



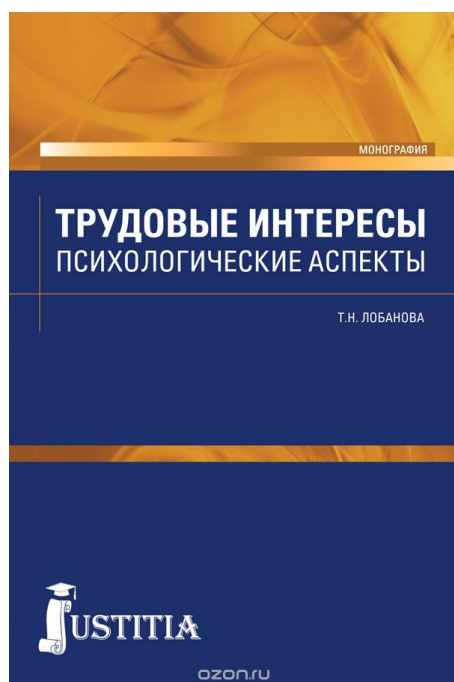
Междисциплинарные понятия. О книге Т. Н. Лобановой «Трудовые интересы. Психологические аспекты»

ИВАНОВ Михаил Аркадьевич

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия

Рецензия на книгу: Лобанова Т. Н. Трудовые интересы. Психологические аспекты. М.: Юстиция, 2018. 194 с. *Аннотация издательства.* Данная монография является результатом многолетней работы автора в направлении исследований психологических аспектов трудовых интересов. В ходе этих исследований использовались методы анализа научно-теоретической литературы по проблематике интереса, социально-психологические опросы, диагностические интервью с работниками и включённое в трудовой процесс наблюдение. Информационной основой исследования являлись первичные материалы организационно-психологического и управленческого консультирования компаний в период с 1996 по 2017 гг. Сделан акцент на целесообразности изучения системного взаимодействия трудовых интересов разных категорий работников — собственников, руководителей, специалистов, экспертов. Все это дополнено анализом рассмотрения индивидуальных, межличностных, групповых, профессиональных, гражданских и национальных интересов в трудовых коллективах. Их системное влияние пока не изучено с достаточной глубиной. Поэтому данная монография открывает первую страницу такого изучения.

Ключевые слова: рецензия; Т. Н. Лобанова; интерес; трудовые интересы.



В современной науке появляется всё больше терминов, которые используются представителями разных дисциплин. Это не удивительно, так как современные научные исследования всё чаще носят междисциплинарный характер. Объекты исследований настолько сложны, что подходы и методы конкретной дисциплины оказываются недостаточными для того, чтобы изучать некое явление во всей его полноте. Но научные требования требуют определения — наука оперирует понятиями. А на уровне научных понятий часто наблюдается разноречивость: представители каждой дисциплины и даже отдельной области внутри дисциплины определяют один и тот же термин по-разному. Это тоже легко объяснимо. Ведь, исследуя один и тот же объект, представители каждой дисциплины традиционно стараются не выходить далеко за пределы своего предмета исследований. Никого не удивляет, например, что понятие «память» будет определяться по-разному психологами и биохимиками, её исследующими.

Но анализ научных понятий очень важен, хотя и не так часто проводится. Его значимость связана с тем, что, углубляясь в исследование своего дисциплинарного подхода, ученые не просто сужают или расширяют определение некоего понятия, но подчас и теряют границы. Тогда одним и тем же термином начинают называть разные явления и процессы. Это деструктивно. В этих случаях любые дискуссии в науке теряют смысл, любые попытки соотносить результаты исследований становятся некорректными. Поэтому очень важным оказывается время от времени проводить инвентаризацию понятий: интегрировать их, если они дополняют друг друга или, наоборот, вводить новые термины в тех случаях, когда это необходимо. Такую работу над понятиями в современной науке, как правило, производят уже умудрённых опытом учёные-теоретики. Молодые исследователи и, тем более, практики не читают, как правило, таких работ. Действительно, в этой области нередко возникают бесконечные схоластические дискуссии.

