

3. Иудин А.А. Применение методов количественного анализа в социально-политических исследованиях и прогнозировании. М., 1984. 152 с.

4. Курносов Ю.В. Аналитика: методология, технология и организация информационно-аналитической работы / Ю.В. Курносов, П.Ю. Конотопов. М.: РУСАКИ, 2004. 512 с.

УДК 331.1; 159.99

Кудрявцева Елена Игоревна

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

НОВЫЕ ФОРМЫ ТРУДА КАК РАЗВИТИЕ СУБЪЕКТНОСТИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Аннотация. Анализ актуальных исследований в области психологии и экономики труда позволяет обнаружить важную тенденцию изменения характеристик профессионального труда как особого вида деятельности. Эти изменения связаны с развитием проактивности, в которой явно выражается раскрытие профессиональной субъектности как важнейшего свойства субъекта труда. В работе предлагается представление о неклассических формах управленческой деятельности как вариантах реализации профессиональной проактивности и даются основные характеристики этих форм. Представлены к обсуждению результаты эмпирического исследования профессиональной проактивности, преодолевающей институциональные границы трудовых постов. Показана роль организационного контекста как фактора реализации профессиональной субъектности, расширяющейся в область управленческих задач.

Ключевые слова: профессиональная субъектность, управленческая субъектность, проактивность субъекта профессионального труда, неклассические формы управленческой деятельности, организационный контекст.

Kudriavtseva Elena, I.

National Research University
Higher School of Economics

NEW FORMS OF WORKPLACE ACTIVITIES AS A SELF-ACTIVITY PERFORMANCE: A PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE LABOR ECONOMICS

Abstract. An analysis of current research in the field of psychology and economics of labor reveals an important trend in the performance of professional work as a special kind of activity. These changes are associated with the development of pro-activity, which is clearly expressed in the disclosure of professional self-activity as the most important property of the job actor. The paper proposes an idea of non-classical forms of administrative activity as the embodiments of the professional pro-activity and explain the main characteristics of these forms. We present to discuss the results of empirical research of professional pro-activity, overcoming institutional boundaries of labor positions. The role of the organizational context as a factor in the implementation of professional self-activity, expanding in the area of administrative tasks is discussed.

Keywords: professional self-activity, administrative self-activity, pro-activity of the professional job actor, non-classic managerial activities, organizational context.

© Кудрявцева Е.И., 2017.

Труд как вид деятельности постоянно оказывается в центре гуманитарного научного дискурса. По меткому выражению Е.А. Климова [5] принципиально новое представление о труде возникает именно в «часы пик» истории, отражающее необходимость осмысления перемен в ходе социального прогресса и освоения изменений событий технических инноваций.

Актуальные исследования, посвященные содержанию и структуре современной профессиональной деятельности, выделяют в ней новые по сравнению с характеристиками, присущими предыдущему историческому периоду, черты. Они заключаются в различных формах проактивности, которая может быть рассмотрена как реализация профессиональной и управленческой субъектности [6; 10]. Раскрытие сущности современной профессиональной и управленческой деятельности неразрывно связано с представлениями о субъектности как об авторстве активной позиции [2], пристрастном сценировании собственной деятельности [8]. Именно в управленческой деятельности ярко проявляются такие признаки субъектности как надситуативная (неадаптивная) активность [9], сверхнормативное поведение [7] и выход за границы предустановленного [1]. Понимание субъектности как меры включенности человека в деятельность [8], меры продуктивной самостоятельности [11] и, в целом, как меры активности [3] позволяет рассматривать разрозненные феномены современной профессиональной проактивности как различные, но единые по своей сути, проявления процесса развития профессиональной субъектности в пространство управленческих задач, стирающей границы между функционально-специфическими и собственно управленческими компонентами профессиональной деятельности.

Проактивность как особое качество профессиональной деятельности выражается в том, что субъекты профессионального труда все чаще включаются в решение не только исполнительских, но и управленческих задач, добровольно принимая ответственность за поиск новых способов организации совместной деятельности, развитие новых инструментов взаимодействия, поиск и применение разнообразных средств индивидуального и коллективного труда.

Исследователями отмечается, что управленческие функции реализуются в деятельности субъектов труда, не имеющих формального управленческого статуса [14], а работники, занимающие руководящие должности, расширяют границы своего управленческого влияния [16]. В реализации профессиональной деятельности все большее значение приобретает неформальная коммуникация, организованная по сетевому принципу [4], что способствует развитию краудсорсинга как формы добровольно организуемой совместной активности, направленной на разрешение актуальных профессиональных проблем (технических, технологических, организационных). Специфика современной профессиональной коммуникации реализуется в возможности оказания прямого влияния на изменение и реализацию организационной стратегии со стороны субъектов труда, не имеющих формального управленческого статуса [17] и в развитии феноменов распределенного управления [13].

Разделяя понимание современной профессиональной деятельности как деятельности совместной [5], следует признать, что проактивность субъекта профессионального труда развивается в области задач, традиционно рассматри-

ваемых как задачи управленческие. Нами выделено несколько вариантов профессиональной деятельности, которые мы рассматриваем как неклассические формы управленческой деятельности в силу специфики их основных характеристик (субъект деятельности, структура деятельности, способы реализации деятельности). К этим формам относятся спонтанная интеграция усилий других субъектов в условиях неопределенности, формирование краудсорсинговых команд и проактивное продвижение собственных управленческих предложений. В этих формах деятельности ведущую роль играют такие факторы как шеринг, креативность, интуиция и импровизация. Указанные факторы определяют возможность преодоления субъектом профессионального труда институциональных границ, оформляющих профессиональную деятельность в пределах организаций (в частности – характеристики трудового поста), что и рассматривается нами как основное направление реализации профессиональной субъектности и развитие управленческого компонента профессиональной деятельности в качестве основного показателя развития субъекта профессионального труда.

