

О ДВУХ КОНЦЕПЦИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

М. В. Петрович

УО «Белорусский государственный экономический университет»
Республика Беларусь, 220070, г. Минск, Партизанский проспект, 26
pmv4884@ mail.ru

В статье рассматривается проблема социально-экономических ролей личности и группы (команды) в организации трудовой деятельности. Приводятся аргументы, а также мнения известных ученых в пользу той и другой модели организации созидательной деятельности. Основной вывод в том, что обе концептуальные модели эффективны и гармоничны между собой в зависимости от конкретной ситуации.

Ключевые слова: личность, группа, потенциал, труд, управление, эффекты, развитие.

ABOUT TWO CONCEPTS OF THE ORGANIZATION OF LABOR BEHAVIOR IN MODERN CONDITIONS

M. V. Petrovich

Belarusian State University of Economics
Republic of Belarus, 220070, Minsk, Partizansky Prospekt, 26
pmv4884@ mail.ru

The article deals with the problem of socio-economic roles of an individual and a group (team) in the organization of labor activity. Arguments are given, as well as opinions of well-known scientists in favor of both models of organizing creative activity. The main conclusion is that both conceptual models are effective and harmonious with each other depending on the specific situation.

Keywords: personality, group, potential, labor, management, effects, development.

Современные системы управления трудовыми процессами в организациях могут иметь самые разные формы и приоритеты. На их выбор влияет множество факторов: объем деятельности, территориальная и продуктовая диверсификация и многие другие. Но наряду с этими факторными признаками есть ключевой – человеческий фактор. Один человек может эффективно проявить себя, работая в одиночку, другой не мыслит иначе, как трудиться в группе.

В этой связи имеет важное практическое значение ответ на вопрос, какая человеческая деятельность будет эффективнее: ориентированная на личность или же ориентированная на их объединение в группу?

Личностный подход отражен в исторически известной концепции индивидуальной ответственности. Ее ключевой постулат в том, что человек-работник рассматривается как первичная экономическая единица организации, от предприимчивости и предпринимательской активности которого зависит ее успешность. Именно на этой парадигме построен классический американский менеджмент, идеологической основой которой является, по определению М. Вебера, протестантская этика. По мнению М. Вебера, экономический подъем и развитие европейского и американского капитализма объяснялся наличием протестантской этики, обусловившей трудовое рвение и рациональную организацию работы.

Стимулирование индивидуального профессионального развития за счет включения механизмов личной заинтересованности и персональной ответственности – в этом доктринальная суть концепции индивидуальной ответственности. С ней тесно коррелирует так называемая теория индивидуализма, в создании которой большую роль сыграл Фридрих фон Хайек, известный австро-британский экономист и политический философ. «В коллективе человек утрачивает корни...». Эта ортодоксальная фраза принадлежит известному швейцарскому психиатру Карлу Густаву Юнгу, взгляды которого до настоящего времени вызывают самые разные оценки в научных средах. Продолжением фразы является «...и тогда демоны могут завладеть им» [1].

И поэтому стремление каким-то образом посягать на индивидуальность подлежит социальному осуждению. «Эффекты, уничтожающие индивидуальность, приветствуются всеми, кто хочет манипулировать большими массами людей» – так выразил свое мнение об этом и Конрад Лоренц, австрийский ученый-психолог, лауреат Нобелевской премии по физиологии или медицине (1973) [2].

Сторонники индивидуализма в противовес групповым формам трудового поведения, в частности, приводят такие аргументы:

- в группе правит мнение большинства, и ради общей цели ее члены могут жертвовать интересами отдельных людей;
- группы ориентированы на средние типичные взгляды и поэтому нестандартные идеи часто игнорируются;
- очень много времени уходит на адаптацию друг к другу, установлению конструктивного общения и др.

Кроме того, считается, что групповое поведение человека сопряжено с возможным возникновением ряда эффектов, связанных с деструктивными последствиями.