Но вопрос о том, что же конкретно изучает учёный в лаборатории или в полевых условиях, в современной жизни, когда внедрение результатов научных исследований в практику ускоряется, перестаёт быть чисто теоретическим. Он значим и для строгой научной валидации методов эмпирических исследований, и для прикладной работы. В последние годы в публикациях все чаще мы встречаем обращение к таким понятиям, как: «интересы» и «ценности». Эти термины используют и психологи, и социологи, и экономисты, и философы и даже юристы. К ним постоянно апеллируют и многие практики, работающие в организациях. При этом понимаются эти термины крайне неоднозначно.

«Ценности» одними понимаются просто как значимость для человека чего-либо (мотивов, норм, явлений). Другие акцентируют внимание на отношении людей к разным явлениям реальности, третьи пишут о материальных, моральных и духовных ценностях. В некоторых работах подчёркивается уникальность ценностей личности, в других речь идёт об универсальных основаниях личности (о «Сверх-Я»). Некоторые авторы подчёркивают неосознаваемость ценностей, другие, наоборот, обращаются при их исследовании к сознанию (Эрштейн, 2008). Не меньшая путаница возникает при обращении к различным определениям понятия «интерес». Но ведь оба эти понятия лежат в основе не только многочисленных научных теорий, но и направлений практической работы — управленческой и консультативной. К ним обращаются и для определения других ключевых понятий организационной психологии и экономики.

Именно в связи с данной методологической проблемой наше внимание привлекла вышедшая в начале этого года монография «Трудовые интересы. Психологические аспекты». Её автор Татьяна Николаевна Лобанова — психолог-исследователь, доцент Высшей школы экономики. Но, кроме этого, она уже много лет практикует как консультант по управлению. Это редкое в наше время сочетание её собственного интереса как к науке, так и к практике, сказалось на содержании книги, подходе автора к изучению темы и выделяет данную книгу из множества издаваемых в настоящее время.

Термин «интересы» встречается в публикациях очень часто. Причём отнюдь не только в психологической литературе. На основе анализа экономических интересов людей строятся экономические модели. Юристы и конфликтологи анализируют противоречия интересов. При этом чаще всего мы сталкиваемся с редукционизмом — попыткой сосредоточиться на каком-то одном типе интересов, который легче изучать и анализировать методами некой дисциплины. Но человек — сложная саморегулирующаяся система, да к тому же он включён не только в организацию, но и во множество других социальных групп, — у него множество самых разных интересов в самых разных сферах. Для того чтобы избежать редук-

ционизма, рассмотреть явление во всей его сложности, необходимо провести интеграцию всех накопленных в разных дисциплинах знаний о нём. Это титаническая задача, её крайне редко ставят перед собой исследователи, во всех случаях проще сосредоточиться на своём «огороде», сузить, ограничить предмет исследования до узко дисциплинарного.

Применительно к рецензируемой книге это было бы так логично, ведь в самом названии заданы границы: оговаривается, что речь идёт о «психологических аспектах». Но Т. Н. Лобанова, как мы уже выше отмечали, — не только учёный, но и консультант по управлению, ей оказывается недостаточным просто описать результаты проведённых психологических исследований по изучению трудовых интересов, она хочет, чтобы результаты её работы были применимы на практике. И это приводит к тому, что, несмотря на заданные в названии ограничения, мы в данном случае имеем дело с полноценным междисциплинарным исследованием.

Читать междисциплинарную работу обычно сложно. По мере описания некоего явления представление о нём постоянно усложняется. Чтение данной книги вызвало у меня ассоциацию с игрой в матрёшки. Но не привычной, связанной с движением от большой к маленькой, от той, что на виду к скрытой в сердцевине, а, наоборот, — с процессом её сборки. Все начинается с малой фигурки, а затем она всё растёт, превращаясь в огромный объект полный различных смыслов и содержаний.