Управленческий компонент профессиональной субъектности может быть рассмотрен как мера индивидуальных усилий по продвижению и реализации авторских управленческих предложений и решений. Подобное понимание позволило разработать систему показателей индивидуальной активности субъектов профессионального труда в пространстве управленческой коммуникации и получить данные на 120 испытуемых (работниках федеральной компании).

Анализ данных показывает, что активность субъекта профессионального труда в области решения управленческих задач реализуется в активной коммуникации (с целью формирования команды реализации идеи), в формировании особого контента и его продвижения (с целью предъявления и реализации компетенций, выходящих за пределы функциональных должностных требований) и в преодолении когнитивных организационных стереотипов (с целью продвижения нового видения проблем и способов их разрешения).

Результаты исследования позволяют обнаружить, что развитие управленческой субъектности является следствием усилий субъекта профессионального труда по преодолению характеристик организационного контекста [12]. В частности обнаружено, что реализация управленческой компетентности субъекта профессионального труда блокируется должностным статусом субъекта таким образом, что эта компетентность оказывается объектом восприятия организационной системы только в функциональных должностных границах (компетенциях). Преодоление этой блокировки может быть рассмотрено в качестве показателя реализации профессиональной субъектности, носящей расширяющийся характер.

Полученные результаты позволяют выстроить модель организационного контекста не как социального конструкта (по аналогии с концепцией Е. Прина, реализованной в его методике WCP (Workspace Characteristics Profile) [15]), а как системы управленческих коммуникаций, реализованной системой разнообразных коммуникативных действий субъектов организационного взаимодействия. Подобный подход позволяет выстроить практико-ориентированную модель реализации профессиональной субъектности.

Соответственно, дальнейшее исследование феноменологии и закономерностей развития профессиональной и управленческой субъектности должно стать предметом междисциплинарных исследований, в которых экономические показатели становятся внешним критерием эффективности деятельности, характеристики организационного контекста могут быть рассмотрены как с позиций их социально-психологической представленности, так и когнитивной природы, а субъектно-деятельный подход использован для раскрытия собственно-психологических компонентов профессиональной деятельности.

Список литературы

1. *Барабанчиков В.А.* Онтологическое основание перцептивного процесса // Психология индивидуального и группового субъекта. Под ред. *А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой*. М.: ПЕР СЭ, 2002. 368 с.
2. *Батищев Г.С.* Философско-аксиологические идеи в концепции человека С.Л. Рубинштейна // *Философские науки*. 1989. №7. С. 26-36.
3. *Волочков А.А.* Активность субъекта сферы жизни: теоретическая модель и эмпирика // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. 2010. Т. 7. №1. С. 19-54.
4. *Журавлев А.Л., Нестик Т.А.* Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Институт психологии РАН, 2010. 248 с.
5. *Климов Е.А.* Введение в психологию труда. Учебник. 3-е изд. М.: МГУ, Академия, 2004. 336 с.
6. *Мельничук А.С.* Профессиональная неопределенность и карьера: от поля – к пространству // *Акмеология*. 2007. №4. С. 119-124.
7. *Немов Р.С.* Сверхнормативная деятельность как выражение активной социальной позиции коллектива и личности // *Вопросы психологии*. 1995. №2. С. 94-102.
8. *Осницкий А.К.* Регуляторный опыт, субъектная активность и самостоятельность человека. Часть 1 // *Психологические исследования: электронный научный журнал*. 2009. №5(7). С. 3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2009n5-7/221-osnitsky7.html#e3> (дата обращения 11.09.2016).
9. *Петровский В.А.* Психология неадаптивной активности. М.: Горбунок, 1992. 224 с.
10. *Резник Ю.М.* Альтернативность как способ существования человека в современном мире (введение) // *Вопросы социальной теории*. 2011. №5. С. 5-21.
11. *Селиванова О.Г.* Субъектность как феномен современных психолого-педагогических исследований // *Человек и образование: Академический вестник Института образования взрослых РАО*. 2010. №2(23). С. 4-8.
12. *Johns G.* The nature of work, the context of organizational behavior, and the application of industrial organizational psychology // *Canadian Psychology*. 1998. No. 39. p. 149-157.
13. *Johnson J.W.* Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance // *M.R. Barrick, A. M. Ryan (Eds.). Personality and work*. San Francisco: Jossey-Bass, 2003. p. 973-998.
14. *Kahai S.S., Avolio B.J.* Effects of leadership style and anonymity on the discussion of an ethical issue in an electronic meeting system context // *S. Weisband (Ed.). Leadership at a distance: Research in technologically supported work*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2008. p. 513-538.
15. *Prien E.P., Goodstein L.D., Goodstein J., Gamble L.G. Jr.* A Practical Guide to Job Analysis. Pfeiffer, 2009. 288 p.
16. *Rouleau L., Balogun, J.* Middle managers, strategic sensemaking, and discursive competence // *Journal of Management Studies*. 2011. Vol. 48. No. 5. p. 953-983.
17. *Van der Heijden, K., Eden E.* The theory and praxis of reflective learning strategy making // *E. Eden, J.E. Spender (Eds.). Managerial and Organizational Cognition: Theory, Methods and Research*. London: Sage, 1998. p. 58-76.