Наиболее очевидным и известным из них является *эффект группового мышления*, когда члены группы с высоким статусом часто оказывают влияние на членов группы с более низким статусом. *Эффект предубеждения* – всегда барьер для эффективного сотрудничества, когда люди, процессы, отношения воспринимаются на основе имеющегося опыта [3]. *Эффект аудитории* возникает, когда в присутствии других лиц у наблюдаемого создается ощущение, что эти люди будут оценивать его работу. Крайним проявлением становится боязнь публичных выступлений и страх толпы [4]. *Эффект Пигмалиона* проявляется, если, например, о сотруднике А. вы скажете, что он недружелюбен, замкнут, то в ответ он также будет избегать контактов, и тем самым покажет, что он действительно недружелюбен к вам.

Эффект Рингельмана состоит в уменьшении производительности отдельных членов группы по мере увеличения ее состава. В командной работе человек склонен не утруждать себя, если знает, что с кем-то разделяет ответственность. Если продуктивность одного человека принять за 100 %, то двое вместе поднимут вес, который в среднем составит лишь 93 % суммарного веса, поднятого двумя по отдельности. Коллективное усилие группы из трех человек приблизительно равно 85 %, а из восьми человек – менее 50 % от суммы их индивидуальных усилий [5].

Личностное влияние на трудовое поведение происходит через *социальные статусы, социальные роли и социальную мобильность*. Это исключительно личностные характеристики, и они определяют содержание и направленность не только групповых, но и социальных отношений в целом. Они формируют исключительную роль личности в этих процессах. Эти характеристики связаны с личностью, но реализуются в группе.

О логике командно-группового подхода к организации модели трудового поведения нужно сказать следующее. Группа в виде команды – это сугубо рациональное и целесообразное образование внутри конкретной деловой организации. Главными эффектами создания социальных групп в виде команд можно назвать следующие.

1. Группа формирует и развивает коммуникативные навыки, люди учатся говорить и слушать. Формируясь в общении, человек становится личностью и субъективным фактором любого взаимодействия, т. е. определяет его характер и эффективность.

2. Человек может существовать как социально-биологический организм только в группе. Его индивидуального потенциала недостаточно, чтобы обеспечить себе полноценное существование. Принадлежность индивида к группе мультиплицирует его трудовой и другой потенциал. Известно, что для выживания африканских слонов в стаде должно быть не менее 25 особей, а наиболее продуктивные стада северных оленей включают 300–400 особей [6, с. 348].

3. Личность человека формируется и развивается только в группе. Наедине, без культурного контакта и обмена информацией, этот процесс невозможен. Поэтому развитие личности – это и накопление социального опыта в форме компетенций (знаний, навыков, умений) и отношений. О личности можно говорить только в ее сравнении с другими людьми. Следовательно, группа является естественным фоном для утверждения значимости и раскрытия потенциала личности.

4. В составе группы обеспечивается и повышается физическая, экономическая, информационная, правовая и другая безопасность каждого ее участника. Обеспечение безопасности участника группы, как одна из ее ключевых целей, основано на двух причинах: во-первых, безопасность каждого участника является необходимым условием безопасности группы в целом и ее существования; во-вторых, если переложить заботу о личной безопасности на каждого участника группы, это по определению перечеркивает статус группы как монолитной системы, нацеленной на получение синергетического эффекта.

5. Несмотря на синхронизацию групповой деятельности и максимально адаптированный к любому участнику выбор групповой роли, командно-групповая форма работы не исключает соперничество и конкуренцию. Но такая состязательность происходит в управляемом и самоуправляемом режимах, в рамках командно-групповой идеологии, которая и объединяет группу. Поэтому она не является деструктивной, не разрушает статусы и роли, не рождает победителей и побежденных.

6. Групповое мышление более вариативное, чем индивидуальное. Особенно в условиях решения актуальных и сложных задач в условиях ограниченного времени. В управленческой практике это известно как технология принятия управленческих решений «мозговая атака» («мозговой штурм»). В экстремальных ситуациях данная форма генерирования и принятия управленческих решений доказала свою эффективность.