Монография начинается именно с той методологической работы, с обсуждения необходимости которой мы начали данную рецензию, — с анализа различных пониманий самого термина «интересы». Автор обращается при этом к философским, юридическим, экономическим, социологическим и, конечно, психологическим публикациям. Выясняется, что данный термин используется в самых разных контекстах, и определяется крайне разнообразно: как отношение к собственности, стимул, осознанная потребность, как мотив деятельности, как ценность, эмоционально-познавательное отношение субъекта к объекту, особенное избирательное отношение к окружающему миру, направленность личности. Такое разнообразие пониманий и определений свидетельствует о том, что учёные фиксируют: наличие или отсутствие интереса влияет и на высшие психические функции (внимание, память, мышление), и на мотивацию, и на саму деятельность, и на её субъекта. Завершая понятийный анализ, Т. Н. Лобанова даёт своё определение данного термина: *«Под интересом будем понимать ценностную, эмоционально окрашенную позицию личности, выраженную в деятельностно-практическом отношении к окружающему её миру и самому себе»* (стр. 18). На наш взгляд, можно спорить с таким определением. Само понятие «позиция личности» очень сложное, понимается и определяется по-разному и обычно, связывается с внутренними ценностями и смыслами личности, рассматривается как устойчивое образование (Маркин, 2005). Но согласимся, что такое определение интегрирует различные представления об интересе, и позволяет автору соотносить и учитывать при анализе трудовых интересов исследования, проведённые в рамках различных парадигм и дисциплин.

Задав своё определение понятия «интерес», автор проводит первое усложнение. Она пишет о том, что в реальности у каждого человека интересов много, и исследовать имеет смысл ансамбль интересов. Исследователь выделяет семь видов трудовых интересов работников: от материально-прагматических, до территориальных (национальных) и общегражданских. Наличие у каждого работника интересов разного типа приводит к возможности противоречия интересов. А также — к появлению приоритетных, доминирующих интересов в некий момент времени. Но это лишь первое усложнение.

Далее автор показывает, что применительно к трудовым интересам существенным оказывается наличие различных групп интересов. Как внутри, так и вовне любой компании

существуют заинтересованные люди и организации, имеющие свои требования и ожидания по отношению к ней. И интересы этих людей и групп различаются и могут противоречить друг другу. Т. Н. Лобанова приводит данные своего эмпирического исследования значимости типов трудовых интересов у различных групп внутри организации: акционеров, топ-менеджмента, среднего менеджмента и наёмных работников. Результаты этого исследования показывают, что если доминантой интересов акционеров оказываются интересы корпоративные, то для среднего менеджмента и исполнителей более значимыми оказываются личные экономические и профессиональные интересы. Существенным при этом оказывается и то, что полностью приоритеты типов интересов не совпадают ни у одной из этих групп.

Автор рассматривает процесс формирования трудовых интересов и фиксирует, что большинство исследователей соглашались с тем, что на этот процесс влияет социально-общественная среда. Но Т. Н. Лобанова идёт дальше и показывает, что в реальности и здесь мы сталкиваемся с более сложной картиной. Социально-общественная среда не однородна. Сред множество: среда проживания, профессиональная среда, политическая среда, этнокультурная среда, организационно-управленческая среда. И их влияние может быть разнонаправленным.

Автор строит системную психологическую модель трудовых интересов работника. На «входе» — внешние факторы и внутренние: мотивы, эмоции, ценности, личностные особенности. На «выходе» — мотивация, удовлетворённость трудом, профессиональная самореализация. Данная модель позволяет автору ставить вопрос о возможности управлять трудовыми интересами работников и за счёт этого оказывать влияние на мотивацию, удовлетворённость и вовлечённость сотрудников в коллективную деятельность.

Трудовые интересы могут носить ситуативный характер, быть неустойчивыми. Такой временный интерес можно вызвать различными управленческими манипуляциями. Но Т. Н. Лобанову интересуют технология формирования устойчивого интереса к работе в организации, для этой цели манипуляции — инструмент не подходящий. Здесь необходима программа системных изменений. И автор показывает, что для того чтобы сделать удовлетворённость работника трудом стабильной и переходящей в вовлечённость, необходимо, как показывают проведённые исследования, регулярно проводить ротацию его работы, расширение и обогащение труда, перепроектирование трудового функционала, способствующее профессиональной самореализации личности. То есть управление динамикой трудовых интересов требует постоянного мониторинга трудового функционала каждого работника и его своевременного изменения.

Рецензируемая монография, несмотря на её небольшой размер (192 страницы), может рассматриваться как краткая энциклопедия исследований трудовых интересов. Автору удалось не только изложить основные теоретические подходы к изучению трудовых интересов и результаты ключевых эмпирических исследований по данной теме, но и привести данные собственных оригинальных многочисленных исследований трудовых интересов в организации, и описать практические шаги по управлению мотивацией, удовлетворённостью и вовлечённостью работников в совместную трудовую деятельность.

