1. Taylor F. W. Principles of scientific management. Moscow: MIEP, 2008. [Tejlor F.U. Principy nauchnogo menedzhmenta. M.: MIEP, 2008.] – (In Rus.).

2. Zinchenko V. P., Munipov V. M. Ergonomics. Human-oriented design. M. Logos, 1995. [Zinchenko V.P., Munipov V.M. Ergonomika. Orientirovannoe na cheloveka proektirovanie. M. Logos, 1995.] – (In Rus.).

3. Sosnovsky B. A. Theoretical contours of labor psychology [electronic resource] // "e-FORUM". 2019. No. 3 (8). URL: http://eforum-journal.ru/ru/component/content/article?id=210 (date of reference 22.01.2020) [Sosnovskij B.A. Teoreticheskie kontury psihologii truda [elektronnyj resurs] // «e-FORUM», 2019 №3 (8) URL: http://eforum-journal.ru/ru/component/content/article?id=210 (data obrashcheniya: 22.01.2020)] – (In Rus.).

4. Veresov N. N. Psychology of management. Moscow: IPSI publishing House; Voronezh: MODEK, 2001 [Veresov N.N. Psihologiya upravleniya. M.: Izd-vo MPSI; Voronezh: MODEK, 2001] – (In Rus.).

5. Andreeva G. M. Social psychology. M: Aspect Press, 2001 [Andreeva G.M. Social'naya psihologiya. M: Aspekt Press, 2001] – (In Rus.).

6. Lebedeva E. A. Some psychological aspects of managerial activity // News of Altai State University. 2014. No. 2 (82). P. 38-42 [Lebedeva E.A. Nekotorye psihologicheskie aspekty upravlencheskoj deyatel'nosti // Izvestiya Altajskogo gosudarstvennogo universiteta. 2014. №2 (82). S. 38-42] – (In Rus.).

7. Leontiev A. N. Activity. Consciousness. Personality. Moscow: Politizdat, 1975 [Leont'ev A.N. Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'. M.: Politizdat,1975] – (In Rus.).

8. Sosnovsky, B. A. Motive and meaning. Moscow: Prometheus, 1993 [Sosnovskij B.A. Motiv i smysl. M.: Prometej, 1993] – (In Rus.).

9. Sosnovsky B. A. Ecopsychological costs of reforming domestic education [electronic resource] // Year of ecology in Russia: pedagogy and psychology in the interests of sustainable development: sourcebook of the research-to-practice conference (Moscow, 2017). URL: https://www.pirao.ru/upload/iblock/1bc/god_ekologii.pdf (accessed 22.01.2020) [Sosnovskij B.A. Ekopsihologicheskie izderzhki reformirovaniya otechestvennogo obrazovaniya [elektronnyj resurs] // God ekologii v Rossii: pedagogika i psihologiya v interesah ustojchivogo razvitiya: sbornik materialov nauchno-prakticheskoj konferencii (Moskva, 2017). URL: https://www.pirao.ru/upload/iblock/1bc/god_ekologii.pdf (data obrashcheniya: 22.01.2020)] – (In Rus.).

10. Fress P., Piaget J. Experimental psychology. Vol. V. M.: Progress, 1975 [Fress P., Piazhe ZH. Eksperimental'naya psihologiya. Vyp. V. M.: Progress, 1975] – (In Rus.).

11. Dyshlovoy I. N. Analysis of modern approaches to personnel motivation, foreign experience // Priority directions and problems of development of domestic and international tourism in Russia: Sourcebook of the II all-Russian research-to-practice conference with international participation, Bakhchisaray, April 25-26 2019, P. 137-142. [Dyshlovoj I. N. Analiz sovremennyh podhodov motivacii personala, zarubezhnyj opyt // Prioritetnye napravleniya i problemy razvitiya vnutrennego i mezhdunarodnogo turizma v Rossii : Materialy II Vserossijskoj s mezhdunarodnym uchastiem nauchno-prakticheskoj konferencii, g. Bahchisaraj, 25–26 aprelya 2019 g. S. 137–142.] – (In Rus.).

12. Ponomarenko V. A. Psychology of professional spirituality. M.: National Research Institute Ministry of Defence of the Russian Federation, 1997. [Ponomarenko V. A. Psihologiya duhovnosti professionala. M.: GNII MO RF, 1997.] – (In Rus.).

13. Psychology of morality. M: Publishing House "Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences", 2010 [Psihologiya nravstvennosti. M: Izdatel'stvo «Institut psihologii RAN», 2010] – (In Rus.).

14. Vysochina M. V. Factors affecting the state of human resources of organizations in the Russian Federation // Scientific Bulletin: finance, banks, investments. 2019. No. 1 (46). P. 114-123. [Vysochina M. V. Faktory, vliyayushchie na sostoyanie kadrovogo potenciala organizacij v Rossijskoj Federacii // Nauchnyj vestnik : finansy, banki, investicii. – 2019. № 1 (46). S. 114–123.] – (In Rus.).