7. Группа дисциплинирует личность. Формируется ответственность и обязательность, группа заставляет во многих случаях включать эмоциональные «тормоза», воспитывает лояльность и терпимость к другим ее участникам и через это ко всем людям. Совершенно очевидно, что личность в группе совершенствуется и достигается синхронизация личностных и групповых параметров поведения, где роли личности и группы одинаковы по своей силе.

Таким образом, можно сделать следующие главные выводы.

Объективных оснований для противопоставления личностного и группового факторов организации созидательной деятельности не существует. Личность может реализовать себя только в группе. Любой лидер нуждается в последователях-единомышленниках, которые есть не что иное, как группа. Равно как и группа может быть эффективной, опираясь на личностно-ролевой потенциал участников группы. «Общество деградирует, если не получает импульсов от отдельных личностей; импульс деградирует, если не получает сочувствия от всего общества» [7].

Один из важнейших эффектов командообразования в том, что несовершеннолетние люди могут составить совершенные команды. Главное, чтобы члены команды четко понимали свои роли и взаимодополняли друг друга. Отсюда вывод о том, что группа гармонизирует и мультиплицирует личностный потенциал.

Фактор личности и фактор группы одинаково приемлемы для эффективного труда. Но есть виды деятельности и профессии, где эффективность достигается, главным образом, через индивидуальные усилия (труд программиста, композитора, писателя, художника и других). В то же время строительные бригады, логистические цепочки, командные виды спорта, экипажи воздушных судов и многие другие целевые структуры основаны на групповом взаимодействии и ориентированы на получение синергетического эффекта.

Предпочтение индивидуальным или командным формам взаимодействия, как показывают результаты некоторых исследований последнего времени, во многом детерминировано и является так называемым поколенческим фактором [8, с. 1762]. В меньшей степени готовы проявлять инициативу представители поколения Z (1999–2019 гг. рожд.). Самыми инициативными и, значит, ориентированными на личностный потенциал, оказались представители поколения X (1963–1982 гг. рожд.). Поколение Z живет в сети, а потому представители частично или полностью дезориентированы в пространстве. Общение в сети, снижает способность к адаптации в реальных условиях, коллективах, группах [9, с. 1440].

Нужно понимать, что ориентация на индивидуальный или групповой потенциал при организации трудовых отношений зависит и от многих других факторов – личностного, командно-группового, социального и просто ситуативного характера. Все это в совокупности определяет предпочтение личностной или групповой модели трудовых отношений.

Список использованных источников

1. Юнг, К. Г. В коллективе человек утрачивает корни, и тогда демоны могут завладеть им [Электронный ресурс] / К. Г. Юнг. – Режим доступа: <https://diletant.media/articles/-35565686/>. Дата доступа: 22.09.2023.

2. Индивидуальность – цитаты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://quotation.com/topic/individualnost>. Дата доступа: 24.09.2023.

3. 19 неосознанных предубеждений: как с ними бороться, чтобы улучшить инклюзивность. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://asana.com/ru/resources/unconscious-bias-examples> – Дата доступа: 24.09.2023.

4. Вербовская, В. Эффект аудитории: почему люди меняют свое поведение, когда за ними наблюдают? [Электронный ресурс] / В. Вербовская. – Режим доступа: <https://4brain.ru/blog/effekt-auditorii-pochemu-ljudi-menjajut-svoe-povedenie-kogda-za-nimi-nabljudajut/>. – Дата доступа: 29.09.2023.

5. Эффект социальной лени (Эффект Рингельмана) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psyfactor.org/personal/personal25-06.htm>. Дата доступа: 26.09.2023.

6. Степановских, А. С. Экология: учебник для вузов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА. – 2001. – 703 с.

7. 10 принципов Уильяма Джемса » [Электронный ресурс] / Научная Россия. – Режим доступа: <https://scientificrussia.ru/>. – Дата доступа: 29.09.2023.

8. Виниченко, В. А. Влияние гендерных различий на формирование трудовых ценностей работника / В. А. Виниченко, Т. В. Кочергина, М. В. Селезнева // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 11. – С. 1757–1778.