Но что нам кажется особенно важным: при том, что термин «интерес» используют учёные, представляющие самые разные дисциплины, ни для одной из них он не стал самостоятельной научной категорией (Петровский, Ярошевский, 2003). Для психологии это объясняется видимо тем, что «интерес» определялся многими авторами через другие категории: «потребность», «мотив», «ценность», «личность». Таким образом, Т. Н. Лобанова в своей монографии вводит в психологию новую категорию. И это принципиально. Действительно, в современ-

ной жизни формирование ансамбля интересов личности, развитие интересов, устойчивость интересов, учёт интересов, согласование интересов становится актуальнейшей и краеугольной задачей, и решать её придется в первую очередь именно психологам.

В приложении автором приводятся ключевые методики, используемые для исследования трудовых интересов в организации: «мотивации профессиональной деятельности»; методики оценки удовлетворённости работой; опросник вовлечённости сотрудников Q12; методика для определения профессиональных предпочтений; карта интересов А. Е. Голомшток; анкета корпоративных интересов работников; вопросы для структурированного интервью для оценки интереса к работе. Все эти методики были апробированы Т. Н. Лобановой в собственных исследованиях, а некоторые из них являются авторскими. В целом предложенная батарея методик позволяет проводить комплексные исследования трудовых интересов и является безусловным подарком автора как учёным исследователям по данной теме, так и практикам — специалистам по управлению персоналом, работающим в организациях.

В целом, характеризуя своё впечатление от прочтения данной книги, хотелось бы подчеркнуть, что здесь мы столкнулись с первой попыткой системного, фундаментального исследования трудовых интересов, имеющего не только научную, но и несомненную практическую значимость.

Литература

- Маркин, В. Н. (2005). Жизненная позиция личности как психолого-акмеологическая категория и феномен социального самоутверждения. *Мир психологии*, 4, 45–50.
- Петровский, А. В., Ярошевский, М. Г. (2003). *Теоретическая психология*. М.: Академия.
- Эрштейн, Л. Б. (2008). *Запретная теория ценностей: психологические и социологические следствия представления ценностей как динамических запретов*. СПб.: СПбГУНИПТ.



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Interdisciplinary concepts. On the book “Labor interests. Psychological aspects” by Tatiana Lobanova

Mikhail IVANOV

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Book review: Lobanova, T. N. (2018). Labor interests. Psychological aspects. M.: Justice. **Abstract publishing house.** This monograph is the result of the author's many years of work in the direction of researching the psychological aspects of labor interests. In the course of these studies, methods of analyzing scientific and theoretical literature on the subject of interest, as well as socio-psychological surveys, diagnostic interviews with employees and monitoring in the work process are used. The information basis of the study was the initial materials of organizational, psychological and management consulting companies in the period from 1996 to 2017. The emphasis placed on the expediency of studying the system interaction of labor interests of different categories of employees – owners, managers, specialists, experts. All this are supplemented by an analysis of the consideration of individual, interpersonal, group, professional, civil and national interests in work collectives. Their systemic influence has not yet studied with sufficient depth. Therefore, this monograph opens the first page of such a study.

Key words: review; Tatiana Lobanova; interest; labor interests.

References

- Markin, V. N. (2005). Zhiznennaya pozitsiya lichnosti kak psihologo-akmeologicheskaya kategoriya i fenomen social'nogo samoutverzhdeniya [Vital position of the personality as a psychological-acmeological category and the phenomenon of social self-affirmation]. *Mir psihologii*, 4, 45–50.
- Petrovskij, A. V., Yaroshevskij, M. G. (2003). *Teoreticheskaya psihologiya* [Theoretical psychology]. M.: Akademiya.
- Ershtejn, L. B. (2008). *Zapretnaya teoriya cennostej: psihologicheskie i sociologicheskie sledstviya predstavleniya cennostej kak dinamicheskikh zapretov* [Forbidden theory of values: psychological and sociological implications of the presentation of values as dynamic prohibitions]. SPb.: SPBGUNIPT.