9. Ямщикова, Т. Н. Трансформация целей и приоритетов участников социально-трудовых отношений в рамках теории поколений / Т. Н. Ямщикова, И. В. Скоблякова, Д. А. Бухтиярова // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1437–1446.

References

1. Yung, K. G. V kollektive chelovek utrachivaet korni, i togda demony mogut zavladet' im [Elektronnyj resurc] / K. G. Yung. – Rezhim dostupa: <https://diletant.media/articles/-35565686/>. Data dostupa: 22.09.2023.

2. Individual'nost' – citaty [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <https://quotation.com/topic/individualnost>. Data dostupa: 24.09.2023.

3. 19 neosoznannyh predubezhdenij: kak s nimi borot'sya, chtoby uluchshit' inklyuzivnost' [Elektronnyj resurc]. – Rezhim dostupa: <https://asana.com/ru/resources/unconscious-bias-examples> – Data dostupa: 24.09.2023.

4. Verbovskaya, V. Effekt auditorii: pochemu lyudi menyayut svoe povedenie, kogda za nimi nablyudayut? [Elektronnyj resurc] / V. Verbovskaya. – Rezhim dostupa: <https://4brain.ru/blog/effekt-auditorii-pochemu-ljudi-menjajut-svoe-povedenie-kogda-za-nimi-nabljudajut/>. – Data dostupa: 29.09.2023.

5. Effekt social'noj leni (Effekt Ringel'mana) [Elektronnyj resurc]. – Rezhim dostupa: <https://psyfactor.org/personal/personal25-06.htm>. Data dostupa: 26.09.2023.

6. Stepanovskih, A. S. Ekologiya: uchebnik dlya vuzov. – M. : YUNITI-DANA. – 2001. – 703 s.

7. 10 principov Uil'yama Dzhejmsa » [Elektronnyj resurc] / Nauchnaya Rossiya. – Rezhim dostupa: <https://scientificrussia.ru/>. – Data dostupa: 29.09.2023.

8. Vinichenko, V. A. Vliyanie gendernyh razlichij na formirovanie trudovyh cennostej rabotnika / V. A. Vinichenko, T. V. Kochergina, M. V. Selezneva // Ekonomika truda. – 2022. – Tom 9. – № 11. – S. 1757–1778.

9. Yamshchikova, T. N. Transformaciya celej i prioritetrov uchastnikov social'no-trudovyh otnoshenij v ramkah teorii pokolenij / T. N. Yamshchikova, I. V. Skoblyakova, D. A. Buhtiyarova // Ekonomika truda. – 2019. – Tom 6. – № 4. – S. 1437–1446.

© Petrovich M.V., 2023

УДК 331.44

СУЩНОСТЬ И РЕГУЛИРОВАНИЕ АСИММЕТРИЧНЫХ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

М. В. Петрович

УО «Белорусский государственный экономический университет»
Республика Беларусь, 220070, г. Минск, Партизанский проспект, 26
pmv4884@mail.ru

В статье рассматривается сущность такого нового в управлении понятия как «асимметричные конфликты». Анализируются особенности и условия возникновения. Подчеркивается инструментальное содержание асимметричного конфликта. Приведены структурные элементы такого конфликта, способы его формирования и регулирования.

Ключевые слова: конфликт, асимметрия, власть, информация, цели, особенности, регулирование.

NATURE AND REGULATION OF ASYMMETRIC CONFLICTS IN ORGANIZATIONS

M. V. Petrovich

Belarusian State University of Economics,
Republic of Belarus, 220070, Minsk, Partizansky Prospekt, 26
pmv4884@mail.ru

The article examines the essence of such a new concept in management as “asymmetric conflicts”. The features and conditions of occurrence are analyzed. The instrumental content of the asymmetric conflict is emphasized. The structural elements of such a conflict, methods of its formation and regulation are given.

Key words: conflict, asymmetry, power, information, goals, features, regulation.

Бесконфликтных организаций не бывает. Конфликтные явления считаются неотъемлемой характеристикой и даже условием любого организационного развития. Нужно понимать и то, что все конфликты представляют собой не просто противостояние, а столкновение